

Relazione del Consiglio di Amministrazione di Farbanca Spa sul secondo punto all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria del 23 e 24 aprile 2013

Approvazione delle politiche di remunerazione e piani di compensi ai sensi dell'articolo 6, sesto comma, dello Statuto sociale

INDICE

PREMESSA.....	2
PRINCIPI	3
COMITATO REMUNERAZIONE.....	3
IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	4
PIANO INCENTIVAZIONE DI GRUPPO 2012.....	5
MECCANISMI E CRITERI DI ASSEGNAZIONE DELLA PARTE VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	5
INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2012 DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI E AL COLLEGIO SINDACALE	7
INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2012 DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEL PERSONALE DIPENDENTE	7
PIANO DI INCENTIVAZIONE DI GRUPPO 2013	8

Gentili Socie, Egregi Soci,

Vi abbiamo convocati in Assemblea ordinaria per approvare, a norma dell'articolo 6, sesto dello Statuto sociale, le politiche di remunerazione.

La presente Relazione è predisposta in conformità alle «Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari» (di seguito le «Disposizioni»), emanate dalla Banca d'Italia in data 30 marzo 2011 (pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 80 del 7 aprile 2011), in attuazione della direttiva 010/76/UE del 24 novembre 2010 (cd. CRD III), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 14 dicembre 2010. Tali norme dispongono che l'Assemblea ordinaria dei Soci, oltre a stabilire i compensi spettanti agli Organi dalla stessa nominati, approvi le politiche di remunerazione a favore degli Organi con funzioni di supervisione, gestione e controllo e del personale, così come peraltro previsto dall'articolo 6, sesto comma, dello Statuto sociale della Banca.

PREMESSA.....	3
PRINCIPI	3
COMITATO REMUNERAZIONE.....	4
IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	4
PIANO INCENTIVAZIONE DI GRUPPO 2012	6
MECCANISMI E CRITERI DI ASSEGNAZIONE DELLA PARTE VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	6
INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2012 DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI E AL COLLEGIO SINDACALE	8
INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2012 DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEL PERSONALE DIPENDENTE	8
PIANO DI INCENTIVAZIONE DI GRUPPO 2013	9

Dall'approvazione delle politiche e dei piani di remunerazione deve risultare la coerenza degli stessi rispetto alla prudente gestione del rischio ed alle strategie di lungo periodo, anche prevedendo un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione e, con riguardo alle seconde, sistemi di ponderazione per il rischio e meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi.

Di seguito sottoponiamo, quindi, alla Vostra attenzione:

- l'informativa sull'attuazione, nell'esercizio 2012, delle politiche di remunerazione e incentivazione ad oggi applicate e sviluppate da Farbanca;
- le politiche di remunerazione e incentivazione di Farbanca che tengono conto, secondo un principio di proporzionalità, delle citate Disposizioni di Banca d'Italia, approvate dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo in data 28 aprile 2012.

Premessa

La Direttiva comunitaria CRD III e le Linee Guida del Committee of European Banking Supervisors (CEBS) attuative della direttiva stessa, nonché, a livello nazionale, le Disposizioni costituiscono il principale riferimento normativo in materia di politiche retributive.

Le politiche di remunerazione e incentivazione sviluppate all'interno del Gruppo Banca Popolare di Vicenza considerano, pertanto, come richiesto dall'Organo di Vigilanza, i contenuti e le previsioni di detti provvedimenti.

In seguito all'emanazione di dette Disposizioni, il Gruppo Banca Popolare di Vicenza ha fin da subito posto in essere un processo di analisi di conformità delle politiche retributive della Capogruppo Banca Popolare di Vicenza e delle società appartenenti all'omonimo Gruppo Bancario.

Come indicato dalle direttive europee e dall'Organo di Vigilanza e coerentemente con i principi che hanno sempre guidato le politiche retributive all'interno del Gruppo, detto processo si è posto quale finalità il perfezionamento dei sistemi retributivi e di incentivazione, considerando strategie e obiettivi aziendali di lungo periodo, il collegamento con i risultati aziendali corretti per tutti i rischi e la sostenibilità patrimoniale e di liquidità delle attività intraprese.

In particolare, le Disposizioni in tema di obblighi di trasparenza e di disclosure prevedono che:

“(...) Art. 3.4. Applicazione nei gruppi bancari

La capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione dell'intero gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione; le singole componenti del gruppo, se non quotate, possono quindi non redigere un proprio separato documento.

Le politiche e le prassi di remunerazione del gruppo tengono opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna componente, tra cui: la dimensione; la rischiosità apportata al gruppo; il tipo di attività; la presenza di regole specifiche in ragione del settore di appartenenza o della giurisdizione dove l'intermediario è stabilito o prevalentemente opera; la quotazione in borsa; la rilevanza rispetto al gruppo nonché al Paese di insediamento o di operatività prevalente.

Le singole componenti del gruppo restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa ad esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla capogruppo.

(...)

Art. 4.1. Ruolo dell'Assemblea

(...)

All'assemblea deve inoltre essere assicurata un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione (cd. informativa ex post), (...), disaggregate per ruoli e funzioni e, ove significative, per linee di business (es. finanza, credito).

Per assicurare la dovuta trasparenza verso la compagine sociale, gli obblighi di informativa all'assemblea riguardano anche le banche che hanno adottato il modello dualistico.

Le banche non quotate facenti parte di gruppi, anche se filiazioni di una capogruppo avente sede in un altro Stato dell'Unione Europea, considerato che non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle politiche di remunerazione ai sensi del par. 3.4, sottopongono all'approvazione dell'assemblea il documento predisposto dalla capogruppo; l'informativa ex post può essere resa fornendo all'assemblea l'informazione predisposta dalla capogruppo(...)

Di seguito, vengono illustrate le politiche e le prassi di remunerazione di Farbanca che recepiscono quanto determinato dalla Capogruppo in tema di politiche di remunerazione e incentivazione.

Principi

I principi fondamentali delle politiche retributive del Gruppo Banca Popolare di Vicenza tengono in considerazione il quadro di riferimento normativo e contrattuale che disciplina il settore del credito e quanto coerentemente deliberato dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo.

La politica retributiva è considerata un fattore strategico per raggiungere gli obiettivi sia di breve che di medio-lungo periodo dell'Azienda nonché per fidelizzare, motivare e ottimizzare la relazione con il

personale e per ricercare il miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management, attraverso una prudente gestione dei rischi aziendali.

Gli elementi principali assunti a riferimento in materia di valutazione a fini retributivi sono riconducibili a criteri di meritocrazia, eticità, competenza e professionalità dei dipendenti.

La Banca Popolare di Vicenza in qualità di Capogruppo ha definito le linee guida e gli indirizzi relativi alle politiche di remunerazione e incentivazione per l'intero Gruppo, tenendo in considerazione anche le specificità soggettive ed oggettive di ciascuna delle società che vi appartengono.

Comitato Remunerazione

Il Comitato Remunerazione svolge un importante ruolo di supporto al Consiglio di Amministrazione nella supervisione della politica retributiva del Gruppo e nel disegno dei piani di incentivazione.

Il Comitato è composto da n. 3 Consiglieri non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti. Gli attuali membri sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 2 maggio 2012.

Al Comitato Remunerazione sono attribuiti i seguenti compiti:

- consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali e dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante "personale più rilevante", così come identificato dalle strutture preposte della Capogruppo nell'ambito del processo di auto-valutazione periodico approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- curare la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per le relative decisioni;
- collaborare con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato per il Controllo;
- assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornire adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli Organi aziendali, compresa l'Assemblea.

Alle riunioni del Comitato Remunerazione possono partecipare, su invito del Presidente, soggetti del Gruppo e/o persone esterne allo stesso la cui presenza possa risultare di supporto al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato.

Identificazione del Personale più rilevante

Banca Popolare di Vicenza, in qualità di Capogruppo, attiva annualmente il processo di auto-valutazione volto ad identificare le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio delle società del Gruppo (cosiddetto "Personale più rilevante").

A tal fine è stato costituito un apposito gruppo di lavoro, composto da esponenti della Direzione Risk Management, della Direzione Coordinamento Risorse, della Direzione Personale, della Direzione Compliance e Antiriciclaggio e della Direzione Segreteria Generale e Partecipazioni, che effettua una classificazione del personale della Capogruppo e delle società partecipate sulla base dei criteri indicati da Banca d'Italia nelle Disposizioni.

In particolare, per ciò che concerne Farbanca, in relazione ai ruoli identificati per l'azienda al 31/12/2012 sono stati identificati i seguenti soggetti secondo le categorie definite dall'Organo di Vigilanza:

Categoria 1 – “amministratori con incarichi esecutivi”

Amministratore Delegato (ruolo previsto da Statuto ma attualmente non ricoperto)

Categoria 2 – “direttore generale e responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo”

Direttore Generale

Categoria 3 – “responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno”

- n.a.

Categoria 4 – “altri soggetti che, individualmente o collettivamente (es. comitati per la concessione di crediti, tavoli operativi per la gestione di portafogli), assumono rischi in modo significativo (“altri *risk takers*”)”

- n.a.

Tale classificazione è periodicamente aggiornata in funzione dei possibili cambiamenti organizzativi e approvata di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere favorevole del Comitato Remunerazione.

Piano Incentivazione di Gruppo 2012

Il Piano, rivolto alle società del Gruppo, è coerente con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio delle banche e delle società del Gruppo tenendo conto dei rischi assunti, del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Gli obiettivi perseguiti prioritariamente attraverso l'assunzione del Piano sono:

- favorire l'affermazione di una piena identità di Gruppo e la condivisione di valori ed obiettivi comuni tra il personale delle società componenti;
- allineare il management alle strategie aziendali in modo coerente alla solidità, profittabilità e liquidità del Gruppo;
- perseguire costantemente adeguati livelli di patrimonializzazione del Gruppo;
- incrementare costantemente il livello della qualità del credito erogato;
- stimolare una migliore produttività delle reti commerciali e delle strutture centrali;
- premiare con maggiore efficacia le migliori prestazioni;
- fidelizzare le risorse chiave.

Il Piano si attiva nel caso in cui il Gruppo abbia realizzato nell'esercizio 2012 obiettivi rappresentativi di una situazione equilibrata sotto i profili della solidità patrimoniale (Tier 1) e del rischio di liquidità (Liquidity Coverage Ratio – LCR) approvati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e qualora le singole società del Gruppo abbiano raggiunto il proprio obiettivo di redditività.

Qualora sia raggiunto dalle singole società del Gruppo un risultato superiore al 100% rispetto all'obiettivo di budget, una percentuale predefinita dell'overbudget ottenuto andrà ad alimentare il montepremi di ogni società, fino a livelli massimi ("cap") singolarmente definiti.

Per i ruoli cosiddetti di controllo (categoria dei "*Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno*") i meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti attribuiti ed indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree della [Banca/Società] soggette al loro controllo.

Al fine di meglio disciplinare le prassi di assegnazione dei bonus di incentivazione e renderle ancor più aderenti alle Disposizioni, non solo in termini sostanziali ma anche procedurali e formali, è previsto un cosiddetto "buffer per l'incentivazione" al Piano: più precisamente, tale "buffer", definibile dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato Remunerazione, rappresenta il totale massimo di bonus una tantum da assegnare alle singole società che conseguano un risultato inferiore all'obiettivo reddituale di budget ma, comunque, maggiore o uguale al 70% di questo per premiare le migliori performance dei dipendenti.

Meccanismi e criteri di assegnazione della parte variabile della retribuzione del personale più rilevante

In ottemperanza alle Disposizioni che prevedono la definizione di meccanismi e criteri di differimento di una quota sostanziale della componente variabile della retribuzione del personale più rilevante, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, sentito il parere e le proposte del Comitato Remunerazione, ha definito nel corso dell'esercizio 2012, i criteri e i meccanismi di erogazione della retribuzione variabile per il Personale più Rilevante di seguito descritti:

- per gli appartenenti alla categoria 1 – Amministratori con incarichi esecutivi – e alla categoria 2 – Direttore Generale e responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche nonché coloro i quali riportano direttamente agli Organi con funzioni di supervisione strategica, gestione e controllo - una quota pari al 40% del bonus eventualmente assegnato viene erogata nell'esercizio successivo a quello di valutazione (up front), mentre il rimanente 60% del bonus viene erogato in maniera differita per un periodo di tre anni, secondo un criterio pro-rata;

- per la categoria 3 – Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno - e la categoria 4 – altri risk takers, ossia soggetti che assumono rischi in modo significativo - una quota pari al 60% del bonus eventualmente assegnato viene erogata up front, mentre il rimanente 40% del bonus viene erogato in maniera differita per un periodo di tre anni, secondo un criterio prorata.

In considerazione del mantenimento di un bilanciato rapporto tra retribuzione variabile e retribuzione fissa, qualora il bonus assegnato sia inferiore o uguale ad euro 100.000,00 e il rapporto tra bonus assegnato e retribuzione complessiva (data da retribuzione fissa, più remunerazione variabile annua, più retribuzione di lungo termine o differita) sia inferiore o uguale al 30%, il premio viene erogato in contanti in un'unica soluzione, senza applicazione di meccanismi di differimento.

Le singole quote differite assegnate sono soggette a specifiche condizioni di correzione ex-post (meccanismi di malus), riferite ad obiettivi di tipo patrimoniale o reddituale dell'anno precedente al pagamento della rata, definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione, sentiti il parere e le proposte del Comitato Remunerazione.

L'Assemblea dei Soci della Capogruppo ha approvato nella seduta del 28 aprile 2012 un nuovo piano di compensi denominato "Piano di Compensi Personale più Rilevante" (di seguito «Piano»), per il periodo 2012-2017 e il relativo documento informativo redatto in conformità all'Allegato 3A schema 7 del Regolamento Emittenti.

Con l'adozione del Piano, il Gruppo si propone di adeguare le modalità di erogazione di eventuali bonus assegnati a soggetti appartenenti alla categoria del "Personale più Rilevante" alle Disposizioni in materia di politiche di remunerazione e incentivazione nelle banche, con particolare riferimento alla previsione che almeno il 50% del premio variabile attribuito ai sensi di tali sistemi debba essere riconosciuto in azioni o strumenti ad esse collegati.

Il Piano è destinato al "Personale più Rilevante".

Considerati i beneficiari del "Piano di Compensi Personale più Rilevante" allo stato individuabili per il periodo di validità del piano, lo stesso piano non è qualificabile come di particolare rilevanza ai sensi degli articoli 84-bis e 152-sexies del Regolamento Emittenti.

Il periodo di attuazione del Piano è compreso fra il 2012 (esercizio in cui potrà essere assegnata la prima quota di bonus in azioni) e il 2017 (esercizio in cui potrà essere assegnata l'ultima quota differita di bonus in azioni).

Non è, al momento, possibile indicare il numero di azioni che verranno assegnate ai sensi del Piano, in quanto la loro esatta individuazione è condizionata al raggiungimento degli obiettivi annualmente assegnati dal Consiglio di Amministrazione, ai risultati conseguiti da ciascuno dei beneficiari del Piano medesimo nonché al numero variabile dei potenziali destinatari del Piano stesso.

Di seguito vengono forniti i dati sulle remunerazioni del "Personale più rilevante" relative all'esercizio 2011 a livello di Gruppo suddivisi per categoria di appartenenza; non includono i compensi erogati al Consigliere Delegato di Banca Popolare di Vicenza pubblicati nella Relazione all'Assemblea dei Soci di Banca Popolare di Vicenza del 28 aprile 2012.

	numero risorse appartenenti alla categoria	importo complessivo retribuzione fissa	numero beneficiari retribuzione variabile	importo complessivo retribuzione variabile (erogata nel 2011)
categoria 2 (1)	22	8.539.516	17	1.285.503
categoria 3 (1)	10	2.605.711	8	331.341
categoria 4 (1)	7	2.307.328	7	437.101

personale con bonus soggetti a differimento (2)

	numero beneficiari	importo complessivo bonus up front (erogato nel 2011)	importo complessivo bonus differito (assegnato nel 2011)
categoria 2 (1)	4	556.864	740.376

(2) bonus assegnato superiore ad euro 100.000 e/o rapporto tra bonus assegnato e retribuzione complessiva (data da retribuzione fissa, più remunerazione variabile annua, più retribuzione di lungo termine o differita) superiore al 30%.

Informativa sull'attuazione nell'esercizio 2012 delle politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli Amministratori e al Collegio Sindacale

I dati di seguito riportati sono relativi ai compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2012 da Farbanca ai propri Amministratori e Sindaci, con specifico riferimento agli emolumenti, alle indennità di carica ed ai gettoni di presenza.

Per gli Amministratori, nell'esercizio 2012 sono stati corrisposti complessivi Euro 161.100,00, di cui Euro 30.000,00 per le Indennità di carica ed Euro 41.100,00 per i gettoni di presenza.

Per i componenti il Collegio Sindacale sono stati corrisposti complessivi Euro 49.275,00, di cui Euro 13.050,00 di gettoni di presenza.

Informativa sull'attuazione nell'esercizio 2012 delle politiche di remunerazione e incentivazione a favore del personale dipendente

Posto che la retribuzione globale annua si compone di una parte fissa (retribuzione annua lorda) e di una parte variabile, a sua volta costituita dalle componenti "incentivante" e "di produttività", le politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca Popolare di Vicenza e dalle società del Gruppo hanno previsto un opportuno bilanciamento (pay mix) tra le due parti, in special modo per quanto riguarda il "Personale più Rilevante": in particolare, la gestione della componente fissa si è ispirata a criteri di forte selettività finalizzati a valorizzare risorse con caratteristiche di eccellenza mentre la quota variabile è elemento distintivo e di correlazione del pacchetto retributivo alle performance aziendali ed individuali.

Nell'evidenziare che le decisioni in materia di remunerazione non rispondono a principi cosiddetti "meccanici", il Comitato Remunerazione, nello svolgimento dei propri compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del management, ha raccomandato che tra i criteri guida delle politiche di remunerazione si tenesse conto del peso organizzativo delle posizioni, della coerenza con il profilo di rischio aziendale e delle tendenze retributive del sistema bancario in un'ottica di valorizzazione e di fidelizzazione delle risorse chiave.

Il Comitato Remunerazione, nello svolgimento delle proprie funzioni, ha altresì proposto al Consiglio di Amministrazione gli interventi retributivi a favore dei Direttori Generali e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo di Banca Popolare di Vicenza e delle Società del Gruppo.

I dati di seguito riportati sono relativi alle remunerazioni erogate nel corso dell'esercizio 2012 da Farbanca, sia nella componente fissa sia in quella variabile, che fa invece riferimento all'anno 2011. Secondo una prassi consolidata, infatti, presso Farbanca l'erogazione degli interventi di merito ed incentivanti avviene indicativamente entro il mese di luglio di ciascun anno quanto alle prestazioni dell'anno precedente.

Nell'esercizio 2012 si sono registrati n. 2 attribuzioni di assegni ad personam e n. 2 promozioni a grado superiore.

Il costo dei sopra citati interventi per l'anno 2012, comprensivo di oneri fiscali e previdenziali, è pari ad euro 8.000,00 circa, su base annua.

Si informa inoltre che nel corso del 2012, in ordine ai compensi riconosciuti sotto forma di *bonus una tantum* al personale dipendente a seguito dell'attivazione del Sistema di incentivazione, sono stati erogati complessivamente euro 255.000,00 circa, a livello di costo azienda.

In particolare, si rimanda al documento sulle politiche di remunerazione redatto dalla Capogruppo relativamente a maggiori informazioni quantitative sulle remunerazioni relative al personale più rilevante.

Le Disposizioni prevedono che, qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, i criteri su cui si basano dette valutazioni, comunque coerenti con quanto indicato nelle linee guida comunicate dalla Capogruppo, devono essere chiari e predeterminati e l'intero processo decisionale deve essere opportunamente esplicitato e documentato.

Si riportano di seguito, inoltre, i dati sulle remunerazioni fisse e variabili (escluso il personale più rilevante) relative all'esercizio 2011 riguardanti Banca Popolare di Vicenza, Banca Nuova e le altre società del Gruppo, suddivisi per aree di attività, pubblicati nella Relazione all'Assemblea dei Soci di Banca Popolare di Vicenza del 28 aprile 2012.

Tavola retribuitiva: informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni fisse ripartite per aree di attività – costo azienda 2011 (espresso in euro)

AREE DI ATTIVITA'	BANCA POPOLARE DI VICENZA	BANCA NUOVA	ALTRE SOCIETA' DEL GRUPPO
Direzione Centrale	53.092.912	6.449.240	21.308.091
Area Finanza	4.890.482	0	2.350.256
Rete Commerciale	221.340.752	37.166.846	2.302.028

Tavola retribuitiva: informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni variabili ripartite per aree di attività – costo azienda 2011 (espresso in euro)

AREE DI ATTIVITA'	BANCA POPOLARE DI VICENZA	BANCA NUOVA	ALTRE SOCIETA' DEL GRUPPO
Direzione Centrale	1.256.270	207.214	611.423
Area Finanza	611.416	-	242.055
Rete Commerciale	1.803.828	432.613	72.263

Gli esiti e le conclusioni della verifica condotta dalla funzione di revisione interna in merito alle modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo sarà portata a conoscenza dell'assemblea della Capogruppo Banca Popolare di Vicenza.

Piano di Incentivazione di Gruppo 2013

Nel rispetto delle linee guida, dei principi, dei criteri approvati in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo nella seduta del 30 aprile 2012 nonché delle conseguenti deliberazioni in materia precedentemente descritte, sarà istituito per Banca Popolare di Vicenza e per tutte le società del Gruppo il Piano di Incentivazione di Gruppo per l'esercizio 2013, di cui si darà adeguata informativa all'Assemblea dei soci del 2014.

Con riferimento ai succitati art. 3.4 e 4.1 delle "Disposizioni" di Banca D'Italia, si rimanda per una completa informativa in materia al documento sulle politiche di remunerazione dell'intero Gruppo Bancario predisposto dalla Capogruppo e che verrà presentato all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di Banca Popolare di Vicenza, convocata in prima convocazione per il giorno 26 aprile 2013 ed in seconda convocazione il giorno 27 aprile 2013.

Gentili Socie, Egregi Soci,

attese le motivazioni sopra illustrate, Vi proponiamo di assumere la seguente deliberazione:

“L’Assemblea ordinaria dei Soci di Farbanca S.p.A., riunitasi in seconda convocazione il giorno 24 aprile 2013,

- *vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, del 28 febbraio 2013,*
- *sentita l’informativa sull’attuazione nell’esercizio 2012 delle politiche di remunerazione e incentivazione;*

delibera di:

- *approvare le politiche di remunerazione e incentivazione sopra illustrate conferendo ampio mandato al Consiglio di Amministrazione per la loro attuazione.*

Bologna, 28 febbraio 2013

p. Il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente

