

ASSEMBLEA DEI SOCI DEL 5 MAGGIO 2016

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AI SOCI

Oggetto 3°) Politiche di remunerazione ed incentivazione

RELAZIONE ED APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2016 E INFORMATIVA QUALI- QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI ED INCENTIVI PER L'ESERCIZIO 2015

Signori Soci,

La presente informativa, redatta in conformità alle disposizioni di vigilanza di Banca d'Italia ("Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"¹ pubblicate dalla Banca d'Italia il 18 Novembre 2014), sottopone alla Vostra attenzione, ai fini della loro approvazione, le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori del Gruppo Veneto Banca.

Il seguente documento che ha lo scopo quindi di prendere visione dell'applicazione delle politiche di remunerazione nel corso del 2015 (SEZIONE 1), nonché di esaminare per la successiva approvazione le politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2016, nonché 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 dalla carica (SEZIONE 2).

Le principali modifiche rispetto alla politica di remunerazione di Gruppo del 2015 prevedono:

- l'adeguamento della remunerazione dei Dirigenti da ricondurre 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. Tali interventi potranno essere attuati anche in riduzione
- la focalizzazione dell'azione del management e dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi pluriennali previsti nel piano strategico:
 - o per il personale più rilevante, l'attivazione di un piano di incentivazione variabile di lungo termine (LTI), in linea con il nuovo piano strategico, in sostituzione del sistema annuale previsto nel 2015;

¹ 7° aggiornamento, Circolare n. 285, Titolo IV, Cap. 2

- per la restante popolazione aziendale, la previsione di un premio variabile di risultato pluriennale, sotto forma di welfare aziendale, correlato al raggiungimento degli obiettivi corretti per il rischio previsti nel piano industriale, verificata la compatibilità economica.

L'attivazione dei sistemi incentivanti succitati sarà subordinata al recupero dei requisiti combinati di riserva di capitale.

Preliminarmente, occorre inoltre evidenziare, come la Direzione Compliance ha verificato l'allineamento tra i documenti oggi oggetto di approvazione e il corpo normativo esterno (Banca d'Italia, Consob, IVASS) ed interno.

SEZIONE 1**INFORMATIVA QUALI- QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI ED INCENTIVI PER L'ESERCIZIO 2015**

La presente sezione rappresenta all'Assemblea l'informativa quali-quantitativa sull'applicazione delle politiche di remunerazione del personale per l'anno 2015.

Di seguito, per quanto riguarda l'intera popolazione del Gruppo Veneto Banca, compresi i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, l'ammontare complessivo delle competenze erogate nel corso del 2015 suddivise per categorie.

Categoria	Remunerazione Totale in Euro
Componente Organo Gestione	3.543.454
Investment Banking	28.987.347
Retail banking	208.383.800
Asset Management	3.378.799
Funzioni aziendali	30.792.115
Funzioni di controllo	13.970.620
Altre	2.227.757
Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede	19.205.111

Nei paragrafi seguenti, viene presentato il dettaglio delle competenze del 2015 della Capogruppo articolato per:

1. i componenti del Consiglio di Amministrazione
2. il personale dipendente
3. il personale più rilevante
4. i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

1) Componenti del Consiglio di Amministrazione

Di seguito l'informativa relativa alla remunerazione complessiva del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'Organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali ai sensi della lett. j) dell'articolo 450 del regolamento UE N. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio (CRR).

L'assemblea dei Soci dell'aprile 2014 aveva definito i seguenti compensi da corrispondere per l'anno 2014 e seguenti, e fino a diversa determinazione:

- Euro 90.000 annui fissi, da corrispondersi a ciascun consigliere in carica;
- Euro 250 per gettone di presenza da corrispondersi a ciascun consigliere per ogni seduta del Consiglio di Amministrazione a cui abbia partecipato.

- Euro 250 per gettone di presenza da corrispondersi a ciascun consigliere per ogni seduta del Comitato Esecutivo a cui abbia partecipato.

Nelle politiche di remunerazione del 2015, per gli amministratori che partecipano ad eventuali Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, è stato deliberato un limite massimo per ciascun incarico di 50.000 euro e l'attribuzione di gettoni di presenza previsti per le riunioni consiliari nella misura prevista.

Nel corso del 2015 è stata rafforzata la Governance della banca attraverso la costituzione del Comitato Esecutivo (CdA del 23 giugno, con il parere del Comitato Remunerazioni del 26 maggio) e successivamente con la nomina dell'Amministratore Delegato (CdA del 13 ottobre, con il parere del Comitato Remunerazioni in materia di compensi).

Di seguito si dettagliano i compensi totali dei membri del CdA, dell'Amministratore Delegato, dell'ex Direttore Generale e del Vice Direttore Generale, di competenza nel 2015 in coerenza con quanto deliberato dall'assemblea e dal CdA.

Per i membri del CdA, tali compensi comprendono i compensi di amministratore, i compensi di carica, i gettoni di presenza, i compensi per i comitati endoconsiliari, per gli incarichi ricoperti in Capogruppo. Non sono stati erogati per il 2015 i gettoni di presenza relativi alla partecipazione dei Consiglieri ai vari Comitati endoconsiliari, seppur previsti nella politica di remunerazione 2015.

Tabella 1 (Remunerazione del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale di competenza del 2015)

Cognome e Nome	Categoria	Remunerazione Totale
Francesco Favotto	Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica fino al 29/10/2015	415.260
Pierluigi Bolla	Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica dal 30/10/2015	201.223
Alessandro Vardanega	Vice - Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica fino al 17/11/2015	286.329
Cristina Rossello	Vice - Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica dal 2/12/2015	193.479
Maurizio Benvenuto	Membro del CdA e Presidente del Comitato Esecutivo	187.866
Joice Vittoria Bigio	Membro del CdA dal 30/10/2015	21.647
Stefano Campoccia	Membro del CdA e membro del Comitato esecutivo	149.589
Beniamino Quintieri	Membro del CdA dal 2/12/2015	8.147
Luigi Rossi Luciani	Membro del CdA	155.229
Giuseppe Sbalchiero	Membro del CdA	149.192
Federico Tessari	Membro del CdA	131.086
Graziano Visentin	Membro del CdA	175.390
Matteo Zoppas	Membro del CdA fino al 13/10/2015	103.099
Vincenzo Consoli	Direttore Generale fino al 31/07/2015	730.000 (*)
Cristiano Carrus	Vice Direttore Generale fino al 31/07/2015 Direttore Generale dal 01/08/2015 Amministratore Delegato dal 13/10/2015 e membro del Comitato Esecutivo	586.472 (**)
Michele Barbisan	Vice Direttore Generale dal 01/08/2015	161.538

*) L'importo comprende la retribuzione, le competenze di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso pari ad € 150.000 lordi.

- **)
- Euro 245.555 per la carica di Vice Direttore Generale fino al 31/07/2015
 - Euro 250.000 per la carica di Direttore Generale dal 01/08/2015
 - Euro 90.917 per la carica di Amministratore Delegato dal 13/10/2015

2) Personale dipendente

Retribuzione fissa

La componente fissa è la parte fondamentale e prevalente della remunerazione per tutta la popolazione aziendale, ma il contesto economico ha richiesto il mantenimento, anche per il 2015, di una politica retributiva di estrema selettività degli interventi di merito.

A livello di budget per il 2015, il Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato Remunerazioni del 3 luglio 2015, ha deliberato un contenimento dei costi di almeno il 25% rispetto a quanto effettuato nel 2014. Applicando tali principi, per il personale non dirigente della Capogruppo, sono stati effettuati interventi retributivi su circa l'8 % della popolazione, per un costo di circa euro 900.000 su base annua, con una riduzione del 25% rispetto all'anno precedente.

Inoltre, per il personale dirigente, non è stato attivato alcun processo di salary review, e sono state adeguate un limitato numero di posizioni per cambio ruolo.

Al contempo, nell'ambito dell'ampio progetto riorganizzativo in corso, è stato avviato, già nel 2015, il processo di razionalizzazione, che ha portato ad una riduzione del numero del personale dirigenziale e ad un contenimento dei costi di oltre € 1.000.000.

Retribuzione variabile

Nell'ambito delle politiche di remunerazione ed incentivazione 2015, approvate in sede assembleare il 18 aprile 2015, erano previsti i seguenti sistemi incentivanti:

- il sistema variabile annuale (MBO) per tutto il personale più rilevante;
- il sistema variabile pluriennale (LTI) per il top management;
- il sistema incentivante per la Rete Diretta da introdurre nell'arco del periodo di piano e per i Private già a partire dal 2015.

Il Comitato Remunerazioni nelle sedute del 24 e del 25 settembre ha analizzato e sottoposto all'approvazione del CdA i maggiori dettagli sulle modalità attuative e i parametri pluriennali e annuali corretti per il rischio alla base dei sistemi MBO e LTI.

Il CdA ha quindi approvato i seguenti indicatori.:

Per l'LTI:

- Rote atteso dal Piano Industriale con un peso del 70%;
- Cost of Risk relativo a un panel di Banche identificate come benchmark di riferimento con un peso del 30%;
- Accantonamento della percentuale di utile, rivisto annualmente in funzione dei risultati raggiunti dal Gruppo, al fine di finanziare il piano;
- Verifica annuale della maturazione della quota del premio con il raggiungimento dell'obiettivo di liquidità (LCR).

Per l'MBO:

- Gli obiettivi bilanciati delle prime linee aziendali comprendono NOP/RWA e il CET 1 ratio, quali indicatori di solidità patrimoniale e redditività corretta per il rischio. Hanno un peso rilevante nelle schede di performance, arrivando quasi al 50% per le figure apicali;
- A seconda dei ruoli ricoperti sono presenti anche il Margine di intermediazione, il Cost/Income e il Costo del Credito, quali indicatori rivolti a monitorare il raggiungimento degli obiettivi di redditività e di contenimento del rischio;
- L'erogazione dell'incentivo è in ogni caso subordinata ad un livello di Core Tier 1 e di LCR almeno regolamentare, in aggiunta alla presenza di un utile (scorporate le componenti straordinarie).

Si precisa, tuttavia, che il Consiglio di Amministrazione del 29 settembre 2015, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha disposto la non attivazione di tali sistemi, in coerenza con il divieto ad assumere obblighi di pagamento di remunerazioni variabili previsto dalla Circolare 285 di Banca d'Italia, per le banche che non rispettano il requisito combinato di riserva di capitale.

Inoltre, per l'anno 2015, alla luce della mancanza di utile e secondo quanto previsto dell'art. 48 del CCNL, non si è proceduto all'erogazione del premio di produttività (VAP) per tutte le società del Gruppo Veneto Banca.

Infine il Comitato Remunerazioni, nella seduta del 13 aprile 2016 ha verificato il mancato raggiungimento dei risultati e utile e ha conseguentemente disposto l'attivazione delle clausole di malus per le componenti differite.

In particolare, sono state annullate le quote differite del piano di incentivazione dell'anno 2011: in tale piano era prevista l'erogazione di quote differite negli anni 2013, 2014 e 2015, se fossero state superate le condizioni di accesso annualmente definite.

Conseguentemente, poiché nel 2015 non è stato conseguito un utile le quote differite di tale sistema sono state annullate.

3) Personale più rilevante

In ottemperanza a quanto previsto dal 7° Aggiornamento della Circolare 285, Sezione IV "Obblighi di informativa e trasmissione dati" vengono di seguito riportate le informazioni aggregate riguardanti la remunerazione fissa e remunerazione variabile, suddivise per categoria di Personale più rilevante di Gruppo.

Tabella 2 (Remunerazione in Euro ripartita tra le varie categorie di "Personale più rilevante di Gruppo")

Personale	Numero Beneficiari (*)	Remunerazione Fissa (***)	Remunerazione Variabile				
			Componente premiante Una Tantum	Remunerazione variabile collegata a specifici obiettivi, indicatori di performance			
				Quota Up front	Quota Differita	Indicatori di Performance	Differimenti
Componenti Consiglio di Amministrazione (**)	14	2.268.454					
Alta Dirigenza	10	2.857.234					
Responsabili di tutte le società controllate considerate Unità di Business materiali e loro principali riporti	8	1.601.441					
Responsabili delle funzioni di controllo e il personale con responsabilità manageriali	7	1.209.214					
Responsabili delle principali funzioni di supporto e soggetti che individualmente o collettivamente possono avere un impatto materiale sui principali rischi aziendali (in primis rischio credito, mercato, liquidità e operativo) o nella introduzione di nuovi prodotti	28	4.385.611					
Altro personale identificato rispetto ai criteri quantitativi							

(*) Comprende i beneficiari che nel corso dell'anno hanno ricoperto tali funzioni, anche per un periodo parziale. Nel corso del 2015, nessuno ha percepito una remunerazione superiore a euro 1.000.000

(**) I compensi comprendono gli emolumenti per la carica, gettoni di presenza, compensi per Comitati endoconsiliari, cariche consiliari o altre cariche, come ad esempio per l'Organismo di Vigilanza e benefici non monetari. Nel 2015, si sono tenute 51 riunioni consiliari; 19 riunioni del Comitato Esecutivo costituito con delibera del CdA del 23/06/2015; 42 riunioni del Comitato Controlli interni e rischi; 10 riunioni del Comitato Strategico; 28 riunioni del Comitato Remunerazioni; 35 riunioni del Comitato Nomine; 27 riunioni del Comitato Amministratori Indipendenti e 12 riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

(***) La remunerazione fissa comprende quanto corrisposto a 3 dirigenti in applicazione dell'art. 21 del CCNL Dirigenti, a titolo di indennità di trasferimento, per un importo complessivo pari ad € 87.297.

Severance

Nel corso del 2015 è stato risolto anticipatamente il rapporto di lavoro con 5 risk taker, tra cui l'ex Direttore Generale, Vincenzo Consoli.

In relazione a quest'ultimo si precisa che nessun accordo transattivo è stato sottoscritto, in quanto sono state fatte valere le clausole di malus e claw back.

Conseguentemente, non è stato erogato alcun importo connesso alla cessazione del rapporto dirigenziale, ad eccezione della sola indennità di mancato preavviso pari ad Euro 150.000 lordi (pari ad un costo aziendale di Euro 189.000), in quanto per tale componente non trovano applicazione le clausole di malus e claw back previste dalla Circolare 285.

I termini del contratto dirigenziale prevedevano, fra l'altro:

- i) una retribuzione fissa lorda a favore dell'ex Direttore Generale pari ad Euro 900.000 annui;
- ii) un patto di non concorrenza a carico dell'ex Direttore Generale di durata pari a 30 mesi dal termine, per qualsiasi causa occorso, del contratto di lavoro dirigenziale, a fronte del riconoscimento all'ex Direttore Generale di un corrispettivo pari a due annualità di retribuzione fissa (ovvero Euro 1.800.000 lordi),
- iii) la possibilità per la Banca di recedere anticipatamente con un preavviso di 60 giorni, riconoscendo, a titolo di penale, una somma pari all'ammontare delle mensilità intercorrenti tra la data di risoluzione e la data di naturale scadenza del contratto.

Si dettagliano di seguito le fasi dell'uscita dell'ex Direttore Generale:

- in data 27 gennaio 2015, la Banca proponeva all'ex Direttore Generale la proroga del termine di scadenza del contratto di lavoro per due anni (e così fino al 30 aprile 2018). Con lettera datata 8 aprile 2015, le parti hanno superato tale ipotesi di proroga e confermato la scadenza del contratto di lavoro alla data del 25 aprile 2016.
- in data 30 luglio 2015, a fare data dal 31 luglio 2015, il predetto rapporto di lavoro è stato consensualmente risolto da parte dell'Azienda e dell'ex Direttore Generale. Inoltre le Parti definivano in via schematica, i termini di una definizione delle questioni economiche. Più precisamente, detto schema di accordo prevedeva l'attribuzione all'ex Direttore Generale dei seguenti corrispettivi:
 - Euro 189.000 (costo azienda) a titolo di indennità sostitutiva di preavviso;
 - Euro 761.689 (lordi) a titolo di penale per anticipata risoluzione;
 - Euro 1.800.000 (lordi) a titolo di corrispettivo per il patto di non concorrenza;
 - Euro 900.000 (lordi) a titolo transattivo.

Si precisa che lo schema di accordo, prevedeva che le predette somme, ad eccezione dell'indennità di mancato preavviso, fossero soggette alle clausole di malus e claw back previste ai sensi della Circolare 285. Tali clausole prevedono, fra l'altro, il mancato pagamento in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca da parte dell'ex Direttore Generale o di comportamenti da cui fosse derivata una perdita significativa per la Banca. Queste previsioni erano già vincolanti, oltre che ex lege, anche in base a quanto previsto da una ulteriore comunicazione da parte dell'Azienda all'ex Direttore Generale del 30 giugno 2015, nonché dalla stessa clausola "Disposizioni Finali" del contratto di lavoro del 16 aprile 2014.

- In ragione delle suddette clausole, con lettera del 12 gennaio 2016, la Banca ha rappresentato all'ex Direttore Generale come circostanze emerse successivamente alla data del 31 luglio 2015 a carico dello stesso costituissero eventi ostativi al pagamento da parte della Banca di quanto pattuito in sede di schema di accordo.

- L'ex direttore generale, con lettera del 4 febbraio 2016, in risposta a quanto rappresentato dall'Azienda, ha richiesto, tramite i propri legali, a Veneto Banca il pagamento di tali somme non ancora corrisposte e pari ad Euro 3.461.689 lordi.
- La Banca ha nuovamente ribadito la posizione precedentemente espressa, respingendo le pretese dell'ex Direttore Generale. Quest'ultimo si è riservato di agire nelle opportune sedi giudiziarie per il ristoro delle proprie pretese.

Tutto ciò premesso, in relazione alle circostanze sopra riferite ad oggi:

- non è stato erogato alcun importo connesso alla cessazione del rapporto dirigenziale, ad eccezione della sola indennità di mancato preavviso pari ad Euro 150.000 lordi (pari ad un costo aziendale di Euro 189.000), in quanto, come già precisato, per tale componente non trovano applicazione le clausole di malus e claw back previste dalla Circolare 285;
- nessun accordo transattivo è stato sottoscritto tra l'Azienda e l'ex Direttore Generale;
- l'ex Direttore Generale si è riservato di agire nelle opportune sedi giudiziarie per il ristoro delle proprie pretese.

Di seguito la sintesi comprensiva dei dati relativi al Direttore Generale, e i dettagli degli ulteriori trattamenti di inizio e fine Rapporto.

Tabella 3 (Trattamento di inizio e di fine rapporto tra le varie categorie di "Personale più rilevante di Gruppo")

Personale	Trattamento di inizio e di fine Rapporto				
	Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio		Pagamenti per trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio		
	Importo	Numero di beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo più elevato riconosciuto
Componenti Consiglio di Amministrazione					
Alta Dirigenza	50.000 (*)	1	271.233 (3)	2	150.000
Responsabili di tutte le società controllate considerate Unità di Business materiali e loro principali riporti					
Responsabili delle funzioni di controllo e il personale con responsabilità manageriali			789.158 (1)	1	
Responsabili delle principali funzioni di supporto e soggetti che individualmente o collettivamente possono avere un impatto materiale sui principali rischi aziendali (in primis rischio credito, mercato, liquidità e operativo) o nella introduzione di nuovi prodotti			46.728 (2)	1	
Altro personale identificato rispetto ai criteri quantitativi					

*) si precisa che al momento dell'assunzione il dirigente non rientrava tra il personale più rilevante.

1) Nell'anno 2015 si è data attuazione all'unico golden parachute (trattamento integrativo di fine rapporto di lavoro) ancora in vigore, sottoscritto nel 2001 e rivisto nel 2011, al fine di adeguarlo alla normativa allora in vigore, di cui si era data evidenza già nell'informativa del 2014.

L'importo complessivo di euro 789.158 riconosciuto è così composto:

- euro 121.836 indennità sostitutiva del preavviso prevista da CCNL

- euro 667.322 trattamento integrativo di fine rapporto di lavoro soggetto alla circolare 285 (corrispettivo totale spettante a seguito di rinuncia di n.3 quote differite del trattamento integrativo).

In sede di attivazione dell'accordo di risoluzione, la declinazione di quanto già previsto è stata rivista tenendo conto che attualmente la Banca rientra negli intermediari maggiori, e coerentemente con ciò, sono stati applicati i parametri più restrittivi richiesti dalla normativa.

Con particolare riferimento al paymix ed al bilanciamento tra la quota cash ed in strumenti finanziari degli importi soggetti alla 285, si è provveduto ad applicare un differimento di 5 anni sul 50% del compenso con il riconoscimento del 50 % cash e del 50% sotto forma di azioni Veneto Banca.

Nell'anno 2015 è stata corrisposta la quota up-front del trattamento integrativo di fine rapporto, pari ad euro 238.330 e l'indennità sostitutiva del preavviso pari ad euro 121.836.

Per le azioni è previsto un retention period pari a due anni e mezzo per la quota up front e pari ad un anno per le quote differite (la prima corresponsione in azioni è prevista nel 2018). Come previsto dalla normativa l'erogazione delle quote differite (sia cash che in azioni) verrà effettuata solo previa verifica delle condizioni previste nelle clausole di malus e claw back.

- 2) Nell'anno 2015 un risk taker ha aderito all'accordo sindacale del 15 luglio 2015 che prevedeva, tra l'altro, in caso di cessazione del rapporto di lavoro di un dipendente già in possesso dei requisiti pensionistici, il riconoscimento di un incentivo all'esodo pari al 25 % della retribuzione annua lorda.
- 3) Nell'anno 2015, oltre alla risoluzione del rapporto di lavoro con l'ex Direttore Generale, si è provveduto:
 - a. ad una risoluzione ad iniziativa dell'azienda ai sensi dell'art. 2118 codice civile e dell'art 27 del c.c.n.l. applicabile ai dirigenti delle aziende di credito con liquidazione, ai sensi dell'art. 28 comma 1 lettera b) del c.c.n.l. dirigenti, di 6 mensilità di indennità di mancato preavviso
 - b. ad un licenziamento per giusta causa.

A maggior dettaglio di quanto segnalato nell'informativa ex post dell'anno 2014, si precisa che nel mese di gennaio 2015 si è provveduto a liquidare i compensi relativi all'accordo di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (pari ad euro 807.000) e del Patto di Non Concorrenza (pari ad euro 500.000) dell'ex Condirettore Generale, in attuazione del verbale di conciliazione sottoscritto in Direzione Territoriale del Lavoro. L'accordo è stato approvato dal CdA il 14 ottobre 2014 e sottoscritto il 17 ottobre 2014, anteriormente al 7° aggiornamento della circolare 285 di Banca d'Italia, ed erogato cash ed up front alla cessazione del rapporto di lavoro.

Infine, i contratti di assunzione dell'attuale Amministratore Delegato ed di un altro risk taker, sottoscritti rispettivamente nel 2014 e nel 2013, prevedevano clausole assimilabili ai golden parachute, ma non assoggettate a quanto previsto in merito dalla Circolare 285.

Nel corso del 2015, hanno entrambi spontaneamente rinunciato a tali clausole, come verificato dal Comitato Remunerazioni del 30 luglio 2015 e del 5 ottobre 2015. Al momento della stesura del presente prospetto, quindi, nessun risk taker è destinatario di golden parachute.

4) Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede

I compensi liquidati ai Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede della Capogruppo nel 2015 sono stati pari a circa € 9.600.000, di cui:

- circa € 150.000 come provvigioni non ricorrenti relative al piano incentivante del 2014,
- circa € 190.000 come provvigioni non ricorrenti relative al piano incentivante del 1 semestre 2015.

Il pagamento del sistema incentivante per il secondo semestre 2015, pari a circa € 200.000 è subordinato al recupero dei requisiti combinato di riserva di capitale.

Informativa circa le verifiche condotte dalla funzione Internal Audit

Le evidenze delle attività di audit si sono dimostrate in linea con le osservazioni BCE, avendo fatto rilevare la presenza di talune rilevanti irregolarità, dal punto di vista dell'applicazione delle politiche di remunerazione rispetto ai dettami normativi. Dall'altra parte, però, è stato anche rilevato l'impegno profuso dalla Banca al fine di addivenire ad una pronta sistemazione di tali problematiche, ad oggi risolte. Inoltre sono emerse gravi irregolarità con particolare riferimento al sistema incentivante di un dirigente non risk taker. Il dipendente in questione, infatti, è risultato destinatario, tra le altre cose, di un sistema incentivante triennale 2012-2014 e di un patto di stabilità, accordati nell'agosto del 2012 dall'ex Direttore Generale, in assenza di specifici poteri in materia.