

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELL'ANNO 2013**  
**FRIULADRIA**

## Indice

1. Obiettivi della relazione annuale sulla remunerazione.....	3
2. Contesto di riferimento .....	3
3. Attuazione Politiche di remunerazione di Gruppo nel corso dell'anno 2013 in FriulAdria	4
4. Attuazione Politiche di remunerazione di Gruppo nel corso dell'anno 2013 in FriulAdria – Personale più rilevante.....	8

## **1. Obiettivi della relazione annuale sulla remunerazione**

La relazione annuale sulla remunerazione fornisce una informativa dettagliata volta ad accrescere la consapevolezza degli stakeholder rispetto alle politiche retributive, alle prassi e risultati dimostrando la loro coerenza con la strategia di business e la performance aziendale e di Gruppo e con una politica retributiva responsabile ed una sana gestione del rischio.

In coerenza con l'impostazione seguita dalla Capogruppo Crédit Agricole, le politiche di remunerazione del Gruppo Cariparma Crédit Agricole per l'anno 2013 hanno sostanzialmente confermato le politiche di remunerazione dell'anno precedente e sono state applicate a tutte le Banche del Gruppo.

I dati forniti nel presente documento si riferiscono a FriulAdria.

Le politiche di remunerazione del Gruppo Cariparma sono state approvate per FriulAdria dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2013 e dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2013.

La Direzione Audit della Capogruppo Cariparma ha svolto la verifica annuale sulle prassi di remunerazione relative all'anno 2013, conformemente a quanto indicato da Banca d'Italia nelle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle Banche e nei Gruppi Bancari" del 30 marzo 2011.

## **2. Contesto di riferimento**

Nel corso del 2013 il Gruppo Cariparma ha confermato le proprie politiche finalizzate a garantire il contenimento degli organici e del costo del lavoro. In tale ambito, nel 2012 era stato attivato un Piano Esodi – che includeva anche il ricorso al Fondo di Solidarietà – per il periodo 2012-2015. Per FriulAdria alle uscite di personale realizzate nel corso del 2012 si sommano 26 uscite<sup>1</sup> realizzate nel corso del 2013 di cui 22 per accesso al Fondo di Solidarietà e 4 per esodo incentivato.

Le condizioni di accesso al Fondo ed il trattamento da erogare a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro sono state disciplinate negli accordi sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori rispettivamente in data 2 giugno 2012 e 20 dicembre 2012.

---

<sup>1</sup> In data 1/1/2014 sono uscite ulteriori 88 risorse

### 3. Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso dell'anno 2013 in FriulAdria

In coerenza con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo approvate dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea di Friuladria nel corso del 2013 al personale destinatario delle stesse è stata riconosciuta una remunerazione articolata in:

- **componente fissa** rappresentata dalla retribuzione annua lorda per il personale dipendente e dai compensi per i componenti degli organi sociali
- **componente variabile** rappresentata per il personale dipendente dalla retribuzione variabile individuale e dalla retribuzione variabile collettiva. Non è prevista alcuna retribuzione variabile per i componenti degli organi sociali.

erogata nella misura sotto rappresentata.

**Tabella 1 – IMPORTI REMUNERATIVI IN FORMA AGGREGATA RICONOSCIUTI A FAVORE DEI COMPONENTI GLI ORGANI SOCIALI**

COMPONENTI ORGANI SOCIALI	NUMERO	REMUNERAZIONE FISSA <sup>(1)</sup>
Amministratori	8	368.705,55
Amministratori con incarichi esecutivi <sup>(2)</sup>	4	207.500,00
Sindaci	5	258.000,00

(1) Compensi complessivamente previsti per i componenti degli organi sociali. Comprendono anche i compensi per l'eventuale partecipazione a Comitati e non comprendono eventuali rimborsi spese, contributi, IVA, ecc

(2) Nella categoria rientrano gli Amministratori che fanno parte del Comitato Esecutivo (fatta eccezione per il Presidente)

**Tabella 2 – IMPORTI REMUNERATIVI IN FORMA AGGREGATA RICONOSCIUTI A FAVORE DEL PERSONALE DIPENDENTE – DETTAGLIO PER AREA DI ATTIVITA'**

CATEGORIE DI PERSONALE	NUMERO	REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE		PAYMIX	
			VARIABILE INDIVIDUALE	VARIABILE COLLETTIVO	FISSO	VARIABILE
RETE COMMERCIALE	1325	54.926.131,96	1.290.995,26	2.066.097,57	94,2%	5,8%
FUNZIONI CENTRALI E DI SUPPORTO	345	16.758.416,71	490.195,68	553.113,00	94,1%	5,9%

I dati relativi al personale dipendente di FriulAdria<sup>2</sup>:

- non includono il personale più rilevante per il quale, in coerenza con le indicazioni del Regolatore, viene fornito specifico dettaglio al paragrafo 4 successivo
- vengono, di seguito, ulteriormente dettagliati sulla base dell'inquadramento dello stesso.

**Tabella 3 – IMPORTI REMUNERATIVI IN FORMA AGGREGATA RICONOSCIUTI A FAVORE DEL PERSONALE – DETTAGLIO PER AREA DI ATTIVITA' E INQUADRAMENTO**

CATEGORIE DI PERSONALE	NUMERO	REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE		PAYMIX	
			VARIABILE INDIVIDUALE	VARIABILE COLLETTIVO	FISSO	VARIABILE
<b>RETE COMMERCIALE</b>	<b>1.325</b>	<b>54.926.131,96</b>	<b>1.290.995,26</b>	<b>2.066.097,57</b>	94,2%	5,8%
Dirigenti	2	198.894,54	18.000,00	2.365,38	90,7%	9,3%
Quadri Direttivi	562	28.767.861,90	949.750,94	1.019.776,94	93,6%	6,4%
Aree Professionali	761	25.959.375,52	323.244,32	1.043.955,25	95,0%	5,0%
<b>FUNZIONI CENTRALI E DI SUPPORTO</b>	<b>345</b>	<b>16.758.416,71</b>	<b>490.195,68</b>	<b>553.113,00</b>	94,1%	5,9%
Dirigenti	10	1.198.289,36	149.500,00	2.365,38	88,8%	11,2%
Quadri Direttivi	168	9.746.075,33	299.100,00	324.690,24	94,0%	6,0%
Aree Professionali	167	5.814.052,02	41.595,68	226.057,38	95,6%	4,4%

<sup>2</sup> Personale a libro matricola al 31/12/2013, non comprende il personale distaccato da Società del Gruppo

I dati rappresentati si riferiscono a:

**Remunerazione fissa:**

- **componenti organi sociali:** compensi complessivamente spettanti per l'anno 2013 (compensi per la partecipazione agli Organi Sociali e compensi per la partecipazione ad eventuali comitati)
- **personale dipendente:** retribuzione annua lorda al 31/12/2013 spettante al personale in servizio alla stessa data. I dati relativi alla retribuzione fissa (RAL) comprendono anche eventuali assegni ad personam corrisposti in applicazione di contratti integrativi aziendali o contratti individuali di lavoro, mentre sono esclusi i compensi corrisposti a fronte della sottoscrizione di patti di non concorrenza e/o di durata.

Al 31/12/2013 il livello medio della retribuzione annua lorda risulta pari a circa € 43.000,00, in leggero incremento rispetto all'anno precedente (RAL media al 31/12/2012 pari a € 42.300,00 circa) per effetto essenzialmente degli aumenti legati al rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

**Remunerazione variabile:** retribuzione variabile erogata nel corso del 2013 a favore del personale dipendente e riferita a prestazioni rese dal personale nel corso dell'anno 2012. Tale impostazione, stabilmente adottata, si rende necessaria in considerazione dell'indisponibilità alla data dell'Assemblea di Bilancio di FriulAdria, dei dati relativi alla componente variabile afferente l'anno precedente. Nella prassi di Gruppo, infatti, l'erogazione della retribuzione variabile relativa all'anno precedente – nelle sue diverse componenti – avviene indicativamente entro la fine del primo semestre di ciascun anno.

La remunerazione variabile erogata a favore del personale dipendente nel corso del 2013 è determinata da:

- **Retribuzione variabile individuale**
- **Retribuzione variabile collettiva**

**La retribuzione variabile individuale** è rappresentata dalle somme erogate a titolo di bonus discrezionale nell'ambito del sistema premiante.

Sulla base dei risultati economici raggiunti nell'anno 2012 i sistemi di incentivazione del personale (Management by Objectives e Sistema Incentivante per il personale di rete e per il personale delle

funzioni centrali e di supporto) non si sono attivati in quanto non è stato raggiunto il livello minimo di utile ante imposte richiesto per l'attivazione dei sistemi medesimi.

Pertanto nei confronti del personale di FriulAdria non si è dato corso al riconoscimento della retribuzione variabile collegata ai sistemi di incentivazione per l'anno 2012.

Nel corso del mese di luglio 2013, è stato attivato il Sistema Premiante, realizzato di norma con cadenza annuale, che prevede interventi mirati volti a valorizzare i collaboratori che si sono particolarmente distinti per capacità professionale e contributo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Per l'anno 2013 sono state previste tre diverse tipologie di interventi:

**promozioni per merito** riservate ai collaboratori che si sono distinti per responsabilità crescenti, competenze possedute, livello delle prestazioni fornite e potenziale di sviluppo

**incrementi della parte fissa della retribuzione** finalizzati a riconoscere livelli distintivi di professionalità, specializzazione e prestazioni, prevalentemente in situazioni di adeguatezza di inquadramento e di piena copertura del ruolo

**bonus discrezionali** volti a premiare performances distintive.

Anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Autorità di Vigilanza nel corso del 2013 è stata operata una riduzione complessiva della retribuzione variabile riconosciuta alla generalità del personale di FriulAdria in misura pari al 9% circa rispetto all'anno precedente.

**La retribuzione variabile collettiva** è rappresentata dal premio aziendale relativo all'esercizio 2012 definito sulla base dei demandi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e corrisposto a favore del personale dipendente che aveva superato il periodo di prova, conseguito una valutazione professionale non negativa ed era in servizio alla data di erogazione del premio. L'importo è stato, come di consueto, parametrato in base all'inquadramento delle persone ed ha avuto un'incidenza media pari al 3,70% del monte RAL.

Nell'anno 2013 il premio aziendale non è stato riconosciuto nei confronti del personale Dirigente. E' stata inoltre introdotta una modalità innovativa di erogazione dello stesso che, per la prima volta, ha consentito al personale di scegliere, in alternativa al tradizionale premio in denaro, il cosiddetto "Premio sociale" che prevede il riconoscimento di alcune utilità nell'ambito dell'assistenza sanitaria integrativa, della previdenza complementare e della formazione ed educazione.

Inoltre, nel corso del 2013, la remunerazione complessiva riconosciuta a favore del personale dipendente ha tenuto conto anche di benefit non correlati ai risultati effettivamente conseguiti, le cui condizioni sono definite nell'ambito di specifiche policy definite a livello di gruppo e/o dalla

contrattazione collettiva aziendale, quali, a titolo esemplificativo: auto ad uso promiscuo, foresterie, carte di credito aziendali, coperture assicurative.

Tali policies prevedono, in coerenza con l'impostazione complessiva delle politiche di remunerazione, trattamenti differenziati nei confronti delle diverse categorie/segmenti di personale.

Infine, nel corso del 2013, nell'ambito di una iniziativa promossa da Crédit Agricole, sono state assegnate a favore di tutto il personale dipendente 60 azioni gratuite Crédit Agricole. Le azioni sono state attribuite al personale che ha mantenuto continuativamente un rapporto di lavoro dipendente con il Gruppo dal 9 novembre 2011 al 1° ottobre 2013 e sono soggette ad un periodo di indisponibilità di tre anni.

#### 4. Attuazione delle politiche di remunerazione del Gruppo nel corso dell'anno 2013 in FriulAdria – Personale più rilevante

Il personale più rilevante identificato dalla Capogruppo Crédit Agricole nel corso del 2013 per FriulAdria è rappresentato dal Direttore Generale.

In coerenza con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo approvate dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea di FriulAdria, nel corso del 2013 al personale più rilevante è stata riconosciuta una remunerazione articolata in:

- **componente fissa** rappresentata dalla retribuzione annua lorda al 31/12/2013 spettante al personale in servizio alla stessa data
- **componente variabile** rappresentata dalla retribuzione variabile individuale e dalla retribuzione variabile collettiva che, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Autorità di Vigilanza nel corso del 2013, si è caratterizzata per una riduzione rispetto all'anno precedente nella misura sotto rappresentata

**Tabella 4 – IMPORTI REMUNERATIVI IN FORMA AGGREGATA RICONOSCIUTI A FAVORE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE**

	Importo
<b>REMUNERAZIONE TOTALE ANNO 2013</b>	464.488,18
di cui	
<b>COMPONENTE FISSA</b>	256.488,18
<b>COMPONENTE VARIABILE</b>	208.000,00

Il dato relativo alla componente variabile si riferisce all'importo nominale complessivamente riconosciuto nel corso dell'anno 2013 indipendentemente dall'effettiva erogazione.

**Tabella 5: IMPORTI REMUNERATIVI IN FORMA AGGREGATA RICONOSCIUTI A FAVORE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE – DETTAGLIO REMUNERAZIONE VARIABILE**

	Importo
REMUNERAZIONE VARIABILE RELATIVA ALL'ANNO 2013	215.696,00
di cui	
CONTANTI	104.000,00
STRUMENTI FINANZIARI O EQUIVALENTI	111.696,00

I dati riportati alla voce strumenti finanziari o equivalenti si riferiscono:

- per la componente up-front erogata nel corso del 2013 all'importo effettivamente liquidato
- per la parte non ancora erogata all'importo teorico riconosciuto nel corso del 2013 la cui effettiva entità potrà essere rivista in fase di erogazione in funzione di:
  - andamento dell'azione Crédit Agricole sul mercato
  - realizzazione delle condizioni di performance alle quali è legata l'erogazione delle componenti differite della retribuzione variabile

**Tabella 6: IMPORTI REMUNERATIVI IN FORMA AGGREGATA RICONOSCIUTI A FAVORE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE – DETTAGLIO REMUNERAZIONE VARIABILE**

	Importo
REMUNERAZIONE VARIABILE RELATIVA ALL'ANNO 2013	215.696,00
di cui	
COMPONENTE IMMEDIATA	132.496,00
COMPONENTE DIFFERITA	83.200,00
di cui	
GIA' ACCORDATA	0
NON ANCORA ACCORDATA	83.200,00

Con riferimento alla componente differita della retribuzione variabile riconosciuta negli esercizi 2011 e 2012, è stato verificato, nel corso del 2013, il raggiungimento delle condizioni di performance previste dalle politiche di remunerazione per gli anni 2011 e 2012. Si è pertanto dato corso alla erogazione di:

- prima quota pari ad un terzo della componente differita della retribuzione variabile riconosciuta nell'esercizio 2012
- seconda quota pari ad un terzo della componente differita della retribuzione variabile riconosciuta nell'esercizio 2011

Gli importi liquidati sono stati definiti sulla base del livello di raggiungimento delle condizioni di performance ed indicizzati in base all'andamento del titolo Crédit Agricole.

	Importo
<b>COMPONENTE DIFFERITA TOTALE ANNO 2011</b>	125.200,00
di cui	
<b>GIA' ACCORDATA</b>	53.418,00
<b>NON ANCORA ACCORDATA</b>	41.733,33

La retribuzione variabile già accordata comprende sia la prima quota erogata nel corso del 2012, sia la seconda quota erogata nel corso del 2013.

	Importo
<b>COMPONENTE DIFFERITA TOTALE ANNO 2012</b>	128.800,00
di cui	
<b>GIA' ACCORDATA</b>	78.604,00
<b>NON ANCORA ACCORDATA</b>	85.866,00