

# **Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2020 CASSA RURALE FVG**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione  
Data 27.04.2021**

**Approvato dall'Assemblea dei Soci  
Data 25.05.2021**

## **Sommario**

<b>1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione</b>	<b>3</b>
<b>2. Informazioni sulle remunerazioni</b>	<b>5</b>
<b>3. Informativa quantitativa</b>	<b>9</b>
<b>Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa</b>	<b>12</b>

# 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, il Credito Cooperativo – Cassa Rurale ed Artigiana del Friuli Venezia Giulia (abbrev. Cassa Rurale FVG) - Società Cooperativa è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. Le Politiche di remunerazione 2020 della Banca, definite dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto delle indicazioni fornite dalle Politiche di Gruppo e dalle linee guida emanate dalla Capogruppo, sono state approvate dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 26.06.2020 e rese disponibili sul sito internet [www.cassaruralefvg.it](http://www.cassaruralefvg.it).

La Segreteria Generale ed i Referenti interni per le Funzioni di Risk Management e di Compliance hanno collaborato, ciascuno per la propria competenza, alla declinazione delle Politiche di remunerazione per l'anno 2020, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti e dalle Politiche di Gruppo e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione.

I referenti Compliance e Internal Audit, ciascuno secondo le proprie competenze, hanno verificato la coerenza del sistema premiante adottato con le politiche di gestione e di contenimento dei rischi della banca e la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2020 alle Politiche.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, in coerenza con le Disposizioni di vigilanza e le Politiche di Gruppo, per il 2020 sono state introdotte alcune novità rispetto alle precedenti Politiche. In particolare:

- Il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione non supera il 100% per il Personale Più Rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo; per il Personale non rilevante i compensi in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro (Severance) non sono inclusi nel calcolo tra la componente variabile e fissa.
- I limiti dell'incidenza della remunerazione variabile basata sulla performance (premi una tantum, sistema incentivante, premi annuali definiti dalla contrattazione collettiva) sulla remunerazione fissa sono così determinati in funzione della categoria di appartenenza del Personale:
  - o per il PPR non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari a 30%;
  - o per il PPR appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari a 20%;
  - o per il restante personale è pari a 15%.

- Con riferimento ai requisiti per la corresponsione della Remunerazione variabile ("cancello") definiti a livello di Gruppo e Banca, sono stati mantenuti esclusivamente gli indicatori di adeguatezza patrimoniale (CET1 Ratio) e di liquidità (NSFR), in coerenza con la normativa e le prassi. Resta sostanzialmente invariato il meccanismo di aggiustamento ex-post del Bonus pool collegato al RORWA, definito come rapporto tra Utile Lordo e RWA, che prevede l'azzeramento del Bonus pool in caso di RORWA negativo.
- Per quanto riguarda i compensi in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (*Severance*), il limite massimo è stato stabilito come pari a 29 mensilità, sono state confermate le norme più restrittive sulle *severance* per il Personale Più Rilevante di Gruppo e di Banca («golden parachutes») e sono state meglio chiarite alcune modalità applicative; Le mensilità si intendono comprensive del rateo relativo alla tredicesima mensilità e ad eventuali ulteriori mensilità previste contrattualmente. In termini di ammontare, tale compenso non sarà superiore a 400.000 euro.
- Il recepimento delle Disposizioni sulla Trasparenza ha comportato alcuni cambiamenti che si possono così riassumere: l'identificazione dei Soggetti rilevanti; l'Introduzione di meccanismi correttivi applicabili ai premi variabili; specifiche indicazioni in merito alla tipologia di obiettivi dei sistemi incentivanti.
- Con riferimento ai meccanismi di differimento della remunerazione variabile, è stata definita una soglia che prevede che tali meccanismi si applichino nel caso di importi superiori a 40.000 Euro o ad un terzo della remunerazione totale annua.

Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia<sup>1</sup>, la Banca fornisce all'Assemblea, almeno annualmente, le informazioni relative all'applicazione delle Politiche di remunerazione.

In particolare, la Banca, in linea con quanto richiesto dall'art. 450 CRR, fornisce all'Assemblea, in relazione al Personale più rilevante, informazioni in merito ai seguenti aspetti:

- i. Il processo decisionale seguito per la definizione della politica;
- ii. Il collegamento tra remunerazione e performance;
- iii. Le principali caratteristiche del sistema di remunerazione e in particolare i criteri utilizzati per la valutazione delle performance, l'aggiustamento ai rischi, il differimento e i criteri di attribuzione della remunerazione variabile;
- iv. Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione;

---

<sup>1</sup> Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI- Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati.

- v. I criteri di valutazione delle performance in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione (laddove applicabile);
- vi. I criteri per l'assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;
- vii. Le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, del Condirettore Generale e dei Vice Direttori Generali;
- viii. Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;
- ix. Il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2020.

## **2. Informazioni sulle remunerazioni**

Il sistema di remunerazione degli Organi aziendali si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata e si fonda sul rispetto della normativa vigente.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca, le strategie, gli obiettivi di lungo periodo, l'assetto di governo societario e dei controlli interni e la politica di gestione del rischio.

Con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, coerentemente con la delibera assembleare del 26.06.2020, il Consiglio di Amministrazione, durante la seduta del 29.06.2020, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha stabilito la remunerazione del Presidente, del Vice Presidente Vicario, del Vice Presidente, del Presidente del Comitato Esecutivo nonché dei componenti del Comitato degli Amministratori Indipendenti, in base all'impegno e alle responsabilità assunte.

Il Consiglio di Amministrazione, sempre in coerenza con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione e con le "Linee Guida per la determinazione dei compensi degli Organi Sociali e del Direttore Generale delle società del Gruppo CCB", durante la seduta del 27.05.2019, ha stabilito altresì il compenso per l'Amministratore nominato Referente interno per la Funzione di Internal Audit.

In nessun caso gli Amministratori, anche se investiti di particolari cariche, sono stati destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.

Il trattamento economico riconosciuto al Personale più rilevante è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane.

Il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione per i seguenti soggetti:

- i componenti della Direzione Generale.

La Banca, in considerazione della propria natura cooperativa e mutualistica, non persegue attività speculative e adotta un modello di business tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione dei rischi. Il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente è prevalentemente basato sulla remunerazione fissa.

Secondo quanto previsto dal Regolamento Delegato 604/2014 la Banca ha effettuato l'identificazione del Personale più rilevante, ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca. La Banca ha definito sistemi e modalità retributive per le diverse categorie di personale.

La componente variabile basata sulla performance della remunerazione è correlata ai risultati di Gruppo, aziendali e individuali e prevede, in coerenza con le Politiche di Gruppo:

- la definizione di un Bonus pool target definito in percentuale del costo del lavoro, che finanzia la componente variabile basata sulla performance (ad eccezione del premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva);
- la corresponsione della remunerazione variabile basata sulla performance subordinatamente al superamento di requisiti di Gruppo e di Banca, finalizzati a garantire il rispetto degli indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità: CET 1 Ratio e NSFR;
- un ulteriore aggiustamento ex-post per tenere conto della qualità della performance realizzata, in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA, determinato come rapporto tra Utile Lordo e RWA, rispetto al budget;
- il rispetto delle condizioni di attivazione a livello individuale per l'effettiva attribuzione dei premi.

Di seguito viene fornito maggior dettaglio in merito alle forme di remunerazione variabile basata sulla performance 2020 e i criteri applicati per la determinazione dei premi.

### **Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale più rilevante**

- **Premio annuale per i Dirigenti** come stabilito dalla contrattazione collettiva (art. 18 CCNL del Credito Cooperativo per i Dirigenti). Poiché la citata disposizione contrattuale non esprime parametri specifici a cui è collegato il premio in parola, riferendosi, in via generica, ai "risultati aziendali conseguiti" si definisce il seguente criterio: viene riconosciuto un premio annuale pari all'importo del Premio di Risultato spettante ad un Quadro Direttivo di 4° livello retributivo moltiplicato per 3 volte.
- **Premio di risultato**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Regionale, secondo i parametri stabiliti dagli accordi collettivi nazionali, rapportando i

risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti.

- **Sistema incentivante:** pur avendo l'Assemblea dei Soci approvato la possibilità di introdurre un eventuale sistema incentivante nel pieno rispetto delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione nonché delle Linee Guida emanate dalla Capogruppo previo parere preventivo della Funzione di Compliance, il Consiglio della Banca non ha ad oggi assunto una delibera in tal senso.
- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum).** Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca. Con riferimento all'esercizio 2020 il Consiglio di amministrazione, nella seduta del 31.03.2021, ha deliberato di riconoscere così come a tutto il personale con l'esclusione dei dirigenti, anche all'unico quadro direttivo rientrante nel Personale più rilevante, l'importo di euro 560,00 lordi per il particolare spirito di servizio e l'attenzione dimostrata nei confronti della clientela nel corso dell'anno appena trascorso caratterizzato dall'emergenza pandemica.

In nessun caso, per il Personale più rilevante della Banca non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 30% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di Remunerazione vigenti nel corso del 2020.

**Compensi corrisposti in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance)** inclusi i cd. **golden parachutes**, pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro e gli **incentivi all'esodo**, erogati in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono state erogate componenti a titolo di severance.

**La remunerazione degli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede**

La Banca non si avvale di agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

### **Modalità di corresponsione della remunerazione variabile**

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, la Banca non ha applicato alla remunerazione variabile del personale più rilevante i meccanismi di differimento previsti dalle Politiche di remunerazione in quanto gli importi risultano inferiori alla soglia dei 40.000 euro.

Nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta in forma di azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

Sono inoltre previsti meccanismi di aggiustamento al rischio (malus e claw back) per il Personale più rilevante.

### 3. Informativa quantitativa

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all'esercizio 2020, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'attuazione delle Politiche di Remunerazione.

#### Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca

##### Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)

##### 1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	269,00
Direzione generale	605,00

##### Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- i

e

##### Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- ii

##### 2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE RIFERITE ALL'ESERCIZIO

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo (3)	Numero beneficiari	Importo (4)				
				contanti	azioni (5)	strumenti collegati alle azioni (5)	altre tipologie di strumenti (6)	Totale
Organi di governo e direzione generale (1)	17	858,00	4	16,00	0,00	0,00	0,00	16,00

**Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- iii- iv**

Nulla da segnalare.

**3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE***(valori in migliaia di euro)*

Personale più rilevante	Importo quote differite				
	riconosciute nell'esercizio (3)	corrisposte nell'esercizio (4)	di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati (5)	non corrisposte nell'esercizio (6)	quote differite residue (7)
Organi di governo e direzione generale (1)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

**Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- v****e****Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- vi**

Nulla da segnalare.

**4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO***(valori in migliaia di euro)*

Personale più rilevante	Indennità di inizio rapporto corrisposte nell'esercizio (3)		Severance - compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica riconosciuti nell'esercizio (4)					
	Numero beneficiari	Importo totale	Corrisposti nell'esercizio			Da corrispondere in futuro		
			Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)	Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)
Organi aziendali e alta dirigenza (1)	-	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00

**Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)**

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. i) non viene fornita in quanto in banca non sono presenti soggetti che beneficiano/hanno beneficiato di retribuzione annua pari o superiore ad 1 mln di euro.

## Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

Art. 450 CRR, primo comma, lettera j)

### 6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione (1) e Direzione Generale	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (3)	Remunerazione lorda complessiva (2)
Presidente CdA	01/01/2020 - 31/12/2020	71
Vice Presidente Vicario CdA	01/01/2020 - 31/12/2020	36
Vice Presidente CdA *	01/01/2020 - 31/12/2020	28
Consigliere 1 **	01/01/2020 - 31/12/2020	31
Consigliere 2	01/01/2020 - 27/06/2020	7
Consigliere 3 ***	01/01/2020 - 31/12/2020	13
Consigliere 4 ***	01/01/2020 - 31/12/2020	15
Consigliere 5	01/01/2020 - 31/12/2020	11
Consigliere 6 ***	01/01/2020 - 31/12/2020	15
Consigliere 7	01/01/2020 - 31/12/2020	11
Consigliere 8 ****	01/01/2020 - 31/12/2020	17
Consigliere 9	01/01/2020 - 26/06/2020	5
Consigliere 10	01/01/2020 - 26/06/2020 02/09/2020 - 31/12/2020	9
Direttore Generale	01/01/2020 - 31/12/2020	191
Condirettore Generale	01/01/2020 - 31/12/2020	166
Vice Direttore Generale	01/01/2020 - 31/12/2020	127
Vice Direttore Generale	01/01/2020 - 31/12/2020	121

Dettaglio cariche alla data del 31/12/2020:

\* Vice Presidente Comitato Esecutivo

\*\* Presidente Comitato Esecutivo

\*\*\* Membro Comitato Esecutivo

\*\*\*\* Referente interno Funzione Internal Audit esternalizzata alla Capogruppo

## **Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa**

Le **Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia** (Circolare 285/2013, 25° Aggiornamento del 23 ottobre 2018, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2) prevedono: *La funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.*

In coerenza con le Disposizioni, la funzione Internal Audit ha svolto l'annuale verifica, i cui esiti sono portati a conoscenza dell'Assemblea. Le attività di verifica hanno riguardato in particolare la definizione e approvazione delle Politiche di Remunerazione 2020 di Banca, l'identificazione del Personale più rilevante di Banca, la struttura della remunerazione e la determinazione della Remunerazione variabile di competenza 2020 basata sulla performance, le severance, l'informativa all'assemblea dei soci.

L'esito delle attività dell'Internal Audit ha portato ad una valutazione di sostanziale coerenza delle prassi adottate in tema di remunerazione sia con le Politiche che con le Disposizioni di vigilanza.

Il giudizio di sintesi espresso, durante la verifica condotta dal 23.03.2021 al 09.04.2021, è il seguente:

*Inizio"*

*Executive summary.*

*Le analisi condotte hanno fatto emergere una situazione di sostanziale adeguatezza da cui consegue un rischio residuo basso. I compensi pagati nel 2020 ad Amministratori e Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiliari assunte. Le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente nel 2020 hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci, e sviluppate in conformità alla normativa di riferimento e allo standard emanato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca. Per tutto il personale dipendente l'analisi del rapporto tra remunerazione variabile e fissa relativa ai compensi corrisposti nel 2020 ha rispettato i limiti fissati nelle politiche assembleari. La Banca ha adempiuto agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa di*

*riferimento: le informazioni presentate all'Assemblea Soci e disponibili al pubblico risultano complete e coerenti fra loro. Quali aree di miglioramento, si invita la Banca a porre maggior attenzione all'aggiornamento e alla corretta compilazione delle "autodichiarazioni del personale più rilevante in merito a conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari ed operazioni e investimenti finanziari" così come previsto dalla circ. 601/2019 di Capogruppo.*

"Fine

Gli esiti di dettaglio della verifica sono stati portati a conoscenza degli organi competenti.