



FarBanca

Gruppo Banca Popolare di Vicenza

Relazione del Consiglio di Amministrazione di Farbanca Spa sul secondo punto all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria del 9 e 10 aprile 2014

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

INDICE

| | |
|--|-----------|
| DISPOSIZIONI NORMATIVE..... | 2 |
| COMITATO REMUNERAZIONE..... | 4 |
| POLITICHE DI INCENTIVAZIONE E REMUNERAZIONE DEL GRUPPO - ANNO 2013..... | 6 |
| PIANO INCENTIVAZIONE DI GRUPPO 2013 PER IL PERSONALE DIPENDENTE..... | 6 |
| IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE PER L'ANNO 2013 | 8 |
| MECCANISMI E CRITERI DI ASSEGNAZIONE DELLA PARTE VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE RELATIVA AL 2013..... | 8 |
| REGOLAMENTO SULLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DELLE RETI DISTRIBUTIVE ESTERNE DEL GRUPPO BPVI..... | 10 |
| INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2013 DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI E AL COLLEGIO SINDACALE | 12 |
| INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2013 DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEL PERSONALE DIPENDENTE | 12 |
| ESITI DELLA VERIFICA SVOLTA DALLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA SULLA CONFORMITÀ DELLE PRASSI DI REMUNERAZIONE ADOTTATE AL CONTESTO NORMATIVO | 13 |
| POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO - ESERCIZIO 2014 | 13 |



FarBanca

Gruppo Banca Popolare di Vicenza

Gentili Socie, Egregi Soci,

Vi abbiamo convocati in Assemblea ordinaria per approvare, a norma dell'articolo sei 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» emanate dalla Banca d'Italia in data 30 marzo 2011 in attuazione della direttiva 010/76/UE (cd. CRD III). 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 sei, sesto comma, dello Statuto sociale di Farbanca SpA.

Si evidenzia che con l'entrata in vigore della direttiva 2013/36/UE (cd. CRD IV), la Banca d'Italia in data 13.12.2013 ha pubblicato in consultazione il documento di revisione delle proprie Disposizioni del 2011 in materia di politiche e prassi di remunerazione, al fine di adeguarsi anche agli indirizzi e ai criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'EBA (European Banking Authority) e dell'FSB (Financial Stability Board).

Il Documento è stato sottoposto a consultazione pubblica sino al 12.1.2014. Poiché l'iter approvativo ad oggi non è stato perfezionato, il presente Documento è redatto in conformità alla normativa attualmente vigente in materia.

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:

- I compiti e le attività del Comitato Remunerazione;
- Le Politiche di incentivazione e remunerazione del Gruppo e il Piano incentivazione di Gruppo 2013 per il personale dipendente;
- L'identificazione del personale più rilevante per l'anno 2013 e i Meccanismi e criteri di assegnazione della parte variabile della relativa retribuzione ;
- Il Regolamento sulle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione delle reti distributive esterne del Gruppo BPVi;
- L'Informativa sull'attuazione nell'esercizio 2013 delle politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli amministratori, del collegio sindacale e del personale dipendente;
- Esiti della verifica svolta dalla funzione di revisione interna sulla conformità delle prassi di remunerazione adottate al contesto normativo;
- Politiche di remunerazione ed incentivazione del gruppo per l'anno 2014.

Disposizioni normative

Costituiscono il principale riferimento normativo in materia di politiche retributive:

- Direttiva comunitaria 010/76/UE del 24 novembre 2010 (cd. CRD III), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 14 dicembre 2010;
- Direttiva comunitaria 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (cd. CRD IV), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea del 27 giugno 2013, applicabile dal 1 gennaio 2014;



FarBanca

Gruppo Banca Popolare di Vicenza

- Linee Guida del Committee of European Banking Supervisors (CEBS) attuative della direttiva stessa;
- Orientamenti Esma ESMA/2013/606 del 3 giugno 2013 “Politiche e prassi retributive (MiFID)”;
- Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari» 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 CRD III (di seguito le “**Disposizioni**”);
- Modifiche al regolamento congiunto della Banca d'Italia e della Consob del 29 ottobre 2007 emanato ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis, del Testo Unico della Finanza per il recepimento della direttiva 2010/76 (CRD III) in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione” del 25 luglio 2012;
- Comunicazione Consob n. 9019104 del 2 marzo 2009.

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.

E' opportuno evidenziare che la materia è in corso di importanti revisioni sia a livello europeo che nazionale.

In particolare, Banca d'Italia ha sottoposto a dicembre 2013 a consultazione pubblica le proprie Disposizioni del 2011, per recepire la nuova disciplina comunitaria contenuta nella CRD IV.

Inoltre EBA (European Banking Authority) ha pubblicato in data 16 dicembre 2013 una proposta di requisiti tecnici regolamentari (c.d. regulatory technical standards - RTS) sui criteri qualitativi e quantitativi per l'identificazione del personale più rilevante al fine di recepire quanto indicato nella CRD IV¹; tali requisiti stabiliscono che l'identificazione del personale più rilevante avvenga attraverso la combinazione di criteri qualitativi e quantitativi molto dettagliati. Il documento è stato presentato alla Commissione Europea che, entro tre mesi, potrà decidere se approvarlo nella sua interezza, solo in parte o con modifiche. A seguito dell'approvazione, gli RTS avranno carattere vincolante e saranno direttamente applicabili nell'ordinamento nazionale.

Sulle novità normative che dovessero intervenire nel corso del 2014 la Capogruppo effettuerà una valutazione sulla congruità delle scelte adottate in tema di politiche e prassi di remunerazione e di classificazione del Personale più Rilevante e la sottoporrà tempestivamente al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo coinvolgimento del Comitato Remunerazioni, proponendo eventuali modifiche ritenute necessarie.

Con riferimento agli obblighi di trasparenza e di disclosure delle politiche e prassi di remunerazione, le Disposizioni 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.

¹ Capital Requirements Directives IV, art. 94



FarBanca

Gruppo Banca Popolare di Vicenza

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(...)"

I principi fondamentali delle politiche retributive del Gruppo Banca Popolare di Vicenza tengono in considerazione, inoltre, il quadro di riferimento normativo e contrattuale che disciplina il settore del credito.

La politica retributiva è considerata un fattore strategico per raggiungere gli obiettivi sia di breve che di medio-lungo periodo del Gruppo e per fidelizzare, motivare e ottimizzare la relazione con il personale nonché per ricercare il miglior allineamento tra l'interesse dei Soci, quello del management e quello dei dipendenti, attraverso una prudente gestione dei rischi aziendali.

Gli elementi principali assunti a riferimento in materia di valutazione a fini retributivi sono legati agli aspetti di meritocrazia, eticità, competenza, professionalità e responsabilità 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.

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

Comitato Remunerazione

Il Comitato Remunerazione svolge un importante ruolo di supporto al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo 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 27 aprile 2013 e, come nella precedente composizione, i membri indipendenti sono 2.

Il Comitato Remunerazione:

- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali e dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- ha compiti 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;
- vigila 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;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per le relative decisioni;



FarBanca

Gruppo Banca Popolare di Vicenza

- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato per il Controllo;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, 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;
- fornisce 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.

Nel corso del 2013 il Comitato Remunerazione si è riunito 6 volte ed è stato interessato a temi quali:

- la definizione delle linee guida e dei parametri di riferimento dei Piani di Incentivazione di Gruppo per l'esercizio 2013;
- l'aggiornamento dell' identificazione del "Personale più Rilevante" del Gruppo;
- il Regolamento sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle reti distributive esterne del Gruppo BPVI;
- la verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance e della sussistenza delle condizioni previste per l'erogazione o la maturazione dei compensi per il personale dipendente di Banca Popolare di Vicenza e delle società del Gruppo in riferimento all'esercizio 2012;
- le proposte di accantonamenti a fondo rischi ed oneri di importi da destinarsi all'erogazione di bonus una tantum per il personale dipendente del Gruppo;
- il Piano di compensi "Premi Fedeltà";
- la relazione sulle politiche di remunerazione e piani di compensi;
- i compensi da riconoscere al Consiglio di Amministrazione e al Comitato Esecutivo;
- i compensi per gli Amministratori investiti di particolari cariche;
- compensi di esponenti aziendali (Organi di Amministrazione e di Controllo) di società del Gruppo;
- la verifica effettuata dalla Direzione Internal Audit delle modalità di funzionamento delle prassi di remunerazione del Gruppo – esercizio 2012.

Il Comitato Remunerazione, nello svolgimento delle proprie funzioni, ha proposto al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 maggio 2013 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; nella medesima seduta ha inoltre esaminato ed espresso le proprie valutazioni in merito ai criteri per la remunerazione del "Personale più Rilevante".

Inoltre, 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 ha inoltre accertato che non si sono verificate le "condizioni cancello" previste per l'attivazione del Piano di Incentivazione di Gruppo 2012 per il personale dipendente. Pertanto anche il sistema incentivante di Farbanca, a prescindere dal risultato economico conseguito, non si è attivato.

Dai risultati raggiunti dal Gruppo in un contesto macroeconomico e di mercato difficile e significativamente peggiore rispetto alle previsioni di budget, sono emersi elementi che hanno connotato positivamente la performance complessiva del Gruppo con particolare riferimento alla patrimonializzazione, al riequilibrio della liquidità strutturale, all'importante crescita dei clienti e dei soci e più in generale delle quote di mercato di raccolta diretta ed impieghi.



FarBanca

Gruppo Banca Popolare di Vicenza

Alla luce di quanto sopra riportato, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato di Remunerazione, ha approvato di premiare, selettivamente, quei dipendenti che in ciascuna società si siano particolarmente distinti per i risultati quantitativi e qualitativi raggiunti, nel rispetto della normativa interna ed esterna, per l'eccellenza delle prestazioni fornite e dei comportamenti tenuti e, conseguentemente, per il contributo offerto ai risultati delle strutture, delle società di appartenenza o del Gruppo. Infatti,

Politiche di incentivazione e remunerazione del Gruppo - anno 2013

Le componenti tipiche della remunerazione nel Gruppo Banca Popolare di Vicenza sono:

- la retribuzione fissa, volta a valorizzare le risorse con caratteristiche di eccellenza, correlata ad aspetti quali ad esempio la complessità degli ambiti presidiati, particolari responsabilità connesse all'attività svolta, mirate iniziative di sviluppo professionale;
- la retribuzione variabile, volta a premiare i risultati acquisiti, la loro sostenibilità e il livello di rischio assunto, il livello di efficienza, la qualità del servizio reso, il rispetto dei tempi di realizzazione dei progetti assegnati e i comportamenti in linea con la normativa.

L'Assemblea dei Soci della Banca Popolare di Vicenza in data 27 aprile 2013, come richiesto dalle Disposizioni (cfr. "Le banche fissano ex-ante limiti all'incidenza della parte variabile sul fisso, in modo sufficientemente granulare") e in considerazione delle linee guida generali adottate a livello di normativa europea, che prevedono la fissazione di un tetto massimo del 100% della remunerazione variabile rispetto a quella fissa, ha inoltre definito le percentuali massime di incidenza della retribuzione variabile sulla retribuzione fissa²:

- Direttore Generale e Vice Direttori Generali della Banca Popolare di Vicenza: fino al 100%;
- Personale più rilevante e altri dirigenti: fino al 80%;
- Responsabile delle funzioni di controllo: fino al 60%.

Inoltre, per i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno, come indicato dalle Disposizioni, il peso della componente variabile deve essere "contenuto".

Piano Incentivazione di Gruppo 2013 per il personale dipendente

Si riporta il Piano Incentivazione di Gruppo per il personale dipendente, come approvato dall'Assemblea dei Soci della Banca Popolare di Vicenza in data 27 aprile 2013.

Il Piano coinvolge le società del Gruppo ed è strutturato in conformità con quanto previsto dalla normativa in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (cfr par. "Disposizioni Normative").

Il Piano 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 e tiene 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;

² Si rappresenta che per il 2014 le percentuali massime di incidenza saranno riviste in considerazioni delle disposizioni attuative della CRD IV.



FarBanca

Gruppo Banca Popolare di Vicenza

- stimolare una migliore produttività delle reti commerciali e delle strutture centrali;
- premiare con maggiore efficacia le migliori prestazioni;
- fidelizzare le risorse chiave.

Il Piano, come nel passato, si fonda sul principio del sostanziale autofinanziamento.

Il Piano si compone di due sistemi distinti ma accomunati dai medesimi obiettivi patrimoniali e di liquidità (si vedano in seguito i cosiddetti “cancelli” di Gruppo); il primo sistema (“Piano di incentivazione generale 2013”) è dedicato ai dipendenti delle Banche e delle società del Gruppo, ad esclusione del Top Management di Banca Popolare di Vicenza (Direttore Generale e Vice Direttori Generali) a cui è invece riservato il secondo sistema (“Piano di Incentivazione Top Management 2013”).

Il “Piano di incentivazione generale 2013” è rivolto a tutti i dipendenti del Gruppo ad eccezione dei partecipanti al Piano di Incentivazione Top Management (di seguito meglio esplicitato) e si attiva nel caso in cui il Gruppo realizzi contemporaneamente gli obiettivi previsti rispetto ai seguenti parametri (“cancelli”), rappresentativi di una situazione equilibrata sotto i profili della solidità patrimoniale (Core Tier 1) e del rischio di liquidità (Liquidity Coverage Ratio – LCR) approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Per ciascuna Società, l’ulteriore condizione per l’attivazione del Piano è rappresentata dal conseguimento degli obiettivi reddituali e/o di altra natura economica prefissati in sede di budget.

Per ogni singola Società, qualora sia raggiunto un risultato superiore al 100% rispetto all’obiettivo di budget, una percentuale variabile dell’overbudget ottenuto andrà ad alimentare il montepremi, fino a livelli massimi singolarmente definiti.

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 a 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.

Il “Piano di incentivazione Top Management 2013”, è destinato alle figure che, supportando il Consiglio di Amministrazione nelle funzioni di indirizzo strategico, coordinamento e controllo, svolgono un ruolo fondamentale nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, ovvero il Direttore Generale di Banca Popolare di Vicenza, il Vicedirettore Generale Responsabile della Divisione Mercati, il Vicedirettore Generale Responsabile della Divisione Risorse, il Vicedirettore Generale Responsabile della Divisione Finanza e il Vicedirettore Generale Responsabile della Divisione Crediti.

Esattamente come il “Piano di incentivazione generale 2013”, anche il “Piano di incentivazione Top Management 2013” si attiva nel caso in cui il Gruppo realizzi contemporaneamente gli obiettivi previsti rispetto ai parametri (“cancelli”), rappresentativi di una situazione equilibrata sotto i profili della solidità patrimoniale (Core Tier 1) e del rischio di liquidità (Liquidity Coverage Ratio - LCR).

L’ulteriore condizione per l’attivazione del Piano è rappresentata dal conseguimento di un obiettivo reddituale, rappresentato dall’ “Utile netto consolidato rettificato”.

L’assegnazione del premio viene articolata nel rispetto delle Politiche di Remunerazione approvate dall’Assemblea dei Soci e della normativa vigente in materia.

Per l’erogazione delle eventuali quote in azioni dei bonus ci si avvale del Piano di Compensi “Personale più Rilevante” relativo al periodo 2012-2017, già approvato dall’Assemblea dei Soci del 28 aprile 2012.

Analogamente a quanto proposto nell’ambito del “Piano di incentivazione generale 2013” il Consiglio di Amministrazione ha previsto il cosiddetto “buffer” anche per il Piano di Incentivazione Top management 2013, nel caso in cui il risultato di Utile netto consolidato rettificato effettivamente conseguito sia superiore o uguale al 70% dell’obiettivo prefissato, ma inferiore al 100%.



FarBanca

Gruppo Banca Popolare di Vicenza

Identificazione del Personale più rilevante per l'anno 2013

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.

Relativamente al 2013, per ciò che concerne Farbanca, con la delibera del 24 aprile 2013 sono stati identificati i seguenti soggetti, secondo le categorie definite dall'Organo di Vigilanza:

Categoria 1 – "Amministratori con incarichi esecutivi"

- Amministratore Delegato

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
- Responsabile Coordinamento Commerciale

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

- Nessuno

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")".

- Nessuno

Categoria 5 – "qualsiasi dipendente la cui retribuzione totale, inclusi i benefici pensionistici discrezionali, si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie 2) e 4) sopra indicate, se la sua attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società

- L'identificazione del personale eventualmente da inserire in quest'ultima Categoria verrà effettuata nell'esercizio in corso anche in seguito all'attuazione delle politiche di remunerazione riferite all'esercizio.

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

Meccanismi e criteri di assegnazione della parte variabile della retribuzione del personale più rilevante relativa al 2013

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, sentiti il parere e le proposte del Comitato



FarBanca

Gruppo Banca Popolare di Vicenza

Remunerazione, ha definito nel corso dell'esercizio 2013, 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 pro-rata;
- per la categoria 5 - qualsiasi dipendente la cui retribuzione totale, inclusi i benefici pensionistici discrezionali, si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie 2) e 4) sopra indicate al paragrafo "Identificazione del Personale più rilevante", se la sua attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca- verranno applicate le stesse regole di erogazione previste per la categoria 3 e 4: 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 pro-rata.

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 e reddituale dell'anno precedente al pagamento della rata, definiti dal Consiglio di Amministrazione di Banca Popolare di Vicenza in data 12 marzo 2013, sentiti il parere e le proposte del Comitato Remunerazione nella seduta del 25 febbraio 2013.

Si ricorda che l'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2012 ha approvato il Piano Compensi Personale più Rilevante per il periodo 2012 – 2017 e il relativo documento informativo, al fine di adeguare le modalità di erogazione di eventuali bonus assegnati a soggetti appartenenti alla categoria del "Personale più rilevante" alle Disposizioni, con particolare riferimento alla previsione che almeno il 50 % del premio variabile attribuito, sia per la parte up-front che per la parte differita, debba essere riconosciuto in azioni o strumenti ad esse collegati.

Di seguito vengono forniti i dati sulle remunerazioni del "Personale più rilevante" relative all'esercizio 2012 a livello di Gruppo suddivisi per categoria di appartenenza; si specifica che i dati riportati non includono una quantificazione dei benefit eventualmente assegnati ai dipendenti, data la complessa attività di valorizzazione.

1.1 Tavole retributive: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite tra le varie categorie del "Personale più Rilevante" - Costo azienda 2012 (espresso in euro)

Si precisa che alla voce "importo complessivo retribuzione variabile corrisposta nel 2012" sono incluse le componenti della retribuzione variabile relative al periodo di differimento, siano esse pagate o differite e non sono incluse le componenti differite in anni precedenti e pagate nel corso del periodo di riferimento.



FarBanca

Gruppo Banca Popolare di Vicenza

| | numero risorse appartenenti alla categoria | importo complessivo retribuzione fissa | numero beneficiari retribuzione variabile | importo complessivo retribuzione variabile (corrisposta nel 2012) |
|----------------------------|--|--|---|---|
| categoria 2 ⁽¹⁾ | 21 | 9.053.696 | 8 | 535.661 |
| categoria 3 ⁽¹⁾ | 6 | 1.700.844 | 3 | 113.904 |
| categoria 4 ⁽¹⁾ | 7 | 1.949.858 | 5 | 267.309 |
| categoria 5 ⁽¹⁾ | 1 | 220.346 | 1 | 169.920 |

Per alcune delle risorse incluse nella tabella sopra riportata, gli importi complessivi della retribuzione variabile corrisposta nel 2012 includono *bonus* soggetti a differimento ⁽²⁾ e più precisamente:

| | numero beneficiari | bonus dell'anno | | bonus anni precedenti | | |
|----------------------------|--------------------|--|---|-----------------------|----------------------------|------------------|
| | | importo complessivo bonus up front (erogato nel 2012) 50% azioni e 50% cash | importo complessivo bonus differito (assegnato nel 2012) 50% azioni e 50% cash | non più erogabile | erogabile/erogato nel 2012 | ancora differiti |
| categoria 4 ⁽¹⁾ | 1 | 108.749 | 72.499 | - | - | - |
| categoria 5 ⁽¹⁾ | 1 | 101.952 | 67.968 | - | - | - |

Inoltre, durante l'esercizio 2012, sono state erogate a favore di appartenenti al personale più rilevante quote di *bonus* differite e riferite all'esercizio 2010, e più precisamente:

| | numero beneficiari | bonus dell'anno | | bonus anni precedenti | | |
|----------------------------|--------------------|---|--|-----------------------|----------------------------------|------------------|
| | | importo complessivo bonus up front (erogato nel 2012) | importo complessivo bonus differito (assegnato nel 2012) | non più erogabile | quota differita erogata nel 2012 | ancora differiti |
| categoria 2 ⁽¹⁾ | 4 | - | - | - | 278.432 | 461.944 |

⁽¹⁾ Per la definizione delle categorie si veda il paragrafo "Identificazione del personale più rilevante"

⁽²⁾ Il differimento del bonus si attiva qualora il *bonus* assegnato sia superiore ad euro 100.000 e/o il rapporto tra *bonus* assegnato e retribuzione complessiva (data da retribuzione fissa, più remunerazione variabile annua, più retribuzione di lungo termine o differita) sia superiore al 30%.

Regolamento sulle Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione delle reti distributive esterne del Gruppo BPVI

Si riportano di seguito le Linee Guida presenti nel "Regolamento sulle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione delle reti distributive esterne del Gruppo BPVI" adottato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Comitato Remunerazione, in data 12 marzo 2013 e quindi approvato dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo del 27 aprile 2013.

Di esse si terrà conto nella definizione delle Politiche e prassi di remunerazione relativi al 2014 e alla correlata definizione del Personale più Rilevante.

Nell'ambito della categoria dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato particolare rilevanza assumono i Promotori Finanziari e gli Agenti in Attività Finanziaria.

Con riguardo specifico ai sistemi di incentivazione delle reti, questi "devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili". Le Disposizioni, inoltre, si inseriscono nel più ampio quadro normativo che ricomprende, tra l'altro, le regole Consob in materia di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e gestione dei conflitti di interesse.

In particolare, la remunerazione dei Promotori Finanziari e degli Agenti in Attività Finanziarie, che per sua natura è interamente variabile, va distinta tra:

1. una componente "ricorrente", che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione e che viene equiparata alla parte fissa della retribuzione ai fini delle Disposizioni;



FarBanca

Gruppo Banca Popolare di Vicenza

la componente “ricorrente” è rappresentata dalla struttura provvigionale definita nel contratto di agenzia stipulato con i singoli soggetti, non correlata al raggiungimento di particolari e predefiniti obiettivi minimi di risultato;

2. una componente “non ricorrente” o “incentivante”, legata al conseguimento di particolari obiettivi legati al raggiungimento di specifici risultati commerciali definiti dalla mandante Capogruppo e comunicati al Promotore Finanziario/Agente in Attività Finanziaria mediante apposita lettera: ad esempio l’incremento dei volumi della raccolta netta, il superamento di determinati benchmark sui prodotti, il lancio di nuovi prodotti. Si considera comunque “non ricorrente” qualsiasi componente retributiva diversa da quanto definito nella struttura provvigionale rappresentata nel contratto di agenzia.

La determinazione dell’ammontare complessivo della componente “incentivante” di tutti i Promotori Finanziari e degli Agenti in Attività Finanziarie (cd. bonus pool) deve tenere conto delle condizioni patrimoniali, reddituali e di liquidità definite annualmente dalla Capogruppo e che danno luogo all’attivazione del Piano di Incentivazione di Gruppo (cosiddetti “cancelli”). Saranno pertanto impediti pagamenti di quote “incentivanti” qualora non si verificano dette condizioni minimali.

La determinazione dei compensi “incentivanti” erogati ai singoli deve anche tenere conto di indicatori di rischiosità operativa al fine di promuovere la correttezza dei comportamenti, tenere conto dei rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulle società del Gruppo, favorire la conformità alle norme, la tutela e la fidelizzazione della clientela.

A tale scopo, devono dunque essere previste delle clausole di “malus” (condizioni ex-ante) e claw-back (condizioni ex-post). A titolo esemplificativo, si dovranno prevedere: l’utilizzo di indicatori qualitativi nell’ambito degli obiettivi definiti per determinare la quota “incentivante” che misurino l’adeguata adozione di comportamenti corretti (ad es. assenza o numero reclami); l’eventuale esclusione dall’erogazione della parte non ricorrente nel caso di sanzioni comminate dagli organi di controllo e vigilanza, o a seguito del giudizio negativo formulato dalla Direzione Internal Audit e delle verifiche effettuate dalla Direzione Compliance e Antiriciclaggio; l’eventuale restituzione delle quote pagate qualora siano accertati, anche in via giudiziale, comportamenti scorretti o fraudolenti da parte del Promotore Finanziario o dell’Agente in Attività Finanziaria.

Il trattamento economico del personale appartenente alle reti distributive esterne che collabora con il Gruppo Banca Popolare di Vicenza deve rispettare i principi, le linee guida e i criteri dettati dalle politiche di remunerazione e incentivazione annualmente approvate dall’Assemblea dei Soci di Banca Popolare di Vicenza.

Nell’ambito dell’identificazione del cd. “personale più rilevante” la Capogruppo verifica annualmente l’eventuale presenza anche tra i Promotori Finanziari e gli Agenti in Attività Finanziarie di soggetti che per la loro attività o ruolo svolti possano essere qualificati “rilevanti” ai fini degli obiettivi della disciplina e, in particolare, della capacità di incidere sul profilo di rischio dell’intermediario. A tali soggetti si applicheranno le norme più stringenti previste dalle politiche di remunerazione del Gruppo per i cosiddetti “risk takers”.

In ottemperanza alla normativa vigente, particolare attenzione deve essere posta ai responsabili delle reti commerciali e coloro che svolgono un’attività manageriale di supervisione e coordinamento di un numero significativo di risorse ovvero di rilevanti settori geografici o di prodotto, a soggetti che superino i limiti definiti dalle politiche di remunerazione ed incentivazione della Capogruppo, ai Promotori Finanziari che detengono un portafoglio particolarmente significativo.

I Promotori Finanziari e gli Agenti in Attività Finanziaria che collaborano con il Gruppo vengono dunque classificati tenendo conto dei seguenti criteri:

- remunerazione complessiva (comprensiva di parte ricorrente e parte non ricorrente);
- rapporto tra la parte ricorrente e la parte non ricorrente della remunerazione;
- composizione e consistenza del portafoglio gestito.



FarBanca

Gruppo Banca Popolare di Vicenza

Informativa sull'attuazione nell'esercizio 2013 delle politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli Amministratori e del Collegio Sindacale

I dati di seguito riportati sono relativi ai compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2013 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 2013 sono stati corrisposti complessivi Euro 162.313,66, di cui Euro 117.513,66 per le Indennità di carica ed Euro 44.800 per i gettoni di presenza.

Per i componenti il Collegio Sindacale sono stati corrisposti complessivi Euro 50.575 di cui Euro 14.350 di gettoni di presenza.

Informativa sull'attuazione nell'esercizio 2013 delle politiche di remunerazione e incentivazione a favore del personale dipendente

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 di cui si compone la retribuzione globale annua, in special modo per quanto riguarda il "Personale più Rilevante".

In particolare, la gestione della componente fissa (retribuzione annua lorda) si è ispirata a criteri di forte selettività finalizzati a valorizzare risorse con caratteristiche di eccellenza mentre la quota variabile (a sua volta costituita dalle componenti "incentivante" e "di produttività") è elemento distintivo e di correlazione del pacchetto retributivo alle performance aziendali ed individuali.

Inoltre, il pacchetto remunerativo complessivo previsto per i diversi ruoli può essere integrato da eventuali benefit aziendali per tutti i dipendenti o per posizioni particolari, in ragione delle funzioni ricoperte: il Gruppo offre infatti, oltre a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, alcuni benefici addizionali quali, ad esempio, prestiti e mutui a tassi agevolati per tutti i dipendenti, autovettura aziendale ad uso promiscuo per le figure manageriali previste dalla policy interna vigente, forme di assistenza sanitaria per i dipendenti, ecc.

I dati di seguito riportati sono relativi alle remunerazioni erogate nel corso dell'esercizio 2013 da Farbanca, sia nella componente fissa sia in quella variabile, precisando che quest'ultima fa riferimento all'anno 2012. 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 relativamente alle prestazioni dell'anno precedente.

Nell'esercizio 2013 si sono registrati n. 4 attribuzioni di assegni ad personam, n. 1 promozioni a grado superiore.

Il costo dei sopra citati interventi per l'anno 2013, comprensivo di oneri fiscali e previdenziali, è pari ad euro 7.400 su base annua.

Si informa inoltre che nel corso del 2013, in ordine ai compensi riconosciuti sotto forma di *bonus una tantum* al personale che si è particolarmente contraddistinto, sono stati erogati complessivamente euro 88.600 a livello di costo azienda, in base ai criteri di valutazione del merito di seguito descritti.

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. In particolare, relativamente alle erogazioni discrezionali in favore di tutto il personale dipendente, il Consiglio di Amministrazione, sentiti il parere e le proposte del Comitato Remunerazione, ha stabilito che, nella definizione degli eventuali importi da destinare ai potenziali beneficiari, si deve tenere conto, in linea di principio, dei seguenti criteri:

- i risultati comunque acquisiti, la loro sostenibilità e il livello di rischio assunto;
- il livello di efficienza e la qualità del servizio reso negli ambiti di competenza;
- il rispetto dei tempi di realizzazione dei progetti assegnati;
- la valutazione di sintesi che doveva avere un livello di adeguatezza;



FarBanca

Gruppo Banca Popolare di Vicenza

- i comportamenti in linea con la normativa interna ed esterna.

Si riportano di seguito, inoltre, i dati sulle remunerazioni fisse e variabili (escluso il Personale più Rilevante) relative all'esercizio 2012 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 27 aprile 2013.

Tavola retribuitiva: informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni fisse ripartite per aree di attività – costo azienda 2012 (espresso in euro)

| AREE DI ATTIVITA' | BANCA POPOLARE DI VICENZA | BANCA NUOVA | ALTRE SOCIETA' DEL GRUPPO |
|--------------------|------------------------------|-------------|------------------------------|
| Direzione Centrale | 50.551.493 | 7.242.817 | 22.461.449 |
| Area Finanza | 5.033.577 | 0 | 3.678.838 |
| Rete Commerciale | 220.106.660 | 35.939.089 | 2.239.800 |

Tavola retribuitiva: informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni variabili ripartite per aree di attività – costo azienda 2012 (espresso in euro)

| AREE DI ATTIVITA' | BANCA POPOLARE DI VICENZA | BANCA NUOVA | ALTRE SOCIETA' DEL GRUPPO |
|--------------------|------------------------------|-------------|------------------------------|
| Direzione Centrale | 851.116 | 141.114 | 486.857 |
| Area Finanza | 459.413 | - | 178.242 |
| Rete Commerciale | 1.261.803 | 420.179 | 73.177 |

Si evidenzia che nel corso del 2013, in forza di specifiche intese con le Organizzazioni Sindacali, sono stati realizzati piani di incentivazione all'esodo in coerenza con i criteri definiti dalle Disposizioni.

Esiti della verifica svolta dalla funzione di revisione interna sulla conformità delle prassi di remunerazione adottate al contesto normativo

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.

Politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo – anno 2014

Per quanto riguarda le politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo per l'esercizio 2014 si rimanda al documento predisposto dalla Capogruppo per l'intero Gruppo Bancario e che verrà presentato all'approvazione della prossima Assemblea dei Soci di Banca Popolare di Vicenza.

Esse comunque terranno conto delle Linee Guida qui presentate e dei disposti normativi indicati nel paragrafo "Disposizioni Normative".

Con riferimento agli obblighi di trasparenza e disclosure previsti dalle "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 che verrà presentato all'approvazione della prossima Assemblea dei Soci di Banca Popolare di Vicenza.



FarBanca

Gruppo Banca Popolare di Vicenza

Gentili Socie, Egregi Soci,

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

“L’Assemblea ordinaria dei Soci di FARBANCA spa, riunitasi in seconda convocazione il giorno 10 aprile 2014,

- *vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, del 27 febbraio 2014,*
- *visti gli esiti della verifica svolta dalla funzione di revisione interna sulla conformità delle prassi di remunerazione adottate al contesto normativo;*
- *sentita l’informativa sull’attuazione nell’esercizio 2013 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, 27 febbraio 2014

p. Il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente