



**FarBanca**

**RELAZIONE ANNUALE  
sulle POLITICHE DI REMUNERAZIONE e  
INCENTIVAZIONE di FARBANCA S.p.A.  
2019**

**Data di approvazione del  
Consiglio di  
Amministrazione**

21 Marzo 2019

**Data di presentazione  
all'Assemblea dei Soci**

Prima Convocazione 29 aprile 2019  
Seconda Convocazione 30 aprile 2019

## Sommario

SEZIONE 1.....	4
1. Introduzione.....	4
2. PRINCIPI GENERALI .....	5
3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	6
4. GOVERNANCE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE.....	8
<i>Assemblea dei Soci</i> .....	8
<i>Consiglio di Amministrazione</i> .....	8
<i>Amministratore Delegato</i> .....	8
<i>Funzioni Aziendali di Controllo</i> .....	9
<i>Area Affari Societari e Corporate Development</i> .....	9
<i>Area Bilancio e Pianificazione</i> .....	9
<i>Area Segreteria Generale e Personale</i> .....	9
5. POLICY DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE .....	10
<i>Soggetto responsabile del processo e attivazione del Gruppo di Lavoro</i> .....	10
<i>Istruttoria</i> .....	10
<i>Elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte</i> .....	10
<i>Esame collegiale degli esiti e approvazione del Documento</i> .....	10
6. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE 2019 .....	11
7. LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE .....	13
SEZIONE 2.....	19
1. CONSIDERAZIONI GENERALI .....	19
2. ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2018 PER I COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	19
3. ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2018 PER I COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE.....	20
4. ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2018 PER IL PERSONALE DIPENDENTE .....	21
5. OBBLIGHI DI DISCLOSURE AI SENSI DELL'ART. 450 CRR .....	22
<i>Remunerazione per Aree di attività (art. 450 CRR, c. 1 lett. G)</i> .....	22
<i>Quote della remunerazione differita (art. 450 CRR, c. 1 lett. H, iii) e iv)</i> .....	23
<i>Informativa ex art. 450 CRR, c. 1 lett. H, v) e vi)</i> .....	23
<i>Informazioni sulle remunerazioni degli esponenti di vertice (ex art. 450 CRR, c. 1 lett. H, j)</i> .....	23
<i>Informazioni sulle remunerazioni rilevanti (ex art. 450 CRR, c.1, lett i)</i> .....	23
6. VALUTAZIONI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE ATTUATE CON RIFERIMENTO ALL'ESERCIZIO 2018 .....	24

<b><i>FUNZIONE DI RISK MANAGEMENT</i></b> .....	<b>24</b>
<b><i>FUNZIONE DI COMPLIANCE</i></b> .....	<b>24</b>
<b><i>FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT</i></b> .....	<b>24</b>

## SEZIONE 1

### **POLICY DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI SUPERVISIONE STRATEGICA, GESTIONE E CONTROLLO, E DEL PERSONALE DI FARBANCA**

#### **1. Introduzione**

**La politica di remunerazione di FarBanca S.p.A.** (di seguito “Farbanca” o la “Banca”) **si ispira a principi di valorizzazione del merito e di motivazione al risultato**, coerenti con la cultura d’impresa. I suoi elementi fondanti attingono alla nostra mission (“favorire i processi di sviluppo del settore, incrementandone le opportunità di crescita operativa e reddituale”) nell’ambito una attività bancaria rivolta principalmente al mondo della farmacia e della sanità. **La politica rappresenta uno strumento fondamentale per il perseguimento delle strategie aziendali in un’ottica di lungo periodo, di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale.**

La politica di remunerazione si propone quindi di:

- **stimolare il personale** al raggiungimento di obiettivi di performance allineati con le politiche di gestione dei rischi del Gruppo, attuali e prospettici, in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria;
- **attrarre e fidelizzare il personale**, le competenze chiave dell’organizzazione e i talenti;
- **sostenere ed accompagnare le persone nell’assunzione di responsabilità** verso sfide professionali crescenti;
- **assicurare la conformità delle prassi retributive alle disposizioni di legge e delle Autorità di Vigilanza.**

**Si precisa che a seguito della messa in liquidazione coatta amministrativa dell’ex Capogruppo Banca Popolare di Vicenza S.p.A. (di seguito “BPVi”), Farbanca, dallo scorso 25 giugno 2017 non risulta più parte dell’ex Gruppo BPVi, ma opera in maniera autonoma sul mercato.**

Nell’ambito del processo di dismissione della partecipazione in Farbanca avviato dai Commissari Liquidatori di BPVi LCA, a dicembre 2017 è stato sottoscritto tra BPVi LCA e CEFC China Energy Company Limited (attraverso la controllata New Seres Apennines S.p.A.) il contratto di cessione della partecipazione detenuta da BPVi LCA in Farbanca, sospensivamente condizionato al rilascio delle necessarie autorizzazioni regolamentari ed alle previsioni statutarie.

Essendo venuti meno, a far data dal 4 maggio 2018, i diritti ed obblighi derivanti dal sopra menzionato contratto di cessione, **i Commissari Liquidatori hanno riavviato le attività per la cessione della partecipazione di BPVI in LCA in Farbanca, che risultano, ad oggi ancora in corso.**

Con Comunicato del 7 marzo 2019, i Commissari Liquidatori hanno comunicato che - in esito al processo competitivo a suo tempo avviato - è stato sottoscritto il contratto di compravendita avente ad oggetto la cessione da parte di BPVI in LCA della partecipazione di controllo dalla stessa detenuta in Farbanca S.p.A. con Banca Popolare di Sondrio Soc. Cop. per Az. e l’efficacia dello stesso è sospensivamente condizionata all’ottenimento delle necessarie autorizzazioni da parte delle competenti Autorità, richieste dalla normativa vigente.

## 2. PRINCIPI GENERALI

Il sistema di remunerazione e incentivazione di Farbanca si ispira ai seguenti principi:

- essere coerente con gli obiettivi e la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Banca, valorizzandoli attraverso percorsi di accrescimento professionale;
- improntare i comportamenti alla massima diligenza e correttezza nelle relazioni, in linea con i valori della Banca;
- individuare e orientare al raggiungimento di obiettivi:
  - o collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto dei rischi,
  - o coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese,
  - o tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca.

Nella definizione delle politiche di remunerazione si è tenuto conto - oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa - del modello di *business* e dei conseguenti livelli di rischio ai quali la stessa può risultare esposta.

Farbanca opera su base nazionale, offrendo ai suoi clienti un rapporto personalizzato, servizi mirati e di qualità, proposti a condizioni competitive; Farbanca si pone come banca di settore, al servizio del mondo della Farmacia e della sanità.

Nel contesto di un comparto della sanità che si caratterizza per il susseguirsi di repentini mutamenti e situazioni di incertezza, risulta strategica l'azione di Farbanca per la tutela della farmacia e più in generale per lo sviluppo del mondo della sanità; Farbanca infatti, conoscendo questo mondo dall'interno, è in grado di:

- comprendere tempestivamente e soddisfare le esigenze dei suoi clienti sia sul lato degli impieghi che della raccolta;
- partecipare a progetti che puntino a rafforzare il ruolo professionale e di servizio del medico, della farmacia e delle altre strutture attive in ambito sanitario;
- contribuire alla realizzazione dei programmi di largo respiro, quali ad esempio la concentrazione della distribuzione intermedia o l'avvio di catene di farmacie o di consorzi di acquisto.

### 3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Le Disposizioni in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (di seguito, per brevità, semplicemente “Disposizioni”), aggiornate da Banca d’Italia nell’ottobre 2018 con il 25° Aggiornamento della Circolare n. 285 del 17/12/2013 in attuazione della Direttiva Comunitaria 2013/36/UE del 26/06/2013 (cd. CRD IV), rappresentano, nell’ambito del più ampio e articolato quadro normativo nazionale e comunitario, il riferimento principale in materia per l’industria bancaria.

La CRD IV e le Disposizioni Banca d’Italia pongono particolare attenzione a:

- coerenza dei sistemi premianti con i valori aziendali, gli obiettivi e le strategie di lungo periodo dell’istituzione finanziaria, tenendo conto dei rischi e dei livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- coerenza dei sistemi premianti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (cd. Risk Appetite Framework di seguito per brevità RAF) e con le politiche di governo e gestione dei rischi coerentemente alle previsioni del 1° e del 20° Aggiornamento della Circolare n. 285 del 17/12/2013;
- ruolo degli organi aziendali (Assemblea, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) e delle funzioni aziendali di controllo;
- struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione. Più in dettaglio:
  - corretto bilanciamento tra componente fissa e componente variabile con un limite massimo fissato dalla CRD IV nella proporzione di 1 a 1 (ad eccezione dei responsabili delle funzioni di controllo il cui limite è fissato al 33%);
  - per il cd. “personale più rilevante”, identificato applicando il Regolamento Delegato n. 604 del 4/3/2014 e aggiornato il 18 febbraio 2016 (“Regulatory Technical Standards on criteria to identify categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile under Article 90(2) of the proposed Capital Requirements Directive” di seguito anche solo Regolamento Delegato o RTS EBA), è previsto che una quota della componente variabile sia soggetta a pagamento differito, in modo che la remunerazione tenga conto dell’andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca. La componente variabile deve quindi essere sottoposta a meccanismi di correzione ex-ante ed ex-post idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi assunti e deve potersi contrarre, fino ad azzerarsi, in relazione ai risultati effettivamente conseguiti;
- obblighi di informativa:
  - al pubblico, in base ai quali le banche pubblicano informazioni sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione ex-ante e ex-post;
  - alle autorità, con la raccolta annuale di dati sulle remunerazioni a fini comparativi e sui cd. high earners.

Con riferimento al criterio di proporzionalità, occorre osservare che, in applicazione delle disposizioni di Banca d’Italia sulle “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”<sup>1</sup> (25° Aggiornamento della Circolare n. 285 del 17/12/2013), dato:

- il totale attivo a fine dicembre 2018 inferiore ai 3,5 mld di euro;
- l’assenza di attività di investment banking;
- l’attuale e prospettica struttura proprietaria (azionista di maggioranza in sostituzione della BPVI);
- un limitato grado di complessità operativa/organizzativa e l’utilizzo di servizi e infrastrutture esterne;

---

<sup>1</sup> A titolo esemplificativo, rilevano quali indici di proporzionalità: la dimensione degli attivi, che rappresenta il punto di partenza della classificazione in tre categorie di banche; la gestione del risparmio, l’*investment banking*, la negoziazione per conto proprio o in conto terzi, che potrebbero configurare un esempio di attività svolta da cui discende complessità operativa/organizzativa; la struttura proprietaria, che potrebbe, in talune circostanze, configurare condizioni di limitata complessità operativa/organizzativa (es. controllo totalitario da parte di un intermediario estero); la quotazione su mercati regolamentati; l’appartenenza a un gruppo bancario, da cui potrebbe discendere – avuto sempre riguardo alla tipologia di attività svolta – un limitato grado di complessità operativa/organizzativa; l’appartenenza a un *network* operativo, che potrebbe consentire una struttura organizzativa più snella e di minori dimensioni/complessità (es. utilizzo di servizi e infrastrutture offerte da organismi di categoria).

**colloca FarBanca tra le “banche di minori dimensioni o complessità operativa” prevedendo conseguentemente l’applicazione dei criteri meno stringenti per il personale più rilevante nell’ambito delle proprie politiche di remunerazione, fermo restando il rispetto degli obiettivi delle Disposizioni.**

La Banca ha, inoltre, deciso di non istituire il **Comitato di Remunerazione** nell’ambito del Consiglio di Amministrazione attribuendo le relative funzioni al medesimo organo amministrativo.

In considerazione che la Banca ha istituito, a far data dallo scorso 1° giugno 2018, il Comitato Rischi, la *Governance* della Politica di remunerazione e incentivazione 2019 prevede il ruolo di supporto del Comitato Rischi al Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

A completamento del quadro normativo, occorre infine ricordare:

- l’articolo 450 della CRR (Regolamento EU N. 575/2013);
- Decreto Legislativo n. 385, del 1 settembre 1993 recante “Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia” (di seguito, anche “TUB”): il TUB prevede, principalmente, che la Banca d’Italia emani disposizioni di carattere generale – sia a livello individuale sia a livello di gruppo bancario (complessivamente considerato o i suoi componenti) – aventi ad oggetto anche i sistemi di remunerazione e incentivazione (artt. 53 e 67);
- gli orientamenti ESMA (European Securities and Markets Authority) dell’11 Giugno 2013 ripresi anche dalla comunicazione congiunta Banca d’Italia-CONSOB del 29/01/2013, e gli orientamenti ESMA del 31 marzo 2016;
- orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi dell’art. 74, paragrafo 3 e dell’art. 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull’informativa ai sensi dell’art. 450 del Regolamento (UE) N. 757/2013, emanati dall’EBA il 27/06/2016

#### **4. GOVERNANCE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE**

La Banca, attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione, intende favorire la competitività aziendale nel rispetto del principio della sana e prudente gestione, e rafforzare il governo dell'impresa, garantendo che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo a un livello appropriato, così da evitare conflitti di interesse e garantire una corretta informativa secondo quanto disposto dalle autorità competenti.

Di seguito si richiama il ruolo degli Organi Aziendali e delle Funzioni Aziendali di Controllo, come specificatamente previsto dalle Disposizioni di Vigilanza.

##### **Assemblea dei Soci**

Oltre alle competenze di legge, lo Statuto di Farbanca, con riferimento alle politiche di remunerazione, stabilisce che l'Assemblea Ordinaria:

- determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori e ai Sindaci;
- approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, le politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo, e del restante Personale;
- approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità di remunerazione fissa e l'ammontare massimo deriva dalla loro applicazione;

##### **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione,:

- determina i sistemi di incentivazione e remunerazione del personale;
- determina i criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo della politica e delle prassi di remunerazione e incentivazione;
- valida, in base alle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e accerta le altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

##### **Comitato Rischi**

Il Comitato Controllo Rischi, nell'ambito della funzione di supporto alle valutazioni e decisioni del Consiglio di Amministrazione supporta lo stesso nella definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione, e in particolare:

- esprime parere in ordine all'individuazione del personale più rilevante della Banca;
- esprime parere in ordine alla definizione dei sistemi di incentivazione;
- esprime parere in ordine alla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo.

##### **Amministratore Delegato**

L'Amministratore Delegato assicura l'adeguata implementazione delle politiche definite, garantendo altresì che esse siano allineate alla strategia della Banca sia nel breve sia nel medio lungo termine. In particolare, le responsabilità dell'Amministratore Delegato sono:

- partecipa al processo di identificazione del personale più rilevante;
- garantire l'allineamento della politica di remunerazione e incentivazione alla strategia di business della Banca;
- determinare i criteri per la definizione della remunerazione fissa di tutto il personale, ad esclusione del personale più rilevante;
- definire la struttura retributiva interna alla Banca in termini di equità;
- verificare, in base alle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e l'accertamento delle altre condizioni per l'erogazione dei compensi;

- assicurare la verifica periodica della politica di remunerazione e incentivazione.

L'Amministratore Delegato insieme agli altri membri del Consiglio di Amministrazione assicura, nel processo di formulazione della politica, il coinvolgimento di più funzioni aziendali, secondo le rispettive competenze e in conformità con le disposizioni di Vigilanza e con le norme statutarie e regolamenti vigenti.

### **Funzioni Aziendali di Controllo**

Le Funzioni Aziendali di Controllo, ciascuna per le proprie competenze, assicurano, tra l'altro, la conformità e l'adeguatezza delle politiche di remunerazione adottate rispetto alla normativa vigente.

Con riferimento alle Funzioni di controllo, si precisa che la Banca ha:

- esternalizzato la Funzione di Internal Audit, e attribuito il ruolo di referente interno per la funzione esternalizzata di terzo livello ad un Consigliere del Consiglio di Amministrazione;
- esternalizzato le Funzioni di Compliance e di Risk Management, e attribuito il ruolo di referente interno per le funzioni esternalizzate di secondo livello al Responsabile della Funzione Antiriciclaggio.

La Funzione *Compliance* è coinvolta nel processo decisionale per l'identificazione del personale più rilevante ed è responsabile per la valutazione della rispondenza della politica al quadro normativo, ai codici di condotta e alle policy interne.

La Funzione *Risk Management* partecipa al processo di identificazione del personale più rilevante e verifica la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca (RAF).;

La Funzione *Internal Audit* verifica ex post con frequenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate con la politica approvata e la normativa di riferimento, informando gli Organi e le funzioni competenti circa l'esito delle verifiche condotte.

### **Area Affari Societari e Corporate Development**

L'Area Affari Societari e Corporate Development partecipa al processo di identificazione del personale più rilevante, alla definizione delle politiche di remunerazione e alla rendicontazione con riferimento ai compensi relativi ai membri degli Organi Sociali.

### **Area Bilancio e Pianificazione**

L'Area Bilancio e Pianificazione fornisce adeguato supporto nella declinazione degli obiettivi e nell'identificazione del bonus pool disponibile e delle basi di riferimento in funzione del raggiungimento degli obiettivi fissati e dei target economico-finanziari, oltre ad assicurare l'implementazione di adeguati sistemi e processi per la consuntivazione degli indicatori individuati;

### **Area Segreteria Generale e Personale**

L'Area Segreteria Generale e Personale, che include le responsabilità in ambito Gestione Risorse Umane, è responsabile del processo di identificazione del personale più rilevante, coordina il processo di elaborazione della politica di remunerazione e incentivazione e ne governa l'esecuzione a valle della validazione delle Funzioni di Controllo e dell'approvazione ricevuta dagli organi competenti; governa il processo annuale di revisione delle retribuzioni dei dipendenti, così come gli adeguamenti retributivi eccezionali che possono derivare da promozioni, nomine o altri motivi, di cui fornisce evidenza alle Funzioni di Controllo per le verifiche di competenza; Infine fornisce supporto all'Amministratore Delegato.

## 5. POLICY DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il processo di identificazione del personale più rilevante di Farbanca è attuato in conformità con quanto indicato al Titolo IV (Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi), Capitolo 2 (Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione), Sezione I (Disposizioni di carattere generale), Capitolo 6 (Identificazione del “personale più rilevante”) delle Disposizioni di Vigilanza.

Il processo:

- è svolto **annualmente e graduato in funzione delle modifiche alla struttura organizzativa**;
- prevede l'identificazione del perimetro utilizzando **criteri qualitativi e quantitativi**;
- tiene conto **dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della banca**.

**Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono motivati e formalizzati in apposito Documento**, che deve essere comprensivo almeno dei seguenti contenuti:

- il numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta;
- i nomi o gli identificativi individuali; i ruoli e le responsabilità di tale personale;
- un confronto con gli esiti del processo di identificazione svolto con l'anno precedente;
- le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione.

L'approvazione del Documento è competenza dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, previo parere del Comitato Rischi, e le risultanze dello stesso sono contenute all'interno della Politica di Remunerazione e incentivazione della Banca sottoposta all'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

Il processo di identificazione del personale più rilevante si compone delle fasi di seguito indicate:

- 1. Soggetto responsabile del processo e attivazione del Gruppo di Lavoro;**
- 2. Istruttoria;**
- 3. Elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte;**
- 4. Esame collegiale degli esiti e approvazione del Documento**

### **Soggetto responsabile del processo e attivazione del Gruppo di Lavoro**

Il soggetto responsabile del processo è individuato nel Responsabile Funzione Personale (Soggetto Incaricato).

Annualmente, in linea con le tempistiche di approvazione assembleare delle Politiche di remunerazione e incentivazione il soggetto incaricato attiva il Gruppo di Lavoro – costituito dal Soggetto Incaricato, dall'Amministratore Delegato, dal Responsabile Area Affari societari e Corporate Development, con il coinvolgimento del Risk Management e della Compliance, - per l'identificazione del personale più rilevante.

L'attivazione del Gruppo di Lavoro è altresì graduata in funzione delle modifiche alla struttura organizzativa.

### **Istruttoria**

La fase consiste nella raccolta di dati e informazioni rilevanti ai fini dell'identificazione del personale più rilevante, ovvero

- assetto organizzativo in vigore e sistema di deleghe vigenti;
- responsabilità, livelli e deleghe;
- ammontare della retribuzione complessiva percepita nell'esercizio precedente

### **Elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte**

Il Soggetto Incaricato, coadiuvato dal Gruppo di Lavoro, sulla base dei dati e delle informazioni raccolte nella fase istruttoria, individua il personale più rilevante mediante la compilazione della checklist di cui all'allegato 1, in applicazione del Regolamento Delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604. L'individuazione tiene conto dei pareri del Risk Management e della Compliance, all'uopo coinvolti.

Sulla base dell'elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte, il Soggetto Incaricato elabora la bozza di Documento sull'identificazione del personale più rilevante e la sottopone all'esame e all'approvazione dell'Organo con funzione di supervisione strategica

### **Esame collegiale degli esiti e approvazione del Documento**

La bozza del Documento sull'identificazione del personale più rilevante è sottoposto all'esame dell'Organo con funzione

di supervisione strategica – previo parere del Comitato Rischi - secondo le tempistiche conformi all'espletamento degli obblighi relativi all'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, e conseguentemente il Consiglio di Amministrazione approva l'identificazione del personale più rilevante.

Qualora il Consiglio di Amministrazione ritenga che il personale identificato in attuazione dell'art. 4, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 possa non essere considerato come più rilevante, approva in tale sede la trasmissione della notifica/istanza di esclusione all'Organo di Vigilanza ai sensi del paragrafo 6.1 delle Disposizioni.

## 6. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE 2019

**L'identificazione del personale più rilevante per il 2019 è avvenuta in applicazione della Policy di identificazione del personale più rilevante;** il Gruppo di Lavoro - costituito dal Soggetto Incaricato, dall'Amministratore Delegato, dal Responsabile Area Affari Societari e Corporate Development, con il coinvolgimento del Risk Management e della Compliance – sulla base:

- dello Statuto vigente
- dell'assetto organizzativo approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta consiliare del 7 febbraio 2019;
- del sistema delle deleghe vigenti, ovvero il Testo Unico dei Poteri e delle Deleghe Operative approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta consiliare del 26 luglio 2018;
- del dettaglio nominativo delle retribuzioni del personale percepite nell'esercizio 2018, come fornite dal fornitore dei servizi amministrativi del personale;
- della checklist in applicazione del Regolamento Delegato (UE) del 4 marzo 2014 n. 604, compilata sulla base dei dati e informazioni raccolti

**ha delineato un perimetro composto da 11 risorse "risk takers" di cui 7 appartenenti al Consiglio di Amministrazione. In via sintetica, la Banca ha individuato i seguenti soggetti:**

- **i componenti del Consiglio di Amministrazione** nella funzione di gestione e supervisione strategica (4 consiglieri oltre il Presidente, il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato);
- **l'Alta Dirigenza** intesa come **Vice Direttore Generale** (responsabile anche dell'Area Bilancio e Pianificazione);
- **i Responsabili e i referenti<sup>2</sup> delle Funzioni di controllo** (3 titolari, di cui un consigliere):
  - il referente interno della Funzione di Compliance e Risk Management (ovvero il Responsabile Antiriciclaggio)
  - il referente interno della Funzione di Internal Audit (assegnata ad un membro del Consiglio di Amministrazione)
  - il responsabile Antiriciclaggio;
  - Responsabile Area Segreteria e Personale (*ai fini della CRDIV la funzione Risorse Umane rientra le funzioni di controllo*)
- **i Responsabili Rischi operativi e reputazionali:**
  - Responsabile Area Marketing e Commerciale (ad interim AD);
- **i Responsabili Rischio di Credito:**
  - Responsabile Area Crediti.

Rispetto all'identificazione del personale più rilevante del 2018, risulta un ulteriore soggetto, ovvero il Responsabile dell'Area Segreteria Generale e Personale, che dal 7 febbraio 2019 non è più in capo al Vicedirettore Generale.

Non è stato identificato altro personale rilevante rispetto ai criteri quantitativi, previsti dalle Norme tecniche di regolamentazione, poiché **nessun altro soggetto, inclusi altri addetti e responsabili di unità organizzative-aziendali, ha la possibilità di assumere autonomamente rischi materiali per la banca, non avendo deleghe specifiche in tal senso.**

Alle eventuali nuove figure rientranti nel perimetro del personale più rilevante verranno applicate le stesse disposizioni previste nella presente politica per il personale più rilevante o, in ogni caso, in linea con le previsioni normative.

---

<sup>2</sup> Le funzioni di controllo di secondo e terzo livello sono state esternalizzate con contratti di outsourcing presso due distinte società esterne: una società esterna per le funzioni di controllo di secondo livello (Risk e Compliance) il cui referente all'interno della banca è il responsabile della funzione AML, una seconda società esterna per la funzione di controllo di terzo livello (Internal Audit) il cui referente all'interno della banca è un consigliere del CdA. Per quanto attiene la Funzione Risorse Umane – che ai sensi della CRD IV rientra tra le Funzioni di Controllo – la responsabilità è assegnata all'Area Segreteria generale e Personale.



## 7. LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Le linee di indirizzo delle politiche di remunerazione si basano su alcuni principi cardine, coerenti con il Codice Etico e che possono riassumersi nei principi di:

- equità, intesa come attribuzione o riconoscimento di ciò che spetta alla singola risorsa, in termini di crescita professionale, in base al possesso delle caratteristiche richieste, ai ruoli e alle responsabilità presidiate, senza discriminazione alcuna, dando a tutti le medesime opportunità di carriera;
- competitività, intesa come analisi del posizionamento retributivo di ciascuna posizione rispetto agli specifici *benchmark* di mercato;
- meritocrazia, che si esplica nella valorizzazione degli individui basata sul riconoscimento del loro merito;
- coerenza nel tempo, con riferimento a obiettivi di medio-lungo periodo e alle politiche di gestione del rischio perseguite.

La politica derivata da tali linee di indirizzo, enfatizza il rispetto della correttezza delle relazioni con la clientela al fine di ottenere un contenimento dei rischi che possano compromettere la reputazione della Banca e assicurare la conformità dell'operato dei singoli alle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina.

### Amministratori

#### Tutti gli Amministratori

- sono destinatari di un compenso fissato dall'Assemblea dei Soci oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'esercizio delle loro funzioni;
- per coloro che sono investiti di cariche o deleghe, anche di firma, per particolari incarichi consentiti dallo Statuto il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, determina la remunerazione aggiuntiva, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte.;
- dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile".

In nessun caso gli Amministratori non esecutivi sono destinatari di remunerazione variabile a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili. Per l'Amministratore Delegato il sistema incentivante fissa, di anno in anno, la remunerazione variabile a fronte degli obiettivi aziendali.

### Sindaci

I Sindaci:

- sono destinatari di un compenso annuale stabilito dall'Assemblea dei Soci, oltre alle medaglie di presenza per le sedute del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo e al rimborso spese;
- non sono destinatari di alcuna remunerazione variabile o collegata ai risultati della Banca;
- dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile".

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori e ai Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

### Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

I componenti dell'Organismo di Vigilanza coincidono con i membri del Collegio Sindacale. a garanzia dell'indipendenza e dell'autonomia della funzione e del diligente espletamento dell'incarico.

Gli stessi non percepiscono compensi aggiuntivi a fronte di tale ruolo.

### **Amministratore Delegato**

L'Amministratore Delegato è equiparato, da un punto di vista degli strumenti di remunerazione, al resto del personale più rilevante appartenente.

La struttura retributiva e le caratteristiche del sistema di incentivazione dell'Amministratore Delegato sono definite in modo omogeneo rispetto al resto del Top Management con l'obiettivo di supportare lo sviluppo del team a partire dal vertice.

### **Struttura remunerativa per il personale di Farbanca**

La struttura remunerativa prevede un "pacchetto bilanciato" costituito da una componente fissa, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, e da una componente di incentivazione, che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi e duraturi, dell'azienda e dell'individuo.

### **Retribuzione monetaria fissa**

La remunerazione fissa è la componente retributiva, adeguata rispetto ai livelli di mercato, fondamentale per ricompensare le responsabilità del ruolo, l'esperienza richiesta al titolare per essere efficace nel proprio lavoro e sostenere la performance continuativa e premiare il potenziale manageriale.

Gli adeguamenti della componente fissa si basano sulla valorizzazione dell'esperienza professionale e sulle competenze dell'individuo ma anche sull'analisi delle responsabilità del ruolo.

Gli adeguamenti avvengono per il personale più rilevante seguendo un processo decisionale che prevede la definizione da parte del Consiglio di Amministrazione degli interventi per l'Alta Dirigenza e per i responsabili delle funzioni di controllo.

Per il restante personale dipendente e per i collaboratori in struttura, gli adeguamenti della componente fissa sono determinati dall'Amministratore Delegato con il supporto dei responsabili delle aree organizzative e sotto il coordinamento tecnico dell'Area Segreteria Generale e Personale.

La rilevanza della componente fissa all'interno della Remunerazione complessiva è tale da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di lungo termine e permettere un approccio flessibile all'incentivazione variabile.

### **Benefits**

Il pacchetto retributivo di FarBanca può prevedere l'accesso a diversi benefit aziendali. Tali benefit sono finalizzati a rendere il pacchetto retributivo della Banca competitivo sul mercato esterno nel rispetto della normativa fiscale e previdenziale.

I destinatari delle politiche di benefit sono i dipendenti, a cui sono riconosciuti alcuni benefit, quali: polizze previdenziali / assicurative, comodato d'uso di un immobile, autovettura, telefono cellulare, buoni pasto, buoni benzina, etc).

### **Retribuzione variabile**

La remunerazione variabile è la componente che consente il collegamento tra i risultati individuali, della Banca e l'erogazione dell'incentivo al titolare. Rientra in tale categoria qualsiasi componente della retribuzione che non sia fissa.

Una parte del trattamento economico è di carattere variabile, correlata a risultati aziendali e individuali ed è basata su due principi:

- sull'assegnazione di obiettivi aziendali legati al raggiungimento di risultati economici e al rispetto dei gate approvati dal Consiglio di Amministrazione e
- sull'assegnazione di obiettivi individuali (quali-quantitativi). Il mix tra obiettivi quantitativi e qualitativi è opportunamente bilanciato in funzione dei ruoli e delle responsabilità del personale avente diritto.

La componente variabile annuale, correlata a sistemi di performance, costituisce un meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica per tutta la popolazione destinataria di un piano di incentivazione. Una adeguata flessibilità e discrezionalità nel riconoscimento dei bonus legati alla performance sono indice di una gestione responsabile e sostenibile della componente variabile da erogare.

### Performance Bonus

Il *Performance Bonus*, attivato entro il primo quadrimestre di ogni anno (ad eccezione dal presente anno di approvazione della Policy, in cui il termine è fissato nel primo semestre) attraverso un **processo finalizzato alla valutazione del raggiungimento a fine esercizio degli obiettivi quali-quantitativi assegnati a tutti i collaboratori, prevede meccanismi di collegamento della componente variabile della remunerazione alla performance conseguita sia a livello individuale sia di area di business sia della Banca nel suo complesso prevedendo:**

- **l'utilizzo di indicatori di performance** che tengano anche conto dei rischi prospettici della Banca;
- **l'aggiustamento ex ante al rischio** attraverso l'adozione di meccanismi di attivazione del sistema incentivante (quali entry gate) al fine di riflettere le condizioni di solidità patrimoniale, redditività e liquidità della Banca;
- **l'aggiustamento al rischio ex-post attraverso l'applicazione di meccanismi di correzione della remunerazione variabile idonei a riflettere la performance sostenibile della Banca e i comportamenti individuali.** I meccanismi possono condurre ad una riduzione significativa o all'azzeramento della remunerazione variabile in casi prestabiliti.

I livelli di incentivazione, nell'ambito dei vincoli massimi definiti, devono essere impostati in coerenza con il budget stabilito al fine di garantire la sostenibilità dei costi del personale.

**L'aggiustamento ex ante della remunerazione variabile avviene attraverso l'applicazione di un entry gate tale da garantire la sostenibilità aziendale.** Gli indicatori utilizzati nel Sistema Incentivante quali condizioni di attivazione del Sistema Incentivante sono:

- **Cet 1 (Common Equity Tier 1) non inferiore al limite di "risk tolerance"** approvato annualmente nell'ambito del Risk Appetite Statement;
- **Coefficiente di capitale totale (Total Capital ratio): non inferiore al limite di "risk tolerance"** approvato annualmente nell'ambito del Risk Appetite Statement
- **LCR (Liquidity Coverage Ratio) non inferiore al limite di "risk tolerance"** approvato annualmente nell'ambito del Risk Appetite Statement;
- **Utile ante imposte maggiore di zero;**

Al superamento di tutte le condizioni minime di accesso, l'ammontare complessivo da destinare al sistema incentivante si modula in base al grado di performance reddituale e patrimoniale della Banca al fine di allineare ulteriormente le remunerazioni individuali ai risultati economico-finanziari e alla sostenibilità di questi nel tempo secondo le logiche del Bonus Pool (budget).

### Modalità di pagamento

L'effettiva partecipazione del singolo ai premi è prevista **sulla base del risultato della prestazione individuale, misurata secondo principi di *balanced scorecard* tradotti nelle cd. "Schede Valutazione", nonché sulla base del raggiungimento degli obiettivi quantitativi individuali laddove assegnati.**

Le Schede Valutazione sono costruite secondo una logica che contempla, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio ex-ante coerenti con l'ambito di responsabilità del singolo.

Inoltre le "Schede Valutazione" per il personale delle funzioni di controllo sono costruite con un repertorio di indicatori coerenti con le mansioni svolte, definite nei rispettivi regolamenti di funzione, senza alcun legame diretto con i risultati dei settori aziendali soggetti al loro controllo.

Nello specifico gli obiettivi sono coerenti con l'area di responsabilità ed il livello decisionale dei singoli e articolati su quattro aree:

- **comportamenti messi in atto**
- **conoscenze professionali espresse**
- **miglioramento ottenuto nei comportamenti e nelle conoscenze**
- **contributo fornito ai risultati.**

Pertanto, **una volta superati gli entry gate e definita l'entità del bonus pool disponibile, l'ammontare del premio individuale è determinata dal Consiglio di Amministrazione in base a:**

- **risultato della prestazione individuale ("Scheda Valutazione");**
- **complessità gestionale del ruolo ricoperto;**

- **curriculum personale e andamento storico della performance.**

Inoltre, è previsto che per poter maturare la componente variabile della Remunerazione, i dipendenti, siano presenti al momento della sua erogazione.

La corresponsione della componente variabile avverrà sulla base dell'effettiva presenza in azienda del dipendente (in proporzione ai mesi di servizio prestati), proporzionato alla durata dell'orario di lavoro osservato e, nel caso di neoassunti previo superamento del periodo di prova

Il Consiglio di Amministrazione ha delineato, in applicazione delle disposizioni Banca d'Italia, le modalità di pagamento dei bonus così come di seguito descritte:

- per i bonus del personale non rilevante, upfront nella prima busta paga utile successiva all'approvazione del bilancio relativo al periodo di valutazione da parte dell'Assemblea dei Soci;
- **per i bonus del personale più rilevante fino ad un importo massimo di 50.000,00 euro**, applicando un principio di proporzionalità ai fini di una semplificazione dei meccanismi di pagamento, pagamento in contanti in un'unica quota up-front nella prima busta paga utile successiva all'approvazione del bilancio relativo al periodo di valutazione da parte dell'Assemblea dei Soci;
- **per i bonus del personale più rilevante con importi superiori ad Euro 50.000,00:**
  - **il 60% in contanti come quota *upfront* dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea**
  - **il 40% in contanti con un differimento di 1 anno dalla sua maturazione.**

Le singole quote differite saranno soggette a condizioni di malus e aggiustamento al rischio ex-post. In particolare le quote differite sono:

- non erogate in caso di:
  - risoluzione rapporto per iniziativa azienda prima del pagamento della rata;
  - dimissioni prima del pagamento della rata (salvo se finalizzate al conseguimento del trattamento di pensione);
  - ricezione dagli organi e/o funzioni aziendali competenti di contestazione o comunicazione che rilevano lo svolgimento di una prestazione professionale contraria agli obblighi di buona fede e correttezza (di cui al paragrafo "Procedimento di attivazione dei meccanismi di malus o claw back");
  - Common Equity Tier1 inferiore ai minimi regolamentari previsti per l'anno riferimento;
  - Coefficiente di capitale totale (Total Capital ratio) inferiore ai minimi regolamentari previsti per l'anno riferimento;
  - LCR inferiore ai minimi regolamentari previsti per l'anno riferimento;
  - Utile ante imposte inferiore a zero;
- ridotte al 50% in caso di:
  - Utile ante imposte superiore a zero ma inferiore alla previsione di budget;
  - Common Equity Tier1 superiore ai minimi regolamentari, ma inferiore ai limiti di Risk Tolerance previsti per l'anno riferimento;
  - Coefficiente di capitale totale (Total Capital ratio) superiore ai minimi regolamentari, ma inferiore ai limiti di Risk Tolerance previsti per l'anno riferimento;
  - LCR superiore ai minimi regolamentari, ma inferiore ai limiti di Risk Tolerance previsti per l'anno riferimento;

E' inoltre confermata l'**applicazione di meccanismi di claw-back applicabili a tutto il personale in virtù dei quali è prevista la restituzione parziale o totale del premio netto ricevuto, nel caso in cui nel periodo successivo all'erogazione del premio la banca dovesse accertare comportamenti fraudolenti o colpa grave, comportamenti da cui derivi una perdita significativa per la stessa, violazioni degli obblighi previsti dagli artt. 26 TUB e 53 TUB, degli obblighi in materia di politiche di remunerazione e del divieto di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione.**

Se si verifica una Condizione di *Claw Back*, il Consiglio di Amministrazione, nei casi meno gravi, ha la possibilità di determinare una decurtazione proporzionale, anziché il totale azzeramento, della componente variabile interessata. Se la

restituzione comporta problemi di quantificazione o se risulta onerosa e non immediata, potrà essere richiesto, in luogo della restituzione, il pagamento di una somma commisurata al valore del beneficio soggetto a *claw back*, salvo l'eventuale maggior danno. L'importo così determinato potrà essere dedotto per compensazione con le remunerazioni e/o le competenze di fine rapporto del beneficiario.

In ogni caso, la remunerazione variabile non viene riconosciuta in presenza di inadempimenti tali da giustificare il recesso dal rapporto da parte della Banca ai sensi della normativa di legge e della contrattazione collettiva eventualmente applicabile.

### **Rapporto tra la componente fissa e quella variabile**

**Il limite di incidenza della componente variabile su quella fissa è fissato a 1:1, ad eccezione dei responsabili /referenti interni delle funzioni di controllo per i quali il rapporto non supera il limite di un terzo.**

### **Procedimento di attivazione dei meccanismi di *malus* o *claw back***

L'attivazione dei meccanismi di *malus* o *claw back* segue un iter disciplinare interno.

La Banca svolge le indagini necessarie per l'accertamento dei fatti che possono comportare l'attivazione dei meccanismi di *malus* o *claw back*.

Le indagini vengono svolte dal Responsabile della Funzione *Internal Audit*, che si avvale della sua struttura per l'espletamento delle fasi di prima analisi delle informazioni.

Al termine delle indagini la Funzione *Internal Audit* compila una relazione relativa ai fatti oggetto di indagine, alle modalità di segnalazione, allo svolgimento dell'indagine e alle prove eventualmente raccolte (di seguito, la "Relazione"). La Relazione è indirizzata alla funzione del Personale al Responsabile della struttura in cui è operativa la persona sotto indagine e all'Amministratore Delegato. Nel caso in cui sia sotto indagine:

- il responsabile della funzione del Personale, la Relazione sarà diretta solo all'Amministratore Delegato;
- il personale a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, la Relazione sarà diretta solo all'Amministratore Delegato e al Responsabile della funzione del Personale;
- l'Amministratore Delegato, la Relazione sarà diretta solo al Presidente del Consiglio di Amministrazione che informa gli altri membri del Consiglio di Amministrazione.

E' facoltà del soggetto o dei soggetti destinatari della Relazione di chiedere un parere legale al fine di valutare la rilevanza dei fatti, come accertati dalla Relazione, ai fini dell'attivazione dei meccanismi di *malus* o *claw back*.

Nel caso in cui le informazioni processate vengano ritenute insufficienti o inidonee alla qualificazione dei fatti come condizioni di *malus* o *claw back*, la Relazione viene archiviata.

Se, viceversa, ne sussistono i presupposti, prima di attivare i meccanismi di *malus* o *claw back*:

- nei confronti di un lavoratore subordinato, viene attivato il procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 7, L. n. 300/1970 e del contratto collettivo applicabile. Con la comunicazione che conclude il procedimento disciplinare (oppure con separata comunicazione), il soggetto in questione viene informato dell'attivazione dei meccanismi di *malus* o *claw back*;
- nei confronti di un soggetto titolare di un rapporto diverso dal lavoro subordinato, o nei confronti di soggetti che non siano più titolari di alcun rapporto con la Banca, viene attivata la seguente procedura:
- i fatti che si assumono idonei ad attivare i meccanismi di *malus* o *claw back* devono essere contestati per iscritto al soggetto interessato, al quale è garantito il diritto di fornire proprie difese per iscritto entro un termine ragionevole e proporzionato alla complessità dei fatti contestati, comunque non inferiore a 5 giorni di calendario;
- una volta sentito l'interessato a sua difesa (oppure decorso il termine assegnato senza che l'interessato abbia presentato le sue difese), l'Amministratore Delegato (o il Consiglio di Amministrazione, se è indagato l'Amministratore Delegato), tenendo informato il Consiglio d'Amministrazione, può procedere con gli eventuali provvedimenti.

La decisione dovrà essere comunicata all'interessato per iscritto e dovrà essere motivata. Si ritiene motivato il

provvedimento che richiami i fatti commessi, che individui le norme che si assumono violate e i motivi per cui le difese dell'interessato non possono essere accolte.

### Trattamenti di fine rapporto e/o cessazione della carica

In linea generale non sono previsti compensi aggiuntivi né benefici pensionistici discrezionali individuali per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica.

Non sono considerati compensi aggiuntivi:

- i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo come ad es. a titolo di indennità sostitutiva del preavviso;
- gli importi determinati da un soggetto terzo in ciò competente, quali l'autorità giudiziaria e/o arbitrale (come ad es. a titolo di indennità supplementare, risarcimento dei danni, retribuzioni perse, ecc.).

In casi di risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa e/o interesse della Società, sotto forma unilaterale o consensuale, possono essere previsti compensi aggiuntivi, obiettivamente motivati, volti a sostenere provvisoriamente il reddito oppure versati a titolo di incentivo all'esodo per l'accompagnamento alla pensione o nell'ipotesi di pensione anticipata o ancora corrisposti al fine di evitare l'alea del giudizio.

L'importo dei compensi aggiuntivi<sup>3</sup> viene definito nella misura massima delle 24 mensilità di retribuzione globale<sup>4</sup> di fatto ed è determinato in coerenza con la disciplina sui licenziamenti prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

I criteri per la definizione di tali compensi sono fondati sul principio della loro correlazione alla performance realizzata nel tempo e ai rischi assunti dalla persona e dalla società.

Eventuali compensi aggiuntivi dovranno, pertanto, essere in linea con le strategie aziendali in un'ottica di lungo periodo, di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e saranno corrisposti nelle forme tecniche e con le qualificazioni giuridiche che consentano l'ottimizzazione dei costi ed il perseguimento degli obiettivi aziendali.

La determinazione dei compensi aggiuntivi avverrà, inoltre, utilizzando il parametro della retribuzione globale di fatto e valutando caso per caso le circostanze soggettive e oggettive della conclusione del rapporto, tra cui:

- l'effettiva durata del rapporto di lavoro e le prestazioni sul piano qualitativo e quantitativo rese della persona nei ruoli da questa ricoperti nel tempo;
- l'eventuale assunzione da parte del soggetto di rischi non adeguati;
- l'allineamento dei comportamenti individuali ai valori aziendali;
- la disponibilità del soggetto ad assumere impegni aggiuntivi (es. riservatezza, non concorrenza);
- la motivazione alla base della cessazione del rapporto, in particolare nelle ipotesi seguenti:
  - litigation, arbitration e alternative dispute resolution: considerando l'interesse a giungere ad una risoluzione consensuale che eviti l'alea di lite e l'importo che presumibilmente verrebbe sostenuto dalla Società nel caso in cui il soggetto dovesse ricevere con esito positivo la tutela giudiziaria delle proprie ragioni;
  - pensione anticipata<sup>5</sup>, avendo come limite le 24 mensilità;
  - incentivo all'esodo per l'accompagnamento alla pensione (c.d. prepensionamento), facendo riferimento al periodo massimo di sostegno previsto dalla normativa che regola il Fondo di solidarietà di settore<sup>6</sup>.

Non sono previsti compensi aggiuntivi nel caso di risoluzione del rapporto per dimissioni volontarie.

I compensi aggiuntivi sono soggetti ai meccanismi di pagamento differito in contanti con gli stessi schemi previsti per la corresponsione della retribuzione variabile al personale più rilevante e, in particolare, sono previste clausole di malus e claw-back che ne prevedano la riduzione/revoca nel caso in cui emergano comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca, non conosciuti al momento della stipula dell'accordo di cessazione risalendo fino a 5 anni antecedenti.

In circostanze eccezionali, dettate dal perseguimento dell'interesse aziendale, che rendessero necessari scostamenti dai criteri di determinazione e dalle modalità di erogazione dei compensi aggiuntivi sopra enunciati, il processo interno che conduce all'attribuzione delle indennità dovrà essere adeguatamente formalizzato e dovrà riportare le motivazioni che hanno condotto ad una valutazione di scostamento rispetto a quanto riportato nelle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea.

<sup>3</sup> Al fine di soddisfare la previsione regolamentare introdotta da Banca d'Italia con il VII aggiornamento della Circolare 285, che richiede l'indicazione da parte delle banche di un limite massimo delle severance anche in termini di numero di annualità di retribuzione fissa e in valore assoluto, si segnala che - stante il rapporto massimo di 1:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa - tale limite, rapportato all'attuale remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato, corrisponde a un importo massimo di Euro 900.000,00.

<sup>4</sup> La retribuzione globale di fatto considera la remunerazione fissa, media della remunerazione variabile degli ultimi 3 anni e valore dei benefici in natura  
<sup>5</sup> Legge n. 92 del 28 giugno 2012.

<sup>6</sup> Decreto 28 luglio 2014, Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, ai sensi dell'art 3 della legge 28 giugno 2012, n.92.

Il processo interno dovrà prevedere il coinvolgimento delle funzioni competenti alla valutazione degli impatti di rischio, conformità e adeguatezza, e dovrà essere sottoposto alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

## SEZIONE 2

### **ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ESERCIZIO 2018**

#### **1. CONSIDERAZIONI GENERALI**

In questa sezione della Relazione annuale **si forniscono le informazioni relative alla attuazione delle politiche di remunerazione previste per l'anno 2018, come approvate dall'Assemblea dei Soci di Farbanca del 7 maggio 2018.**

Si illustrano in modo dettagliato i compensi di competenza dell'esercizio di riferimento.

#### **2. ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2018 PER I COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Si rappresenta come nel corso dell'esercizio 2018 le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione abbiano trovato esecuzione nel rispetto delle norme statutarie e delle determinazioni dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione:

- a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione è stato corrisposto *pro rata temporis* a titolo di compenso per l'anno 2018, un compenso annuo di Euro 10.000,00, come deliberato dall'Assemblea dei Soci del 17 marzo 2016;
- in coerenza con le determinazioni del Consiglio di Amministrazione dell'8 novembre 2016 (per il periodo dal 01/05/2016 al 30/04/2017) del 7 settembre 2017 (per il periodo dal 01/05/2017 al 30/04/2018), e del 26 luglio 2018 (per il periodo dal 1 maggio 2018 al 30 aprile 2019) con il parere favorevole del Collegio Sindacale, è stato corrisposto *pro rata temporis* un compenso aggiuntivo ex art 2389, terzo comma, del c.c. di Euro 35.000,00 annuo per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e di Euro 10.000,00 annuo per il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e di Euro 150.000,00 per l'Amministratore Delegato;
- sono stati corrisposti i gettoni di presenza nell'ammontare di Euro 350,00 per ciascuna partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- in coerenza con le determinazioni del Consiglio di Amministrazione del 29 novembre 2018, sono stati corrisposti i gettoni di presenza nell'ammontare di Euro 200,00 per ciascuna partecipazione alle riunioni del Comitato Rischi;
- le riunioni del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'anno 2018 sono state n. 19
- le riunioni del Comitato Rischi nel corso dell'anno 2018 sono state n. 7, di cui n. 1 oggetto di corresponsione del gettone di presenza:
- sono stati corrisposti i rimborsi spese ai sensi dell'art. 15 dello Statuto sociale;
- l'Amministratore Delegato è destinatario della remunerazione variabile relativa ai risultati dell'esercizio 2018, fissata dal Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci del 7 maggio 2018 in Euro 50.000,00; l'ammontare di componente variabile rispetta il **limite di incidenza della componente variabile su quella fissa e fissato a 1:1,**

La Tabella 1 evidenzia i compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione di Farbanca.

#### **Tabella 1 – Compensi 2018 Consiglio di Amministrazione**

NOMINATIVO	CARICA	componente fissa della retribuzione	% della componente fissa	componente variabile della retribuzione	% della componente variabile
BUZIO Carlo	Presidente	53	100%		0%
MAFFEIS Flavio	Vice Presidente	27	100%		0%
BERNARDELLE Giampiero	Amministratore Delegato	169	100%	50	30%
CANTAGALLI Federica	Consigliere e Componente Comitato Rischi	17	100%		0%
ROMANELLI Gianfranco	Consigliere e Presidente Comitato Rischi	17	100%		0%
PIGATO Basilio (*)	Consigliere e Componente Comitato Rischi	16	100%		0%
TOSOLINI Anna	Consigliere fino al 03/09/2018	9	100%		0%
MISTRORIGO Marta (*)	Consigliere dal 03/09/2018	5	100%		0%
<b>TOTALE</b>		<b>313</b>		<b>50</b>	<b>16%</b>

Valori in euro migliaia – La componente fissa include i gettoni e i rimborsi spese

Per quanto attiene il Consiglio di Amministrazione si evidenzia che:

- i compensi 2018 relativi ai consiglieri Basilio Pigato e Marta Mistrorigo – dipendenti di Intesa Sanpaolo S.p.A. (nel seguito “ISP”) ancorché distaccati al 100% in BPVi LCA - sono stati erogati alla stessa ISP;
- i compensi 2018 relativi all’Amministratore Delegato – sia relativi alla componente fissa che relativi alla componente variabile – non sono, ad oggi, stati liquidati allo stesso Amministratore Delegato su richiesta dello stesso Amministratore Delegato. L’Azienda ha stanziato per competenza i relativi costi.

Nessun consigliere, al netto dell’Amministratore Delegato, è destinatario di componenti variabili della retribuzione.

### 3. ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2018 PER I COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE

L’Assemblea Ordinaria ha determinato lo scorso 17 marzo 2016 l’emolumento annuale dei Sindaci valido per l’intero periodo di durata del loro mandato.

Il compenso per l’esercizio 2018 dei Sindaci, corrisposto *pro rata temporis*, è pari ad Euro 15.525,00 per il Presidente del Collegio sindacale ed Euro 10.350,00 per ciascun Sindaco Effettivo.

Sono stati erogati ai Sindaci i gettoni di presenza nell’ammontare di Euro 350,00 per ciascuna partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e di Euro 200,00 per la partecipazione alle riunioni del Comitato Rischi.

La Tabella 2 evidenzia i compensi per i componenti del Collegio Sindacale

**Tabella 2 – Compensi 2018 Collegio Sindacale**

NOMINATIVO	CARICA	componente fissa della retribuzione	% della componente fissa	componente variabile della retribuzione	% della componente variabile
POGGI Marco	Presidente Collegio Sindacale	27	100%		0%
TARABUSI Marcello	Sindaco effettivo	21	100%		0%
DI LENARDO Ferruccio	Sindaco effettivo	22	100%		0%
<b>TOTALE</b>		<b>70</b>		<b>0</b>	<b>0%</b>

Valori in euro migliaia Valori in Euro migliaia (costo azienda, al netto di oneri e contributi fiscali – La componente fissa include gettoni di presenza e rimborsi spese

#### 4. ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2018 PER IL PERSONALE DIPENDENTE

Con riferimento all'esercizio 2018, il personale dipendente di Farbanca è destinatario:

- della componente fissa della retribuzione;
- della componente variabile a valere sui risultati 2018 come indicato *infra*, che sarà erogata nel primo cedolino utile a valle dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018 da parte dell'Assemblea dei Soci.

##### Componente fissa della retribuzione- Esercizio 2018

	Retribuzione fissa 2018
<b>Personale più rilevante</b>	<b>286</b>
<b>Altro Personale</b>	<b>1.281</b>
- Area Crediti	179
- Area Commerciale	727
- Altro personale	375
<b>Totale</b>	<b>1.567</b>

Valori in Euro migliaia – Inclusa retribuzione dei dipendenti dimissionari nel corso del 2018

##### Componente variabile della retribuzione- Esercizio 2018

La Relazione sulle Politiche di remunerazione e incentivazione 2018 approvata dall'Assemblea prevede infatti la definizione di un sistema incentivante a valere sui risultati basato su due principi:

- 1- sull'assegnazione di obiettivi aziendali legati al raggiungimento di risultati economici e al rispetto di cancelli di accesso ("gate"), e
- 2- sull'assegnazione di obiettivi individuali (quali-quantitativi),

In particolare, i gate per l'accesso al sistema sono:

- 1- Cet 1 (Common Equity Tier 1) non inferiore al limite di "risk tolerance" approvato annualmente nell'ambito del Risk Appetite Statement;
- 2- LCR (Liquidity Coverage Ratio) non inferiore al limite di "risk tolerance" approvato annualmente nell'ambito del Risk Appetite Statement
- 3- Utile ante imposte maggiore di zero

In aggiunta, per l'esercizio 2018 sono stati fissati, per l'attivazione del sistema incentivante, anche i seguenti cancelli (i) raggiungimento degli obiettivi economici (utile ante imposte) previsti a budget; (ii) rispetto del limite del 2,25% dell'incidenza delle attività deteriorate (rapporto tra crediti deteriorati netti e totale crediti netti inferiore al 2,25%); (iii) raggiungimento di un livello minimo di sufficienza nelle valutazioni a fronte degli obiettivi assegnati.

L'ammontare di componente variabile da dedicare al sistema incentivante è stato definito per il 2018 in Euro 200.000,00 (oltre i contributi), da ripartire per il 25% a favore dell'Amministratore Delegato e per il 75% al restante personale dipendente laddove vengano superati i cancelli di attivazione del sistema incentivante e gli obiettivi quali-quantitativi assegnati.

Nel seguito quindi si evidenziano i limiti fissati per tali cancelli e obiettivi, e il consuntivo degli stessi sulla base del bilancio al 31 dicembre 2018, dal quale emerge che **il sistema incentivante 2018 si attiva a livello aziendale:**

	Limiti	Dati al 31 dicembre 2018
<b>Cet 1</b>	11,98% (*)	14,53%
<b>LCR</b>	125% (*)	209%
<b>Utile ante imposte</b>	7.380 (**)	7.642
<b>Attività deteriorate</b> (rapporto tra crediti deteriorati netti e totale crediti netti)	2,25%	1,23%

(\*) Limite di "risk tolerance" approvato nell'ambito del Risk Appetite Statement approvato dal CDA del 28/06/2018.

(\*\*) A livello di politiche di remunerazione, viene fissato che l'utile ante imposte debba essere maggiore di zero; per il 2018, viene

previsto ulteriore obiettivo più stringente, ovvero il raggiungimento di un utile ante imposte come previsto a budget. La revisione del budget approvata dal CDA in data 26/09/2018 ha previsto un utile ante imposte di Euro 7.380 migliaia al lordo del sistema incentivante.

Sulla base delle valutazioni delle prestazioni, e del raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi assegnati, il sistema incentivante relativo ai risultati 2018 si è attivato individualmente per tutti i dipendenti (per un totale di componente variabile pari a Euro 108,6 mila oltre i contributi), nonché per l'Amministratore Delegato (per Euro 50.000,00), pari quindi **al 79% dell'ammontare di componente variabile da dedicare al sistema incentivante come definito per il 2018 (e pari a Euro 200.000,00)**

	N. dipendenti	COMPONENTE VARIABILE		
		N. destinatari	Euro	%
AMMINISTRATORE DELEGATO		1	50	32%
RESPONSABILI AREA	4	4	30	19%
RESPONSABILI UFFICIO	3	3	14	9%
GESTORI COMMERCIALI	10	10	25	16%
ALTRI ADDETTI	14	14	40	25%
<b>TOTALE</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>159</b>	<b>79%</b>
<b>PLAFOND SISTEMA INCENTIVANTE 2018</b>			<b>200</b>	

(ammontari in Euro migliaia contributi esclusi)

## 5. OBBLIGHI DI DISCLOSURE AI SENSI DELL'ART. 450 CRR

Di seguito si indicano i valori aggregati delle remunerazioni, **secondo il criterio della competenza economica** del periodo (esercizio 2018), riferite alle diverse categorie di percettori.

L'informativa è resa in attuazione del principio di proporzionalità in considerazione della caratteristica di azienda di minori dimensioni e ridotta per complessità operativa, così come previsto dalla normativa.

:

### Remunerazione per Aree di attività (art. 450 CRR, c. 1 lett. G)

Aree di Attività (Personale più rilevante)	Remunerazione totale lorda del personale più rilevante 2018
<b>Organi Aziendali e Alta Direzione</b>	<b>542</b>
<b>Altro Personale più rilevante</b>	<b>196</b>
- <i>Responsabile Area Crediti</i>	102
- <i>Responsabile Antiriciclaggio</i>	94

(valori in migliaia di euro)

(Componenti fisse e variabili della remunerazione (art. 450 CRR, c. 1 lett. H, i) e ii)

RUOLI	REMUNERAZIONI COMPETENZA 2018			
	n.beneficiari	importo componente fissa	importo componente variabile	% Variabile su fisso
Vice Direttore Generale	1	104	5	4%
Responsabile Area Crediti	1	90	12	13%
Responsabile Antiriciclaggio	1	90	3	3%

(valori in migliaia di euro)

**Quote della remunerazione differita (art. 450 CRR, c. 1 lett. H, iii) e iv)**

Non si rilevano remunerazioni, secondo il criterio della competenza economica del periodo (esercizio 2018) differite.

**Informativa ex art. 450 CRR, c. 1 lett. H, v) e vi)**

Per il personale rientrante nella categoria del Personale più rilevante, durante l'esercizio 2018:

- Non sono stati effettuati pagamenti per trattamenti di inizio rapporto
- Non sono stati erogati emolumenti connessi con la cessazione del rapporto aggiuntivi rispetto al trattamento di fine rapporto dovuto ai sensi della vigente normativa.

**Informazioni sulle remunerazioni degli esponenti di vertice (ex art. 450 CRR, c. 1 lett. H, j)**

**Consiglio di Amministrazione**

RUOLI		REMUNERAZIONI COMPETENZA 2018		
		importo componente fissa	importo componente variabile	% Variabile su fisso
BUZIO Carlo	Presidente	53		
MAFFEIS Flavio	Vice Presidente	27		
BERNARDELLE Giampiero	Amministratore Delegato	169	50	30%
CANTAGALLI Federica	Consigliere e Componente	17		
ROMANELLI Gianfranco	Consigliere e Presidente Comitato	17		
PIGATO Basilio (*)	Consigliere e Componente	16		
TOSOLINI Anna	Consigliere fino al 03/09/2018	9		
MISTRORIGO Marta (*)	Consigliere dal 03/09/2018	5		
<b>TOTALE</b>		<b>313</b>	<b>50</b>	<b>16%</b>

(valori in migliaia di euro)

(\*) I compensi 2018 relativi ai consiglieri Basilio Pigato e Marta Mistrorigo – dipendenti di Intesa Sanpaolo S.p.A. (nel seguito "ISP") ancorché distaccati al 100% in BPVi LCA - sono stati erogati alla stessa ISP

**Collegio Sindacale**

RUOLI		REMUNERAZIONI COMPETENZA 2018		
		importo componente fissa	importo componente variabile	% Variabile su fisso
POGGI Marco	Presidente Collegio Sindacale	27		
TARABUSI Marcello	Sindaco effettivo	21		
DI LENARDO Ferruccio	Sindaco effettivo	22		
<b>TOTALE</b>		<b>70</b>	<b>0</b>	

(valori in migliaia di euro) Costo azienda, al netto di oneri e contributi fiscali- La componente fissa include gettoni di presenza e rimborsi spese

**Informazioni sulle remunerazioni rilevanti (ex art. 450 CRR, c.1, lett i)**

Come risulta dai dati sopra indicati, nessun soggetto legato alla Banca da un rapporto organico o di lavoro ha percepito una

remunerazione totale pari o eccedente l'importo di un milione di Euro.

## **6. VALUTAZIONI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE ATTUATE CON RIFERIMENTO ALL'ESERCIZIO 2018**

### **FUNZIONE DI RISK MANAGEMENT**

La funzione di Risk Management ha coadiuvato il Gruppo di Lavoro nell'identificazione del personale più rilevante per il 2019, valutando che lo stesso rispecchia l'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della Banca. Ha inoltre verificato la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca (RAF).

### **FUNZIONE DI COMPLIANCE**

La funzione di Compliance ha coadiuvato il Gruppo di Lavoro nell'identificazione del personale più rilevante per il 2019, attestandone la conformità alle Disposizioni di Vigilanza e al Regolamento delegato (UE) N. 604/2014, nonché ha verificato la conformità delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione rispetto al quadro normativo di riferimento.

### **FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT**

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la Funzione di Internal Audit ha effettuato la verifica annuale di rispondenza delle prassi di remunerazione e incentivazione alle politiche approvate e alle disposizioni normative; a seguito delle analisi svolte, la Funzione di Audit ha formulato un giudizio di sintesi di sostanziale adeguatezza.