



**Banca  
Popolare di Vicenza**

---

**POLITICHE E PRASSI DI  
REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE  
DEL GRUPPO  
BANCA POPOLARE DI VICENZA**

**Assemblea dei Soci del 26 marzo 2016**

## INDICE

<b>PARTE PRIMA</b>	<b>4</b>
1. RIFERIMENTI NORMATIVI	4
2. COMPETENZE	5
3. PROCESSO DECISIONALE PER LA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	7
4. DEFINIZIONE PERSONALE PIÙ RILEVANTE	9
5. AMBITI DI APPLICAZIONE	11
6. PRINCIPI ISPIRATORI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	14
<b>PARTE SECONDA</b>	<b>15</b>
INFORMATIVA SULL'APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2015	15
1. Compensi Organi di amministrazione e controllo di Gruppo	15
1.1. <i>Compensi riconosciuti agli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidenti/Vice Presidenti/Amministratori Delegati) delle Società del Gruppo</i>	16
1.2. <i>Organi di amministrazione e controllo della Banca Popolare di Vicenza</i>	17
1.2.1. Compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione	17
1.2.2. Compensi spettanti ai componenti del Collegio Sindacale	18
2. Informativa sull'attuazione nell'esercizio 2015 delle politiche di remunerazione a favore del personale dipendente del Gruppo	18
2.1. Retribuzione "Personale più Rilevante"	19
3. Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato	19
4. Verifica annuale della funzione di revisione interna sull'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione nell'esercizio 2015	20
<b>PARTE TERZA</b>	<b>22</b>
POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO – ESERCIZIO 2016	22
1. Politiche di remunerazione per i componenti degli Organi di amministrazione e controllo di Gruppo	22
1.1. <i>Politiche di remunerazione per i componenti degli Organi di amministrazione e controllo della Banca Popolare di Vicenza</i>	23
1.1.1. Compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione	23
1.1.2. Compensi spettanti ai componenti del Collegio Sindacale	23
2. Politiche di remunerazione per il personale dipendente del Gruppo	24
2.1. <i>La componente variabile 2016 del personale più rilevante – Criteri e struttura</i>	25
<b>PARTE QUARTA</b>	<b>27</b>
Piano Compensi Premi Fedeltà per il triennio 2014 – 2016	27

Gentili Socie, Egregi Soci,

Vi abbiamo convocati in Assemblea ordinaria per approvare, a norma dello Statuto sociale, le politiche di remunerazione. La presente Relazione è predisposta in conformità alle Disposizioni di vigilanza per le Banche, 7° aggiornamento della Circolare 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito le «Disposizioni» o «Circolare n. 285/2013»), pubblicate dalla Banca d'Italia in data 18 novembre 2014, in attuazione della direttiva 2013/36/UE (cd. CRD IV - *Capital Requirements Directive*).

Ai sensi delle vigenti Disposizioni in materia, la convocazione dell'Assemblea avviene per approvare:

- l'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione riferite all'esercizio 2015 applicate in Banca Popolare di Vicenza e nelle società del Gruppo, le cui linee guida e i principi sono stati approvati dalle precedenti Assemblee dei Soci,
- le politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo per il 2016 che tengono conto delle citate Disposizioni della Banca d'Italia e della normativa vigente in materia,

ed esaminare 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.

Si precisa, altresì, che le banche non quotate facenti parte di Gruppi non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle politiche di remunerazione e sottopongono all'approvazione dell'Assemblea il documento predisposto dalla Capogruppo relativamente alle politiche di remunerazione degli organi societari e del personale e ai piani basati su strumenti finanziari; su questi punti anche l'informativa *ex post* può essere resa fornendo all'Assemblea quella predisposta dalla società capogruppo.

Al fine di consentire all'Assemblea una piena conoscenza su principi, finalità e criteri di attuazione delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo - e permettere con ciò lo svolgimento anche delle funzioni di controllo e monitoraggio assegnate all'Assemblea stessa - il presente documento è stato strutturato con le seguenti logiche descrittive.

Nella **Parte Prima** si intende:

1. evidenziare le fonti normative maggiormente significative;
2. descrivere le competenze dell'Assemblea e degli Organi e Funzioni aziendali in materia;
3. descrivere l'*iter* decisionale delle politiche di remunerazione e incentivazione;
4. illustrare i criteri e gli esiti del processo di definizione del "Personale più Rilevante";
5. illustrare gli ambiti di applicazione, evidenziando tanto gli strumenti economici disponibili per l'attuazione delle politiche di remunerazione quanto i criteri per un corretto utilizzo degli stessi;
6. descrivere i principi ispiratori delle politiche di remunerazione e incentivazione seguiti nel Gruppo.

Nella **Parte Seconda** si intende fornire una informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione riferite all'anno **2015** con una evidenza distinta fra:

1. compensi degli organi di amministrazione e controllo;
2. politiche di remunerazione del personale dipendente;
3. politiche di remunerazione di collaboratori non legati a rapporti di lavoro subordinato.

Questa parte si completa con il resoconto della verifica annuale compiuta dalla funzione di revisione interna.

Nella **Parte Terza** si rappresenta all'Assemblea il documento delle politiche retributive e di incentivazione per l'anno **2016** con la specificazione:

1. compensi degli organi di amministrazione e controllo;
2. politiche di remunerazione del personale dipendente;
3. componente variabile 2016 del "Personale più Rilevante" – criteri e struttura.

La **Parte Quarta** è dedicata a provvedimenti specifici e, in particolare, a misure remunerative erogate in strumenti finanziari (quali, ad esempio, i premi di fedeltà).

## PARTE PRIMA

### 1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Al fine di consentire un'ampia e approfondita valutazione del complesso quadro normativo di riferimento nonché per agevolare il reperimento e la conseguente consultazione delle disposizioni vigenti, sono di seguito elencate le diverse disposizioni in materia.

La materia è, in primo luogo, regolata dalle seguenti disposizioni del TUB (Testo Unico Bancario):

- art. 53, comma 1, lett. d), che attribuisce alla Banca d'Italia, in conformità delle deliberazioni del CICR (Comitato Interministeriale per il Credito e il Risparmio), il compito di emanare disposizioni di carattere generale aventi ad oggetto il governo societario, l'organizzazione amministrativa e contabile, nonché i controlli interni e i sistemi di remunerazione e incentivazione;
- art. 53, comma 1, lett. d-bis), che attribuisce alla Banca d'Italia, in conformità delle deliberazioni del CICR, il compito di disciplinare l'informativa che le banche devono rendere al pubblico sulle materie espressamente previste nello stesso comma, ivi compresi il governo societario, l'organizzazione amministrativa e contabile, nonché i controlli interni e i sistemi di remunerazione e incentivazione;
- art. 67, comma 1, lett. d) ed e), che, al fine di realizzare la vigilanza consolidata, attribuisce alla Banca d'Italia, in conformità delle deliberazioni del CICR, la facoltà di impartire alla capogruppo, con provvedimenti di carattere generale o particolare, disposizioni concernenti il gruppo bancario complessivamente considerato o i suoi componenti, aventi ad oggetto: il governo societario, l'organizzazione amministrativa e contabile, i controlli interni, i sistemi di remunerazione e incentivazione e l'informativa da rendere al pubblico su queste materie;
- art. 127, comma 01, che attribuisce alla Banca d'Italia, in conformità delle deliberazioni del CICR, la facoltà di dettare disposizioni in materia di organizzazione e controlli interni con riguardo alla trasparenza delle condizioni contrattuali e dei rapporti con i clienti di cui al titolo VI del TUB.

Inoltre, la materia è regolata dal:

- Decreto del 27 dicembre 2006, n. 933, in materia di adeguatezza patrimoniale, contenimento del rischio e informativa al pubblico delle banche e dei gruppi bancari, come modificato dal Decreto del 27 luglio 2011, n. 676, emanato in via d'urgenza dal Ministro dell'Economia e delle Finanze in qualità di Presidente del CICR, in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari in conformità con gli indirizzi internazionali e la disciplina europea;
- Decreto del 5 agosto 2004, n. 692, emanato in via d'urgenza dal Ministro dell'Economia e delle Finanze in qualità di Presidente del CICR, in materia di organizzazione e governo societario;
- Decreto del 4 marzo 2003, n. 286, emanato in via d'urgenza dal Ministro dell'Economia e delle Finanze, in qualità di Presidente del CICR, in materia di trasparenza delle condizioni contrattuali e dei servizi bancari e finanziari, come modificato dal Decreto del 3 febbraio 2011, n. 177, emanato in via d'urgenza dal Ministro dell'Economia e delle Finanze, in qualità di Presidente del CICR;
- CRR (*Capital Requirements Regulation*);
- Regolamento delegato (UE) n. 604, adottato il 4 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94 della CRD IV su proposta dell'EBA (*European Banking Authority*), che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente;
- Regolamento delegato (UE) n. 527, adottato il 12 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94 della CRD IV su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.

Vengono, altresì, in rilievo:

- CRD IV (*Capital Requirements Directive* – Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento);
- RMVU (Regolamento (UE) n. 1024/2013 che attribuisce alla Banca Centrale Europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi);
- RQMVU (Regolamento (UE) n. 468/2014 della Banca centrale europea, del 16 aprile 2014, che istituisce il quadro di cooperazione nell'ambito del Meccanismo di vigilanza unico tra la Banca centrale europea e le autorità nazionali competenti e con le autorità nazionali designate (Regolamento quadro sull'MVU) (BCE/2014/17));
- *Range of methodologies for risk and performance alignment of remuneration* emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a maggio 2011;
- *Guidelines on remuneration policies and practices* del Comitato europeo dei supervisori bancari (CESB, poi Autorità bancaria europea, ABE) del 10 dicembre 2010;
- *Compensation principles and standards assessment methodology* emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a gennaio 2010;
- *Principles for sound compensation practices, Implementation standards* emanati dal *Financial Stability Board* il 25 settembre 2009;
- Raccomandazione della Commissione europea del 30 aprile 2009, che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione degli consiglieri delle società quotate;
- *Principles for sound compensation practices* emanati dal *Financial Stability Forum* (poi *Financial Stability Board*) il 2 aprile 2009;
- Atto di modifica del Regolamento della Banca d'Italia e della Consob ai sensi dell'articolo 6, comma 2-bis, del Testo Unico della Finanza;
- UCITS V - Direttiva 2014/91/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, recante modifica della Direttiva 2009/65/CE concernente il coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative in materia di taluni OICVM (Organismi di Investimento Collettivo Valori in Mobiliari), per quanto riguarda le funzioni di depositario, le politiche retributive e le sanzioni.

## **2. COMPETENZE**

### **Ruolo dell'Assemblea**

Come previsto dalla normativa vigente e dallo Statuto, l'Assemblea:

1. determina il compenso di Amministratori e Sindaci secondo quanto previsto dallo Statuto;
2. approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale; i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. stock option); criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, compresi i limiti per tale compenso definiti in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

### **Il Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione nella sua funzione di supervisione strategica elabora, sottopone all'assemblea e riesamina periodicamente le politiche di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della successiva attuazione delle stesse. Il Consiglio di Amministrazione definisce le modalità di remunerazione e incentivazione per il "Personale più Rilevante" assicurandone la coerenza con le scelte complessive del Gruppo in termini di assunzione dei rischi, strategie e obiettivi di lungo periodo.

## **Il Comitato Remunerazioni**

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

Il Comitato è composto attualmente da n. 3 Consiglieri non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti.

Come previsto dal nuovo Regolamento, integrato e rivisto da ultimo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 22 marzo u.s. che recepisce le raccomandazioni di cui al Codice di Autodisciplina delle società quotate in Borsa Italiana S.p.A., il Comitato:

- presenta proposte e esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle relative decisioni adottate dal Consiglio;
- ha compiti di proposta sui compensi: (i) dei direttori generali, (ii) dei condirettori generali, (iii) dei vice direttori generali e figure analoghe, (iv) dei responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, (v) di coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, (vi) dei responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo, in stretto raccordo con l'Organo con funzione di controllo;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio, in particolare con il Comitato Controllo e Rischi, il quale, nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione, esamina se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale, della liquidità;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime e vigila, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dal consigliere delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea dei soci.

Nello svolgimento dei compiti al medesimo assegnati, il Comitato Remunerazioni si avvale del supporto delle funzioni aziendali interne competenti.

Il Comitato Remunerazioni può avvalersi della collaborazione di esperti, anche esterni, in tali materie, nel rispetto del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

## **Le Funzioni aziendali di controllo**

Le Funzioni aziendali di controllo delle banche collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento.

In particolare, la Funzione Risk Management assicura che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto dei rischi assunti dalla banca secondo metodologie coerenti con quelle che la banca adotta per la gestione dei rischi.

La Funzione di *Compliance* valuta la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo ed esprime una valutazione *ex ante* della conformità alla regolamentazione

applicabile delle proposte da sottoporre al Consiglio d'Amministrazione e dei criteri individuati per la remunerazione e l'incentivazione del "Personale più Rilevante".

La funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa vigente.

Si evidenzia infine che la Circolare n. 285 di Banca d'Italia – 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 identifica la funzione risorse umane quale funzione aziendale di controllo ai fini delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca Centrale Europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

### **3. PROCESSO DECISIONALE PER LA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE**

Il modello di *governance* adottato in materia di politiche di remunerazione e incentivazione mira ad assicurare un adeguato controllo delle prassi retributive del Gruppo, definendo regole chiare e precise che ne assicurino la coerenza, evitando il prodursi di conflitti di interesse e consentendo nel contempo un'adeguata flessibilità nei processi decisionali, al fine di rispondere alle esigenze specifiche dei diversi *business* e garantendo il rispetto dei requisiti e dei processi normativi.

#### **Livello di Gruppo**

Le linee guida e gli indirizzi di politica di remunerazione di Gruppo vengono definiti dalla Capogruppo con l'obiettivo di assicurare una gestione comune e coerente, riconoscendo nello stesso tempo alle singole società la flessibilità necessaria per rispondere alle specifiche esigenze del mercato e dell'equilibrio retributivo interno.

La formulazione e l'approvazione delle politiche di remunerazione avvengono, per quanto di rispettiva competenza, con il coinvolgimento del Comitato Remunerazioni, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo.

In considerazione delle dinamiche di Gruppo e di quanto sopra precisato, le Assemblee delle rispettive banche del Gruppo approvano, su proposta dei rispettivi Consigli di Amministrazione, lo schema del documento sulle politiche di remunerazione condivise a livello di Gruppo assicurando, qualora necessario, l'opportuno adattamento alle specificità proprie delle società ovvero comunicando, anche *ex post*, le eventuali variazioni rese necessarie.

Al fine di stabilire chiaramente responsabilità, compiti e modalità operative nella gestione dei sistemi di incentivazione nonché nelle eventuali erogazioni discrezionali a livello di Gruppo, è disponibile un manuale interno che regola il "Processo di Gestione del Sistema d'Incentivazione del Personale dipendente di Gruppo" che garantisce un ulteriore miglioramento del processo di gestione dei sistemi premiali nell'ambito del Gruppo Banca Popolare di Vicenza, rafforzando il ruolo di indirizzo e controllo della Capogruppo.

Ferme restando le disposizioni di legge, regolamentari e interne tempo per tempo vigenti, il Comitato Remunerazioni opera nell'ambito delle proprie competenze con il supporto delle competenti funzioni aziendali e di primarie società di consulenza e dell'Associazione di categoria che fornisce analisi di mercato sul posizionamento retributivo dei Dirigenti del Gruppo Banca Popolare di Vicenza rispetto ad un *panel peers* identificato secondo i seguenti principi:

- *significatività* numerica del campione di riferimento: n. 12 banche di medie e grandi dimensioni;
- *comparabilità* del campione con la Banca Popolare di Vicenza in termini di tipologia di *business* e dimensioni: è stato selezionato un *panel* di imprese in considerazione del numero di dipendenti, della complessità organizzativa e delle dimensioni economico/finanziarie;



- *confrontabilità* retributiva in termini di *people competition*: sono incluse banche di dimensioni simili e significativamente più grandi della Banca Popolare di Vicenza al fine di comprendere le aziende bancarie che potevano potenzialmente essere attrattive per i *manager* della Banca.

Gli interventi economici riferiti alle prestazioni del personale non rientrante nella categoria del “Personale più Rilevante” vengono definiti - nell’ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo deliberate – rispettando il seguente *iter* deliberativo.

Per il personale della Rete Commerciale le proposte devono trovare fondamento nel conseguimento dei risultati di squadra e individuali considerando il presidio del rischio, la sostenibilità del risultato e fattori qualitativi e comportamentali.

Per il personale delle strutture di Direzione vengono considerate le prestazioni in termini di eccellenza legate al conseguimento di obiettivi di qualità del servizio, di ottimizzazione e sviluppo dei processi strategici, operativi, di supporto e di controllo oltre a variabili, laddove presenti, di ordine quantitativo legate a parametri di tipo reddituale, patrimoniale e di rischio.

La Direzione Personale, esaminate le proposte, ne valuta la coerenza in relazione ad una serie di indicatori quali la valutazione delle prestazioni sia in termini quantitativi che qualitativi, la condotta individuale, i *benchmark* di mercato e le politiche gestionali di equilibrio remunerativo interno. In particolare, vengono valutati i seguenti parametri:

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

La Direzione Personale sottopone l’insieme delle proposte all’approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni.

Nel corso dell’esercizio 2015 il Comitato Remunerazioni si è riunito n. 18 volte ed è stato interessato dalle seguenti principali attività:

- la definizione delle linee guida del sistema premiante 2015;
- l’aggiornamento della classificazione del “Personale più Rilevante” del Gruppo;
- la verifica dei presupposti 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 2014;
- 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 per l’anno 2014;
- la relazione sulle politiche di remunerazione;
- la remunerazione del “Personale più Rilevante”: i compensi di esponenti aziendali (Organi di Amministrazione) della Banca e delle società del Gruppo, Consigliere Delegato, Direttori Generali, , Vice Direttori Generali, Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo, Responsabili delle linee di Business;
- la verifica effettuata dalla Direzione Internal Audit delle modalità di funzionamento delle prassi di remunerazione del Gruppo – esercizio 2014;
- modifica del regolamento del Comitato Remunerazioni;
- adeguamento dei contratti individuali in corso alla normativa di riferimento;
- progetto di riforma del sistema di retribuzione variabile.

Nel corso del 2016 il Comitato Remunerazioni, si è riunito n. 4 volte sino alla data della presente Assemblea ed è stato interessato a temi quali:

- l’identificazione del “Personale più Rilevante” del Gruppo secondo le vigenti Disposizioni;
- la relazione sulle politiche di remunerazione;



- i compensi di esponenti aziendali (Organi di Amministrazione e Controllo) della Banca e di Società del Gruppo e la remunerazione del “Personale più Rilevante”;
- la verifica effettuata dalla Direzione Internal Audit delle modalità di funzionamento delle prassi di remunerazione del Gruppo – esercizio 2015.

In conformità delle disposizioni vigenti, il Comitato Remunerazioni continuerà a fornire un parere indipendente sulle politiche e le prassi retributive, avvalendosi della collaborazione delle funzioni aziendali interne nonché, se ritenuto opportuno, di consulenti esterni indipendenti.

#### **4. DEFINIZIONE PERSONALE PIÙ RILEVANTE**

La Banca Popolare di Vicenza nella sua qualità di Capogruppo ha attivato, in attuazione del Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione Europea con il quale sono stati adottati i c.d. *Regulatory Technical Standards* definiti dall’EBA, un 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 Pianificazione Strategica, della Direzione Affari Legali e della Direzione *Compliance* e Antiriciclaggio, che ha effettuato una classificazione del personale della Capogruppo e delle società partecipate sulla base dei criteri indicati da Banca d’Italia nelle Disposizioni. Nello svolgimento delle suddette attività ci si è avvalsi anche della collaborazione delle competenti strutture dell’Associazione di categoria al fine di valutare la coerenza delle soluzioni adottate alle dinamiche di Settore.

Ad oggi sono state identificate e classificate, a livello di Gruppo, all’interno del “Personale più Rilevante” le posizioni di lavoro di seguito indicate. Tale classificazione sarà tempo per tempo aggiornata sulla base di eventuali modifiche organizzative e/o normative.

Complessivamente le posizioni identificate al 31.1.2016 sono 134 (rispetto alle 126 del 2015). Si evidenzia al riguardo che n. 77 posizioni si riferiscono a cariche consiliari e che n. 57 sono riconducibili a ruoli manageriali ovvero di collaboratori.

##### **BANCA POPOLARE DI VICENZA**

1. Membri del CdA con incarichi non esecutivi
2. Membri del CdA con incarichi esecutivi compreso il Consigliere Delegato e Direttore Generale
3. Responsabile Divisione Mercati - Vice Direttore Generale Vicario
4. Responsabile Divisione Finanza
5. Responsabile Divisione Crediti
6. Responsabile Divisione Risorse
7. Responsabile Divisione Bilancio e Pianificazione – Dirigente Preposto
8. Vice Responsabile Divisione Risorse
9. Responsabile Direzione Internal Audit
10. Responsabile Direzione Compliance ed Antiriciclaggio
11. Responsabile Direzione Risk Management – Risk Manager
12. Responsabile Direzione Personale
13. Responsabile Direzione Segreteria Generale – Segretario Generale
14. Responsabile Direzione Controllo di Gestione e Pianificazione Operativa
15. Responsabile Direzione Pianificazione Strategica
16. Responsabile Direzione Affari Legali
17. Responsabile Direzione Capital Markets
18. Responsabile Direzione Wealth Management
19. Responsabile Direzione Trading & Sales
20. Responsabile Direzione Private & Corporate



21. Responsabile Direzione Community Banking
22. Responsabile Direzione Comunicazione
23. Responsabile Direzione Organizzazione e ICT
24. Responsabile Direzione Concessione Crediti
25. Responsabile Direzione Crediti Anomali
26. Responsabile Direzione Recupero Crediti
27. Responsabile Direzione Ragioneria Generale
28. Responsabile Direzione Estero
29. Responsabile Direzione Marketing strategico
30. Responsabile Direzione Coordinamento Risorse
31. Responsabile Direzione Business Transformation e cost management
32. Responsabile Direzione Corporate Development
33. Responsabile Distretto Territoriale
34. Responsabile Centro Affari Corporate & Private Bassano del Grappa
35. Responsabile Centro Affari Corporate & Private Castelfranco Veneto
36. Responsabile Centro Affari Corporate & Private Prato
37. Responsabile Centro Affari Corporate & Private Udine
38. Responsabile Centro Affari Corporate & Private Vicenza

#### BANCA NUOVA

1. Membri del Consiglio di Amministrazione con incarichi non esecutivi
2. Membri del Consiglio di Amministrazione con incarichi esecutivi
3. Direttore Generale
4. Vice Direttore Generale
5. Responsabile Direzione Crediti
6. Responsabile Direzione Private e Corporate
7. Responsabile Direzione Community Banking

#### FARBANCA

1. Membri del Consiglio di Amministrazione con incarichi non esecutivi
2. Membri del Consiglio di Amministrazione con incarichi esecutivi
3. Amministratore Delegato

#### IMMOBILIARE STAMPA

1. Membri del Consiglio di Amministrazione
2. Direttore Generale

#### NEM SGR

1. Membri del Consiglio di Amministrazione
2. Direttore Generale

#### PRESTINUOVA

1. Membri del Consiglio di Amministrazione
2. Amministratore Delegato

#### BPVI FINANCE

1. *Boards of Directors*
2. *General Manager*

#### SERVIZI BANCARI

1. Membri del Consiglio di Amministrazione
2. Amministratore Delegato
3. Direttore Generale

#### BPVI MULTICREDITO

1. Amministratore Unico

## 5. AMBITI DI APPLICAZIONE

Nell'elaborazione delle politiche retributive è necessario tenere presenti i contenuti delle disposizioni legali (ivi incluse le norme emanate degli enti di vigilanza nazionali e sovranazionali), dei contratti collettivi nazionali di settore e degli esiti della contrattazione di prossimità (di Gruppo e/o aziendale).

Queste previsioni contrattuali e legali definiscono in particolare:

- le retribuzioni tabellari corrispondenti agli inquadramenti riconosciuti in relazione alla professionalità ed ai ruoli ricoperti;
- le misure indennitarie erogate in relazione allo svolgimento di specifiche mansioni (c.d. indennità di ruolo) ovvero per compensare particolari disagi o rischi;
- alcuni benefit riconducibili al c.d. *welfare* aziendale (quali la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria, le coperture assicurative e talune provvidenze economiche riconosciute alla generalità del personale);
- le misure economiche riconosciute in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (le c.d. indennità di preavviso), anche attraverso specifici piani di incentivazione collettiva;
- le linee guida della retribuzione variabile, concernente i sistemi incentivanti formalizzati, il premio aziendale ovvero il premio variabile di risultato. I contratti collettivi possono prevedere, infatti, il riconoscimento di un premio aziendale a fronte di incrementi di produttività e redditività ovvero il premio variabile di risultato.

In relazione a specifiche esigenze operative possono essere attribuiti *benefit* riguardanti l'utilizzo di autovetture e di alloggi.

Nella componente retributiva fissa vengono ricomprese, oltre alla retribuzione tabellare, le indennità modali e di ruolo, i benefici propri del *welfare* aziendale derivanti da contrattazione collettiva.

Nelle componenti variabili rientrano gli importi erogati nell'ambito di applicazione dei sistemi incentivanti e gli emolumenti riconosciuti in relazione al raggiungimento di un certo risultato aziendale (fra i quali sono ricondotti anche i *retention bonus* ed i *golden parachute* secondo le precisazioni di seguito fornite).

Con il concetto di *pay-mix* si intende la suddivisione percentuale della retribuzione totale fra le componenti fisse e quelle variabili. Il *pay-mix* è progettato rispettando il principio di granularità in misura diversa per i diversi livelli di responsabilità ed in analogia con quanto previsto dalle prassi dei mercati di riferimento.

E' bene ricordare che gli interventi sulla retribuzione fissa, tradizionalmente rientranti nella definizione di sistema premiante, sono costituiti:

- dalla promozione ad un inquadramento superiore, laddove sussista un effettivo incremento di responsabilità ovvero una prolungata serie di prestazioni eccellenti;
- dalla corresponsione di un assegno "*ad personam*", erogato per riconoscere un consolidamento nelle competenze agite nel ruolo in costanza di prestazioni eccellenti ed in previsione di un futuro sviluppo del collaboratore.

Gli interventi sulla retribuzione variabile, invece, sono realizzati attraverso:

- i sistemi incentivanti regolamentati; si tratta di un sistema predefinito di regole volte a individuare gli obiettivi, i corrispondenti premi ed i criteri e le condizioni di erogazione. I sistemi sono caratterizzati da norme differenti in base alla tipologia di popolazione aziendale considerata;
- i sistemi incentivanti contrattualizzati; intesi quali meccanismi definiti nell'ambito di un accordo sindacale di secondo livello per incentivare il raggiungimento di obiettivi di produttività e/o redditività a fronte di importi rivolti a categorie o alla generalità del personale (assumono anche la denominazione di premio aziendale ovvero di premio variabile di risultato);
- premi "*una tantum*", che possono essere erogati in presenza di prestazioni eccellenti (valutando il raggiungimento di obiettivi quali/quantitativi assegnati, ovvero riferibili al ruolo agito).

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del “Personale più Rilevante” non può superare il 100% (rapporto di 1:1).

Per il “Personale più Rilevante” delle Funzioni aziendali di Controllo, i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all’impegno connesso con il ruolo svolto; il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di questi soggetti non può superare il limite di un terzo.

Per garantire la sostenibilità complessiva dei sistemi di remunerazione variabile, viene in primo luogo definita la componente massima complessiva (espressa in termini di importo o di percentuale) che, in applicazione del principio di autofinanziamento, risulta compatibile con l’andamento economico complessivo del Gruppo. In situazioni particolari e connotate dalla straordinarietà degli eventi, tale importo può essere rivisto nel corso dell’anno.

In questa prospettiva, si individuano anche i parametri e gli obiettivi economici minimi (c.d. *entry gates* o cancelli) che devono essere raggiunti congiuntamente affinché si possa procedere all’erogazione di forme di retribuzione variabili previste dai sistemi di incentivazione variabile a breve termine (regolamentati e contrattualizzati).

Solo al raggiungimento dei valori attesi di tutti i parametri cancello trovano applicazione gli ulteriori meccanismi di funzionamento di seguito illustrati.

In coerenza con gli obiettivi definiti in sede di Gruppo o aziendale, i sistemi di incentivazione definiscono:

- i parametri di misurazione delle *performance* (esempio, la qualità del credito, il margine da intermediazione, etc.);
- i risultati attesi (obiettivi di *budget*) su ciascun parametro ed il relativo peso percentuale;
- i livelli di scostamento, minimi e massimi, fra i risultati conseguiti e quelli attesi;
- i corrispondenti livelli, minimi e massimi, dei premi economici per ciascun destinatario (o gruppo);
- i criteri di erogazione dei premi che tengano conto dell’effettivo contributo individuale fornito dal beneficiario (quale, ad esempio, l’effettiva presenza in servizio e nel ruolo, la valutazione delle prestazioni) e delle norme di maggior dettaglio eventualmente applicabili (ad esempio, per il “Personale più Rilevante”).

La componente variabile è, inoltre, sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) idonei, tra l’altro, a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

I meccanismi di correzione – che possono condurre a una riduzione, azzeramento ovvero al recupero delle componenti corrisposte – sono descritti nella Parte Terza avendo riferimento alle specifiche categorie di personale.

Si ritiene opportuno precisare, inoltre, che i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*) in misura eccedente l’indennità di preavviso, sono assoggettati alle disposizioni proprie della retribuzione variabile previste nel par. 2.1 della Sezione III della citata Circolare n. 285/2013.

Al riguardo, si precisa che nell’ambito di definizione del concetto di indennità di preavviso (e, pertanto, escluse dalla disciplina propria delle retribuzioni variabili) sono riconducibili le misure economiche definite dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria (*rectius*, le indennità corrisposte ai sensi degli artt. 28, 30 o 32 per il personale inquadrato nella categoria dei Dirigenti ovvero l’art.11 e il Capitolo XI per il personale appartenente alle aree professionali o ai quadri direttivi) per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, anche in relazione a transazioni definite al fine di evitare l’alea di un giudizio purché rientranti nei limiti fissati dalla legge e dalla medesima contrattazione nazionale.

Su tale argomento si evidenzia, infine, che la citata Circolare n. 285/2013 alla Sezione III punto 2.2.3. individua delle condizioni derogatorie all’applicazione della disciplina propria delle remunerazioni variabili dei c.d. *golden parachute*.

Al fine di ridurre gli effetti economici derivanti da eventuali contenziosi inerenti risoluzioni del rapporto di lavoro possono essere definite soluzioni transattive coerenti con i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e con le disposizioni normative attualmente vigenti.

Il raggiungimento minimo dei risultati economici aziendali attesi determina la maturazione dei premi, non essendo consentiti *bonus* garantiti, salvo eventuali *bonus* d'ingresso così come previsto dalla vigente normativa.

In merito alla disciplina relativa alla remunerazione dei Promotori Finanziari e degli Agenti in Attività Finanziaria che, per sua natura, è interamente collegata al raggiungimento dei risultati commerciali prestabiliti, si distingue 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; 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.

In particolare, 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.

La determinazione dell'ammontare complessivo della componente "incentivante" di tutti i Promotori Finanziari e degli Agenti in Attività Finanziaria (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.

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 Finanziaria 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. Particolare

attenzione viene posta verso i responsabili 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 o che detengono un portafoglio particolarmente significativo.

## **6. PRINCIPI ISPIRATORI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**

Le politiche di remunerazione e incentivazione sviluppate all'interno del Gruppo Banca Popolare di Vicenza sono definite in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari (in particolare, delle disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e di antiriciclaggio) e sono ispirate a criteri di correttezza nelle relazioni tra intermediari e con la clientela, al contenimento dei rischi legali e reputazionali, alla tutela e fidelizzazione della clientela nonché al rispetto delle norme di auto-disciplina (e, specificamente, del Codice Etico) e dei valori aziendali propri del Gruppo.

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione favoriscono la competitività e il buon governo e tendono ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze di sviluppo dell'impresa rappresentando un elemento competitivo distintivo.

Nell'elaborazione di una adeguata politica retributiva si ritiene necessario ispirarsi, in particolare, ai principi di sostenibilità, equità, granularità, eticità, stabilità e sostenibilità nei risultati aziendali.

Nella definizione delle politiche retributive vengono tenuti in debita considerazione gli effetti prodotti dalla contrattazione collettiva nazionale e di prossimità (di Gruppo e/o aziendale) in un'ottica di sostenibilità complessiva dei costi del personale.

E' fatto divieto al personale di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi descritti nel presente documento.

## PARTE SECONDA

### INFORMATIVA SULL'APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE ESERCIZIO 2015

#### 1. Compensi Organi di amministrazione e controllo di Gruppo

Come definito nel documento predisposto dalla Banca Popolare di Vicenza, in qualità di Capogruppo, relativamente alle politiche di remunerazione dell'intero Gruppo Bancario, le politiche e prassi di remunerazione del Gruppo hanno tenuto 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 la società è stabilita o prevalentemente opera; la rilevanza rispetto al Gruppo nonché al Paese di insediamento o di operatività prevalente.

In relazione a ciò, sono stati definiti alcuni parametri che il Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare di Vicenza assume come termini indicativi di riferimento allo scopo di quantificare le remunerazioni del Gruppo in modo congruo ed adeguato, nel rispetto di un generale criterio di equità e proporzionalità.

Gli stessi attengono:

- alla tipologia dell'attività svolta dalle predette società e la dimensione delle stesse valutata anche in termini di dimensione operativa e/o di contribuzione alla formazione dell'utile consolidato;
- alla situazione economico-patrimoniale della società e sua proiezione nell'arco temporale di durata dell'incarico;
- al confronto con i compensi correnti sul mercato per incarichi della specie in società di analoghe dimensioni e caratteristiche.

In particolare, per la valutazione dei compensi per le cariche particolari previste dagli Statuti delle società del Gruppo sono stati ritenuti rilevanti aspetti quali: l'importanza e il livello di responsabilità dell'incarico, l'entità degli impegni per funzioni istituzionali e di rappresentanza assunti per il Gruppo o la singola società, l'effettiva disponibilità di tempo richiesta dallo svolgimento dell'incarico all'interno ed all'esterno della società, le mansioni e funzioni connesse all'incarico e le particolari qualità delle prestazioni richieste per lo svolgimento dello stesso.

Ai componenti degli Organi di controllo delle Società del Gruppo, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile e dai rispettivi statuti sociali, sono spettati:

- a) un compenso deliberato dall'Assemblea;
- b) un gettone di presenza per le sedute del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati a cui partecipano, secondo la misura determinata dall'Assemblea.

Si evidenzia, inoltre, che le coperture assicurative, stipulate dalla Capogruppo ed estese anche alle società controllate appartenenti al Gruppo societario, garantiscono le Società (Tutela Legale) e i relativi Amministratori e Sindaci (Responsabilità degli Amministratori e Sindaci e Tutela Legale) per i danni patrimoniali a terzi a causa di azioni o omissioni colpose; sono garantite anche le spese legali di difesa per le funzioni connesse alla carica.

Per la copertura assicurativa della responsabilità degli Amministratori e Sindaci, stipulata a decorrere dal 1 dicembre 2015 fino al 30 novembre 2016, è stato corrisposto un premio complessivo di euro 477.753.

Inoltre, per una copertura integrativa della responsabilità degli Amministratori e Sindaci, è stato corrisposto un rateo di premio di € 450.000. Tali assicurazioni non coprono, ovviamente, fatti dolosi. Per la copertura Spese legali di difesa, stipulata a decorrere dal 1 giugno 2015 fino al 1 luglio 2016, è stato corrisposto un premio complessivo di euro 54.355.

Le suddette coperture verranno rinnovate in futuro se le condizioni di mercato lo permetteranno.

Alla luce di quanto esposto, si rappresenta come nel corso dell'esercizio 2015 le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri e dei Sindaci delle società del Gruppo Banca Popolare di Vicenza abbiano trovato esecuzione nel rispetto di quanto deliberato dalle rispettive Assemblee dei Soci contestualmente alla nomina degli Organi sociali. Le stesse sono, inoltre, risultate in linea con i compensi di aziende definite come comparabili (*peer group*) al Gruppo Banca Popolare di Vicenza, tanto per *business* quanto per dimensioni.

Si riportano, in allegato (ALLEGATO N. 1), i compensi stabiliti per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle società del Gruppo per l'esercizio 2015.

Per quanto riguarda le banche controllate del Gruppo, Banca Nuova S.p.A. e Farbanca S.p.A., sempre in allegato (ALLEGATO N. 2), viene inoltre riportata l'informativa dei compensi erogati ai Presidenti e a ciascun membro dei rispettivi Consigli di Amministrazione per l'esercizio 2015.

### ***1.1. Compensi riconosciuti agli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidenti/Vice Presidenti/Amministratori Delegati) delle Società del Gruppo***

Con riferimento ai compensi riconosciuti per l'esercizio 2015 agli Amministratori delle Società del Gruppo Banca Popolare di Vicenza investiti di particolari cariche, in conformità ai rispettivi Statuti sociali, la Capogruppo ha fornito indicazioni agli Organi amministrativi delle rispettive Società, avuto presente, al riguardo, la proposta formulata dal Comitato Remunerazioni.

In proposito il Comitato Remunerazioni, tenuto conto:

- della tipologia dell'attività svolta dalle Società del Gruppo BPVI e della dimensione delle stesse valutata anche in termini di dimensione operativa e di contribuzione alla formazione del risultato consolidato;
- del risultato di esercizio 2014 delle predette società del Gruppo approvato dalle rispettive Assemblee;
- delle previsioni di budget 2015 delle predette società;
- dell'analisi effettuata dalla società EY "*Benchmark retributivo per il Consiglio di Amministrazione (CdA) e il Collegio Sindacale (CS) delle Società Controllate*" del 19 febbraio 2015 che evidenzia, in particolare, il confronto con i compensi correnti sul mercato;
- dell'importanza e il livello di responsabilità dei vari incarichi, dell'entità degli impegni per funzioni istituzionali e di rappresentanza assunti per il Gruppo o la singola società, dell'effettiva disponibilità di tempo richiesta dallo svolgimento dell'incarico all'interno e all'esterno della società, delle mansioni e funzioni connesse all'incarico e delle particolari qualità delle prestazioni richieste per lo svolgimento dello stesso;

ha deliberato di proporre ai rispettivi Consigli di Amministrazione i compensi complessivi riconosciuti per l'esercizio 2015 agli Amministratori delle Società del Gruppo Banca Popolare di Vicenza investiti di particolari cariche, come da ALLEGATO N. 3.





## 1.2. Organi di amministrazione e controllo della Banca Popolare di Vicenza

Si riporta, di seguito, l'informativa sulle modalità con cui sono state attuate, nel corso dell'esercizio 2015, le politiche di remunerazione nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca (cosiddetta informativa *ex post*).

### 1.2.1. Compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, delibera, contestualmente all'approvazione del bilancio d'esercizio, la determinazione, per l'esercizio in corso, dei compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo e la medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio e del Comitato Esecutivo, secondo le modalità e i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche.

Per eventuali cariche particolari previste dallo Statuto (Presidente, Consigliere Delegato, ove nominato, Vice Presidente/i, Segretario del Consiglio), ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile, i compensi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea.

Inoltre, ai Consiglieri di Amministrazione possono essere corrisposti gettoni di presenza dell'importo determinato dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione a Comitati con funzioni consultive o deliberative (in merito si sottolinea che l'importo di tali gettoni non ha mai superato quello fissato in sede assembleare per la partecipazione alle riunioni di Consiglio di Amministrazione e di Comitato Esecutivo).

Alla luce di quanto esposto, si rappresenta come nel corso dell'esercizio 2015 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.

Nello specifico:

- a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione è stato corrisposto, a titolo di compenso per l'esercizio 2015, un compenso annuo di euro 100.000, incrementato – una sola volta anche per la prevista partecipazione a più organismi - di euro 10.000 per i componenti del Comitato Esecutivo e/o di Comitati la cui costituzione è prevista o ritenuta opportuna da norme di legge, da disposizioni di vigilanza, da eventuali codici di autodisciplina o dallo Statuto sociale. Detto compenso è stato corrisposto *pro rata temporis* in caso di avvicendamento nelle cariche nel corso dell'esercizio;
- il Consiglio di Amministrazione, su conforme proposta del Comitato Remunerazioni e con il parere favorevole della maggioranza dei componenti il Collegio Sindacale, ha determinato in complessivi euro 1.470.000 i compensi annui per le cariche particolari previste dallo Statuto sociale;
- sono stati complessivamente corrisposti ai Consiglieri di Amministrazione euro 470.700 quali gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni tenutesi nel corso del 2015 del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e dei Comitati con funzioni consultive o deliberative.

Ai sensi delle Disposizioni, in allegato (ALLEGATO N. 4), il prospetto che riporta le informazioni sulla remunerazione complessiva dei componenti il Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, la Banca, come negli anni precedenti, ha stipulato con primarie compagnie internazionali coperture assicurative che garantiscono la Banca e i relativi Amministratori e Sindaci per i danni patrimoniali a terzi a causa di azioni o omissioni colpose; sono garantite anche le spese legali di difesa per le funzioni connesse alla carica.

Gli Amministratori non sono stati destinatari di meccanismi di incentivazione né di compensi basati su strumenti finanziari o *bonus* collegati ai risultati.

Infine, nel corso del 2015, come peraltro già avvenuto negli esercizi precedenti, non è stato erogato alcun compenso a titolo di risoluzione anticipata dalla carica di componente del Consiglio di

Amministrazione.

### **1.2.2. Compensi spettanti ai componenti del Collegio Sindacale**

L'Assemblea ordinaria determina l'emolumento annuale dei Sindaci valido per l'intero periodo di durata del loro mandato nonché eventualmente l'importo dei gettoni di presenza per la partecipazione alle adunanze del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.

Ai Sindaci possono essere, altresì, corrisposti gettoni di presenza dell'importo determinato dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione a Comitati con funzioni consultive o deliberative.

Nel corso dell'esercizio 2015 le politiche di remunerazione a favore del Collegio Sindacale hanno trovato esecuzione nel rispetto del dettato statutario e delle deliberazioni dell'Assemblea dei Soci.

Nello specifico, conformemente alla deliberazione assunta, per gli esercizi 2014, 2015 e 2016, dall'Assemblea dei Soci del 26 aprile 2014, sono stati corrisposti ai componenti il Collegio Sindacale:

- i compensi spettanti per il periodo intercorrente dall'Assemblea di approvazione del bilancio 2014 all'Assemblea di approvazione del bilancio 2015 nella misura di euro 120.000 per ciascun componente effettivo, aumentata del 50% per il Presidente del Collegio;
- i gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni, tenutesi nel corso del 2014, del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo e dei Comitati o Commissioni con funzioni consultive o deliberative per complessivi euro 97.700.

## **2. Informativa sull'attuazione nell'esercizio 2015 delle politiche di remunerazione a favore del personale dipendente del Gruppo**

Nel richiamare i contenuti descritti nella Parte Prima e, in particolare, quelli inerenti ai principi ispiratori delle politiche di remunerazione e incentivazione ed agli ambiti di applicazione, si precisa che gli interventi inerenti la componente fissa hanno riguardato, in primo luogo, la doverosa applicazione degli impegni assunti in sede di contrattazione collettiva nazionale e di Gruppo.

In secondo luogo, sono stati effettuati limitati interventi sulla componente fissa della retribuzione (promozioni o *ad personam*) ispirati a criteri di forte selettività e finalizzati a valorizzare l'assunzione di maggiori responsabilità ovvero a gestire le risorse con caratteristiche di eccellenza anche in un'ottica di *retention* nei limiti previsti dalle disposizioni. Gli interventi sulla componente fissa diversi da quelli contrattualmente dovuti (promozioni e *ad personam*) hanno riguardato complessivamente n. 14 risorse, non appartenenti al "Personale più Rilevante", sulle circa 5.500 a livello di Gruppo.

Con riferimento alla componente variabile e, in particolare, ai provvedimenti meritocratici per il 2014 (da erogare nel 2015) si evidenzia che non è stato effettuato alcun riconoscimento a livello di Gruppo con il conseguente recupero dell'importo complessivo massimo stanziato a tal fine (pari ad 1 milione di euro).

Si precisa inoltre che in considerazione del particolare contesto economico e per ragioni di natura prudenziale, per l'esercizio del 2015 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di non avviare sistemi incentivanti regolamentati all'interno del Gruppo.

In merito ai provvedimenti meritocratici per il 2015 (da erogare nel 2016) - destinati a premiare il merito del personale (anche in ottica di *retention*) contraddistintosi per spirito di abnegazione e per il raggiungimento degli obiettivi aziendali - si precisa che l'importo a suo tempo definito (pari all'1% del monte retributivo) non verrà erogato per ragioni di contenimento dei costi.

Per l'anno 2014 (ultimi dati disponibili) il costo medio del personale, a livello di settore, si attesta a circa euro 75.000 e nel Gruppo a circa euro 72.000.

Si evidenzia inoltre che i percettori di almeno una forma di remunerazione variabile nel settore di riferimento rappresentano in media l'83% dei titolari e il peso percentuale sulla retribuzione annua

lorda si attesta all'8,8% (fonte Indagine retributiva ABI).

Si riportano in allegato (ALLEGATO N. 5) i dati relativi alle remunerazioni (escluso il "Personale più Rilevante") erogate dalla Banca Popolare di Vicenza e dalle Società del Gruppo per l'esercizio 2015.

### **2.1. Retribuzione "Personale più Rilevante"**

Nel richiamare, in via preliminare, i criteri di classificazione del "Personale più Rilevante" del 2015 e le modalità di differimento della retribuzione variabile deliberati, si evidenzia che non essendosi verificati i presupposti previsti per l'assegnazione delle quote di sistemi incentivanti riferite agli esercizi 2011, 2012 e 2013 il Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2015 - su proposta del Comitato Remunerazioni - ha deliberato di non erogare le quote differite per il personale dipendente della Banca Popolare di Vicenza e di non assegnare le azioni al termine del periodo di *vesting*.

Nella tabella allegata (ALLEGATO n. 6) vengono forniti i dati sulle remunerazioni del "Personale più Rilevante" a livello di Gruppo suddivisi per categoria di appartenenza. Si specifica che i dati riportati includono anche una quantificazione dei *benefit* eventualmente assegnati ai dipendenti.

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

Ai sensi e per gli effetti della lettera h) vi) dell'art. 450 della CRR si evidenzia che, nell'esercizio 2015, a n. 5 dipendenti appartenenti alla categoria del "Personale più Rilevante" del Gruppo è stato riconosciuto un importo complessivo pari a euro 5.221.920 lordi per la risoluzione del rapporto di lavoro. L'importo più elevato riconosciuto ad una singola persona è stato pari a euro 4.000.000 lordi di cui euro 2 milioni erogati nel 2015 e 2 milioni soggetti ad un differimento pro rata triennale. Si segnala che nei confronti di tre dei citati ex dipendenti l'Azienda si è riservata di agire per il recupero delle somme, ammontanti complessivamente ad euro 4.811.920 lordi, all'esito degli accertamenti giudiziari in corso. Si precisa che il pagamento degli importi corrisposti nel corso del 2015 si è reso necessario anche in ragione di un provvedimento assunto dall'Autorità Giudiziaria nell'ambito di un giudizio cautelare che non ha ancora riguardato il merito.

Si precisa, infine, che al fine di attirare elevatissime professionalità in un periodo particolarmente delicato e complesso per la *governance* del Gruppo - ovvero per compensare la mancata percezione di componenti variabili presso le aziende di provenienza - a n. 6 risorse è stata erogata retribuzione all'ingresso *una tantum* per un importo complessivo pari a euro 2.675.000 lordi.

Nelle tabelle allegate n. 7 e n. 8 sono riportate rispettivamente le informazioni richieste dalle specifiche previsioni di cui all'art. 450, punto 1) lettera i, del Regolamento UE 575/2013 e dal punto 1, Sezione VI della Circolare n. 285/2013 e dall'art. 450 lettera j) del Regolamento UE 575/2013. I valori economici indicati si riferiscono alle competenze dell'anno 2015.

### **3. Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato**

Il Gruppo ha usufruito del contributo di un numero limitato di collaboratori non legati alle Società del Gruppo da rapporto di lavoro subordinato: si tratta di soggetti muniti di competenze specifiche necessarie per l'attuazione di particolari progetti. Il numero delle persone interessate nel 2015 è stato pari a 18 e il compenso complessivo erogato è stato di circa 1 milione di euro.

Alla luce delle analisi svolte per l'identificazione del "Personale più Rilevante" da inserire nella categoria è stata individuata 1 posizione cui si applicherà la disciplina propria 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.

In conformità alla vigente disciplina si rappresenta che la gestione del trattamento economico delle reti distributive esterne è ricompresa, con apposito regolamento, nelle politiche nelle prassi di remunerazione ed incentivazione adottate in seno al Gruppo Banca Popolare di Vicenza.

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.

Si evidenzia che il Gruppo si è avvalso di una rete di n. 111 Promotori Finanziari. Inoltre sono stati presenti n. 127 Agenti in Attività Finanziaria collegati alla società BPVi Multicredito – Agenzia in Attività Finanziaria S.p.A. (dati al 31 dicembre 2015).

Alla luce delle analisi svolte per l'identificazione del "Personale più Rilevante" da inserire nelle categoria sono state individuate 6 posizioni (4 per Banca Popolare di Vicenza e 2 per Banca Nuova) con il ruolo di "Promotore Finanziario" cui si applicherà la disciplina propria del "Personale più Rilevante".

Nessun sistema incentivante (riferibile al concetto di remunerazione non ricorrente sopra illustrato) è stato avviato nel corso del 2015 nei confronti di promotori finanziari o agenti in attività finanziaria.

#### **4. Verifica annuale della funzione di revisione interna sull'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione nell'esercizio 2015**

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la Direzione Internal Audit ha effettuato la verifica annuale di rispondenza delle prassi di remunerazione di Gruppo alle politiche approvate e alla normativa di Vigilanza.

Le verifiche hanno riguardato le componenti remunerative ritenute rilevanti dalle Disposizioni erogate nell'esercizio 2015, incluse le eventuali componenti variabili legate alle politiche di incentivazione 2014, nonché le politiche approvate per il 2015 da corrispondersi nel 2016.

L'esercizio 2015, che ha visto la piena entrata in vigore delle nuove Disposizioni sulle "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" introdotte con il VII° Aggiornamento della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, è stato caratterizzato, con specifico riferimento al Gruppo BPVi, dai seguenti fattori:

- l'assenza di un sistema incentivante formalizzato per scelta del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, che, in considerazione della perdurante fase congiunturale complessa e della necessità di contenimento dei costi, hanno ritenuto di sottoporre alle Assemblee 2014 e 2015 di non avviare sistemi incentivanti regolamentati all'interno del Gruppo, chiedendo tuttavia la possibilità di destinare limitate somme (1% massimo del costo del personale) volte a premiare con modalità discrezionali tracciabili ed in ottica di retention le migliori professionalità, nel rispetto di parametri di rischio e redditività (indici patrimoniali e di liquidità e risultato d'esercizio positivo);
- la mancata attivazione dei sopra citati parametri a fronte dei negativi risultati reddituali espressi dal Gruppo nell'esercizio 2014 e, conseguentemente, il blocco dell'erogazione di bonus discrezionali (nel bilancio 2014 erano stati comunque accantonati euro 1.000.000 destinati al personale non rilevante), nonché il mancato pagamento delle quote differite di bonus degli esercizi precedenti e la mancata assegnazione di bonus in azioni oggetto di retention.

A fronte di tali riscontri si deve anzitutto evidenziare che le prassi di remunerazione hanno rispettato le politiche aziendali bloccando le erogazioni delle componenti variabili a fronte dei risultati negativi prodotti.

Significativa rilevanza ha poi assunto la situazione di particolare eccezionalità che si è venuta a creare a seguito delle criticità emerse dalla verifica ispettiva condotta dalla BCE, da cui è scaturita l'uscita



pressoché integrale dal Gruppo dell'Alta Dirigenza e la, conseguente, necessità di ricoprire tali posizioni in tempi molto rapidi ed in un frangente in cui il Gruppo disponeva di una limitata attrattività nei confronti di professionalità di elevato standing.

Con riferimento alla gestione dei rapporti con il “personale più rilevante” cessato ed assunto nel corso del 2015 il Gruppo ha agito con il supporto di prestigiosi consulenti legali che hanno assistito la definizione degli esodi del precedente Vertice, nell'obiettivo di conciliare le Disposizioni con le previsioni della contrattazione collettiva mentre, con riferimento ai contratti con il nuovo Top Management, hanno asseverato la conformità delle pattuizioni *“alle vigenti disposizioni e policy aziendali – in quanto applicabili – in materia di remunerazione e incentivazione”*.

In conclusione, sulla base dei riscontri svolti è stato espresso un giudizio di prevalente adeguatezza della prassi operativa seguita e sono stati contestualmente formulati alcuni suggerimenti per migliorare l'insieme delle procedure interne che comunque non hanno evidenziato, con riferimento al periodo esaminato, elementi di particolare attenzione.

## PARTE TERZA

### POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO – ESERCIZIO 2016

#### 1. Politiche di remunerazione per i componenti degli Organi di amministrazione e controllo di Gruppo

Come, peraltro, già esposto, a norma delle Disposizioni, la Banca Popolare di Vicenza, in qualità di Capogruppo, elabora il documento sulle politiche di remunerazione dell'intero Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione, pur restando in ogni caso le singole componenti del Gruppo stesso responsabili del rispetto della normativa ad esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo. Le singole banche del Gruppo, se non quotate, possono non redigere un proprio separato documento.

Le politiche di remunerazione e incentivazione 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 la società è stabilita o prevalentemente opera, la rilevanza rispetto al Gruppo nonché al Paese di insediamento o di operatività prevalente.

In relazione a ciò, vengono di seguito definiti alcuni parametri che il Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare di Vicenza ha assunto come termini indicativi di riferimento allo scopo di quantificare le remunerazioni del Gruppo in modo congruo ed adeguato, nel rispetto di un generale criterio di equità e proporzionalità.

Gli stessi attengono a:

- la tipologia dell'attività svolta da ciascuna società e la dimensione della stessa valutata anche in termini di dimensione operativa e/o di contribuzione alla formazione del risultato consolidato;
- la situazione economico-patrimoniale della società e sua proiezione nell'arco temporale di durata dell'incarico;
- il confronto con i compensi correnti sul mercato per incarichi della specie in società di analoghe dimensioni e caratteristiche.

In particolare, per la valutazione dei compensi per le cariche particolari previste dagli Statuti delle società del Gruppo si ritengono rilevanti aspetti quali: l'importanza e il livello di responsabilità dell'incarico, l'entità degli impegni per funzioni istituzionali e di rappresentanza assunti per il Gruppo o la singola società, l'effettiva disponibilità di tempo richiesta dallo svolgimento dell'incarico all'interno ed all'esterno della società, le mansioni e funzioni connesse all'incarico e le particolari qualità delle prestazioni richieste per lo svolgimento dello stesso.

A norma dei rispettivi statuti sociali, l'ammontare dei compensi da corrispondere agli Amministratori delle Società del Gruppo è determinato dall'Assemblea dei Soci ed è comprensivo della componente fissa attribuita agli Amministratori nonché dei gettoni di presenza. Gli ulteriori compensi spettanti ad Amministratori investiti di particolari cariche sono invece stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni della Capogruppo e sentito il parere del Collegio Sindacale: nello specifico essi si riferiscono al Presidente, ai Vice Presidenti e all'Amministratore Delegato, ove nominato.

Ai componenti degli Organi di controllo delle Società del Gruppo, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile e dai rispettivi statuti sociali, spetta per l'esercizio delle proprie funzioni:

- a. un compenso deliberato dall'Assemblea;
- b. un gettone di presenza per le sedute del Consiglio di Amministrazione, secondo la misura determinata dall'Assemblea, e dei Comitati a cui partecipano.

La remunerazione dei Sindaci effettivi è determinata dall'Assemblea all'atto della nomina, per l'intero periodo di durata del loro ufficio. Sono precluse forme di remunerazione variabile ai membri del Collegio Sindacale.

### ***1.1. Politiche di remunerazione per i componenti degli Organi di amministrazione e controllo della Banca Popolare di Vicenza***

A norma dello Statuto sociale, a favore dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo sono previsti una remunerazione fissa e gettoni di presenza per la effettiva partecipazione alle sedute degli Organi medesimi.

Per i componenti dei suddetti Organi di amministrazione e controllo, ad eccezione del Consigliere Delegato, per il quale si rinvia alle politiche retributive relative al "Personale più Rilevante", non sono previsti meccanismi di incentivazione né compensi basati su strumenti finanziari e *bonus* collegati ai risultati.

#### ***1.1.1. Compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione***

Per quanto riguarda i componenti del Consiglio di Amministrazione, i compensi non sono collegati a risultati economico-finanziari del Gruppo basati su piani di incentivazione né vengono corrisposti con l'utilizzo di strumenti finanziari.

A differenza di quanto già indicato nel paragrafo 1.2.1 della Parte Seconda, stante il regime di *prorogatio* degli Amministratori in carica, così come deliberato dall'Assemblea straordinaria dei Soci del 5 marzo 2016, la determinazione dei compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e i gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio e a Comitati con funzioni consultive o deliberative verranno determinati dall'Assemblea dei Soci che sarà chiamata a rinnovare l'intero Consiglio di Amministrazione a seguito della trasformazione della Capogruppo in Società per Azioni e ai sensi delle norme transitorie dello Statuto divenuto efficace con la sopra citata Assemblea dei Soci del 5 marzo 2016. Pertanto, fino alla scadenza del predetto periodo di *prorogatio*, i compensi, *pro rata temporis*, resteranno quelli deliberati dall'Assemblea dei Soci dell'11 aprile 2015.

Per eventuali cariche particolari previste dallo Statuto i compensi saranno determinati, ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile e del nuovo Statuto sociale, dal Consiglio di Amministrazione che verrà nominato al termine del suddetto periodo di *prorogatio*, sentito il Collegio Sindacale, nel rispetto di quanto verrà stabilito dall'Assemblea. Parimenti, fino alla scadenza del periodo di *prorogatio*, restano fermi, *pro rata temporis*, anche i compensi per cariche particolari già deliberati dal Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2015.

#### ***1.1.2. Compensi spettanti ai componenti del Collegio Sindacale***

Come già indicato nel paragrafo 1.2.2 della Parte Seconda, ai sensi dello Statuto sociale, l'Assemblea ordinaria determina l'emolumento annuale dei Sindaci valido per l'intero periodo di durata del loro mandato nonché eventualmente l'importo dei gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione. Detto compenso è determinato in misura fissa, differenziato tra Sindaci effettivi e Presidente del Collegio Sindacale.

Oltre all'emolumento di cui sopra, spetta ai componenti effettivi del Collegio Sindacale il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni.

I componenti del Collegio Sindacale non possono essere destinatari di piani di compensi basati su strumenti finanziari o "*bonus*" collegati a risultati economici. Ai medesimi è preclusa, ai sensi di quanto disposto dalla normativa vigente, ogni forma di remunerazione variabile.

Nel rispetto di quanto verrà stabilito dall'Assemblea, potranno eventualmente spettare ai Sindaci gettoni di presenza per la partecipazione ad altri Comitati con funzioni consultive o deliberative istituiti

ai sensi dello Statuto sociale.

Nello specifico, l'Assemblea dei Soci del 26 aprile 2014 ha fissato, per gli esercizi 2014, 2015 e 2016, l'emolumento annuo dei componenti effettivi il Collegio Sindacale nella misura di euro 120.000, aumentata del 50% per il Presidente del Collegio, e in euro 500 l'importo dei gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni di Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, successivamente alla presente Assemblea, verranno corrisposti ai componenti il Collegio Sindacale:

- i compensi spettanti per il periodo intercorrente dall'Assemblea di approvazione del bilancio 2014 all'Assemblea di approvazione del bilancio 2015 nella misura di euro 120.000 per ciascun componente effettivo, aumentata del 50% per il Presidente del Collegio;
- i gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni, tenutesi nel corso del 2015, del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo (nella misura di euro 500 per ciascuna riunione) e dei Comitati con funzioni consultive o deliberative (nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione e che, come anzidetto, non ha mai superato quella fissata in sede assembleare per la partecipazione alle riunioni di Consiglio di Amministrazione e di Comitato Esecutivo) per complessivi euro 120.400).

## **2. Politiche di remunerazione per il personale dipendente del Gruppo**

Nella definizione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2016 si confermano i principi e gli ambiti di applicazione descritti nella Parte prima del presente documento che si intendono esplicitamente richiamati.

In particolare, si ricorda come le componenti retributive debbano essere gestite in un'ottica di sostenibilità complessiva. In attuazione del principio di gestione prudentiale cui si ispirano le politiche retributive del Gruppo per il 2016 la componente retributiva variabile definita *ex ante* e riferita a tutto il personale sarà contenuta nel limite massimo del 5% del monte retributivo complessivo. Tale importo potrà essere corrisposto anche per iniziative a carattere collettivo volte a premiare il raggiungimento di obiettivi strategici per il futuro del Gruppo in un'ottica di sostenibilità e attenzione agli interessi di tutti gli stakeholders.

Eventuali riconoscimenti in termini di remunerazione variabile dovranno – oltre a rispettare il limite quantitativo sopra definito (5% del monte retributivo) – rispettare i seguenti criteri e principi:

- l'importo destinato alle erogazioni discrezionali sarà utilizzabile solo se il Gruppo realizzerà gli obiettivi ("cancelli") rappresentativi di una situazione equilibrata sotto i profili della solidità patrimoniale, del rischio di liquidità e della redditività: *Cet1 ratio*, *Liquidity Coverage Ratio* (LCR) e risultato di esercizio di Gruppo di segno positivo.  
Il raggiungimento dei citati obiettivi costituisce condizione necessaria per l'eventuale erogazione di premi a livello delle singole società del Gruppo;
- il Comitato Remunerazioni, antecedentemente l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2016, proporrà al Consiglio di Amministrazione l'importo massimo erogabile da parte di ciascuna società, in considerazione del peso relativo della singola società, della valutazione della *performance* e di eventuali impatti sui risultati derivanti dall'andamento dell'economia reale e dei mercati finanziari;
- nel caso di erogazioni discrezionali si utilizzeranno i seguenti criteri/valutazioni:
  - risultati raggiunti, loro sostenibilità e livello di rischio assunto;
  - livello di efficienza e qualità del servizio reso;
  - rispetto dei tempi di realizzazione dei progetti assegnati;
  - livello di adeguatezza nella valutazione delle prestazioni;
  - comportamenti in linea con la normativa interna ed esterna.



In considerazione della perdurante fase congiunturale complessa che, allo stato, non offre elementi di valutazione utili per ritenere che le criticità del momento siano in una fase di superamento, si ritiene indispensabile mantenere un presidio della dinamica dei costi ispirato a principi di sana e prudente gestione e, pertanto, anche per il 2016 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di non attivare sistemi incentivanti formalizzati per l'esercizio 2016 nei confronti di tutto il personale.

In riferimento ai sistemi incentivanti si ritiene opportuno evidenziare che, presso la Capogruppo, è stato costituito un apposito gruppo di lavoro con l'obiettivo di definire per il futuro un sistema incentivante che, in coerenza con le disposizioni di vigilanza, favorisca il perseguimento degli obiettivi di Piano Industriale. Il sistema di incentivazione in argomento potrà essere avviato solo alla condizione che vengano rispettati i presupposti e i parametri definiti dalle richiamate disposizioni di vigilanza tempo per tempo vigenti.

In coerenza con il vigente quadro normativo si precisa che, nei confronti di coloro che abbiano realizzato almeno uno delle condotte indicate alla lettera a) del punto 5 del par. 2.1 della Sezione III della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, vengono attivate iniziative volte al recupero degli incentivi eventualmente erogati negli esercizi in cui tali condotte sono state poste in essere. Tale previsione viene attivata in modo indipendente dalle ulteriori iniziative volte alla tutela dei diritti della Banca anche di tipo risarcitorio.

Criteri qualitativi trovano espressa previsione anche negli eventuali accordi sindacali definiti a livello di Gruppo in tema di premio aziendale ovvero di premio di risultato.

In relazione a specifiche esigenze commerciali possono essere avviate compagne incentivanti - anche con la collaborazione di altre aziende commerciali - volte alla vendita di specifici prodotti e/o servizi e connotate da premi di contenuto valore economico (quali buoni benzina, piccoli oggetti di tecnologia, etc.) e, normalmente, non corrisposti in denaro.

### **2.1. La componente variabile 2016 del "Personale più Rilevante" – Criteri e struttura**

Ferma restando la decisione di non avviare nei sistemi incentivanti formalizzati per l'esercizio 2016 nei confronti di tutto il personale ivi incluso il 'personale più rilevante, ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni in riferimento ai criteri di erogazione della remunerazione variabile si prevede quanto di seguito indicato.

Il periodo di valutazione della *performance* è annuale.

L'eventuale componente variabile del "Personale più Rilevante" è erogata per una quota del 50% in contanti e per una quota del 50% in azioni della Banca Popolare di Vicenza.

Questa previsione si applica tanto alla componente non differita (*up front*) quanto alla parte di premio differita (ai sensi di quanto successivamente precisato), la cui corresponsione avviene secondo un criterio pro rata a cadenza annuale.

Prima della fine del periodo di differimento sulle azioni riconosciute non vengono corrisposti dividendi e/o calcolati interessi.

In considerazione del mantenimento di un bilanciato rapporto tra retribuzione variabile e retribuzione fissa, qualora il *bonus* assegnato sia inferiore o uguale ad euro 75.000 lordi 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 inferiore o uguale al 30%, il premio viene erogato in contanti in un'unica soluzione, senza applicazione di meccanismi di differimento.

Qualora l'importo corrisposto sia ricompreso tra i limiti sopra definiti ed euro 500.000 lordi il periodo di differimento è pari a tre anni e la percentuale del *bonus* assegnato da differire è pari al 50%.

In relazione a quanto previsto dalla vigente normativa in merito al differimento del premio di “*importo particolarmente elevato*”, si ritiene che per i premi superiori ad euro 500.000 lordi il periodo di differimento sia pari a cinque anni e la componente soggetta a differimento sia pari al 60% del premio stesso.

Le modifiche apportate ai criteri di differimento rispetto a quanto previsto lo scorso esercizio sulla medesima materia sono state effettuate considerando l’orientamento prevalente nel settore di riferimento.

Tali soluzioni tengono conto delle conseguenze pratiche che siffatti meccanismi determinano e dei benefici effettivi (specie quello al netto degli oneri fiscali e previdenziali previsti per legge) che i destinatari delle citate disposizioni ottengono.

Con riferimento alle disposizioni in materia di *retention*, si precisa che:

- le azioni assegnate vengono detenute dalla Banca sino alla scadenza del periodo di differimento (tre o cinque anni);
- le azioni vengono caricate sul dossier titoli indicato dagli interessati solo alla scadenza del periodo di riferimento previsto e sul presupposto che non si siano attivati i meccanismi di *malus* e *claw back* previsti dal sistema incentivante.

Con specifico riferimento alle previsioni in materia di *golden parachute*, gli importi eccedenti l’indennità di mancato preavviso prevista dalle vigenti norme legali e contrattuali (così come precisati al precedente capitolo “*ambiti di applicazione*”) vengono collegati a specifici elementi di performance (quali, ad esempio, un patto di non concorrenza) definiti nell’ambito della negoziazione individuale che porta alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della carica; tali importi sono soggetti all’applicazione di tutte le regole di differimento sopra enunciate nonché ai criteri di *malus* e/o *claw back* tempo per tempo definiti.

Ferme restando le norme derogatorie previste dalle richiamate disposizioni, tali importi possono essere riconosciuti nel limite di 24 mensilità di remunerazione fissa. L’ammontare massimo riconoscibile è pari a 1.500.000 euro lordi.

La determinazione dell’importo avviene tenendo conto dei seguenti criteri: la durata del rapporto di lavoro, le performances realizzate (anche in riferimento alle eventuali posizioni di rischio in essere), la valutazione delle prestazioni, l’entità della retribuzione complessiva e la presenza di eventuali comportamenti fraudolenti o di colpa grave che abbiamo determinato un danno per la Banca.

I *golden parachute* sono corrisposti solo in assenza di accertati comportamenti fraudolenti o di colpa grave messi in atto da colui che sia cessato, ovvero di comportamenti da cui derivino gravi perdite. A fronte dell’accertamento di tali comportamenti, sancito da una sentenza in primo o secondo grado pronunciata in sede giudiziaria, il Consiglio di Amministrazione si riserva la facoltà di sospendere l’erogazione delle componenti differite. La sentenza passata in giudicato implica l’annullamento delle quote non ancora erogate e la restituzione di quelle già attribuite.

Le deroghe previste dalla Circolare n. 285/2013 per gli incentivi agli esodi connessi ad operazioni straordinarie (ivi inclusi i processi di riorganizzazione) si applicano anche al “Personale più Rilevante” ferme restando le condizioni fissate dalla circolare stessa (Sezione III, par. 2.2.3, punto 2).

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali individuali.

## PARTE QUARTA

### Piano Compensi Premi Fedeltà per il triennio 2014 – 2016

In data 1° aprile 2014, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di proporre all'Assemblea ordinaria dei Soci - previa la revoca del "Piano Compensi Premi Fedeltà" in essere per la parte residua - l'approvazione di un nuovo Piano Compensi Premi Fedeltà per il triennio 2014 - 2016 (il «Nuovo Piano Compensi Premi Fedeltà») e il relativo documento informativo redatto in conformità all'Allegato 3A schema 7 del Regolamento Emittenti. Si precisa che, ai fini applicativi, viene data esecuzione al piano nell'anno immediatamente successivo a quello in cui i requisiti maturano e con efficacia decorrente dal 1° gennaio 2014.

Il Nuovo Piano di Compensi Premi Fedeltà è destinato a tutti i dipendenti della Banca Popolare di Vicenza e comporta l'assegnazione di n. 100 azioni della Banca ai dipendenti che: i) prestino servizio alla data di assegnazione del premio medesimo e ii) abbiano un rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a tale assegnazione – fatte salve le ipotesi di pensionamento e di adesione al Fondo di Solidarietà di cui al D.M. 28 aprile 2000 n. 158 - e che, a tale data, abbiano raggiunto il 35° anno di servizio.

Il Nuovo Piano Compensi Premi Fedeltà persegue l'obiettivo di premiare la fedeltà nei confronti dell'Azienda e prescinde da ogni valutazione sia di merito che di contenuto dell'attività svolta dal dipendente, avendo rilievo esclusivamente la permanenza al servizio della Società.

Si evidenzia, inoltre, che, come per il precedente, il Nuovo Piano di Compensi Premi Fedeltà prevede che il Consiglio di Amministrazione possa darvi attuazione a propria discrezione: i) mediante attribuzione agli aventi diritto di azioni detenute dalla Società in proprietà; o ii) in presenza di idonea delega da parte dell'Assemblea, mediante attribuzione agli aventi diritto di azioni di nuova emissione mediante utilizzo dell'esistente Riserva ex articolo 2349 del codice civile, eventualmente di anno in anno ricostituita o incrementata, ovvero secondo le diverse modalità dettate dalla normativa tempo per tempo vigente; o iii) monetizzando agli aventi diritto il rispettivo controvalore economico determinato con i criteri previsti dallo Statuto sociale; oppure iv) con modalità che prevedano – in via generale – anche un criterio misto delle modalità di cui ai punti i), ii) e iii) che precedono.

Si precisa, infine, che il Nuovo Piano di Compensi Premi Fedeltà non è qualificabile come di particolare rilevanza ai sensi degli articoli 84-*bis* e 152-*sexies* del Regolamento Emittenti.

In data 2 dicembre 2014, il Consiglio di Amministrazione, in attuazione del Piano Compensi Premi Fedeltà ha deliberato l'assegnazione, nel rispetto dei criteri individuati dal Piano, a n. 96 dipendenti di n. 9.600 azioni della Banca, del valore nominale unitario di euro 3,75. Si precisa che per n. 93 dipendenti si è proceduto alla monetizzazione del controvalore delle azioni loro spettanti in numero di 9.300.

Per l'anno 2016 si prevede che il Piano in argomento trovi applicazione nei confronti di n. 100 dipendenti per complessive n. 10.000 azioni.

**ALLEGATO N. 1**

**Compensi stabiliti per l'esercizio 2015 per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle Società del Gruppo.**

<b>COMPENSI 2015 DELIBERATI DALL'ASSEMBLEA PER LE SOCIETA' DEL GRUPPO</b>	
<b>SOCIETA'</b>	<b>IMPORTO</b>
<b>BANCA NUOVA S.p.A.</b>	
Consigliere	26.000
Presidente del Collegio Sindacale	39.000
Sindaco Effettivo	26.000
<b>FARBANCA S.p.A.</b>	
Consigliere	10.000
Presidente del Collegio Sindacale	15.525
Sindaco Effettivo	10.350
<b>PRESTINUOVA S.p.A.</b>	
Consigliere	15.000
Presidente del Collegio Sindacale	22.500
Sindaco Effettivo	15.000
<b>BPV FINANCE Plc</b>	
Consigliere	15.000
<b>NEM SGR S.p.A.</b>	
Consigliere	15.000
Presidente del Collegio Sindacale	15.525
Sindaco Effettivo	10.350
<b>SERVIZI BANCARI S.c.p.A.</b>	
Consigliere	15.500
Presidente del Collegio Sindacale	10.400
Sindaco Effettivo	
<b>IMMOBILIARE STAMPA S.c.p.A.</b>	
Consigliere	15.000
Presidente del Collegio Sindacale	22.500
Sindaco Effettivo	15.000
<b>BPVI Multicredito - Ag. In Att. Finanziaria S.p.A.</b>	
Amministratore Unico	20.000
Presidente del Collegio Sindacale	15.000
Sindaco Effettivo	10.000
<b>MONFORTE 19 S.r.l. (solo gruppo economico)</b>	
Consigliere	7.500
Presidente del Collegio Sindacale	10.000
Sindaco Effettivo	5.000

**ALLEGATO N. 2**

**Banca Nuova S.p.A. e Farbanca S.p.A. - Compensi erogati nell'esercizio 2015 ai Presidenti ed a ciascun membro dei rispettivi Consigli di Amministrazione .**

<b>BANCA NUOVA S.p.A.</b>					
<b>NOMINATIVO</b>	<b>CARICA</b>	<b>COMPENSO PER CARICHE PARTICOLARI</b>	<b>COMPENSO ANNUO</b>	<b>TOTALE GETTONI DI PRESENZA</b>	<b>COMPENSO COMPLESSIVO LORDO</b>
Breganze Marino	Presidente	150.000	26.000	7.000	183.000
Angius Paolo	Vice Presidente	50.000	26.000	9.800	85.800
Sbabo Fiorenzo	Vice Presidente	50.000	26.000	6.650	82.650
Castiglione Ezio	Consigliere		26.000	1.750	27.750
Colutta Giorgio	Consigliere		26.000	6.300	32.300
Procopi Gianpietro	Consigliere		26.000	7.700	33.700
Romei Manuela	Consigliere		26.000	7.350	33.350
Rossi Di Schio Alvisè	Consigliere		26.000	7.000	33.000
Todaro Antonino	Consigliere		26.000	7.700	33.700
Vescovi Luciano	Consigliere		26.000	9.800	35.800
Zangara Francesca	Consigliere		26.000	9.100	35.100

<b>FARBANCA S.p.A.</b>					
<b>NOMINATIVO</b>	<b>CARICA</b>	<b>COMPENSO PER CARICHE PARTICOLARI</b>	<b>COMPENSO ANNUO</b>	<b>TOTALE GETTONI DI PRESENZA</b>	<b>COMPENSO COMPLESSIVO LORDO</b>
Colutta Giorgio	Presidente	50.000	10.000	4.550	64.550
Maffei Flavio	Vice Presidente	20.000	10.000	4.200	34.200
Bernardelle Giampiero (1)	Amministratore Delegato	150.000	10.000	4.550	164.550
Buzio Carlo (2)	Consigliere		7.699	2.800	10.499
Palermo Antonino	Consigliere		10.000	4.950	14.950
Luca Alberto	Consigliere		10.000	3.000	13.000
Rebecca Sergio (3)	Consigliere		9.534	2.200	11.734
Brunello Giampietro (4)	Consigliere		4.959	2.600	7.559
Cantagalli Federica	Consigliere		10.000	3.850	13.850
Romanelli Gianfranco (5)	Consigliere		2.110	1.050	3.160
(1) Emolumenti che vengono riversati a Banca Popolare di Vicenza di cui lo stesso è dipendente					
(2) Nomina in data 26/03/2015					
(3) Dimissioni in data 14/12/2015					
(4) Dimissioni in data 03/07/2015					
(5) Nomina in data 15/10/2015					

**ALLEGATO N. 3**

Compensi stabiliti per l'esercizio 2015 per gli Amministratori delle Società del Gruppo investiti di particolari cariche.

<b>COMPENSI 2015 DELIBERATI DALL'ASSEMBLEA PER LE SOCIETA' DEL GRUPPO</b>	
<b>SOCIETA'</b>	<b>IMPORTO TOTALE</b>
<b>BANCA NUOVA S.p.A.</b>	250.000
<b>FARBANCA S.p.A.</b>	220.000
<b>PRESTINUOVA S.p.A.</b>	180.000
<b>BPV FINANCE Plc</b>	n.p.
<b>NEM SGR S.p.A.</b>	70.000
<b>SERVIZI BANCARI S.c.p.A.</b>	70.000
<b>IMMOBILIARE STAMPA S.c.p.A.</b>	55.000
<b>BPVI Multicredito - Ag. In Att. Finanziaria S.p.A.</b>	n.p.
<b>MONFORTE 19 S.r.l. (solo gruppo economico)</b>	25.000

**ALLEGATO N. 4**
**Banca Popolare di Vicenza - Compensi erogati nell'esercizio 2015 ai componenti del Consiglio di Amministrazione**

BANCA POPOLARE DI VICENZA					
NOMINATIVO	CARICA	COMPENSO PER CARICHE PARTICOLARI	COMPENSO ANNUO	TOTALE GETTONI DI PRESENZA	COMPENSO COMPLESSIVO LORDO
Giovanni Zonin <sup>(1)</sup>	Presidente	897.222	98.694	16.000	1.011.917
Stefano Dolcetta Capuzzo <sup>(2)</sup>	Presidente	105.556	11.611	2.500	119.667
Marino Breganze	Vice Presidente	250.000	110.000	44.100	404.100
Andrea Monorchio	Vice Presidente	150.000	110.000	34.700	294.700
Francesco Iorio <sup>(3)</sup>	Consigliere Delegato	---	---	---	---
Samuele Sorato <sup>(4)</sup>	Consigliere Delegato	---	---	---	---
Giorgio Tibaldo	Consigliere e Segretario	69.611	110.000	37.400	217.011
Paolo Angius	Consigliere	---	110.000	21.500	131.500
Alessandro Bianchi	Consigliere	---	110.000	36.300	146.300
Grazia Bonante <sup>(5)</sup>	Consigliere	---	2.750	500	3.250
Roberto Cappelli <sup>(6)</sup>	Consigliere	---	2.750	500	3.250
Giorgio Colutta	Consigliere	---	110.000	23.000	133.000
Vittorio Domenichelli	Consigliere	---	110.000	35.500	145.500
Giovanna Dossena <sup>(7)</sup>	Consigliere	---	92.889	24.900	117.789
Giovanni Fantoni	Consigliere	---	110.000	32.700	142.700
Maria Carla Macola	Consigliere	---	110.000	24.500	134.500
Matteo Marzotto	Consigliere	---	107.139	18.200	125.339
Franco Miranda <sup>(8)</sup>	Consigliere	---	43.722	13.600	57.322
Alessandro Pansa <sup>(9)</sup>	Consigliere	---	49.556	8.400	57.956
Alvise Rossi Di Schio <sup>(10)</sup>	Consigliere	---	11.111	1.500	12.611
Maurizio Stella	Consigliere	---	102.889	20.500	123.389
Nicola Tognana	Consigliere	---	110.000	24.000	134.000
Giuseppe Zigliotto <sup>(11)</sup>	Consigliere	---	100.833	16.000	116.833
Roberto Zuccato	Consigliere	---	110.000	34.400	144.400

<sup>(1)</sup> Presidente cessato il 23/11/2015

<sup>(2)</sup> Presidente in carica dal 23/11/2015

<sup>(3)</sup> Consigliere Delegato in carica dal 01/06/2015. La retribuzione (cfr. ALLEGATO N. 8) è comprensiva del compenso per la carica di Consigliere Delegato.

<sup>(4)</sup> Consigliere Delegato in carica dal 13/02/2015 al 12/05/2015. Il compenso spettante per la carica di Consigliere della Banca non è stato mai erogato.

<sup>(5)</sup> Consigliere in carica dal 22/12/2015

<sup>(6)</sup> Consigliere in carica dal 22/12/2015

<sup>(7)</sup> Consigliere cessato il 05/11/2015

<sup>(8)</sup> Consigliere cessato il 27/05/2015

<sup>(9)</sup> Consigliere in carica dal 07/7/2015

<sup>(10)</sup> Consigliere cessato il 10/02/2015

<sup>(11)</sup> Consigliere cessato il 01/12/2015



ALLEGATO N. 5

Remunerazioni erogate dalla Banca Popolare di Vicenza e dalle Società del Gruppo per l'esercizio 2015 al proprio Personale dipendente (escluso il "Personale più Rilevante").

AREE DI ATTIVITA'	BANCA POPOLARE DI VICENZA	BANCA NUOVA	FARBANCA	ALTRE SOCIETA' DEL GRUPPO
a) - Investment Banking	4.031.670	0	0	713.701
b) - Retail Banking	189.401.519	32.080.610	1.033.167	10.637.926
c) - Asset Management	1.330.092	0	0	0
d) - Altro	24.931.202	1.485.618	295.011	2.711.606



**Remunerazioni erogate nell'esercizio 2015 al Personale più rilevante ripartite tra le varie categorie di appartenenza.**

Gruppo Banca Popolare di Vicenza								
2015								
Aree di attività	Componenti dell'organo di supervisione strategica	Componenti dell'organo di gestione	Investment banking	Retail banking	Asset management	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo (1)	Altre
Personale più rilevante (numero di persone)	87	2	7	26	-	14	5	-
di cui Alta Dirigenza	2	2	4	6	-	4	5	-
Remunerazione fissa totale	6.084.460	1.478.665	1.754.803	7.212.499	-	3.592.625	769.115	-
di cui Alta Dirigenza	314.230	1.478.665	1.114.767	1.800.311	-	1.350.997	769.115	-
Remunerazione variabile totale	-	-	-	-	-	-	-	-
Remunerazione variabile di competenza di anni precedenti non ancora erogata (2)	-	-	20.000	-	-	-	-	-
di cui Alta Dirigenza	-	-	-	-	-	-	-	-
Importo della correzione ex post applicata nel periodo di riferimento alla remunerazione variabile relativa ad anni precedenti	-	100.000	191.999	40.000	-	-	-	-
di cui Alta Dirigenza	-	100.000	80.000	40.000	-	-	-	-
Numero di beneficiari di pagamenti per trattamenti di inizio del rapporto di lavoro	-	1	1	1	-	2	1	-
di cui Alta Dirigenza	-	1	1	1	-	-	1	-
Importo complessivo di pagamenti per trattamenti di inizio del rapporto di lavoro	-	1.800.000	50.000	700.000	-	75.000	50.000	-
di cui Alta Dirigenza	-	1.800.000	50.000	700.000	-	-	50.000	-
Numero di beneficiari di pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro	-	1	1	3	-	-	-	-
di cui Alta Dirigenza	-	1	1	1	-	-	-	-
Importo complessivo di pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro	-	2.000.000	406.363	815.557	-	-	-	-
di cui Alta Dirigenza	-	2.000.000	406.363	405.557	-	-	-	-
Numero di beneficiari di benefici pensionistici discrezionali	-	-	-	-	-	-	-	-
Importo complessivo di benefici pensionistici discrezionali	-	-	-	-	-	-	-	-

(1) Audit, Compliance e Risk Management

(2) Con riferimento al personale in servizio al 31.12.2015



ALLEGATO N. 7

Informazioni sul Personale più rilevante - ai sensi dell'art. 450 punto 1) lett. i - la cui remunerazione annua totale è pari o superiore ad 1 milione di euro.

Gruppo Banca Popolare di Vicenza	
Remunerazione totale (fascia di importo)	Personale più rilevante (numero risorse)
da € 1.000.000 fino a meno di € 1.500.000	2
da € 1.500.000 fino a meno di € 2.000.000	
da € 2.000.000 fino a meno di € 2.500.000	
da € 2.500.000 fino a meno di € 3.000.000	2

Informazioni previste dal punto 1, Sezione VI della Circolare n. 285/2013 e dall'art. 450 lettera j) del Regolamento UE 575/2013.

<b>BANCA POPOLARE DI VICENZA</b>				
<b>NOMINATIVO</b>	<b>RUOLO</b>	<b>PERIODO PER CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA</b>	<b>RETRIBUZIONE EROGATA (1)</b>	
			<b>FISSA</b>	<b>VARIABILE</b>
Iorio Francesco (2)	Consigliere Delegato e Direttore Generale	01/06/2015 - 31/12/2015	878.505	-
De Francisco Iacopo (3)	Vice Direttore Generale Vicario	22/06/2015 - 31/12/2015	323.476	-
Cauduro Adriano	Vice Direttore Generale	01/01/2015 - 31/12/2015	505.515	-
Sorato Samuele (4)	Consigliere Delegato e Direttore Generale	01/01/2015 - 12/05/2015	600.160	-
Giustini Emanuele (5)	Vice Direttore Generale	01/01/2015 - 03/06/2015	275.888	-
Piazzetta Andrea (6)	Vice Direttore Generale	01/01/2015 - 03/06/2015	269.159	-

<b>BANCA NUOVA</b>				
<b>NOMINATIVO</b>	<b>RUOLO</b>	<b>PERIODO PER CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA</b>	<b>RETRIBUZIONE EROGATA (1)</b>	
			<b>FISSA</b>	<b>VARIABILE</b>
Marin Paolo	Direttore Generale	01/01/2015 - 29/10/2015	599.399	-
Lio Mario	Vice Direttore Generale	01/01/2015 - 31/12/2015	235.806	-

<b>FARBANCA</b>				
<b>NOMINATIVO</b>	<b>RUOLO</b>	<b>PERIODO PER CUI E' STATA RICOPERTA LA CARICA</b>	<b>RETRIBUZIONE EROGATA (1)</b>	
			<b>FISSA</b>	<b>VARIABILE</b>
Vanelli Enrico	Vice Direttore Generale	01/01/2015 - 31/12/2015	102.169	-

(1) Compensi percepiti nel periodo di copertura della carica

(2) Retribuzione all'ingresso una tantum di € 1.800.000

(3) Retribuzione all'ingresso una tantum di € 700.000

(4) Carica da CD ricoperta dal 13/02/2015 al 12/05/2015. Erogati 2 milioni di euro lordi per la risoluzione del rapporto (si veda anche il 4° cpv, paragrafo 2.1, II Parte della presente Relazione)

(5) Erogati 405.557 euro lordi per la risoluzione del rapporto (si veda anche il 4° cpv, paragrafo 2.1, II Parte della presente Relazione)

(6) Erogati 406.363 euro lordi per la risoluzione del rapporto (si veda anche il 4° cpv, paragrafo 2.1, II Parte della presente Relazione)



Gentili Socie, Egregi Soci,

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

*«L'Assemblea ordinaria dei Soci di Banca Popolare di Vicenza - Società per Azioni, riunitasi in seconda convocazione il giorno 26 marzo 2016,*

- *vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione,*
- *sentita l'informativa sull'attuazione nell'esercizio 2015 delle politiche di remunerazione e incentivazione;*
- *sentita l'informativa preventiva sulle politiche di remunerazione e incentivazione per il 2016;*

*delibera di:*

- *approvare le nuove politiche di remunerazione e incentivazione sopra illustrate conferendo ampio mandato al Consiglio di Amministrazione per la loro attuazione;*
- *approvare i criteri e i limiti (in termini di annualità e ammontare massimo) per la determinazione del compenso da accordare in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica proposti con il documento delle politiche retributive del 2016 e descritti nella Parte Terza del presente documento.».*

Vicenza, 26 marzo 2016

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
dott. Stefano Dolcetta Capuzzo