



Attuazione delle politiche di remunerazione

2019

PrimaCassa FVG

Approvato da Consiglio di Amministrazione

22 maggio 2020



Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	5
3. Informativa quantitativa	10



1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca PrimaCassa FVG è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Politica di remunerazione 2019 della Banca è stata definita dal Consiglio di Amministrazione della Banca nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, è stata approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 21.06.2019 e resa disponibile sul sito internet www.primacassafvg.it.

Le funzioni Risorse Umane, Pianificazione e Controllo e i referenti Risk Management e Compliance hanno collaborato, ciascuno per la propria competenza, alla declinazione delle Politiche di remunerazione per l'anno 2019, 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 2019 alle Politiche approvate dall'Assemblea, alla normativa emanata dalla Banca d'Italia e alle Politiche di Gruppo.

L'esito delle attività delle Funzioni aziendali di controllo ha portato alla seguente valutazione:

Le analisi condotte dalla Funzione Internal Auditing hanno identificato una situazione di prevalente adeguatezza da cui consegue un rischio residuo medio-basso. I compensi pagati nel 2019 agli Amministratori ed ai Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità delle delibere Assembleari e Consiliari. Le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente nel 2019 in generale hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione ed incentivazione approvate dall'Assemblea dei soci e sviluppate in conformità alla normativa di riferimento e allo standard emanato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca. Per il personale dipendente, l'analisi sul rapporto tra remunerazione variabile e fissa relativa ai compensi corrisposti nel 2019 ha evidenziato il rispetto dei limiti fissati nelle politiche assembleari con l'eccezione per un contratto di conclusione anticipata del rapporto di lavoro stipulato con dipendente che rientrava nel personale più rilevante. A tal riguardo si richiama la Banca ad una più attenta predisposizione degli accordi conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica, al fine di renderli conformi a tutti i punti stabiliti nelle Politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea dei soci. La Banca ha adempiuto agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa di



riferimento: le informazioni presentate all'Assemblea dei soci e disponibili al pubblico risultano (c.d. Informativa al Pubblico – Terzo Pilastro) complete e coerenti tra loro.

Referente interno della Funzione Compliance ha verificato la conformità delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2019, ed in particolare la corretta declinazione delle previsioni soggette e proporzionalità in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e le Linee Guida della Capogruppo.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, tenuto conto delle continue evoluzioni normative in materia, in particolare del 25° aggiornamento della Circolare 285 del 13 ottobre 2018, e in coerenza con le Politiche di Gruppo, per il 2019 sono state introdotte alcune novità rispetto alle precedenti Politiche. In particolare:

- 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;
- previsione di meccanismi di claw back, che prevedono la restituzione della remunerazione variabile corrisposta qualora si accertino determinate condizioni, 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
- aggiornamento della definizione di remunerazione variabile, in linea con le Disposizioni di vigilanza
- modifica al limite del rapporto variabile/fisso
- modifica del limite in termini di mensilità di remunerazione fissa per i compensi previsti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro
- previsione di una componente ricorrente e non ricorrente nella determinazione della remunerazione del personale non legato da rapporto di lavoro subordinato della Banca

Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia¹, la Banca fornisce all'Assemblea, almeno annualmente, le informazioni relative all'applicazione delle Politiche di remunerazione per il 2019.

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



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;
- 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, dei Condirettori Generali 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 2019.

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 29.10.20217, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, il Presidente, il Vice presidente, il Vice Presidente Vicario, il Presidente del Comitato esecutivo e i componenti di comitati endo-consiliari quale il Comitato degli amministratori indipendenti, in base all'impegno e alle responsabilità assunte. 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 Consiglio di Amministrazione ha deliberato inoltre i compensi dei membri del Comitato di controllo sulla Responsabilità amministrativa costituito ai sensi del d.lgs. n. 231/01. Nel 2019 sono stati erogati compensi pari a euro 16.971,20.

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 e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane.

Le retribuzioni corrisposte al personale non rilevante sono state definite dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle previsioni contrattuali e della contrattazione di secondo livello secondo gli accordi stipulati dalla Federazione regionale di categoria.

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

- i componenti della Direzione generale;
- i responsabili di livello più elevato delle Funzioni aziendali di controllo;
- i responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali.

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 dell'Utile lordo, 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, NSFR, Assenza di sanzioni da parte dell'Autorità di Vigilanza al Gruppo;

- 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 Netto 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 variabile basata sulla performance 2019 e i criteri applicati per la determinazione dei premi.

Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale più rilevante

- **Premio annuale**, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; l'erogazione dello stesso è avvenuta sulla base dei seguenti criteri atti ad assicurare la correlazione del premio con i risultati effettivamente conseguiti a partire dai seguenti indicatori
- una quota pari all'importo del Premio di risultato spettante ad un Quadro direttivo di 4° livello moltiplicato per:
 - a) 3 volte nel caso che il Dirigente sia Direttore Generale
 - b) 2 volte nel caso che il Dirigente sia Vice Direttore Generale
 - c) 1,5 volte nel caso di altro Dirigente

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.

- **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 2019 sono stati riconosciuti premi a 4 dipendenti identificati quale personale più rilevante per la dedizione espressa e i risultati oggettivi di crescita ottenuti per complessivi euro 21.500,00.



Al netto di quanto riportato nel capitolo compensi corrisposti in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, in nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 25% della retribuzione fissa del Personale più rilevante previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

La remunerazione variabile del Personale più rilevante è soggetta a meccanismi di differimento che prevedono che una quota pari al 20% venga differita per un periodo di un anno.

Remunerazione variabile basata sulla performance del restante personale

- **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. L'importo per il 2019 è pari ad una percentuale del 1,20% della retribuzione fissa del restante personale;
- **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 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 2019 sono stati riconosciuti premi per il costante impegno profuso, la dedizione espressa, la disponibilità dimostrata in situazioni di necessità e dei risultati oggettivi di crescita a 50 dipendenti per complessivi euro 30.100,00.
- **Erogazione una tantum per fusione 2018**. Previsto dall'accordo sul premio di risultato 2019, consiste in un importo forfettario di euro 250,00, sottoforma di buono spesa, riconosciuto a tutto il personale non inquadrato nella qualifica di Dirigente delle Bcc interessate da processi di aggregazione che hanno prodotto effetti legali dal 01.01.2018.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 25% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente *variabile della remunerazione* è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva. Eventuali



ulteriori componenti variabili della remunerazione in coerenza con i compiti assegnati e nel rispetto del principio di indipendenza, non sono collegate ai risultati economici aziendali ma a obiettivi qualitativi di contenimento del rischio e di sostenibilità aziendale

L'ammontare dei premi variabili per il restante personale con riferimento all'esercizio 2019 è superiore/inferiore di 11,5% rispetto al 2018, come conseguenza dei migliori risultati raggiunti

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 2019 sono state erogate le seguenti componenti a titolo di severance:

Euro 145.000,00 (80% up front e la restante parte differita nel 2021) quale incentivo all'esodo a favore di un dipendente rientrante tra il personale più rilevante. Il compenso è stato deliberato dal Cda in parziale conformità con quanto stabilito del par. 14.2 delle Politiche di remunerazione 2019 approvate dall'Assemblea. In particolare l'approvazione di tale accordo non è stata subordinata ad una valutazione dei requisiti patrimoniali e di liquidità della Banca e l'importo pattuito supera il limite del 25% variabile/fisso per il personale più rilevante.

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

Gli eventuali compensi riconosciuti agli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede sono coerenti con le attività svolte e i profili di rischio connessi, improntati non solo al conseguimento di obiettivi commerciali ma anche a criteri di correttezza nella relazione con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, la Banca ha applicato alla remunerazione del Personale più rilevante i meccanismi di differimento previsti dalla politica di remunerazione pari a una quota del 20% per un periodo di un anno per importi superiori a euro 20.000,00.

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



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

3. Informativa quantitativa

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all'esercizio 2019, 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)



REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	312,00
Direzione generale	333,00
Personale più rilevante - area commerciale	111,00
Personale più rilevante - area credito	212,00
Personale più rilevante - area finanza	86,00
Personale più rilevante - area controllo	71,00
Personale più rilevante - altre aree	539,00
Altro personale	10.921,00

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

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)	14	624,00	2	21,00				
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	8	650,00	8	10,00				
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	1	70,00	1	1,00				
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	4	284,00	4	5,00				

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

Art. 450 CRR, primo comma, lettera j)



REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione (1) e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva (2)
Presidente CdA	77,00
Vice Presidente Vicario CdA	44,00
Vice Presidente CdA e Presidente CE	60,00
Consigliere 1	10,00
Consigliere 2 e Componente CE	17,00
Consigliere 3 e Componente CE	17,00
Consigliere 4 e Componente Comitato Amministratori Indipendenti	14,00
Consigliere 5 e Componente Comitato Amministratori Indipendenti	13,00
Consigliere 6 e Componente CE	17,00
Consigliere 7 e Componente Comitato Amministratori Indipendenti	13,00
Consigliere 8	12,00
Consigliere 9 e Componente CE	18,00
Direttore generale	174,00
Vice Direttore generale	159,00