

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DI BANCA APULIA SPA

1^ CONVOCAZIONE: 24 APRILE 2012

2^ CONVOCAZIONE: 26 APRILE 2012

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL PUNTO 2
DELL'ORDINE DEL GIORNO:**

“Approvazione delle politiche di remunerazione. Informativa sull’attuazione delle politiche di remunerazione adottate nell’esercizio 2011”

Signori Azionisti,

come preannunciato nella relazione degli Amministratori presentata all’Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2011 in materia di politiche retributive, stante l’intervenuta modifica del quadro normativo di riferimento, la Capogruppo Veneto Banca ha effettuato un’attività di revisione dei sistemi di remunerazione fin qui adottati dal Gruppo, ed ha approvato – entro il prescritto termine del 31 agosto 2011 - le nuove politiche di remunerazione che devono essere recepite anche dalle Banche Rete. Tali politiche vengono pertanto sottoposte all’approvazione di questa assemblea come da relazione qui di seguito riportata che comprende anche il paragrafo relativo all’informativa sull’attuazione delle politiche di remunerazione adottate da Bancapulia nell’esercizio 2011.

1. Cambiamenti normativi

La normativa in materia di politiche di remunerazione è stata, nel corso degli ultimi anni, oggetto di molteplici interventi legislativi, sia a livello comunitario che a livello nazionale. In data 7 aprile 2011 Banca d’Italia ha pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale le nuove ***Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.***

La normativa ha l’obiettivo di tutelare tutti gli stakeholders, evitando l’erogazione di incentivi attraverso meccanismi potenzialmente distorsivi (caratterizzati da obiettivi tipicamente di breve periodo e non corretti per il rischio) che possano indurre a violazioni normative ovvero che possano intaccare i requisiti di capitale e di liquidità necessari al virtuoso funzionamento d’impresa.

Al fine di prevedere un completo allineamento a tali disposizioni e in applicazione del criterio di proporzionalità in esse previsto, il sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo proposto e descritto nel presente documento prevede:

- **L'adeguamento del sistema di Governance** con particolare riferimento all'adeguamento ai compiti assegnati al Comitato Remunerazioni di Veneto Banca, al ruolo specialistico delle funzioni di controllo (paragrafo 3) e ai rapporti tra Capogruppo e controllate;
- **L'identificazione delle categorie di personale più rilevante** rispetto al Gruppo attraverso un processo di autovalutazione effettuato nel corso della prima metà dell'anno ed ultimato a fine anno a seguito di rilevanti modifiche nella morfologia organizzativa del Gruppo (paragrafo 4);
- **La correlazione della remunerazione variabile a obiettivi di risultato** che tengano conto **dei rischi effettivamente assunti e delle risorse patrimoniali ed i liquidità necessarie** (in tale ambito, tener conto dei **rischi e dei risultati del gruppo nel suo complesso**, di quelli delle **singole unità di business** e, dove possibile, di quelli **individuali**) (paragrafo 5);
- **L'enfatizzazione dei criteri di correttezza delle relazioni con la clientela, contenimento di rischi reputazionali e conformità rispetto alle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina**, con particolare riferimento ai sistemi incentivanti dei dipendenti e delle reti, interne ed esterne (paragrafo 5.2);
- La previsione per le categorie del personale più rilevante, ai fini di una prudente gestione del rischio in un orizzonte pluriennale, di **meccanismi di differimento del premio e dell'utilizzo di strumenti finanziari**, nelle modalità ed entità coerenti con le disposizioni di legge (paragrafo 5.2.2);
- **L'adeguamento dei meccanismi di remunerazione degli organi aziendali**, con particolare riferimento all'adeguamento dei meccanismi di remunerazione previsti per i Consiglieri, esecutivi e non esecutivi, da recepire con modifica statutaria nella prima assemblea straordinaria utile (paragrafo 6).

2. Criteri per la definizione della politica di remunerazione, incentivazione e obiettivi del nuovo modello proposto.

I criteri che hanno guidato la definizione della politica di Gruppo, coerentemente con quanto previsto dai principi generali delle disposizioni, derivano direttamente dalla mission:

“essere un Gruppo innovativo ed autonomo, leader nei propri territori, capace di fornire servizi di qualità e di generare, con etica e responsabilità, valore nel tempo per soci, clienti e dipendenti”

e *dai valori fondamentali che guidano gli orientamenti strategici del Gruppo nel lungo periodo:*

- Una "**creazione del valore**" intesa nel senso più ampio, che sia sostenibile e che coinvolga tutti i portatori di interesse (gli stakeholder) per mantenere l'autonomia sia per i soci, per il territorio e per i dipendenti
- L'attenzione particolare verso "**le nostre persone**" come importante elemento per assicurare la qualità dei risultati. Un'attenzione finalizzata alla valorizzazione dei progetti professionali e di vita e creare, quindi, i presupposti per un forte spirito di appartenenza e attaccamento all'azienda;
- "**La vicinanza al cliente**" che determina il successo del Gruppo e si realizza attraverso la costante attenzione verso i bisogni della clientela e nella capacità di interpretarli fornendo soluzioni di qualità;
- Il valore della "**qualità**" che si traduce in ricerca dell'eccellenza sia nella qualità interna sia in quella esterna;
- L' "**etica e la responsabilità**" che guidano i comportamenti all'interno dell'azienda ed il rapporto con gli stakeholders. La connotazione d'impresa "socialmente responsabile" indica un forte legame ed attenzione del Gruppo verso la collettività delle aree in cui opera.

Dati i valori del gruppo, il sistema di remunerazione e incentivazione proposto si pone l'obiettivo di:

- **Sostenere il perseguimento degli obiettivi di risultato coerenti con il piano strategico** e improntati ad una **prudente gestione del rischio**, in una logica di **creazione del valore nel lungo periodo per i soci, i clienti e i dipendenti stessi**;
- **Attrarre e mantenere le professionalità adeguate** alle esigenze del Gruppo, **sostenere la motivazione delle persone**, riconoscendo il **merito** e valorizzando lo **sviluppo professionale**;
- Alimentare la **diffusione e la condivisione dei valori del Gruppo**;
- Essere **conforme alle disposizioni di legge** e degli Organi di Vigilanza.

3. Sistema di Governance

Il modello di *Governance del Gruppo Veneto Banca* mira ad assicurare un adeguato controllo delle prassi retributive per tutti i dipendenti del Gruppo, assicurando che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato, tempestivo ed al livello appropriato.

I principali mutamenti, in seguito all'introduzione delle nuove disposizioni, riguardano:

- la parziale rimodulazione delle funzioni del Consiglio di Amministrazione previste dallo statuto. Tali modifiche prevedono di evidenziare le competenze inderogabili del Consiglio di Amministrazione alla luce delle Disposizioni;

- la rimodulazione dei compiti del Comitato di Remunerazione qui di seguito elencati:
 - verificare per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione le proposte circa l'importo del compenso da attribuire agli esponenti aziendali;
 - esprimersi in merito alle politiche di remunerazione e incentivazione del restante personale più rilevante;
 - collaborare con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare col Comitato Rischi, potendo avvalersi nell'espletamento dei compiti ad esso conferiti, dell'ausilio sia di dipendenti interni sia di professionisti esterni, purché adeguatamente vincolati alla necessaria riservatezza.
 - valutare periodicamente la coerenza dei criteri adottati per la remunerazione del "Personale più rilevante" formulando raccomandazioni generali in materia al Consiglio di Amministrazione;
 - formulare pareri e proposte in ordine a eventuali piani di stock option e di assegnazione di azioni o altri strumenti di capitale, o su altri sistemi di incentivazione basati collegati all'andamento dei prezzi delle azioni o altri strumenti di capitale;
 - esprimersi relativamente al raggiungimento degli obiettivi di performance cui è correlata l'attivazione del sistema incentivante.
 - curare, avvalendosi dell'apporto della segreteria tecnica, la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione ed all'Assemblea per le relative decisioni.
- la rimodulazione in parte dei compiti del Comitato Nomine e Stipendi, rinominato Comitato Gestione del Personale;
- una maggiore specificazione, all'interno dei processi aziendali, del ruolo assunto dalle diverse funzioni aziendali di controllo interno. Di seguito la descrizione dei compiti delle diverse funzioni coinvolte nel processo:
 - **Funzione Risorse Umane:** elabora la politica di remunerazione e incentivazione, verificando i criteri per l'individuazione del personale più rilevante e gli obiettivi, le griglie di attivazione dei bonus e le regole di funzionamento. Assicura la declinazione della politica di Gruppo rispetto al restante personale, avvalendosi delle funzioni risorse umane delle controllate. In tal senso svolge il ruolo di segreteria tecnica del Comitato di Remunerazione.

Gestisce il processo di salary review annuale e l'iter di revisione della retribuzione infrannuale. In tal senso svolge il ruolo di segreteria tecnica del Comitato Gestione del Personale.
 - **Funzione Risk Management,** supporta l'identificazione del personale più rilevante fornendo le indicazioni relative al profilo di rischio attuale e prospettico del Gruppo in

linea con l'analisi ICAAP, verificando l'allineamento alla sana e prudente gestione del rischio della politica con riferimento al sistema di performance.

- **Funzione Compliance:** valuta la rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo esprimendosi, tra l'altro, sulla conformità al codice etico, ai regolamenti interni e alla normativa applicabile dei sistemi di incentivazione della rete diretta e indiretta.

- **Direzione Centrale Internal Audit** verifica la corretta applicazione rispetto alla politica e alle disposizioni e dà evidenza di eventuali azioni correttive.

- **Dirigente Preposto** assicura la veridicità e correttezza dei documenti contabili a supporto della consuntivazione delle performance economico-finanziarie.

3.1 Governance a livello di Gruppo

Il modello di governo del Gruppo mira ad assicurare una gestione comune e coerente tra tutte le entità dello stesso consentendo al contempo un'adeguata flessibilità nei processi decisionali al fine di rispondere alle esigenze specifiche dei diversi *business* e garantendo il rispetto dei requisiti e processi normativi e di *Governance* locale.

La politica approvata dall'Assemblea della Capogruppo viene recepita con delibera consiliare dalle controllate, fatto salva l'elaborazione di un proprio documento di politica, nell'ambito delle linee guida definite dalla Capogruppo, da parte della controllata quotata Banca Intermobiliare.

4. Individuazione del personale più rilevante

Per l'individuazione di tale perimetro la Direzione Risorse Umane, con il supporto delle altre funzioni specialistiche, ha realizzato, come indicato dalle Disposizioni di Banca d'Italia, un'**auto-valutazione** articolata su tre fasi:

4.1. Analisi del profilo di rischio

Per individuare il personale più rilevante del Gruppo si è partiti dall'identificazione delle principali categorie di rischio cui il Gruppo risulta maggiormente esposto, ed in base a queste, all'identificazione delle società il cui contributo in termini di rischio assunto e prospettico risulti rilevante.

4.2. Analisi delle posizioni e deleghe

Successivamente si è provveduto ad analizzare i ruoli organizzativi presenti all'interno delle società sopra individuate in base a:

- la rilevanza e la complessità dei ruoli
- le responsabilità assegnate
- il livello di autonomia e le deleghe sulle assunzioni di rischio

4.3. Analisi degli aspetti retributivi

Infine, in ottemperanza a quanto definito dal paragrafo 3.2. punto v) delle Disposizioni, si è analizzato l'impatto sul profilo di rischio della banca per quei soggetti con remunerazione totale almeno pari a quella delle categorie di cui ai punti ii) e iv) del suddetto articolo e la conseguente identificazione di eventuali ulteriori risk takers.

Per quanto riguarda la prima fase di autovalutazione, l'analisi dell'ICAAP 2011 ha evidenziato il profilo di rischio di riferimento del Gruppo Veneto Banca, qualificandolo a **prevalente vocazione di banca commerciale** (il **rischio di credito**, comprensivo del rischio di concentrazione e del rischio residuo, **assorbe più dell'88% del capitale interno complessivo**). In aggiunta, dall'analisi della rischiosità apportata al gruppo dalle singole componenti, come richiesto dalla stessa Banca d'Italia, emerge che nelle società Veneto Banca, Bancapulia, Gruppo BIM, Carifac e Banca Italo-Romena risiede quasi il **92% del capitale interno complessivo**.

L'applicazione dell'intero percorso descritto ha portato ad identificare, con riferimento all'attuale assetto organizzativo ed ai correlati incarichi, tra il personale più rilevante, le seguenti categorie:

- **Veneto Banca Scpa**
 - Amministratore Delegato
 - Condirettori Generali
 - Direttore centrale finanza; Direttore Centrale Mercato estero; Direttore Centrale Crediti; Direttore Centrale Risorse Tecniche; Direttore Centrale Pianificazione e Controllo; Direttore Centrale Qualità e Comunicazione; Responsabile Reti Esterne
 - Direttori territoriali
 - Direttore Compliance di Gruppo; Direttore Internal Audit di Gruppo; Direttore Centrale Amministrazione; Direttore Centrale Risorse Umane; Responsabile Risk Management
- **Altre banche e società del Gruppo**
 - Amministratore Delegato BIM
 - Amministratore Delegato IPIBI
 - Direttore Generale Bancapulia
 - Direttore Generale Banca Italo-Romena
 - Direttore Generale Carifac
 - Amministratore Delegato di Veneto Banca Financial Services

A tali soggetti verranno applicate in modo più stringente le nuove regole relative all'attribuzione ed erogazione della remunerazione variabile.

5. Politiche di remunerazione dei dirigenti, dei dipendenti e dei collaboratori

L'attenzione ad un'equilibrata composizione fra elementi retributivi fissi ed elementi variabili rappresenta una costante nella strategia aziendale di retribuzione: in questo modo le aspettative di sicurezza, attrattività e stabilità del rapporto di lavoro si bilanciano compiutamente con l'esigenza di favorire il merito o il particolare impegno su un obiettivo aziendale con positivi effetti nel medio periodo.

5.1 Retribuzione fissa

In coerenza con le linee guida finora seguite dal Gruppo, la **componente fissa permane la parte retributiva fondamentale**, in relazione agli aspetti di stabilità della relazione lavorativa ad essa sottesi.

Considerando il fenomeno retributivo nel suo complesso (componente fissa e componente variabile), il Gruppo monitora le **tendenze retributive generali di mercato** in modo da considerare, nella gestione delle politiche retributive, anche gli aspetti di equità esterna e di retention dei talenti. In particolare, la politica di gruppo privilegia un **allineamento con la mediana di mercato** della retribuzione globale.

Inoltre, la politica retributiva del Gruppo Veneto Banca si riferisce al più ampio **processo di budgeting** del Gruppo. In tal senso la componente retributiva trova corrispondenza nell'analisi di budget effettuata dalle funzioni competenti e altresì valutata dal Risk Management ai fini di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

5.2 Retribuzione variabile

La remunerazione variabile rappresenta uno strumento fondamentale per riconoscere il buon esito di una prestazione professionale, in particolare quando questa si configuri al di sopra degli standard attesi e comunque abbia portato l'azienda all'ottenimento di risultati duraturi e di eccellenza.

Tenendo conto dell'impatto sull'orientamento dei comportamenti del sistema di incentivi, il modello proposto, coerentemente anche con quanto previsto dalle Disposizioni, è stato costruito al fine di presidiare al tempo stesso:

- Il conseguimento degli obiettivi e valori aziendali
- L'ottica di lungo periodo
- La prudente gestione del rischio.

In particolare, per quanto riguarda quest'ultimo obiettivo, il modello prevede:

- L'adozione di **meccanismi di allineamento al rischio ex ante**:
 1. presenza di un Entry Gate articolato in obiettivi reddituali e patrimoniali
 2. calcolo del Bonus Pool verificando la sostenibilità rispetto ai risultati attesi

3. presenza di schede di obiettivi individuali con parametri qualitativi e quantitativi, tra i quali, sempre presente almeno una metrica corretta per il rischio
- L'adozione, per alcune categorie di personale e nello specifico per tutto il personale più rilevante, di **meccanismi di allineamento al rischio ex post**:
 1. differimento di parte dell'incentivo al superamento di una soglia predefinita, sottoposto a sistemi di malus
 2. presenza di clausole di restituzione al verificarsi di comportamenti fraudolenti

5.2.1 Caratteristiche comuni del modello proposto

5.2.1.1. Entry Gate e definizione del Bonus Pool

Il sistema di remunerazione variabile si attiva al raggiungimento di soglie di Entry Gate definite al livello di Gruppo. L'identificazione dei risultati consolidati, infatti, sostiene l'appartenenza al Gruppo e lo sviluppo di una cultura valoriale comune, orientata alla sana e prudente gestione del rischio. In particolare, le metriche individuate sono:

- Utile netto consolidato
- Core Tier 1

Superato il livello di accesso, che assicura la sostenibilità a livello reddituale e patrimoniale del sistema premiante, l'erogazione di incentivi viene parametrata attraverso la **modulazione del bonus pool in funzione dello scostamento dell'utile netto** rispetto a quanto previsto a budget.

Il premio teorico individuale viene determinato in base ad una percentuale della retribuzione fissa mediana di mercato (indagine Abi-Hay). La percentuale da applicare al singolo ruolo è funzione del livello organizzativo ricoperto e del mercato di riferimento.

Di anno in anno il Comitato di Gestione del Personale ed il Comitato di Remunerazione, ciascuno per le proprie attribuzioni, valuteranno la sostenibilità del Bonus Pool complessivo rispetto ai dati reddituali storici e prospettici.

5.2.1.2. Scheda bilanciata

I risultati individuali saranno definiti sulla base delle valutazioni ponderate conseguite nei singoli obiettivi indicati in una scheda, che tiene conto di:

- Obiettivi aziendali, di funzione e individuali;
- Obiettivi quantitativi e obiettivi qualitativi.

Coerentemente con la volontà del Gruppo di garantire e verificare la sostenibilità delle performance nel medio lungo periodo, gli obiettivi della scheda saranno bilanciati per tener in considerazione i risultati di quattro differenti aree come segue:

1. **Area dei risultati economico-finanziari e della gestione del rischio:** Tale area consente di sostenere la creazione del valore e la prudente gestione del rischio (è sempre presente una metrica risk adjusted);
2. **Area della Pianificazione:** obiettivi legati all'avanzamento dei progetti di rilevanza strategica, che assicurano la correlazione tra i risultati dell'anno l'orientamento al medio - lungo periodo;
3. **Area dei valori:** derivante dalla valutazione del livello di aderenza al modello valoriale e di leadership del Gruppo. Tale area assicura l'orientamento al medio-lungo termine delle professionalità e delle attitudini manageriali, in coerenza con le priorità strategiche del Gruppo;
4. **Area dei servizi al cliente** al fine di correlare il premio anche alla soddisfazione dei clienti, interni ed esterni, all'efficacia della risposta da parte della banca e la qualità erogata dei servizi interni e verso la clientela, nel rispetto da quanto disposto dalla normativa in materia di servizi al cliente.

A ciascun obiettivo è assegnato un peso che ne determina l'incidenza percentuale nella determinazione del premio effettivo. L'incidenza percentuale, di ciascuna tipologia di metrica, da definire in sede di assegnazione degli obiettivi, può modificare notevolmente la priorità assegnata ad una delle aree, **assicurando la coerenza con gli obiettivi di piano e di budget.**

Al fine di incentivare non solo il raggiungimento degli obiettivi, ma anche le performance eccellenti, la scheda prevede un punteggio superiore se vengono superati gli obiettivi assegnati e una conseguente erogazione di premio superiore al premio teorico. Allo stesso modo, per incentivare un equilibrato operato, per l'erogazione del premio è richiesto il raggiungimento di un livello minimo di punteggio sia per il singolo obiettivo che per la scheda nel suo complesso. Per i **responsabile delle funzioni di controllo interno**, nel rispetto delle recenti disposizioni, non sono previsti obiettivi economico finanziari e la relativa area è sostituita con obiettivi di funzione, coerenti con i compiti loro assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle altre funzioni aziendali soggette al loro controllo.

5.2.1.3. Criteri per l'identificazione del premio individuale e limiti all'incidenza della remunerazione variabile

Il premio effettivo sarà la risultante di:

- Superamento requisiti minimi dati da Entry Gate
- Modulazione entità Bonus Pool in base ad utile netto
- Risultato scheda individuale.

Inoltre, il premio così calcolato potrà essere modificato in funzione dell'andamento dello scenario di riferimento e/o di obiettivi straordinari assegnati in corso d'anno. Tale valutazione

potrà portare ad una rimodulazione in aumento o diminuzione del premio, sempre nell'ambito dei limiti massimi identificati. Tale valutazione avverrà nell'ambito di un processo decisionale esplicitato e documentato e che coinvolgerà il Comitato Gestione del Personale e il Comitato di Remunerazione.

Infine, come richiesto anche dalle recenti Disposizioni, sono state definite le seguenti percentuali massime di incidenza del variabile sul fisso:

Amministratore Delegato Veneto Banca: fino al 120%

Amministratore Delegato/Direttore Generale altra società del gruppo: fino al 100%

Personale più rilevante e altri dirigenti: fino al 100%

Responsabili delle funzioni di controllo: fino al 60%.

5.2.1.4. Differimento, utilizzo di strumenti finanziari e meccanismi di correzione ex post (malus e restituzione)

Di anno in anno verranno definiti i requisiti patrimoniali ed economici che rappresentano i criteri per l'erogabilità delle quote differite, valutando l'andamento economico generale e tenendo conto di eventuali evoluzioni normative. Il meccanismo di erogazione dovrà prevedere la possibilità che le somme oggetto di differimento possano ridursi fino all'azzeramento nel caso in cui le condizioni di accesso, determinate con riferimento all'esercizio precedente l'anno di erogazione della quota differita, non siano raggiunte (meccanismi di malus). Sempre di anno in anno, saranno inoltre definite le soglie minime di al di sopra delle quale prevedere il differimento dei premi.

L'ammontare complessivo del premio, immediato o differito, è soggetto a clausole di restituzione nel caso di comportamenti fraudolenti e/o colpa grave senza i quali i risultati evidenziati non sarebbero stati raggiunti.

Per quanto attiene l'utilizzo di strumenti finanziari, l'utilizzabilità della quota in azioni, laddove prevista, è subordinata ad una approvazione in tal senso da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

5.2.2 Dettaglio della struttura incentivante per i diversi segmenti della popolazione aziendale

Di seguito sono illustrati i sistemi di incentivazione adottati per i diversi segmenti della popolazione aziendale, dando particolare rilievo agli aspetti differenzianti non trattati già nel paragrafo 5.2.1 "Caratteristiche comuni del modello proposto".

5.2.2.1. Il personale più rilevante: premessa

Al personale più rilevante si applica quanto descritto nella sezione precedente, in particolare per quanto attiene ai meccanismi di allineamento al rischio ex ante.

Inoltre, dando compiutezza al principio di proporzionalità specificato nelle Disposizioni e vista la prossimità dell'attivo consolidato del Gruppo alla soglia prevista per la classificazione tra gli intermediari maggiori, si propone di attivare alcune regole previste per quegli istituti, e nello specifico:

- Applicazione più stringente delle regole di differimento e di utilizzo degli strumenti finanziari per l'Amministratore Delegato di Veneto Banca
- Attivazione di quote di differimento e utilizzo di strumenti finanziari per il restante personale più rilevante applicando il principio di proporzionalità nella determinazione dei meccanismi di differimento del premio.

5.2.2.2. Amministratore Delegato Veneto Banca

Sotto il profilo del pay mix, come esposto in precedenza (paragrafo 5.2.1.3 "criteri per l'identificazione del premio individuale e limiti all'incidenza della remunerazione variabile"), la struttura prevista per l'Amministratore Delegato prevede un premio teorico massimo con un limite dato da 1,2 volte la remunerazione fissa.

Dal punto di vista del differimento e dell'utilizzo di strumenti finanziari, la struttura proposta prevede una soglia, pari al 40% del premio teorico, al di sotto della quale il premio verrà erogato per intero in contanti e subito dopo l'approvazione del bilancio. Al superamento di tale soglia, la quota aggiuntiva sarà erogata in quote differite e articolate tra contanti e azioni Veneto Banca (prevedendo, in ciascun anno, l'erogazione di almeno il 20%, tra contanti e azioni, del premio teorico).

Le quote di premio differite sono soggette a meccanismi di malus, secondo quanto illustrato nel paragrafo 5.2.1.4 "Differimento, utilizzo di strumenti finanziari e meccanismi di correzione ex post (malus e restituzione) e sono previste clausole di restituzione nel caso di comportamenti fraudolenti o colposi.

5.2.2.3. Responsabili delle funzioni di controllo interno

In coerenza con quanto previsto dalle disposizioni, per i responsabili delle funzioni di controllo si prevede uno schema di incentivi differente, con lo scopo di preservarne l'autonomia e l'indipendenza evitando possibili conflitti di interesse.

In tal senso, riguardo al pay mix, il premio teorico massimo previsto non potrà superare il 60% della retribuzione fissa e per tali funzioni non sarà applicato il meccanismo di Entry Gate e di modulazione del premio in funzione dei risultati economici del gruppo (paragrafo 5.2.1.1).

Dal punto di vista del differimento, dell'utilizzo di strumenti finanziari, di meccanismi di malus e restituzione la struttura proposta seguirà lo schema del personale più rilevante (si veda paragrafo successivo).

5.2.2.4. *Altro personale più rilevante*

Sotto il profilo del pay mix, la struttura prevista per il restante personale più rilevante prevede un premio teorico massimo con un limite dato dal 100% della remunerazione fissa.

Dal punto di vista del differimento e dell'utilizzo di strumenti finanziari, fatta salva la franchigia sopra ricordata, la struttura proposta prevede una soglia, pari al 50% del premio teorico, al di sotto della quale il premio verrà erogato per intero in contanti e subito dopo l'approvazione del bilancio. Al superamento di tale soglia, la quota aggiuntiva sarà erogata in quote differite di un anno in contanti fino al 75% del premio teorico massimo. Oltre il 75% del premio teorico massimo la quota restante sarà differita di 3 anni ed erogata in azioni Veneto Banca.

Le quote di premio differite sono soggette a regole di malus, secondo quanto illustrato nel paragrafo 5.2.1.4 "Differimento, utilizzo di strumenti finanziari e meccanismi di correzione ex posto (malus e restituzione) e sono previste clausole di restituzione nel caso di comportamenti fraudolenti o colposi.

Sulla base del criterio di proporzionalità, non sono previsti periodi di ulteriore mantenimento delle azioni.

5.2.2.5. *Personale della rete*

Per questa categoria di personale si applicherà una modulazione dei principi generali enunciati nel paragrafo 5.2 (retribuzione variabile) che tenga in considerazione le specifiche caratteristiche del mercato di riferimento e delle deleghe e responsabilità organizzative (tipicamente legate ad obiettivi commerciali di medio/breve periodo) assegnate al personale di rete.

Nel modello proposto è previsto che la struttura della retribuzione della rete tenendo conto di tali peculiarità debba sempre rispettare la conformità alle Disposizioni, in particolare in riferimento alla correttezza e trasparenza dei rapporti con la clientela. Inoltre, in caso di importi rilevanti, è prevista l'introduzione di clausole di restituzione qualora siano accertati comportamenti fraudolenti o colposi e/o di differimento di quota del variabile.

5.2.2.6. *Altri dirigenti e professional*

Sotto il profilo del pay mix, la struttura proposta per il restante personale prevede un'incidenza massima del variabile sul fisso pari al 100% e, in caso di importi rilevanti, è prevista l'introduzione di clausole di restituzione in caso di comportamenti fraudolenti o colposi e/o di differimento di quota del variabile, fatto salvo il rispetto della normativa vigente.

6. Politiche di remunerazione per i componenti degli organi sociali

La remunerazione per il Consiglio di Amministrazione è stabilita in base a quanto previsto dall'art. 26 dello statuto sociale.

In particolare è previsto che ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo spetti un compenso annuo nella misura stabilita dall'Assemblea degli Azionisti.

Il modo di riparto della predetta somma viene stabilito con deliberazione del Consiglio di Amministrazione. Agli stessi è inoltre riconosciuto il rimborso delle spese effettivamente sostenute per lo svolgimento delle proprie funzioni.

Per gli Amministratori investiti di particolari cariche in conformità dell'atto costitutivo, si provvede ai sensi di legge.

Non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari né accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento del rapporto, né tantomeno sono previste forme di remunerazione variabile.

Per il Collegio Sindacale, l'art. 34 dello statuto prevede che ai Sindaci effettivi compete la retribuzione annua stabilita dall'Assemblea degli Azionisti al momento della loro elezione. Oltre agli emolumenti previsti, spetta ai membri effettivi del Collegio Sindacale il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni.

7. Applicazione della Politica retributiva per l'anno 2011: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del personale più rilevante.

RISK TAKERS BANCA APULIA.

Tab. 1 - Remunerazione fissa e variabile

Categoria di Risk Takers	Numero soggetti interessati	Retribuzione Fissa	% Retribuzione variabile teorica su remunerazione globale	% Retribuzione Variabile Differita su Premio Teorico	% Retribuzione Variabile Differita in strumenti finanziari (base premio teorico)
3.1. Amministratore Delegato	-	-	-	-	-
3.2. Direttore Generale	1	302.091	23%	50%	25%
3.2. Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	-	-	-	-	-
3.3. Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo	-	-	-	-	-
3.4. Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	-	-	-	-	-
3.5. Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	-	-	-	-	-

Tab. 2 - Piano di differimento - Premio competenza 2011

Categoria di Risk Takers	Tranche 2013 - Differita	Tranche 2013 accordata (post malus)	Tranche 2014 - Differita	Tranche 2014 accordata (post malus)	Tranche 2015 - Differita
3.1. Amministratore Delegato	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
3.1. Altri Amministratori con incarichi esecutivi	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
3.1. Amministratori non Esecutivi	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
3.2. Direttore Generale	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
3.2. Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
3.3. Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
3.4. Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
3.5. Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

Tab. 3 Trattamenti di fine rapporto ed altri compensi

Categoria di Risk Takers	Importo pagamenti per trattamenti di inizio e fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio	Numero beneficiari	Importo dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio	Numero beneficiari	Importo più elevato riconosciuto ad un singolo risk takers
3.1. Amministratore Delegato	-	-	-	-	-
3.1. Altri Amministratori con incarichi esecutivi	-	-	-	-	-
3.1. Amministratori non Esecutivi	-	-	-	-	-
3.2. Direttore Generale	-	-	-	-	-
3.2. Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	-	-	-	-	-
3.3. Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo	-	-	-	-	-
3.4. Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	-	-	-	-	-
3.5. Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	-	-	-	-	-

8. Esiti delle verifiche effettuate dagli organi di controllo interno

La funzione di compliance ha verificato la coerenza del sistema premiante aziendale con gli obiettivi di rispetto della normativa di legge, statutaria e aziendale, accertando che non ricorrono rischi legali e reputazionali, in particolare nei rapporti con la clientela.

La funzione di revisione interna ha svolto la verifica sull'applicazione delle politiche di remunerazione e sul loro corretto funzionamento per la determinazione del *Bonus Pool* teorico e della potenziale ripartizione tra le diverse categorie del personale più rilevante come sopra indicato, non evidenziando criticità od anomalie. La stessa funzione si riserva, peraltro, di procedere alla verifica delle prassi di remunerazione che verranno adottate in applicazione delle presenti Politiche di remunerazione e incentivazione e delle Disposizioni, portando a conoscenza degli organi competenti le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie e di informare l'Assemblea dei soci dell'esito di tali verifiche alla prima occasione utile.

Bari, 14 marzo 2012

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
(dott. Vincenzo Chirò)