



**Banca  
Popolare di Vicenza**

---

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

**Assemblea dei Soci del 28 aprile 2017**



## INDICE

<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>	<b>5</b>
<b>PARTE PRIMA</b>	<b>7</b>
<b>GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b>	<b>7</b>
<b>1. Ruolo dell'Assemblea</b>	<b>7</b>
<b>2. Il Consiglio di Amministrazione</b>	<b>7</b>
<b>3. Il Comitato Remunerazioni</b>	<b>7</b>
<b>4. Le funzioni aziendali di controllo</b>	<b>8</b>
4.1 <i>Ulteriori Funzioni aziendali coinvolte</i>	9
<b>5. Le Società del Gruppo</b>	<b>9</b>
<b>PARTE SECONDA</b>	<b>10</b>
<b>AMBITI DI APPLICAZIONE</b>	<b>10</b>
<b>1. Identificazione del Personale più Rilevante</b>	<b>10</b>
<b>2. La remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo del Gruppo</b>	<b>11</b>
<b>3. La remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo della Banca Popolare di Vicenza</b>	<b>12</b>
3.1 <i>Il Consiglio di Amministrazione</i>	12
3.2 <i>Il Collegio Sindacale</i>	12
<b>4. La remunerazione del personale dipendente del Gruppo</b>	<b>12</b>
<b>5. La remunerazione per particolari categorie</b>	<b>14</b>
<b>6. Principi ispiratori delle politiche di remunerazione</b>	<b>14</b>
<b>PARTE TERZA</b>	<b>16</b>
<b>INFORMATIVA SULL'APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ESERCIZIO 2016</b>	<b>16</b>
<b>1. Compensi Organi di amministrazione e controllo delle società del Gruppo</b>	<b>16</b>
1.1 <i>Compensi riconosciuti agli Amministratori investiti di particolari cariche delle Società del Gruppo</i>	16
<b>2. Organi di amministrazione e controllo della Banca Popolare di Vicenza</b>	<b>17</b>
2.1 <i>Compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione</i>	17
2.2 <i>Compensi spettanti ai componenti del Collegio Sindacale</i>	18
<b>3. Personale dipendente del Gruppo</b>	<b>19</b>
3.1 <i>Retribuzione "Personale più Rilevante"</i>	20
<b>4. Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato</b>	<b>21</b>
<b>5. Attività del Comitato Remunerazioni</b>	<b>21</b>
<b>6. Verifica annuale della funzione di revisione interna sull'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione nell'esercizio 2016</b>	<b>22</b>
<b>PARTE QUARTA</b>	<b>24</b>
<b>POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO – ESERCIZIO 2017</b>	<b>24</b>
<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>24</b>
<b>2. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE</b>	<b>24</b>
<b>3. Politiche di remunerazione per i componenti degli Organi di amministrazione e controllo di Gruppo</b>	<b>26</b>
<b>4. Politiche di remunerazione per i componenti degli Organi di amministrazione e controllo della Banca Popolare di Vicenza</b>	<b>27</b>
4.1 <i>Compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione</i>	27
4.2 <i>Compensi spettanti ai componenti del Collegio Sindacale</i>	28
<b>5. Politiche di remunerazione per particolari categorie non legate da rapporto di lavoro subordinato</b>	<b>28</b>
<b>6. Politiche di remunerazione per il personale dipendente del Gruppo</b>	<b>28</b>



6.1 Retribuzione Fissa	29
6.2 Benefits	29
6.3 Retribuzione variabile	29
<b>7. La componente variabile 2017 del “Personale più Rilevante”</b>	<b>31</b>
7.1 Sistema di incentivazione di lungo termine (LTI 2017-2019)	31
7.1.1 Personale più Rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo	32
7.2 Clausole di malus e claw back	33
7.3 Clausola correttiva sistema incentivante LTI	34
<b>8. Severance - Trattamenti di fine rapporto e/o cessazione della carica</b>	<b>34</b>
<b>PARTE QUINTA</b>	<b>37</b>
<b>1. Piano Compensi Premi Fedeltà per il triennio 2014 – 2016</b>	<b>37</b>



Gentili Socie, Egregi Soci,

Vi abbiamo convocati in Assemblea ordinaria per approvare, a norma dello Statuto sociale, le politiche di remunerazione e incentivazione. La presente Relazione è predisposta in conformità alle Disposizioni di Vigilanza per le Banche, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 della Circolare 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito le «Disposizioni di Vigilanza» o «Circolare n. 285/2013»), in attuazione della direttiva 2013/36/UE (cd. CRD IV - *Capital Requirements Directive*). La presente politica è inoltre redatta in ottemperanza al Regolamento Delegato (UE) 604/2014 ad integrazione della CRD IV che disciplina l'approccio metodologico per l'individuazione del Personale più Rilevante.

Ai sensi delle vigenti Disposizioni in materia, viene sottoposta all'Assemblea:

- l'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione riferite all'esercizio 2016 applicate in Banca Popolare di Vicenza e nelle società del Gruppo nonché 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.

Vengono inoltre sottoposte all'Assemblea, ai fini della loro approvazione:

- le politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo per il 2017 che tengono conto delle citate Disposizioni di Vigilanza e della normativa vigente in materia;
- i limiti e i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica.

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.

Le principali modifiche rispetto alla politica di remunerazione di Gruppo del 2016 sono:

- l'adeguamento della remunerazione dei Dirigenti a congruità rispetto al ruolo ricoperto, attivando interventi mirati, in funzione della performance/criticità del ruolo e del posizionamento retributivo rispetto ai benchmark di mercato;
- la previsione di un sistema variabile **autofinanziato** a lungo termine (LTI) per il Personale più Rilevante sulla base della normativa cogente in linea con il nuovo piano strategico in fase di finalizzazione e che prevede l'eventuale maturazione del bonus **solo a partire dalle competenze 2019**.
- la revisione dei limiti e dei criteri relativi ai trattamenti di fine rapporto/cessazione anticipata della carica.



## 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;
- *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;
- *Guidelines on remuneration policies under Articles 74 and 75 of Directive 2013/36/UE and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) no 575/2013* dell'EBA del 21 dicembre 2015;
- *ESMA, guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD* del 31 marzo 2016.



## PARTE PRIMA

### GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

#### 1. RUOLO DELL'ASSEMBLEA

In ottemperanza con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, l'Assemblea ordinaria dei soci della Capogruppo, oltre alle materie attribuite alla sua competenza dalla legge o dallo Statuto:

- stabilisce i compensi spettanti agli organi da lei nominati;
- 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, i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

#### 2. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nella sua funzione di supervisione strategica elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. Esso assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

L'organo con funzione di supervisione strategica definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo. Esso, in particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

#### 3. IL COMITATO REMUNERAZIONI

La Capogruppo ha istituito, all'interno del Consiglio di Amministrazione, un Comitato Remunerazioni ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza previste per le banche di maggiore dimensione o complessità operativa.

Il Comitato è un organismo collegiale che si compone di non meno di tre e non più di cinque Componenti, nominati dal Consiglio secondo le disposizioni statutarie vigenti.

E' composto esclusivamente da Amministratori non Esecutivi, la maggioranza dei quali Indipendenti.

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.

Le competenze del Comitato si intendono riferite, come linee guida, anche alle Banche e Società del Gruppo. Le proposte e i pareri del Comitato vanno sottoposti al Consiglio e tramite questo, per quanto di competenza, ai Consigli di Amministrazione delle Banche e Società del Gruppo.

#### 4. LE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO

Le funzioni aziendali di controllo della Capogruppo 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.

##### ▪ **Ruolo della Funzione Risk Management**

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.

##### ▪ **Ruolo della Funzione Compliance**

La Funzione 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".



#### ▪ **Ruolo della Funzione Internal Audit**

Così come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la Funzione Internal Audit verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa vigente.

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.

#### **4.1 Ulteriori Funzioni aziendali coinvolte**

##### ▪ **Ruolo della Funzione Risorse Umane**

La Funzione Risorse Umane coordina l'intero processo di elaborazione della politica di remunerazione e incentivazione curandone l'esecuzione per il personale dipendente una volta ricevuta l'approvazione da parte degli organi competenti e delle funzioni aziendali di controllo.

La Funzione Risorse Umane è inoltre responsabile della trasmissione annuale dei dati richiesti dalle Disposizioni di Vigilanza in materia (tra cui "high earners" e "benchmarking").

##### ▪ **Ruolo della Funzione Segreteria Generale**

La Funzione Segreteria Generale presidia i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e contribuisce, per quanto di competenza, alla redazione dell'Informativa al pubblico e all'Assemblea.

##### ▪ **Ruolo della Funzione Organizzazione**

La Funzione Organizzazione contribuisce al processo di identificazione del "Personale più Rilevante" in materia di identificazione dei ruoli e delle responsabilità delle strutture organizzative.

## **5. LE SOCIETÀ DEL 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 Banche e delle Società Controllate approvano, se previsto dal rispettivo Statuto e su proposta dei rispettivi Consigli di Amministrazione, il documento sulle politiche di remunerazione di Gruppo assicurando, qualora necessario, l'opportuno adattamento alle specificità proprie delle società ovvero comunicando, anche ex post, le eventuali variazioni rese necessarie.

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.



## PARTE SECONDA

### AMBITI DI APPLICAZIONE

#### 1. IDENTIFICAZIONE DEL 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 svolto con cadenza almeno annuale 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" o "Risk Takers").

I Risk Takers sono individuati come le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Bancario, in linea con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza ed in applicazione dei criteri definiti dal Regolamento delegato UE n. 604/2014:

- l'articolo 3 del Regolamento stabilisce i criteri qualitativi, che attengono, principalmente, al ruolo, al potere decisionale ed alle responsabilità attribuite al personale;
- l'articolo 4 stabilisce i criteri quantitativi ovvero le soglie riguardanti il livello della remunerazione complessiva attribuita ad un membro del personale.

Il processo di identificazione prevede il coinvolgimento di diverse strutture aziendali della Capogruppo, in relazione all'ambito di analisi di competenza, oltre che la collaborazione di soggetti esterni quali, ad esempio, l'Associazione Bancaria Italiana (ABI).

La Funzione Risorse Umane di Capogruppo coordina le attività di identificazione del "Personale più Rilevante", secondo il processo di seguito descritto.

1. Individuazione delle variabili di analisi per l'identificazione del "Personale più Rilevante": in questa fase, nel rispetto della normativa che fornisce i criteri qualitativi e quantitativi di riferimento (artt. 3 e 4 del Regolamento delegato UE) ed in relazione alla realtà aziendale ed alle modalità operative del Gruppo Banca Popolare di Vicenza, si definisce l'insieme delle variabili di analisi per l'identificazione dei Risk Takers.
2. Identificazione dei Risk Takers secondo i criteri quali-quantitativi: questa fase si suddivide in due sotto fasi, ciascuna con l'obiettivo di identificare le categorie di "Personale più Rilevante" secondo criteri di tipo qualitativo oppure di tipo quantitativo.
3. Eventuale esclusione di "titolari" dai Risk Takers: dato che i criteri quantitativi adottati danno luogo ad "ipotesi" in merito al fatto se vi sia impatto o meno da parte dei Risk Takers sul profilo di rischio dell'ente, è previsto da normativa<sup>1</sup> che la Banca possa stabilire che, in base a condizioni oggettive, taluni membri del personale individuati sulla base dei criteri quantitativi, non abbiano in realtà alcun impatto sostanziale e, quindi siano da escludere dal perimetro del "Personale più Rilevante".

Le fasi del processo, sopra citate, vengono effettuate nello stesso modo sia per la Capogruppo sia per ciascuna delle Banche/Società Controllate.

L'analisi per l'identificazione del "Personale più Rilevante" viene, infatti, condotta dalle strutture della Capogruppo avendo a riferimento ed analizzando l'intero personale del Gruppo Banca Popolare di Vicenza, come indicato dalla stesse Disposizioni di Vigilanza<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Regolamento delegato UE n. 604/2014, art. 4, par. 2, punto b) e par. 3.

<sup>2</sup> Disposizioni di Vigilanza, Circ. n. 285/2013 - Cfr. Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima, Sezione I, paragrafo 6: "Nel caso di gruppi, la società capogruppo applica il citato Regolamento per identificare il Personale più Rilevante per il gruppo avendo riguardo a tutte le società del gruppo, siano esse assoggettate o no alla presente disciplina su base individuale."



Il “Personale più Rilevante” identificato viene comunicato all’Assemblea dei Soci nell’ambito della presente Relazione ed ai singoli soggetti interessati mediante apposita comunicazione scritta.

Gli esiti del processo di identificazione sono adeguatamente motivati e formalizzati, includendo anche le valutazioni effettuate sul Personale che soddisfa i criteri relativi alla remunerazione ma le cui attività professionali sono state considerate prive di un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’ente.

## **2. LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DEL GRUPPO**

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 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 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.

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.



### **3. LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DELLA BANCA POPOLARE DI VICENZA**

#### ***3.1 Il Consiglio di Amministrazione***

L'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, delibera la determinazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e la medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio, 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.

Per i consiglieri non esecutivi sono di norma evitati meccanismi di incentivazione. Ove presenti, essi rappresentano comunque una parte non significativa della remunerazione e sono definiti nel rigoroso rispetto dei criteri indicati dalle Disposizioni di Vigilanza. Lo stesso vale per la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, considerato che tale figura non svolge un ruolo esecutivo.

L'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è coerente con il ruolo centrale a esso attribuito ed è determinato ex ante in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dall'Organo con funzione di gestione, salva diversa decisione adottata dall'Assemblea se previsto dallo Statuto, su proposta del Consiglio di Amministrazione e con i quorum costitutivi e deliberativi indicati dalle Disposizioni di Vigilanza.

#### ***3.2 Il 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.

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.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

### **4. LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL GRUPPO**

Nell'elaborazione delle politiche retributive è necessario tenere presenti i contenuti delle disposizioni di legge (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.

Nella componente retributiva fissa vengono ricomprese, oltre alla retribuzione tabellare, le indennità modali e di ruolo o indennità per compensare particolari disagi o rischi, i benefici propri del *welfare* aziendale derivanti da contrattazione collettiva, benefit riguardanti l'utilizzo di autovetture ed alloggi, eventualmente attribuiti in base a specifiche esigenze operative.

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).

Con il concetto di pay-mix si intende la suddivisione percentuale della retribuzione totale fra le componenti fisse e quelle variabili.

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).

La componente variabile è, infine, 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 possono condurre a una riduzione, azzeramento ovvero al recupero delle componenti corrisposte.

E' bene ricordare che gli interventi sulla retribuzione fissa, tradizionalmente rientranti nella definizione dei riconoscimenti di merito, sono costituiti dalla promozione ad un inquadramento superiore, laddove sussista un effettivo incremento di responsabilità ovvero una prolungata serie di prestazioni eccellenti e 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.

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.

Si ricorda che ai fini delle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione, si considera funzione aziendale di controllo anche la Funzione Risorse Umane.

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 e di quanto stabilito e dovuto ai sensi del CCNL e della normativa vigente sono assoggettati alle disposizioni proprie della retribuzione variabile previste nel par. 2.1 della Sezione III della citata Circolare n. 285/2013.

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.



## 5. LA REMUNERAZIONE PER PARTICOLARI CATEGORIE

La remunerazione dei Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede e degli Agenti in Attività Finanziaria che, per sua natura, è interamente variabile, 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 di Vigilanza; 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 Consulente Finanziario abilitato all'offerta fuori sede/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 di Vigilanza, 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.

Nell'ambito dell'identificazione del cd. "Personale più Rilevante" la Capogruppo verifica annualmente l'eventuale presenza anche tra i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede 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.

Per i soggetti identificati come "Personale più Rilevante" la remunerazione si compone di una parte "ricorrente" e di una "non ricorrente", qualora vengano attivati nel Gruppo sistemi incentivanti formalizzati; alla parte "non ricorrente" si applicano le norme più stringenti previste per il "Personale più Rilevante".

In particolare, per i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede, la determinazione dei compensi deve inoltre tenere conto di indicatori qualitativi per misurare l'adozione di comportamenti corretti e dei rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulle società del Gruppo, quali, in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reclami formali da parte dei clienti e/o di rilievi da parte delle funzioni aziendali di controllo o delle autorità di vigilanza.

Le regole di questo paragrafo non si applicano nei confronti degli Agenti e dei Consulenti Finanziari, non qualificati come Personale più Rilevante, che siano iscritti all'albo da meno di tre anni e che non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche o intermediari finanziari non bancari.

## 6. PRINCIPI ISPIRATORI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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, 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 TERZA

### INFORMATIVA SULL'APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ESERCIZIO 2016

La presente sezione rappresenta all'Assemblea l'informativa quali – quantitativa sull'applicazione delle politiche di remunerazione del personale per l'anno 2016.

#### 1. COMPENSI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO

Si rappresenta come nel corso dell'esercizio 2016 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.

In particolare, i compensi corrisposti si componevano di una parte fissa e dei gettoni di presenza.

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 2016.

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 2016.

#### *1.1 Compensi riconosciuti agli Amministratori investiti di particolari cariche delle Società del Gruppo*

Con riferimento ai compensi riconosciuti per l'esercizio 2016 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 2015 delle predette società del Gruppo approvato dalle rispettive Assemblee;
- delle previsioni di budget 2016 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*" 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 2016 agli Amministratori delle Società del Gruppo Banca Popolare di Vicenza investiti di particolari cariche, come da ALLEGATO N. 3.



## 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 2016, le politiche di remunerazione nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca (cosiddetta informativa *ex post*).

### 2.1 Compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione

Si rappresenta come nel corso dell'esercizio 2016 le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione abbiano trovato esecuzione nel rispetto delle norme statutarie e delle determinazioni dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea del 7 luglio 2016, chiamata a rinnovare l'intero Consiglio di Amministrazione a seguito della trasformazione della Capogruppo in Società per Azioni, ha proceduto alla determinazione dei nuovi compensi per i Consiglieri di Amministrazione. Fino a tale data è stato corrisposto il compenso già stabilito dall'Assemblea dei soci dell'11 aprile 2015.

Nello specifico:

- ai componenti del Consiglio di Amministrazione in carica **sino all'Assemblea dei Soci del 7 luglio 2016 chiamata a rinnovare l'intero Consiglio di Amministrazione<sup>3</sup>**:
  - è stato corrisposto *pro rata temporis* un importo complessivo di euro 965.111,11 quale compenso annuo, per l'esercizio 2016, determinato per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione in euro 100.000,00, incrementato – una sola volta anche per la prevista partecipazione a più organismi - di euro 10.000,00 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;
  - è stato corrisposto *pro rata temporis* un importo complessivo di euro 783.027,78 quale compenso annuo per le cariche particolari previste dallo Statuto sociale ai sensi dell'art. 2389 c.c., determinato dal Consiglio di Amministrazione, su conforme proposta del Comitato Remunerazioni e con il parere favorevole del Collegio Sindacale;
  - sono stati corrisposti euro 239.700,00 quali gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo (fino alla sua scadenza) e dei Comitati con funzioni consultive o deliberative;
- ai componenti del Consiglio di Amministrazione in carica **a partire dall'Assemblea dei Soci del 7 luglio 2016 chiamata a rinnovare l'intero Consiglio di Amministrazione<sup>4</sup>**:
  - è stato corrisposto *pro rata temporis* dalla data di inizio della carica un importo complessivo di euro 411.888,89, quale compenso determinato - per ciascuno degli esercizi 2016, 2017 e 2018 e, quindi, fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018 – in euro 80.000,00 (oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del proprio ufficio), per ciascun componente il Consiglio di Amministrazione.  
L'Assemblea ha, inoltre, determinato in euro 500,00 l'importo delle medaglie di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione a favore di tutti i Consiglieri, ad esclusione di quelli investiti di cariche particolari (Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato) e di quelli che fanno parte dei Comitati endo-consiliari. Si precisa, al riguardo, che al 31 dicembre 2016 tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione risultavano investiti di cariche particolari o componenti di Comitati endo-consiliari e, pertanto, non sono state corrisposte medaglie di presenza;

<sup>3</sup> Ovvero al 12 luglio 2016, data di iscrizione nel Registro delle Imprese del verbale dell'Assemblea straordinaria degli Azionisti del 7 luglio 2016 che, nell'ambito della modifica dello Statuto sociale della Banca, ha variato la composizione del Consiglio di Amministrazione diminuendone il numero da un minimo di 9 fino a un massimo di 13 membri.

<sup>4</sup> Ovvero dal 12 luglio 2016, data di iscrizione nel Registro delle Imprese del verbale dell'Assemblea straordinaria degli Azionisti del 7 luglio 2016 che, nell'ambito della modifica dello Statuto sociale della Banca, ha variato la composizione del Consiglio di Amministrazione diminuendone il numero da un minimo di 9 fino a un massimo di 13 membri.



- è stato corrisposto *pro rata temporis* un importo complessivo di euro 233.333,33 quale compenso annuo per le cariche particolari previste dallo Statuto sociale ai sensi dell'art. 2389 c.c., determinato dal Consiglio di Amministrazione, su conforme proposta del Comitato Remunerazioni e con il parere favorevole del Collegio Sindacale;
- sono stati complessivamente corrisposti euro 193.666,67 quale compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione alle riunioni dei Comitati endo-consiliari.

Ai sensi delle Disposizioni, in allegato (ALLEGATO N. 4A e ALLEGATO N. 4B) i prospetti che riportano le informazioni sulla remunerazione complessiva dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto concerne il trattamento economico relativo al Consigliere Delegato e Direttore Generale in carica sino al 4 dicembre 2016 si rimanda a quanto contenuto nel successivo paragrafo relativo al personale più rilevante.

Al Consigliere Delegato in carica dal 6 dicembre 2016 è stato corrisposto un compenso, onnicomprensivo per la carica di Consigliere Delegato, Amministratore e di componente dei Comitati endo-consiliari, fissato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile, nella misura annua di euro 700.000,00. Detto compenso è stato corrisposto *pro rata temporis* dalla data di inizio della carica per un importo complessivo di euro 36.555,56.

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 2016, 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.

## ***2.2 Compensi spettanti ai componenti del Collegio Sindacale***

Nel corso dell'esercizio 2016 le politiche di remunerazione a favore del Collegio Sindacale hanno trovato esecuzione nel rispetto del dettato statutario e delle deliberazioni dell'Assemblea dei Soci.

Si rappresenta che, in data 28 e 29 marzo 2016, gli allora componenti del Collegio Sindacale hanno comunicato le proprie dimissioni irrevocabili dalla rispettiva carica con effetto dalla data dell'Assemblea degli Azionisti chiamati alla nomina dei nuovi membri del Collegio medesimo, tenutasi il 7 luglio 2016.

Pertanto:

- conformemente alla deliberazione assunta dall'Assemblea dei Soci del 26 aprile 2014, per gli esercizi 2014, 2015 e 2016, **per il periodo dal 1° gennaio 2016 e fino all'Assemblea di rinnovo del Collegio Sindacale del 7 luglio 2016**, al Collegio Sindacale:
  - è stato corrisposto *pro rata temporis* un importo complessivo di euro 124.798,56 quale compenso annuo determinato in euro 120.000,00 per ciascun Sindaco effettivo e un importo di euro 93.598,92 quale compenso annuo determinato in euro 120.000,00 aumentato del 50% a favore del Presidente del Collegio;
  - sono stati corrisposti complessivi euro 60.500,00 quali gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e dei Comitati con funzioni consultive o deliberative
- conformemente alla deliberazione assunta **dall'Assemblea dei Soci del 7 luglio 2016**, per gli esercizi 2016, 2017 e 2018, quindi, fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del



bilancio al 31 dicembre 2018, al Collegio Sindacale:

- è stato corrisposto *pro rata temporis* un importo complessivo di euro 116.000,00 quale compenso annuo determinato in euro 120.000,00 per ciascun Sindaco effettivo e un importo di euro 87.000,00 quale compenso annuo determinato in euro 180.000,00 a favore del Presidente del Collegio.

Non sono stati determinati gettoni o medaglie di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endo-consiliari.

Si evidenzia, infine, 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 7 luglio 2016 fino al 7 luglio 2017, è stato corrisposto un premio complessivo di euro 825.187,50. Inoltre, per una copertura integrativa della responsabilità degli Amministratori e Sindaci, è stato corrisposto un rateo di premio di € 370.323,89. Tali assicurazioni non coprono, ovviamente, fatti dolosi.

Per la copertura Spese legali di difesa, stipulata a decorrere dal 30 giugno 2016 fino al 30 giugno 2017, è stato corrisposto un premio complessivo di euro 56.195, 29.

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

### 3. PERSONALE DIPENDENTE DEL GRUPPO

Nel richiamare i principi ispiratori delle politiche di remunerazione e incentivazione, 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 di Vigilanza. Gli interventi sulla componente fissa diversi da quelli contrattualmente dovuti (promozioni e *ad personam*) hanno riguardato complessivamente n. 62 risorse, di cui n. 4 appartenenti al "Personale più Rilevante", sulle circa 5.300 a livello di Gruppo (pari a circa l'1% della popolazione) e l'importo complessivo su base annua è stato pari a circa 500.000 euro.

Con riferimento alla componente variabile e, in particolare, ai provvedimenti meritocratici per il 2015 (da erogare nel 2016) si evidenzia che non è stato effettuato alcun riconoscimento a livello di Gruppo.

Si precisa inoltre che in considerazione del particolare contesto economico e per ragioni di natura prudenziale, per l'esercizio del 2016 il Consiglio di Amministrazione aveva deliberato di non avviare sistemi incentivanti regolamentati all'interno del Gruppo.

Si evidenzia che non sono previsti riconoscimenti relativi alla componente variabile definita nelle politiche di remunerazione dell'esercizio 2016 per ragioni di contenimento dei costi.

Inoltre, si fa presente che nel mese di dicembre 2016 è stato sottoscritto un accordo sindacale che, tra l'altro, prevede la possibilità di accesso al Fondo di Solidarietà del Credito al personale di tutte le Società del Gruppo che matura il diritto alla pensione dal 1.7.2017 al 31.12.2019 e la possibilità di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro per i dipendenti che, entro il 30.6.2017, risultino in possesso dei requisiti stabiliti dalla legge per avere diritto al trattamento pensionistico A.G.O. con



previsioni di incentivo nei limiti della Circolare 285 di Banca d'Italia.

Si rileva, infine, che a dipendenti non appartenente alla categoria del Personale più Rilevante, nell'anno 2016, è stato riconosciuto ad una risorsa un importo pari ad euro 5.000 lordi a titolo di bonus d'ingresso e ad un totale di n° 45 risorse un complessivo importo a pari a circa euro 1,4 milioni lordi attraverso la definizione di accordi individuali transattivi volti ad evitare futuri contenziosi relativamente al pregresso rapporto di lavoro.

Per l'anno 2015 (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 73.000.

Si riportano in allegato (ALLEGATO N. 5) i dati relativi alla remunerazione fissa (escluso il "Personale più Rilevante") erogata dalla Banca Popolare di Vicenza e dalle Società del Gruppo per l'esercizio 2016.

### **3.1 Retribuzione "Personale più Rilevante"**

Nel richiamare, in via preliminare, i criteri di classificazione del "Personale più Rilevante" del 2016 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 all'esercizio 2012 non sono state erogate le quote differite per il personale dipendente della Banca Popolare di Vicenza.

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 stati erogati benefici pensionistici discrezionali.

Ai sensi e per gli effetti della lettera h) vi) dell'art. 450 della CRR si evidenzia che, nell'esercizio 2016, a n. 7 dipendenti appartenenti alla categoria del "Personale più Rilevante" del Gruppo è stato riconosciuto un importo complessivo pari a euro 3.375.750 lordi per la risoluzione del rapporto di lavoro. L'importo più elevato riconosciuto ad una singola persona è stato pari a euro 2.011.118 lordi di cui euro 1.750.000 lordi erogati nell'anno 2016 ed euro 261.118 lordi corrisposti nel mese di gennaio 2017.

Un singolo importo di euro 650.000 lordi è stato pagato in esecuzione di una transazione conclusa nel 2015 e in ragione di un provvedimento giudiziario provvisorio, dato che la transazione stessa è stata impugnata dalla Banca di fronte al Tribunale di Vicenza nell'ambito di un giudizio dove la Banca contesta il diritto al pagamento. La decisione di merito non è stata ancora adottata dall'Autorità Giudiziaria ed è già stata presentata un'azione di responsabilità al fine di recuperare le somme sin qui corrisposte oltre al risarcimento del danno ulteriore.

Non sono stati erogati a Personale più Rilevante bonus d'ingresso nell'esercizio di riferimento.

Per quanto concerne la risoluzione del rapporto di lavoro con l'ex Consigliere Delegato e Direttore Generale Francesco Iorio si evidenzia che lo stesso ha prestato la sua attività lavorativa alle dipendenze di BPVI dal 1 giugno 2015 al 30 dicembre 2016.

Le condizioni economiche della risoluzione del rapporto di lavoro e di amministrazione di Francesco Iorio con BPVI erano state predeterminate negli accordi contrattuali da lui stipulati con il precedente Organo di gestione della Banca nel luglio 2015. Tali accordi prevedevano, in caso di risoluzione senza giusta causa del rapporto di lavoro e di amministrazione del dott. Iorio da parte della Banca, come pure in caso di dimissioni per giusta causa del dott. Iorio (fattispecie nella quale erano espressamente ricompresi i casi della riduzione delle sue deleghe ovvero del suo affiancamento da parte di altro amministratore delegato), un indennizzo di euro 1,5 mln lordi in aggiunta al costo del preavviso di 12 mesi.



Questi accordi originari sono stati rinegoziati nel luglio 2016, successivamente all'acquisizione da parte del Fondo Atlante del controllo della BPVI, con la riduzione da euro 1,5 a 1 mln lordo del predetto indennizzo aggiuntivo rispetto al preavviso, il suo collegamento ad un impegno di non concorrenza del dott. Iorio, e la previsione di un suo progressivo decremento, sino al suo totale azzeramento nell'arco di due anni.

In data 6 dicembre 2016, il Consiglio di Amministrazione di Banca Popolare di Vicenza ha preso atto delle dimissioni da Consigliere Delegato ed approvato le condizioni della risoluzione del rapporto di lavoro di Francesco Iorio.

L'accordo di risoluzione ha previsto il riconoscimento a favore del dott. Iorio del solo costo aziendale del preavviso di 12 mesi previsto dai predetti accordi contrattuali, ossia il costo aziendale della sua remunerazione annua fissa di euro 1,5 mln lordi pari a euro 2.011.118. Il dott. Iorio ha infatti rinunciato all'indennità suppletiva, già ridotta a euro 1 mln nell'accordo del luglio 2016, in caso di suo licenziamento senza giusta causa o di sue dimissioni per giusta causa, a fronte del suo impegno di non concorrenza, cui la Banca ha correlativamente rinunciato.

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 ai compensi corrisposti nell'anno 2016.

#### **4. 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 1 solo collaboratore per un compenso complessivo erogato pari a circa 3.000 euro.

Si evidenzia che nel corso dell'anno 2016 è stato erogato un compenso pari a 250.000 euro lordi a fronte della risoluzione anticipata del contratto di collaborazione a progetto di un soggetto appartenente alla categoria del Personale più Rilevante che ha ultimato l'attività di collaborazione alla fine dell'esercizio precedente.

Nell'ambito della categoria dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato particolare rilevanza assumono i Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede e gli Agenti in Attività Finanziaria.

Si evidenzia che il Gruppo si è avvalso di una rete di n. 109 Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede ed ha fatto ricorso a n. 107 Agenti in Attività Finanziaria collegati alla società BPVI Multicredito – Agenzia in Attività Finanziaria S.p.A. (dati al 31 dicembre 2016).

I compensi liquidati ai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede e agli Agenti in Attività Finanziaria sono stati pari a circa 6 milioni di euro.

Nessun sistema incentivante (riferibile al concetto di remunerazione non ricorrente sopra illustrato) è stato avviato nel corso del 2016 nei confronti di Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede o Agenti in Attività Finanziaria.

#### **5. ATTIVITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONI**

Nel corso dell'esercizio 2016 il Comitato Remunerazioni si è riunito n. 11 volte ed è stato interessato dalle seguenti principali attività:

- remunerazione del "Personale più Rilevante": 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;

- relazione sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo;
- aggiornamento della classificazione del “Personale più Rilevante” del Gruppo;
- approvazione del nuovo Regolamento del Comitato Remunerazioni;
- verifica effettuata dalla Direzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione e incentivazione adottate dal Gruppo nel 2015 alle politiche interne e alle disposizioni normative con particolare riferimento alle erogazioni legate a meccanismi incentivanti 2014 e alle politiche approvate per il 2015;
- ricognizione su assetto delle retribuzioni, sistemi premianti e costo del lavoro.

Nel corso del 2017 il Comitato Remunerazioni si è riunito n. 5 volte sino alla data della presente Assemblea ed è stato interessato a temi quali:

- provvedimenti e remunerazione del “Personale più Rilevante”;
- compensi di esponenti aziendali (Organi di amministrazione e controllo) di società del Gruppo;
- informativa preliminare sulle Linee guida della politica di remunerazione 2017 così come richiesto da BCE con lettera dell’8/12/2016 ECB/SSM/2016-V3AFM0G2D3A6E0QWDG59/23 avente ad oggetto “Decision establishing prudential requirements”;
- relazione sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo;
- aggiornamento della classificazione del “Personale più Rilevante” del Gruppo.

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.

## **6. VERIFICA ANNUALE DELLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA SULL’APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE NELL’ESERCIZIO 2016**

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la Direzione Internal Audit ha effettuato la verifica annuale di rispondenza delle prassi di remunerazione e incentivazione attuate nell’esercizio 2016 dal Gruppo BPVi alle politiche interne ed alle disposizioni normative di Vigilanza, con specifico riferimento alle erogazioni legate ai meccanismi incentivanti o discrezionali, in relazione ai risultati 2015, e alle politiche approvate per il 2016.

L’analisi della prassi operativa ha fatto emergere, come, a fronte dell’assenza di un sistema incentivante deliberato a valere sui risultati 2015, e coerentemente con la situazione di difficoltà economica, finanziaria e patrimoniale che sta coinvolgendo il Gruppo BPVi, nell’esercizio 2016 non è risultata erogata al personale alcuna somma a titolo di bonus per provvedimenti meritocratici.

Inoltre, si è potuto riscontrare che la gestione delle cessazioni dei rapporti di lavoro del personale, così come le nuove assunzioni, avvenute nel periodo analizzato, soprattutto con riferimento al Top Management, sono state gestite con un ancor più rigoroso rispetto delle Disposizioni di Vigilanza rispetto al passato.

Alla luce di tali aspetti si ritiene di poter esprimere sulla prassi operativa posta in essere un giudizio di complessiva adeguatezza, ancorché vi siano alcune aree di miglioramento come di seguito rappresentato.

Nel richiamare, infatti, come anche per l’esercizio 2016, in considerazione della richiamata “perdurante fase congiunturale complessa” e per “mantenere un presidio della dinamica dei costi



ispirato a principi di sana e prudente gestione” il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, abbia deliberato di non attivare sistemi incentivanti formalizzati, si ritiene di evidenziare, come già fatto a conclusione delle precedenti verifiche, che una piena adeguatezza allo spirito delle Disposizioni di Vigilanza potrà essere raggiunta solamente quando le condizioni aziendali permetteranno di definire un sistema premiante compiutamente strutturato, rivolto a tutto il personale ed articolato secondo obiettivi coerenti con i piani strategici ed il RAF e declinati a livello di unità di business ed individuale. La richiesta di attivazione di un sistema di remunerazione è stata peraltro formalizzata anche dalla Banca Centrale Europea nell’ambito degli esiti del processo di review (SREP), comunicati a dicembre 2016.

Proprio nell’intento di recepire tali indicazioni e compatibilmente con la fase di ristrutturazione in essere, il C.d.A. e le Strutture competenti stanno ponendo in essere un primo sforzo volto a sottoporre all’Assemblea 2017 un Piano incentivante a lungo termine, rivolto al solo Personale più Rilevante, che copra il triennio 2017-2019 con attivazione a partire dal 2020.

Considerato, infine, che come noto tra la fine dell’esercizio 2016 e l’inizio del 2017 vi è stato un rinnovamento significativo del Vertice aziendale, la verifica ha preso in considerazione anche la gestione del processo di risoluzione di n.ro 4 rapporti di lavoro, tra cui il Vicedirettore Generale Vicario, e/o delle nuove assunzioni di personale dirigenziale, avvenuti fino al 28 febbraio 2017, senza rilevare aspetti di particolare rilevanza.



## PARTE QUARTA

### POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO – ESERCIZIO 2017

#### 1. INTRODUZIONE

La presente politica di remunerazione e incentivazione è stata declinata nel rigoroso rispetto della normativa e coerentemente con le linee guida definite ed approvate dal Consiglio di Amministrazione nel mese di marzo 2017, tenendo anche conto delle indicazioni fornite dalla BCE e in un’ottica di contenimento dei costi.

Gli elementi caratterizzanti delle politiche di remunerazione del Gruppo Banca Popolare di Vicenza per il 2017 sono i seguenti:

- a) contenimento del costo del lavoro
- b) rigoroso rispetto della normativa vigente
- c) applicazione di una politica che sia prudente e lungimirante con un percorso finalizzato al mantenimento di una solida base patrimoniale.

Le principali linee guida sono:

- l’adeguamento della remunerazione dei Dirigenti a congruità rispetto al ruolo ricoperto, attivando interventi mirati in funzione della performance/criticità del ruolo e del posizionamento della retribuzione rispetto ai benchmark di mercato;
- la previsione di un sistema variabile **autofinanziato** a lungo termine (LTI) per il Personale più Rilevante sulla base della normativa cogente in linea con il nuovo piano strategico in fase di finalizzazione e che prevede l’eventuale maturazione del bonus **solo a partire dalle competenze 2019**.

#### 2. IDENTIFICAZIONE DEL 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, il processo di auto-valutazione volto ad identificare le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio delle società del Gruppo (cosiddetto “Personale più Rilevante”).

A tal fine ci si è avvalsi della collaborazione della Direzione *Risk Management*, della Direzione Sviluppo Organizzativo e Sicurezza, della Direzione Personale, della Direzione Pianificazione e Controllo di Gestione, della Direzione Legale e della Direzione *Compliance* e Antiriciclaggio; è stata effettuata una classificazione del personale della Capogruppo e delle società partecipate sulla base dei criteri indicati da Banca d’Italia nelle Disposizioni di Vigilanza. 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 all’8.3.2017 sono 97 (rispetto alle 134 del 2016). La differenza numerica rispetto all’esercizio 2016 è dovuta principalmente alla riduzione dei



componenti degli organi societari delle società del Gruppo.

Si evidenzia al riguardo che n. 47 posizioni si riferiscono a cariche consiglieri, n. 47 sono riconducibili a ruoli manageriali (si precisa che n. 2 posizioni sono ricoperte da collaboratori) e n. 3 a consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

#### BANCA POPOLARE DI VICENZA

- Membri del Consiglio di Amministrazione con incarichi non esecutivi
- Membri del Consiglio di Amministrazione con incarichi esecutivi compreso il Consigliere Delegato
- Vice Direttore Generale Vicario – Chief Commercial Officer
- Vice Direttore Generale – Chief Financial Officer
- Responsabile Divisione Finanza
- Responsabile Divisione Crediti
- Responsabile Divisione Organizzazione e IT
- Responsabile Divisione Bilancio e Pianificazione – Dirigente Preposto
- Responsabile Direzione Internal Audit
- Responsabile Direzione Compliance ed Antiriciclaggio
- Responsabile Direzione Risk Management – Risk Manager
- Responsabile Direzione Personale
- Responsabile Direzione Affari Generali e Partecipazioni
- Responsabile Direzione Pianificazione e Controllo di Gestione
- Responsabile Direzione Legale
- Responsabile Direzione Treasury e Funding
- Responsabile Direzione Global Markets
- Responsabile Direzione Wealth Management
- Responsabile Divisione Corporate e Private
- Responsabile Divisione Community Banking
- Responsabile Direzione Servizi Organizzativi
- Responsabile Direzione Concessione Crediti
- Responsabile Direzione Crediti Anomali
- Responsabile Direzione Recupero Crediti
- Responsabile Direzione Ragioneria Generale
- Responsabile Direzione Estero
- Responsabile Direzione Sviluppo Organizzativo e Sicurezza
- Responsabile Direzione Cost Controlling
- Responsabile Direzione Corporate Finance
- Capo Distretto Territoriale
- Responsabile Centro Affari Corporate & Private Castelfranco Veneto
- Responsabile Centro Affari Corporate & Private Prato
- Responsabile Centro Affari Corporate & Private Udine
- Responsabile Centro Affari Corporate & Private Vicenza

#### BANCA NUOVA

- Membri del Consiglio di Amministrazione con incarichi non esecutivi
- Membri del Consiglio di Amministrazione con incarichi esecutivi
- Direttore Generale
- Vice Direttore Generale
- Direttore Commerciale
- Responsabile Direzione Private & Corporate
- Responsabile Direzione Community Banking
- Responsabile Direzione Crediti

#### FARBANCA



- Membri del Consiglio di Amministrazione con incarichi non esecutivi
- Membri del Consiglio di Amministrazione con incarichi esecutivi
- Amministratore Delegato

IMMOBILIARE STAMPA

- Membri del Consiglio di Amministrazione
- Direttore Generale

NEM SGR

- Membri del Consiglio di Amministrazione
- Direttore Generale

PRESTINUOVA

- Membri del Consiglio di Amministrazione
- Direttore Generale

BPVI FINANCE

- Boards of Directors
- General Manager

SERVIZI BANCARI

- Membri del Consiglio di Amministrazione
- Direttore Generale

BPVI MULTICREDITO

- Amministratore Unico

### **3. POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DI GRUPPO**

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 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 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; agli amministratori sono altresì assegnate medaglie di presenza ove previsto dagli statuti o eventualmente ove determinate



dall'Assemblea, nonché il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato. 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:

- c. un compenso deliberato dall'Assemblea;
- d. un gettone di presenza per le sedute del Consiglio di Amministrazione e di eventuali Comitati a cui partecipano, ove previsto dagli statuti sociali o eventualmente ove determinato dall'Assemblea.

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.

#### **4. POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DELLA BANCA POPOLARE DI VICENZA**

A favore dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo sono previsti una remunerazione fissa, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio, nonché, per tutti i Consiglieri, ad esclusione di quelli investiti di cariche particolari (Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato) e di quelli che fanno parte dei Comitati endo-consiliari, gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione presso la sede sociale o il diverso luogo di convocazione.

Per i componenti dei suddetti Organi di amministrazione e controllo, non sono previsti meccanismi di incentivazione né compensi basati su strumenti finanziari e *bonus* collegati ai risultati.

Fa eccezione il Consigliere Delegato in carica dal 6 dicembre 2016 e in scadenza con l'odierna Assemblea per il quale il Consiglio di Amministrazione ha previsto, oltre a un compenso fisso, un compenso variabile vincolato al raggiungimento di obiettivi da definirsi e subordinato alle condizioni patrimoniali e reddituali di sostenibilità da parte della Banca, nonché soggetto a tutte le altre precisazioni normative vigenti in materia di remunerazione variabile del Personale più Rilevante.

##### ***4.1 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 (fa eccezione il Consigliere Delegato come sopra indicato).

L'Assemblea degli Azionisti del 7 luglio 2016, ha determinato, per ciascuno degli esercizi 2016, 2017 e 2018 e, quindi, fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018, un compenso annuo lordo di euro 80.000,00 spettante ai singoli componenti del Consiglio di Amministrazione per la carica di Amministratore, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio, nonché, per tutti i Consiglieri, ad esclusione di quelli investiti di cariche particolari (Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato) e di quelli che fanno parte dei Comitati endo-consiliari, in euro 500,00 l'importo delle medaglie di presenza per ogni partecipazione di persona alle riunioni del Consiglio di Amministrazione presso la sede sociale o il diverso luogo di convocazione.

Per eventuali cariche particolari previste dallo Statuto, i compensi sono determinati, ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile e dello Statuto sociale, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, nel rispetto delle politiche di remunerazione



approvate dall'Assemblea.

Tali ulteriori compensi spettanti ad Amministratori investiti di particolari cariche vengono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, tenendo conto dell'importanza dell'incarico e del connesso livello di responsabilità, delle qualità professionali e morali necessarie, dell'effettivo impegno, anche in termini di disponibilità di tempo e di energie, che lo svolgimento dell'incarico comporta sia all'interno che all'esterno della Banca, in relazione anche ad ulteriori incarichi di rappresentanza assunti per conto della Banca o del Gruppo, della situazione patrimoniale ed economica della Banca anche in proiezione futura, delle dimensioni territoriali dell'attività della Banca e della sua struttura organizzativa e, infine, del livello di mercato delle remunerazioni per incarichi della specie in società di analoghe dimensioni e caratteristiche.

Pertanto, il compenso degli Amministratori è rappresentato unicamente da una componente fissa, integrata da un ulteriore emolumento, sempre in misura fissa, riconosciuto ai soli Amministratori investiti di particolari cariche previste dallo Statuto.

Al Consigliere Delegato in scadenza con l'odierna Assemblea è riconosciuto un compenso fisso onnicomprensivo per la carica di Consigliere Delegato, Amministratore e di componente dei Comitati endo-consiliari.

Agli Amministratori spettano, altresì, compensi fissati dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione alle riunioni dei Comitati istituiti ai sensi dello Statuto sociale.

#### ***4.2 Compensi spettanti ai componenti del Collegio Sindacale***

L'Assemblea degli Azionisti del 7 luglio 2016 ha determinato, per gli esercizi 2016, 2017 e 2018 e, quindi, fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018:

- in euro 180.000,00 il compenso annuo lordo del Presidente del Collegio Sindacale, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del suo ufficio, senza gettoni o medaglie di presenza;
- in euro 120.000,00 il compenso annuo lordo di ciascun Sindaco effettivo, ad esclusione del Presidente del Collegio Sindacale, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del suo ufficio, senza gettoni o medaglie di presenza.

### **5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER PARTICOLARI CATEGORIE NON LEGATE DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO**

Nel richiamare i principi generali sulla struttura della remunerazione di particolari categorie non legate da rapporto di lavoro subordinato si evidenzia che, per l'anno 2017, per i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede e per i collaboratori rientranti nel perimetro del "Personale più Rilevante" potrà essere prevista l'attivazione della componente "non ricorrente" (Sistema LTI – lungo termine) con le caratteristiche previste per il restante "Personale più Rilevante" di seguito descritte.

Si precisa che nei confronti dei Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede, degli Agenti in Attività Finanziaria e degli eventuali collaboratori non rientranti nel "Personale più Rilevante" per il 2017 non sono previsti sistemi incentivanti annuali della remunerazione.

### **6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL GRUPPO**

Nella definizione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2017 si confermano i principi e gli ambiti di applicazione descritti nella prima parte del presente documento che si intendono



esplicitamente richiamati.

In particolare, tenuto conto dell'attuale contesto del Gruppo, si evidenzia come le componenti retributive debbano essere gestite in un'ottica di sostenibilità complessiva e di contenimento dei costi.

### ***6.1 Retribuzione Fissa***

La componente fissa, adeguata ai livelli di mercato, permane la parte retributiva fondamentale ricompensando i contenuti del ruolo ricoperto, l'ampiezza della responsabilità, l'esperienza richiesta per ciascuna posizione oltre alla performance continuativa in aggiunta al potenziale manageriale.

Gli eventuali interventi sulla retribuzione fissa saranno limitati a provvedimenti «eccezionali» come, ad esempio, per personale che ricopre nuove responsabilità (che non prevedano un adeguamento automatico da CIA o CCNL), per retention di personale o per prestazioni eccellenti.

Nell'effettuare tali interventi saranno privilegiate in conformità alla normativa e sempre nell'ottica di contenimento dei costi, forme di incremento della remunerazione fissa quali indennità di funzione, clausole di stabilità e prolungamento preavviso, patti di non concorrenza erogati in costanza di rapporto di lavoro.

Il processo di salary review di tutto il personale si basa sulla matrice di merito che è costruita facendo riferimento:

- al posizionamento retributivo del titolare (rispetto al campione di riferimento di settore)
- alla performance complessiva della persona.

Per i Dirigenti è prevista una generale politica di riconduzione della remunerazione a congruità rispetto al ruolo ricoperto, attivando interventi mirati, anche in riduzione, in funzione della performance/criticità del ruolo e del posizionamento della retribuzione rispetto ai benchmark di mercato.

La retribuzione fissa, come quella variabile, sarà soggetta, in situazione straordinarie, alle limitazioni imposte dalla normativa (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: eventuali limitazioni imposte alla remunerazione, anche fissa, in caso di ricapitalizzazione precauzionale da parte dello Stato, come previsto nella legge 17/02/2017 n. 15 e dalla Circolare 285 di Banca d'Italia).

### ***6.2 Benefits***

Sono previsti alcuni benefits di varia natura per il personale del Gruppo Banca Popolare di Vicenza che consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e sanitari integrativi rispetto a quelli previsti dal CCNL vigente. L'assegnazione di auto aziendali è prevista per profili elevati e per ruoli definiti dalla policy aziendale. Possono inoltre essere attribuiti benefit riguardanti l'utilizzo di alloggi.

### ***6.3 Retribuzione variabile***

La componente variabile è relativa agli importi erogati nell'ambito di applicazione dei sistemi incentivanti e agli emolumenti riconosciuti in relazione al raggiungimento di un certo risultato aziendale.

**Per l'anno 2017 nel Gruppo Banca Popolare di Vicenza non sono previsti sistemi incentivanti annuali.**

La remunerazione variabile sarà improntata a risultati pluriennali che tengono conto dei rischi assunti e dell'attuale contesto; in particolare, è previsto, limitatamente al Personale più Rilevante sulla base della normativa cogente, un sistema variabile **autofinanziato** a lungo termine (LTI), in linea con il



nuovo piano strategico in fase di finalizzazione e che prevede l'eventuale maturazione del bonus **solo a partire dalle competenze 2019**.

Come già indicato, la retribuzione fissa e variabile, saranno soggette, in situazione straordinarie, alle limitazioni imposte dalla normativa (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: eventuali limitazioni imposte alla remunerazione, anche fissa, in caso di ricapitalizzazione precauzionale da parte dello Stato, come previsto nella legge 17/02/2017 n. 15 e dalla Circolare 285 di Banca d'Italia).

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del Personale più Rilevante non può superare il rapporto di 1:1 ad eccezione del personale appartenente alle funzioni di controllo per il quale il rapporto è fissato nel limite di un terzo.

Si evidenzia comunque che, ai fini delle presenti politiche di remunerazione ed incentivazione, nei confronti del Personale più Rilevante non appartenente alle funzioni di controllo i bonus non potranno comunque superare il limite del 70% del rapporto tra variabile/fisso.

In casi eccezionali e in presenza dei requisiti prudenziali di capitale, possono essere riconosciuti bonus d'ingresso al personale neo assunto, limitatamente al primo anno di impiego (c.d. welcome bonus).

Tale erogazione non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona, a livello di Gruppo, non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile, ma concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso dell'anno.

Inoltre, è prevista la possibilità di riconoscere, a fronte di prestazioni eccellenti e adeguatamente motivate e documentate e in ottica di motivazione e fidelizzazione, erogazioni una tantum, patti di stabilità e patti di prolungamento del preavviso.

Tali erogazioni potranno avvenire verificate le condizioni di accesso (Cet 1 ratio non inferiore al limite di "risk tolerance" approvato annualmente nell'ambito del Risk Appetite Statement; LCR non inferiore al limite di "risk tolerance" approvato annualmente nell'ambito del Risk Appetite Statement) in coerenza con quanto previsto dalla normativa di riferimento e con i costi previsti a budget.

Il pagamento di tali riconoscimenti avverrà in un'unica quota cash e up front per importi fino a 30.000 euro. Per il Personale più Rilevante, nel caso di importi superiori a 30.000 euro, l'erogazione avverrà per il 50% in strumenti finanziari e per una quota pari al 40% con un periodo di differimento minimo di tre anni, da incrementare nel caso di importi particolarmente elevati.

Tali componenti, per tutto il personale, sono soggette alle clausole di malus e claw back come descritto successivamente.

In generale l'erogazione della remunerazione variabile potrà essere in un'unica quota cash se l'ammontare erogabile è inferiore a 30.000 euro.

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.



## 7. LA COMPONENTE VARIABILE 2017 DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

### 7.1 Sistema di incentivazione di lungo termine (LTI 2017-2019)<sup>5</sup>

Il Personale più Rilevante identificato a livello di Gruppo, compresi i Consulenti Finanziari abilitati all’offerta fuori sede e i collaboratori che sono stati individuati nel perimetro del “Personale più Rilevante”, potrà essere destinatario di un sistema incentivante pluriennale - LTI 2017/ 2019 - al fine di supportare il raggiungimento e il superamento degli obiettivi del Piano strategico in fase di finalizzazione in un’ottica di lungo periodo e coerentemente con le previsioni normative.

Il Sistema di incentivazione triennale LTI 2017/2019, attivabile in presenza dei requisiti di capitale e a valle della finalizzazione del piano strategico, sarà correlato al raggiungimento di obiettivi del triennio 2017/2019 e successivamente del biennio 2020/2021.

Il sistema prevede che siano raggiunte al 31/12/2019 le seguenti condizioni pluriennali sottese all’ulteriore rafforzamento patrimoniale e di liquidità, anche strutturale:

- occorre che siano superate, contemporaneamente, le seguenti condizioni di accesso (cd “entry-gate”):
  - Cet 1 (Common Equity Tier 1) non inferiore al limite di “risk tolerance” approvato annualmente nell’ambito del Risk Appetite Statement;
  - LCR (Liquidity Coverage Ratio) non inferiore al limite di “risk tolerance” approvato annualmente nell’ambito del Risk Appetite Statement;
  - NSFR (Net Stable Funding Ratio) non inferiore al limite di “risk capacity” approvato annualmente nell’ambito del Risk Appetite Statement;
  - Total Capital Ratio non inferiore al limite di “risk tolerance” approvato annualmente nell’ambito del Risk Appetite Statement;
  - Redditività cumulata nel triennio 2017/2019 necessaria all’auto - finanziamento del sistema e aggiuntiva rispetto agli obiettivi aziendali combinata con il raggiungimento dell’obiettivo aziendale di redditività annuale;
- occorre, inoltre, siano raggiunti i seguenti obiettivi, relativi ai seguenti indicatori:
  - Rote uguale o maggiore del target obiettivo, viene attribuito il 50% del premio; con un livello sotto il target, il 50% del premio viene decurtato proporzionalmente fino all’azzeramento, in caso di livello sotto il minimo previsto;
  - NPE Ratio inferiore (incidenza crediti deteriorati su crediti lordi) al target obiettivo viene attribuito il 50% del premio; con un livello sopra il target minimo, il 50% del premio viene decurtato proporzionalmente fino all’azzeramento, in caso di livello al di sopra del massimo consentito.

Il premio maturato in funzione degli obiettivi e condizioni di accesso indicati, viene erogato in parte “up-front” e in parte è soggetto a meccanismi di differimento su cinque anni pari al 60% dell’incentivo maturato per i Ruoli Apicali e pari al 40% dell’incentivo maturato per il restante Personale più Rilevante e sarà correlato agli strumenti finanziari per almeno il 50% sia della componente up-front sia di quella differita (con un retention period pari a due anni per la quota up front e pari ad un anno per le quote differite).

---

<sup>5</sup> In ottemperanza a quanto contenuto nella comunicazione BCE del 8.12.2016 “Decision establishing prudential requirements” in cui si richiede a Banca Popolare di Vicenza di impostare un sistema di remunerazione che rispetti pienamente le leggi e le regolamentazioni applicabili, al fine di risolvere le carenze rilevate finora, in particolare per quanto riguarda il piano di incentivazione; è inoltre richiesto che il piano venga approvato al più tardi dall’Assemblea di approvazione del bilancio 2016.



Al soddisfarsi delle condizioni e al raggiungimento degli obiettivi sopra riportati, i partecipanti matureranno un premio pari a:

- un ammontare massimo del 45% della remunerazione fissa nel periodo 2017/2019 per i Ruoli Apicali – Alta Dirigenza (compresi i collaboratori) (15 % annuo della Retribuzione annua lorda alla fine di ogni anno);
- un ammontare massimo del 30 % della remunerazione fissa nel periodo 2017/2019 per le funzioni di controllo (10% annuo della Retribuzione annua lorda alla fine di ogni anno);
- un ammontare massimo del 30 % della remunerazione fissa nel periodo 2017/2019 per il restante Personale più Rilevante (compresi i Consulenti Finanziari abilitati all’offerta fuori sede) (10 % annuo della Retribuzione annua lorda alla fine di ogni anno).

Le quote up-front, rispettivamente pari al 40% dell’incentivo maturato al 2019 per i Ruoli Apicali – Alta Dirigenza - e al 60% dell’incentivo maturato al 2019 per il restante Personale più Rilevante, confermato il raggiungimento degli obiettivi indicati, saranno erogate nel 2020, per il 50% in contanti e per il 50% correlati a strumenti finanziari, soggetti ad ulteriori 2 anni di retention (indisponibilità).

Le quote differite per ciascun anno di piano, sono erogate, al superamento delle condizioni previste nelle clausole di malus per il 50% in contanti e per il 50% correlati a strumenti finanziari, questi ultimi soggetti ad un ulteriore anno di retention (indisponibilità).

L’erogazione della parte differita del premio avverrà secondo un criterio pro – rata.

Il premio così maturato sarà erogato nel periodo 2020 – 2025 se confermate le ulteriori condizioni di sostenibilità degli anni successivi, in aggiunta alle ulteriori clausole di malus e claw back come descritte successivamente.

Si prevede, per le quote delle componenti up – front e differite correlate a strumenti finanziari, l’utilizzo di Phantom Plan (piani in contanti il cui valore è correlato all’andamento delle azioni).

### ***7.1.1 Personale più Rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo***

Il Personale più Rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo, costituito dai Responsabili della Direzione Compliance e Antiriciclaggio, Direzione Internal Audit, Direzione Risk Management e dalle figure equiparate alle funzioni di controllo ai fini della presente politica, ossia Direzione Personale e Dirigente Preposto, potrà essere destinatario del sistema incentivante LTI 2017/2019 correlato al raggiungimento degli obiettivi di funzione.

Il sistema prevede che siano raggiunte al 31/12/2019 le seguenti condizioni pluriennali sottese all’ulteriore rafforzamento patrimoniale e di liquidità, anche strutturale:

- occorre che siano superate, contemporaneamente, le seguenti condizioni di accesso (cd “entry-gate”):
  - Cet 1 (Common Equity Tier 1) non inferiore al limite di “risk tolerance” approvato annualmente nell’ambito del Risk Appetite Statement;
  - LCR (Liquidity Coverage Ratio) non inferiore al limite di “risk tolerance” approvato annualmente nell’ambito del Risk Appetite Statement;
  - NSFR (Net Stable Funding Ratio) non inferiore al limite di “risk capacity” approvato annualmente nell’ambito del Risk Appetite Statement;
  - Total Capital Ratio non inferiore al limite di “risk tolerance” approvato annualmente nell’ambito del Risk Appetite Statement;
  - Redditività cumulata nel triennio 2017/2019 necessaria a coprire il bonus pool delle funzioni di controllo combinata con il raggiungimento dell’obiettivo aziendale di redditività annuale.

- Valutazione qualitativa alla fine del triennio (31-12-2019), sull'orizzonte triennale 2017-2019, in termini di copertura del ruolo e di messa in sicurezza dei controlli interni e valutazioni in carico al Comitato Controlli e Rischi, sentito il Consigliere Delegato.

Al soddisfarsi delle condizioni di accesso e al raggiungimento degli obiettivi sopra riportati, i partecipanti matureranno un premio massimo nel periodo 2017/2019 del 30% (10 % annuo della Retribuzione annua lorda alla fine di ogni anno).

Il premio maturato in funzione degli obiettivi e delle condizioni di accesso indicati, viene erogato in parte "up front" e in parte è soggetto a meccanismi di differimento su cinque anni pari al 40% dell'incentivo maturato e sarà correlato agli strumenti finanziari per almeno il 50% sia della componente up – front sia di quella differita (con un retention period pari a due anni per la quota up front e pari ad un anno per le quote differite).

Le quote up-front, pari al 60% dell'incentivo maturato al 2019 sono erogate nel 2020, confermato il raggiungimento degli obiettivi indicati, per il 50% in contanti e per il 50% correlati a strumenti finanziari, soggetti ad ulteriori 2 anni di retention (indisponibilità).

Le quote differite per ciascun anno di piano, sono erogate, al superamento delle condizioni previste nelle clausole di malus per il 50% in contanti e per il 50% correlati a strumenti finanziari, questi ultimi soggetti ad un ulteriore anno di retention (indisponibilità).

L'erogazione della parte differita del premio avverrà secondo un criterio pro – rata.

Il premio così maturato sarà erogato nel periodo 2020 – 2025 se confermate le ulteriori condizioni di sostenibilità degli anni successivi, in aggiunta alle ulteriori clausole di malus e claw back come descritte successivamente.

Si prevede, per le quote delle componenti up – front e differite correlate a strumenti finanziari, l'utilizzo di Phantom Plan (piani in contanti il cui valore è correlato all'andamento delle azioni).

## ***7.2 Clausole di malus e claw back***

Ciascuna quota differita è soggetta a un meccanismo di correzione ex-post (c.d. "malus condition") secondo cui il relativo importo riconosciuto e gli strumenti finanziari attribuiti potranno essere decurtati in relazione al grado di conseguimento di specifici obiettivi, nell'esercizio a cui la quota differita fa riferimento.

Le clausole di malus prevedono il superamento, in ciascun anno di differimento, contemporaneamente di:

- Cet 1 (Common Equity Tier 1) non inferiore al limite di "risk tolerance" approvato annualmente nell'ambito del Risk Appetite Statement;
- LCR (Liquidity Coverage Ratio) non inferiore al limite di "risk tolerance" approvato annualmente nell'ambito del Risk Appetite Statement;
- NSFR (Net Stable Funding Ratio) non inferiore al limite di "risk capacity" approvato annualmente nell'ambito del Risk Appetite Statement;
- Total Capital Ratio non inferiore al limite di "risk tolerance" approvato annualmente nell'ambito del Risk Appetite Statement;
- Utile maggiore di zero.

Inoltre, per gli anni 2020 e 2021, in aggiunta alle condizioni di malus sopra indicate, per il conseguimento delle quote differite del sistema LTI è necessario che, rispettivamente, siano superati anche gli obiettivi, relativamente ai seguenti indicatori:

- Rote uguale o maggiore del target obiettivo al 31.12.2020 e al 31.12.2021;



- NPE Ratio inferiore (incidenza crediti deteriorati su crediti lordi) al target obiettivo al 31.12.2020 e al 31.12.2021.

Le condizioni aggiuntive di malus non si applicano al Personale più Rilevante delle funzioni di controllo, ai fini di preservarne l'indipendenza rispetto ai risultati delle aree di business soggette al loro controllo.

Le quote up-front e differite sono erogate, se, alla data, è ancora in essere il rapporto di lavoro. La remunerazione variabile può essere ridotta fino all'azzeramento in caso di accertamento, entro la sua erogazione, della presenza di contestazione o comunicazione ricevuta dagli organi e/o dalle funzioni aziendali competenti e/o dall'autorità di vigilanza che rilevi lo svolgimento di una prestazione professionale contraria agli obblighi di buona fede e correttezza, all'osservanza della norma di settore e della normativa interna aziendale, tra cui il Codice Etico di Gruppo, la cui valutazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni.

Con riferimento alle clausole di claw back, perderanno il diritto al premio ancora da ricevere e saranno chiamati a restituire il valore netto di quanto già ricevuto tutti coloro per cui, entro 7 anni dalla data di erogazione della quota up-front o differita:

- si accertino comportamenti da cui sia derivata una perdita significativa per la banca/società del Gruppo;
- ci sia violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art 26 del TUB in merito ai Requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- ci sia violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della banca/società e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art 53 commi 4 e ss. del TUB);
- si accertino comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca/società del Gruppo;
- ci sia la non sussistenza dei requisiti alla base dell'erogazione.

La Banca/Società si riserva la facoltà di far sottoscrivere, in sede di attribuzione di remunerazione variabile ai sensi della presente politica di remunerazione e delle previsioni regolamentari in materia, condizioni di rivalsa, in caso di attivazione delle clausole di claw back, sulle competenze residue, ferma restando la possibilità di adire le vie legali in caso di somme eccedenti le competenze residue, o, in ogni caso, in sede di attivazione delle clausole di restituzione a valle della risoluzione del rapporto di lavoro.

### ***7.3 Clausola correttiva sistema incentivante LTI***

**In caso di eventi di natura particolare e/o straordinaria (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: Cambio di Controllo, intervento dello Stato per la ricapitalizzazione, fusione, modifica del Piano Industriale e/o del perimetro dello stesso), il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni, procederà alle conseguenti deliberazioni circa la non attivazione, la chiusura anticipata o la modifica del piano.**

## **8. SEVERANCE - TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO E/O CESSAZIONE DELLA CARICA**

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza è possibile riconoscere emolumenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro senza l'applicazione delle regole di maggior dettaglio in tema di remunerazione variabile nei seguenti casi:



1. Accordi sottoscritti con il personale più rilevante e pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale, purchè rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: i) rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; ii) siano di ammontare non superiore a 100.000 euro; iii) prevedano meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.
2. Incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale e riconosciuti al personale non rilevante purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; ii) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale; iv) prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Ferme restando le predette norme derogatorie, per quanto riguarda specificatamente il Personale più Rilevante, potranno essere erogati, sulla base di accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, nell'ambito dei parametri definiti dal CCNL, o di patti di non concorrenza in chiusura di rapporto di lavoro, importi nel limite massimo di 22 (in luogo delle 24 previste nelle politiche retributive del 2016) mensilità di remunerazione fissa, per un ammontare massimo riconoscibile pari a 1.500.000 euro lordi. Si precisa che tali importi sono aggiuntivi all'indennità di preavviso ed a quanto stabilito e dovuto ai sensi del CCNL e della normativa vigente.

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 medesimi limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e con le disposizioni normative attualmente vigenti.

La determinazione dell'importo avviene tenendo conto del contesto economico aziendale, di strategia, obiettivi, valori e interessi a lungo termine della Banca, della durata del rapporto di lavoro, delle performances realizzate, della valutazione delle prestazioni, dell'entità della retribuzione complessiva e la presenza di eventuali comportamenti fraudolenti o di colpa grave che abbiamo determinato un danno per la Banca.

Tali criteri e limiti varranno anche per i golden parachute attivati con il restante personale, sia di Capogruppo che delle società controllate che recepiscono la politica di remunerazione della Capogruppo.

Per il Personale più Rilevante, l'erogazione di tali importi sarà correlata agli strumenti finanziati con l'utilizzo di Phantom Plan per almeno il 50% (sia per la quota up front che per la quota differita) e i termini del differimento applicato saranno, per importi fino a 500.000 euro lordi, 50% di differimento in tre anni e per importi superiori a 500.000 – 60% di differimento in cinque anni.

Le quote in strumenti finanziari sono soggette, come per il sistema variabile, ad un ulteriore periodo di retention pari a 2 anni per la componente up front e 1 anno per le componenti differite.

Le condizioni di malus, che possono portare alla riduzione fino all'azzeramento delle componenti differite, saranno correlate ai requisiti di patrimonio, liquidità e redditività ed i requisiti regolamentari di anno in anno richiesti, oltre che alla verifica degli stessi eventi descritti nelle clausole di claw back previste per il sistema variabile.

Relativamente al personale non appartenente alla categoria del Personale più Rilevante, tali importi sono erogati up front e cash.

La Banca/Società si riserva la facoltà di far sottoscrivere, in sede di attribuzione di remunerazione variabile ai sensi della presente politica di remunerazione e delle previsioni regolamentari in materia, condizioni di rivalsa, in caso di attivazione delle clausole di claw back, sulle competenze residue, ferma restando la possibilità di adire le vie legali in caso di somme eccedenti le competenze residue,



o, in ogni caso, in sede di attivazione delle clausole di restituzione a valle della risoluzione del rapporto di lavoro.

Si evidenzia che sono presenti nel Gruppo n.6 contratti con personale Dirigente in cui è previsto un compenso aggiuntivo in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

I contratti in argomento, in relazione alle modalità e criteri di corresponsione del citato compenso, rimandano genericamente alle normative tempo per tempo vigenti in materia.

Al fine di assicurare il massimo rispetto della normativa in materia di severance pay e in linea con le indicazioni pervenute da BCE, i suddetti contratti saranno rivisti al fine di esplicitare le modalità di corresponsione del compenso aggiuntivo (es. criteri di differimento, malus, utilizzo di strumenti finanziari, requisiti prudenziali, etc.).



## PARTE QUINTA

### 1. PIANO COMPENSI PREMI FEDELTA' 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 Piano Compensi Premi Fedeltà per il triennio 2014 - 2016 (il «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 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 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 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 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 13 aprile 2017, il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dei criteri previsti dal Piano, ha deliberato di dare esecuzione allo stesso monetizzando agli aventi diritto il controvalore economico delle azioni.

Si precisa che tale provvedimento riguarda n. 183 soggetti che hanno maturato i diritti nel 2014 (n. 3 dipendenti), 2015 (n. 92 dipendenti) e 2016 (n. 88 dipendenti) per un importo complessivo pari a circa 16.000 euro.

**ALLEGATO N. 1**

**Compensi stabiliti per l'esercizio 2016 per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle Società del Gruppo.**

<b>COMPENSI 2016 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	15.000 (*)
Presidente del Collegio Sindacale	15.500
Sindaco Effettivo	10.400
<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
(*) Il 30/12/2016 l'Assemblea ordinaria di Servizi Bancari S.c.p.A. ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione per il triennio 2016-2017-2018 ed ha deliberato di non determinare alcun compenso annuo lordo né medaglie di presenza per i componenti del Consiglio stesso in quanto essendo i nuovi Consiglieri tutti Dirigenti della Capogruppo Banca Popolare di Vicenza nell'ambito di una realtà consortile di Gruppo l'incarico deve intendersi quale esplicazione delle mansioni dirigenziali e, pertanto, Servizi Bancari S.c.p.A. non corrisponderà alcun compenso.	

**Banca Nuova S.p.A. e Farbanca S.p.A. - Compensi erogati nell'esercizio 2016 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 PRO QUOTA</b>	<b>TOTALE GETTONI DI PRESENZA</b>	<b>COMPENSO COMPLESSIVO LORDO</b>
Bragantini Salvatore <sup>(1)</sup>	Presidente	5.943	2.060	200	8.203
Pansa Alessandro <sup>(1)</sup>	Vice Presidente	1.981	2.060	100	4.141
Beretta Alberto <sup>(1)(6)</sup>	Consigliere		2.060	200	2.260
De Francisco Iacopo <sup>(2)(6)</sup>	Consigliere		2.060	200	2.260
Tosolini Anna <sup>(1)(6)</sup>	Consigliere		2.060	200	2.260
Breganze Marino <sup>(3)</sup>	Presidente	93.648	23.940	7.700	125.288
Sbabo Fiorenzo <sup>(3)</sup>	Vice Presidente	31.216	23.940	5.250	60.406
Angius Paolo <sup>(3)</sup>	Vice Presidente	31.216	23.940	10.850	66.006
Castiglione Ezio <sup>(3)</sup>	Consigliere		23.940	2.100	26.040
Colutta Giorgio <sup>(3)</sup>	Consigliere		23.940	7.350	31.290
Procopi Giampietro <sup>(4)</sup>	Consigliere		14.421	4.900	19.321
Romei Manuela <sup>(3)</sup>	Consigliere		23.940	10.150	34.090
Rossi Di Schio Alvise <sup>(3)</sup>	Consigliere		23.940	7.350	31.290
Todaro Antonino <sup>(3)</sup>	Consigliere		23.940	6.300	30.240
Vescovi Luciano <sup>(5)</sup>	Consigliere		7.531	3.850	11.381
Zangara Francesca <sup>(3)</sup>	Consigliere		23.940	11.200	35.140
(1) In carica dal 02/12/2016					
(2) In carica dal 02/12/2016					
(3) Cessato il 01/12/2016					
(4) Cessato il 20/07/2016					
(5) Cessato il 15/04/2016					
(6) Emolumenti che vengono riversati a Banca Popolare di Vicenza di cui lo stesso è dipendente					

<b>FARBANCA S.p.A.</b>					
<b>NOMINATIVO</b>	<b>CARICA</b>	<b>COMPENSO PER CARICHE PARTICOLARI</b>	<b>COMPENSO ANNUO PRO QUOTA</b>	<b>TOTALE GETTONI DI PRESENZA</b>	<b>COMPENSO COMPLESSIVO LORDO</b>
Colutta Giorgio	Presidente	39.959	10.000	6.650	56.609
Maffei Flavio	Vice Presidente	13.306	10.000	6.650	29.956
Bernardelle Giampiero <sup>(1)</sup>	Amministratore Delegato	150.000	10.000	7.000	167.000
Buzio Carlo <sup>(1)</sup>	Consigliere		10.000	7.000	17.000
Cantagalli Federica	Consigliere		10.000	6.650	16.650
Romanelli Gianfranco	Consigliere		10.000	5.950	15.950
Tosolini Anna <sup>(1)(2)</sup>	Consigliere		9.536	5.950	15.486
Luca Alberto <sup>(3)</sup>	Consigliere		2.104	1.050	3.154
Palermo Antonino <sup>(3)</sup>	Consigliere		2.104	700	2.804
(1) Emolumenti che vengono riversati a Banca Popolare di Vicenza di cui lo stesso è dipendente					
(2) In carica dal 18/01/2016					
(3) Cessato dalla carica il 17/03/2016					



ALLEGATO N. 3

Compensi stabiliti per l'esercizio 2016 per gli Amministratori delle Società del Gruppo investiti di particolari cariche.

SOCIETA'	IMPORTO STABILITO PER IL PERIODO
<b>BANCA NUOVA S.p.A.</b>	83.163 per periodo da 1/1/16 a 30/4/16 (su base annua 250.000) 72.917 da 1/5/2016 a 2/12/16 (su base annua 125.000) 7.924 da 2/12/16 a 31/12/16 (su base annua 100.000)
<b>FARBANCA S.p.A.</b>	72.130 per periodo da 1/1/16 a 30/4/16 (su base annua 220.000) 131.135 da 1/5/2016 a 31/12/16 (su base annua 195.000)
<b>PRESTINUOVA S.p.A.</b>	60.000 per periodo da 1/1/16 a 30/4/16 (su base annua 180.000) 116.667 da 1/5/2016 a 31/12/16 (su base annua 175.000)
<b>BPV FINANCE Plc</b>	n.p.
<b>NEM SGR S.p.A.</b>	23.333 per periodo da 1/1/16 a 30/4/16 (su base annua 70.000) 20.000 da 1/5/2016 a 31/12/16 (su base annua 30.000)
<b>SERVIZI BANCARI S.c. p.A.</b>	23.333 per periodo da 1/1/16 a 30/4/16 (su base annua 70.000) 0 da 1/5/2016 a 31/12/16 (su base annua 0)
<b>IMMOBILIARE STAMPA S.c.p.A.</b>	18.333 per periodo da 1/1/16 a 30/4/16 (su base annua 55.000) 0 da 1/5/2016 a 31/12/16 (su base annua 0)
<b>BPVI MULTICREDITO AG. IN ATTIVITA' FINANZIARIA S.p.A.</b>	n.p.

**Banca Popolare di Vicenza - Compensi erogati nell'esercizio 2016 ai componenti del Consiglio di Amministrazione in carica sino al 12 luglio 2016**

<b>BANCA POPOLARE DI VICENZA</b>					
<b>NOMINATIVO</b>	<b>CARICA</b>	<b>COMPENSO PER CARICHE PARTICOLARI</b>	<b>COMPENSO ANNUO PRO QUOTA</b>	<b>TOTALE GETTONI DI PRESENZA</b>	<b>COMPENSO COMPLESSIVO LORDO</b>
Stefano Dolcetta Capuzzo	Presidente	533.333	55.583	12.000	600.917
Marino Breganze	Vice Presidente	133.333	58.667	19.200	211.200
Andrea Monorchio	Vice Presidente	80.000	58.667	13.400	152.067
Francesco Iorio (1)	Consigliere Delegato	---	---	---	---
Giorgio Tbaldo (2)	Consigliere e Segretario	17.694	27.806	7.800	53.300
Paolo Angius (3)	Consigliere e Segretario	18.667	58.667	16.200	93.533
Alessandro Bianchi	Consigliere	---	58.667	20.400	79.067
Grazia Bonante	Consigliere	---	58.667	17.100	75.767
Roberto Cappelli	Consigliere	---	58.667	8.800	67.467
Giorgio Colutta	Consigliere	---	55.583	13.000	68.583
Vittorio Domenichelli	Consigliere	---	58.667	21.100	79.767
Giovanni Fantoni	Consigliere	---	55.583	13.500	69.083
Giorgio Lener (4)	Consigliere	---	25.278	4.500	29.778
Maria Carla Macola	Consigliere	---	58.667	12.700	71.367
Matteo Marzotto	Consigliere	---	58.667	10.800	69.467
Alessandro Musaio (4)	Consigliere	---	25.278	4.500	29.778
Maurizio Paniz (4)	Consigliere	---	25.278	4.500	29.778
Alessandro Pansa	Consigliere	---	58.667	13.700	72.367
Maurizio Stella (5)	Consigliere	---	25.278	7.000	32.278
Nicola Tognana (5)	Consigliere	---	27.194	6.000	33.194
Roberto Zuccato	Consigliere	---	55.583	13.500	69.083

(1) La retribuzione (cfr. ALLEGATO N. 8) è comprensiva del compenso per la carica di Consigliere Delegato

(2) Consigliere e Segretario cessato il 01/04/2016

(3) Segretario dal 07/04/2016

(4) Consigliere in carica dal 12/04/2016

(5) Consigliere cessato il 01/04/2016

**Banca Popolare di Vicenza - Compensi erogati nell'esercizio 2016 ai componenti del Consiglio di Amministrazione in carica dal 12 luglio 2016**

<b>BANCA POPOLARE DI VICENZA</b>					
<b>NOMINATIVO</b>	<b>CARICA</b>	<b>COMPENSO PER CARICHE PARTICOLARI</b>	<b>COMPENSO ANNUO PRO QUOTA</b>	<b>COMPENSO PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI ENDO-CONSILIARI</b>	<b>COMPENSO COMPLESSIVO LORDO</b>
Gianni Mion	Presidente	186.667	37.556	11.667	235.889
Salvatore Bragantini	Vice Presidente Vicario	46.667	37.556	25.667	109.889
Francesco Iorio (1)	Consigliere Delegato	---	---	---	---
Fabrizio Viola (2)	Consigliere Delegato	---	36.556	---	36.556
Niccolò Abriani	Consigliere	---	37.556	18.667	56.222
Luigi Arturo Bianchi	Consigliere	---	37.556	28.000	65.556
Marco Bolgiani	Consigliere	---	37.556	14.000	51.556
Carlo Carraro	Consigliere	---	37.556	18.667	56.222
Rosa Cipriotti	Consigliere	---	37.556	7.000	44.556
Massimo Ferrari	Consigliere	---	37.556	32.667	70.222
Francesco Micheli	Consigliere	---	37.556	11.667	49.222
Alessandro Pansa	Consigliere	---	37.333	25.667	63.000

(1) La retribuzione (cfr. ALLEGATO N. 8) è comprensiva del compenso per la carica di Consigliere Delegato. Cessato il 04/12/2016

(2) Consigliere Delegato in carica dal 06/12/2016. La retribuzione è comprensiva del compenso per la carica di Consigliere Delegato e per la partecipazione a Comitati endo-consiliari

Remunerazione fissa erogata dalla Banca Popolare di Vicenza e dalle Società del Gruppo per l'esercizio 2016 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	4.903.370	0	0	817.555
b) - Retail Banking	179.422.346	30.959.492	1.322.089	11.477.938
c) - Asset Management	444.812	0	0	0
d) - Altro	27.649.777	1.646.592	287.476	2.761.059

**Remunerazioni erogate nell'esercizio 2016 al Personale più Rilevante ripartite tra le varie categorie di appartenenza.**

<b>Gruppo Banca Popolare di Vicenza</b>								
<b>2016</b>								
Aree di attività	Componenti dell'organo di supervisione strategica	Componenti dell'organo di gestione	Investment banking	Retail banking	Asset management	Funzioni aziendali	Funzioni controllo di (1)	Altre
Personale più rilevante (numero di persone)	70	2	5	28	-	16	4	-
di cui Alta Dirigenza	-	2	3	3	-	4	4	-
Remunerazione fissa totale	3.982.481	1.559.924	1.336.965	6.188.358	-	4.009.168	861.585	-
di cui Alta Dirigenza	-	1.559.924	901.130	1.264.004	-	1.465.411	861.585	-
Remunerazione variabile totale	-	-	-	-	-	-	-	-
Remunerazione variabile di competenza di anni precedenti non ancora erogata	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui Alta Dirigenza	-	-	-	-	-	-	-	-
Importo della correzione ex post applicata nel periodo di riferimento alla remunerazione variabile relativa ad anni precedenti	-	-	20.000	-	-	-	-	-
di cui Alta Dirigenza	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero di beneficiari di pagamenti per trattamenti di inizio del rapporto di lavoro	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui Alta Dirigenza	-	-	-	-	-	-	-	-
Importo complessivo di pagamenti per trattamenti di inizio del rapporto di lavoro	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui Alta Dirigenza	-	-	-	-	-	-	-	-
Numero di beneficiari di pagamenti per trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio	-	2 <sup>(2)</sup>	-	3 <sup>(3)</sup>	-	1	2 <sup>(3)</sup>	-
di cui Alta Dirigenza	-	2 <sup>(2)</sup>	-	-	-	-	2 <sup>(3)</sup>	-
Importo complessivo di pagamenti per trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio	-	2.400.000 <sup>(2)</sup>	-	565.119 <sup>(3)</sup>	-	120.000	540.631 <sup>(3)</sup>	-
di cui Alta Dirigenza	-	2.400.000 <sup>(2)</sup>	-	-	-	-	540.631 <sup>(3)</sup>	-
Numero di beneficiari di benefici pensionistici discrezionali	-	-	-	-	-	-	-	-
Importo complessivo di benefici pensionistici discrezionali	-	-	-	-	-	-	-	-

(1) Audit, Compliance e Risk Management

(2) Il dato ricomprende anche un'unica quota differita corrisposta nell'anno

(3) Il dato ricomprende le indennità di preavviso corrisposte nell'anno



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	-
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	-
da € 3.000.000 fino a meno di € 3.500.000	1

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	01/01/2016 - 30/12/2016	1.523.368	-
De Francisco Iacopo	Vice Direttore Generale Vicario	01/01/2016 - 31/12/2016	611.834	-

<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>
Cauduro Adriano	Direttore Generale	01/01/2016 - 31/12/2016	561.365	-
Lio Mario	Vice Direttore Generale	01/01/2016 - 31/12/2016	274.756	-

<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	01/01/2016 - 31/12/2016	103.122	-

(1) Compensi percepiti nel periodo di copertura della carica

(2)Erogati 1.750.000 euro lordi per la risoluzione del rapporto (si veda anche il 4° cpv, paragrafo 3.1, III 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 prima ed unica convocazione il giorno 28 aprile 2017,*

- *vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione,*
- *sentita l'informativa sull'attuazione nell'esercizio 2016 delle politiche di remunerazione e incentivazione;*
- *sentita l'informativa preventiva sulle politiche di remunerazione e incentivazione per il 2017;*

*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 2017 e descritti nella Parte Quarta del presente documento.».*

Vicenza, 28 aprile 2017

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
dott. Gianni Mion