

## **PUNTO ALL'ORDINE DEL GIORNO N. 9**

### **Approvazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione. Informativa all'Assemblea sull'attuazione delle Politiche 2021.**

Signori Soci,

il punto 9 all'ordine del giorno – Approvazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione. Informativa all'Assemblea sull'attuazione delle Politiche 2021 - prevede che l'Assemblea approvi le Politiche di remunerazione e incentivazione, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica, nonché prenda atto dell'informativa sull'attuazione delle Politiche 2021.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, tenuto conto delle continue evoluzioni normative in materia, in particolare del 37° aggiornamento della Circolare 285 del 24 novembre 2021, e in coerenza con le Politiche di Gruppo, si illustrano di seguito gli aspetti più rilevanti delle Politiche di remunerazione 2022 della Banca:

- inclusione di specifiche previsioni in merito al principio della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere: le politiche descrivono, motivano e formalizzano i principi e le misure adottati per assicurare l'applicazione di tale principio;
- processo per la definizione e determinazione della remunerazione variabile basata sulla performance che, in coerenza con le Politiche di Gruppo, prevede un legame con indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità e la redditività corretta per il rischio e una governance strutturata che garantisce il coinvolgimento delle funzioni e del Consiglio di Amministrazione della Banca e, in particolare al verificarsi di determinate condizioni, delle funzioni e degli organi di Capogruppo;
- identificazione del Personale più rilevante della Banca 2022: il processo ha portato all'identificazione di 14 soggetti ed è stato svolto in coerenza con l'aggiornamento della normativa applicabile (37° aggiornamento delle Disposizioni di vigilanza e Regolamento delegato (UE) n. 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021);
- limite massimo di incidenza della Remunerazione variabile rispetto a quella fissa ricompreso entro i limiti massimi di incidenza remunerazione variabile/fissa previsti dalla normativa (rapporto 1:1) per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo;
- limite massimo di incidenza della Remunerazione variabile collegata alla performance rispetto a quella fissa, pari al 30% per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, pari al 20% per il Personale più rilevante appartenente alle Funzioni aziendali di controllo e pari al 15% per il restante personale;
- meccanismi di differimento della remunerazione variabile che prevedono:
  - per il Personale più rilevante a livello consolidato, che la componente variabile sia soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 4-5 anni;

- per il Personale più rilevante di Banca affiliata, che rientra nella definizione di "Banche di minori dimensioni o complessità operativa" sulla base delle dimensioni dell'attivo, in considerazione delle caratteristiche e del modello di business, che la componente variabile sia soggetta, per una quota pari al 25%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo pari a 1 anno;
- tali meccanismi di differimento sono applicati nel caso in cui la remunerazione variabile superi la soglia di 40.000 euro o rappresenti più di un terzo della remunerazione totale;
- meccanismi di malus e claw back che consentono, qualora si accertino determinate condizioni, la riduzione fino all'azzeramento della remunerazione variabile non ancora corrisposta o la restituzione della remunerazione variabile già corrisposta entro cinque anni dalla data di erogazione per il Personale più rilevante di Gruppo e di Banca affiliata e entro due anni per il restante Personale;
- limite in termini di mensilità di remunerazione fissa e di ammontare per i compensi previsti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro per tutto il Personale determinato come pari a 29 mensilità e a Euro 387.000,00;
- ai sensi delle Disposizioni sulla trasparenza, identificazione dei Soggetti rilevanti e degli Intermediari del credito a cui esse si applicano, nonché del ruolo e delle funzioni da essi ricoperti e previsioni per la remunerazione variabile basata sulla performance di tali soggetti;

Con riferimento all'informativa sull'attuazione delle Politiche 2021, 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 per l'esercizio di riferimento.

Tale informativa è redatta ai sensi dell'articolo 450 del CRR, sulla base degli standard del Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 del 15 marzo 2021 e fornisce, in relazione al Personale più rilevante 2021, 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;
- 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 dei membri dell'Organo con funzione di Supervisione Strategica e della Direzione Generale;
- viii. Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;

---

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

- ix. Il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2021 (nulla da segnalare in proposito).

Inoltre, l'informativa riporta una sintesi degli esiti delle verifiche della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa.

La documentazione inerente le Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2022, l'Informativa sull'Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2021 ed il relativo Report Internal Audit è depositata presso la Sede sociale e disponibile su richiesta da inoltrare all'Ufficio Segreteria Generale e Soci.

## DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,

in considerazione di quanto sopra esposto, il Consiglio di Amministrazione Vi invita ad adottare la seguente deliberazione:

“

L'Assemblea dei Soci della Cassa Rurale FVG, esaminate le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022, su proposta del Consiglio di Amministrazione

delibera

- di approvare le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2022, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica, da rubricare agli atti del verbale di questa delibera assembleare.

Inoltre, l'Assemblea prende atto dell'informativa sull'attuazione delle Politiche 2021.”

Gorizia, 7 aprile 2022

Cassa Rurale FVG  
il Presidente Tiziano Portelli