

ASSEMBLEA DEI SOCI DEL 5 MAGGIO 2016

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AI SOCI

Oggetto 3°) Politiche di remunerazione ed incentivazione

Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2016

Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2016	0
1. INTRODUZIONE.....	2
2. QUADRO NORMATIVO	2
3. IL MODELLO DI BUSINESS DEL GRUPPO	3
4. GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE.....	3
4.1. Il Governo Societario	4
4.2. Il Governo Aziendale.....	5
5. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	7
6. LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE.....	9
6.1. Le linee guida.....	9
6.2. Il Consiglio di Amministrazione	10
6.3. Comitati endoconsiliari e cariche particolari.....	10
6.4. Compensi del Collegio Sindacale	10
6.5. Amministratore Delegato e/o Direttore Generale	11
6.6. Personale dipendente.....	11
6.6.1. Retribuzione monetaria fissa.....	11
6.6.2. Benefits.....	12
6.6.3. Remunerazione variabile.....	12
6.6.3.1. Personale più rilevante identificato a livello di Gruppo	13
6.6.3.2. Sistema di incentivazione di lungo termine (LTI 2016-2018)	13
6.6.3.3. Personale più rilevante appartenente alle funzioni di controllo.....	16
6.6.3.4. Clausole di Malus e Claw-back.....	18
6.6.3.5. Altro Personale dipendente.....	20
6.7. Sistema di performance management	21
6.8. Consulenti Finanziari abilitati all’offerta fuori sede	21
6.9. Severance (Trattamenti di Fine Rapporto e/o Cessazione della Carica)	22
6.10. Politiche Retributive e Incentivanti delle Società Controllate.....	24
7. GLOSSARIO INDICATORI	25

1. INTRODUZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di Veneto Banca ha approvato, il 9 febbraio 2016, l'aggiornamento del Piano Industriale 2016-2020 (il "Piano"), che si colloca al servizio di un ampio progetto che prevede, dopo la già avvenuta trasformazione in Società per Azioni, la quotazione in Borsa e il contestuale aumento di capitale. Confermato l'obiettivo fondamentale del Piano, ovvero quello di definire un percorso che consenta al Gruppo di tornare a essere protagonista della ripresa economica, sociale e culturale, dei territori in cui opera e di tornare a generare valore per gli azionisti, la quotazione in Borsa e il contestuale aumento di capitale sono il requisito indispensabile e fondamentale per il rafforzamento patrimoniale del Gruppo, l'elemento portante del Piano che costituisce la condizione essenziale per la sua realizzazione.

La presente politica di remunerazione e incentivazione è stata declinata nel rigoroso rispetto della normativa aziendale e coerentemente con le linee guida definite ed approvate dal Consiglio di Amministrazione nel mese di febbraio 2016, tenendo conto anche delle indicazioni fornite da BCE e in un'ottica di contenimento dei costi come previsto dagli obiettivi del piano industriale.

2. QUADRO NORMATIVO

Il presente documento è redatto in conformità all'8° aggiornamento del 10 marzo 2015 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, che incorpora il 7° aggiornamento del 18 novembre 2014. Tale aggiornamento recepisce, nel quadro normativo nazionale, la Direttiva Comunitaria 2013/36/UE che norma, a livello europeo, la definizione della politica di remunerazione degli intermediari finanziari operanti nel territorio dell'Unione. La presente politica è stata inoltre redatta in ottemperanza al Regolamento Delegato (UE) 604/2014 ad integrazione della CRDIV che disciplina l'approccio metodologico per l'individuazione del personale più rilevante nelle banche europee.

A completamento del quadro normativo, come già evidenziato nella relazione dello scorso anno, si ricordano: il regolamento ISVAP n. 39, la comunicazione congiunta Banca d'Italia – Consob, pubblicata il 29 gennaio 2014 e riguardante "l'attuazione degli orientamenti emanati dall'ESMA (European Securities and Markets Authority)", con la finalità di promuovere una maggiore coerenza nell'interpretazione e negli adempimenti agli obblighi vigenti riguardanti i conflitti di interesse e il comportamento ai sensi della direttiva MIFID in materia di retribuzione. Si annovera, inoltre, la pubblicazione in data 22 dicembre 2015, da parte dell'Associazione Bancaria Europea (di seguito ABE) delle nuove linee guida in materia di remunerazione che entreranno in vigore a partire dal 1° gennaio 2017. Le disposizioni presenti nelle linee guida ABE sono state in larga parte già

recepite da Banca d'Italia nell'ultima versione della Circolare n.285 e forniscono un utile supporto per l'applicazione della stessa.

Ricordiamo come l'attuale normativa europea in via di completamento si colloca nel solco normativo definito dalle linee guida emanate dal Financial Stability Board, volte a tutelare il sistema finanziario e assicurare l'allineamento tra l'operato del management apicale degli istituti e gli interessi di sostenibilità delle banche e del sistema finanziario intero, in quanto fortemente interconnesso e sensibile a eccessive esposizioni al rischio. Il sostanziale allineamento degli interessi è ottenibile anche attraverso la definizione di appropriati sistemi incentivanti in grado di non consentire l'erogazione di premi in caso di comportamenti distorsivi della stabilità finanziaria dell'istituto e promuovendo al contempo la sostenibilità dei risultati.

3. IL MODELLO DI BUSINESS DEL GRUPPO

Il Gruppo Veneto Banca si colloca tra le Banche di maggiori dimensioni, ovvero tra le banche significative ai sensi dell'art. 6(4) del RMVU (Regolamento del Meccanismo di Vigilanza Unico). In quanto intermediario maggiore, la normativa richiede l'applicazione delle disposizioni, declinando in pieno anche i vincoli più stringenti.

La definizione del sistema incentivante è avvenuta tenendo in considerazione le caratteristiche peculiari del modello di business di Gruppo, fortemente orientato verso la clientela Retail ed esposto ad una componente particolarmente significativa di rischio di credito.

Inoltre, il Gruppo Veneto Banca è orientato alla valorizzazione del rapporto con il territorio e alla sostenibilità della creazione del valore per i propri soci, dipendenti e tutti gli interlocutori e ciò porta il Gruppo Veneto Banca ad avere un'esposizione al rischio complessiva principalmente collegata a retail, private e corporate.

4. GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Il modello di Governance del Gruppo in tema di remunerazioni garantisce il controllo sulle prassi retributive di tutto il personale di Gruppo, assicurando che le decisioni siano prese autonomamente dalle funzioni responsabili e garantendo una corretta e puntuale informativa alle funzioni di controllo e agli organi societari, ai quali sono demandate le responsabilità previste dalla normativa durante l'iter di definizione, approvazione e implementazione della politica di remunerazione. Tale modello è definito in modo trasparente e chiaro, per prevenire eventuali conflitti di interesse e garantire il pieno rispetto delle norme interne ed esterne.

Il modello di Governance del Gruppo si articola su due livelli:

1. Societario: relativo alle attribuzioni proprie degli organi societari circa la definizione delle politiche retributive del Gruppo;
2. Aziendale: relativo al processo di formazione delle politiche retributive interno all'Azienda.

4.1. Il Governo Societario

La Governance delle politiche di remunerazione prevede l'attribuzione in capo all'Assemblea dei soci dell'approvazione delle politiche di remunerazione e il governo societario delle stesse garantisce che queste siano fondate su regole chiare e condivise assicurando la conformità alla normativa ed evitando di incorrere in conflitti di interessi.

Secondo quanto previsto da Statuto:

- l'Assemblea stabilisce il compenso spettante ai consiglieri, nonché i gettoni di presenza da attribuire agli stessi per la partecipazione alle sedute del Consiglio e del Comitato Esecutivo;
- l'Assemblea approva le politiche di remunerazione e i piani di compenso basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e del "personale più rilevante" 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, ivi compresi i limiti fissati a detti compensi;
- il Consiglio di Amministrazione stabilisce la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

Inoltre, in seno al Consiglio di Amministrazione sono costituiti il Comitato Remunerazione e il Comitato Controlli Interni e Rischi.

Il Comitato Remunerazione ha compiti di supporto, esercitando una funzione consultiva e propositiva, al Consiglio di Amministrazione in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per le società del Gruppo Veneto Banca. Il Comitato propone al Consiglio di Amministrazione il documento di Politiche di remunerazione e incentivazione e la rendicontazione della loro attuazione, redatto annualmente e da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea. Nel dettaglio il Comitato, nel rispetto delle Politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'assemblea ordinaria:

- propone per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione i compensi da attribuire ai 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.

- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante, valutando periodicamente la coerenza dei criteri adottati per la remunerazione del 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;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui è correlata l'attivazione del sistema incentivante e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare il Comitato Controlli Interni e Rischi, per quanto attiene la coerenza del sistema incentivante con il RAF (Risk Appetite Framework).

Il Comitato Controlli Interni e Rischi, 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.

Si è ritenuto, nonostante la norma lo consenta, di non modificare lo statuto per incrementare il rapporto variabile-fisso della retribuzione a 2:1, mantenendolo nell'ambito dei limiti di 1:1. Oltre a ciò, tenuto conto della politica di contenimento dei costi definita a livello di Gruppo, si identifica per il personale più rilevante un tetto alla remunerazione variabile complessiva di competenza dell'anno pari al 70% e per le funzioni di controllo un limite del 33%.

4.2. Il Governo Aziendale

Il Comitato Remunerazione assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione; in particolare la definizione delle politiche di remunerazione di Gruppo si estrinseca in un iter che prevede il coinvolgimento dei seguenti soggetti e relative responsabilità:

- Direzione Risorse Umane: coordina il processo di elaborazione della politica di remunerazione e incentivazione e ne governa l'esecuzione a valle della validazione delle Funzioni di Controllo e dell'approvazione ricevuta dagli organi competenti; governa il processo annuale di revisione delle retribuzioni dei dipendenti, così come gli adeguamenti retributivi eccezionali che possono derivare da promozioni, nomine o altri motivi, di cui fornisce evidenza alle Funzioni di Controllo per le verifiche di competenza; coordina, inoltre, il processo di identificazione del personale più rilevante con il supporto delle Direzioni Rischi, Compliance e Antiriciclaggio, Internal Audit e Organizzazione;

- Direzione Centrale Rischi: partecipa al processo di identificazione del personale più rilevante e verifica l'allineamento del sistema premiante alla sana e prudente gestione del rischio; supporta, inoltre, la Direzione Risorse Umane nella definizione degli obiettivi individuali del personale più rilevante e contribuisce alla validazione dei risultati in linea con i parametri di sostenibilità, liquidità e rischio definiti;
- Direzione Centrale Compliance e Antiriciclaggio: partecipa al processo di identificazione del personale più rilevante e valuta la rispondenza dell'impostazione delle politiche di remunerazione al quadro normativo;
- Direzione Centrale Internal Audit: partecipa al processo di identificazione del personale più rilevante e verifica l'effettiva rispondenza delle prassi e del processo di remunerazione alle politiche aziendali e alla normativa, segnalando con immediatezza agli organi sociali le eventuali anomalie riscontrate;
- Direzione Affari Societari e Legali: partecipa alla definizione delle politiche di remunerazione e alla rendicontazione con riferimento ai compensi relativi ai membri degli Organi Sociali del Gruppo coordinando le diverse funzioni competenti della Capogruppo e delle società partecipate;
- Direzione Mercato Italia: partecipa alla definizione delle politiche di remunerazione e alla rendicontazione con riferimento ai compensi relativi ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede;
- Direzione Finance: assicura la veridicità e la correttezza dei documenti contabili a supporto della consuntivazione delle performance economico-finanziarie.

Più in generale, la Direzione Risorse Umane di Capogruppo elabora gli aspetti tecnici preliminari, in collaborazione con le Società del Gruppo, ai fini dell'impostazione della politica retributiva per tutte le Società del Gruppo, tenendo conto delle specificità di ciascuna Società e del rispettivo personale, nonché dei mercati di riferimento, onde poi sottoporla agli organi preposti (Comitato Remunerazione e Consiglio di Amministrazione).

Le Società del Gruppo, attraverso le proprie funzioni competenti, coerentemente con le linee guida definite dalla Capogruppo:

- attuano l'autovalutazione del personale più rilevante, se controllate bancarie, in coerenza con la normativa di riferimento;
- declinano la politica di remunerazione ed incentivazione di riferimento, se destinataria di regolamentazione di settore;
- stabiliscono i sistemi incentivanti societari in coerenza con le politiche retributive di Gruppo oppure di società;
- implementano il processo annuale di revisione delle retribuzioni dei dipendenti, così come gli adeguamenti retributivi eccezionali che possono derivare da promozioni, nomine o altri motivi. In tale ambito, attivano le verifiche di competenza con le funzioni aziendali di controllo a livello societario e di capogruppo.

La Direzione Risorse Umane di Gruppo esercita un ruolo di coordinamento e controllo in fase di pianificazione e budget e in fase di verifica dell'allineamento delle politiche e sistemi locali con le linee guida approvate, avvalendosi del contributo delle funzioni aziendali di controllo per le verifiche di conformità alla normativa esterna ed interna e per le attività di revisione annuale.

Per la Governance del processo di elaborazione della politica di remunerazione e incentivazione risulta rilevante inoltre, nel caso di non rispetto del requisito combinato di riserva di capitale e conseguente determinazione dell'Ammontare Massimo Distribuibile (cfr. Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - 14° Aggiornamento del 24 novembre 2015), quanto definito all'interno della Policy sull'Ammontare Massimo Distribuibile adottata dal Gruppo. In essa viene attribuito alla Direzione Risorse Umane il compito di supportare e monitorare il rispetto all'interno del Gruppo delle limitazioni sull'assunzione di obblighi di pagamento di remunerazioni variabili o di benefici pensionistici discrezionali e sul pagamento di remunerazioni variabili, se l'obbligazione di pagamento è stata assunta quando il requisito combinato di riserva di capitale non era rispettato, con il supporto della Direzione Compliance per l'individuazione delle specifiche fattispecie.

Le politiche di remunerazione e incentivazione delle società facenti parte del perimetro societario del Gruppo Veneto Banca seguono le linee guida da questa fornite, al fine di assicurare la complessiva coerenza delle politiche di remunerazione e incentivazione applicate dal Gruppo.

5. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

In applicazione delle disposizioni normative di Banca d'Italia contenute nella Circolare n. 285, il Gruppo ha completato l'autovalutazione del proprio personale più rilevante, applicando i criteri quali-quantitativi previsti dagli standard tecnici ABE del Regolamento Delegato (UE) 604/2014. La Capogruppo ha, inoltre, supervisionato, garantendone la coerenza nella metodologia applicata e fornendo le linee guida, il processo di identificazione del personale più rilevante effettuato dalle controllate bancarie.

La Direzione Risorse Umane della Capogruppo ha attivato e gestito il processo di autovalutazione del personale più rilevante svoltosi con la partecipazione delle Direzioni aziendali competenti, al fine di informare e prevedere il coinvolgimento dei diversi punti di vista nel processo e verificare l'impatto di ciascun ruolo sui rischi della Banca. In particolare, l'autovalutazione è stata condotta con il supporto della Direzione Centrale Rischi e della Direzione Organizzazione la cui partecipazione è stata finalizzata alla corretta applicazione dei criteri ABE per l'individuazione del personale in grado di assumere rischi rilevanti per l'Istituto. Il processo è stato inoltre supervisionato dalle Direzioni Centrali "Compliance e Antiriciclaggio" e "Internal Audit" per assicurarne la conformità rispetto alla normativa vigente. L'autovalutazione ha previsto:

- una valutazione qualitativa volta a identificare le posizioni più rilevanti in virtù dell'importanza dei singoli ruoli, delle responsabilità assunte e della possibilità di impattare in modo rilevante sulla rischiosità del Gruppo;
- una valutazione quantitativa basata sull'analisi delle componenti retributive.

L'analisi effettuata ha delineato un perimetro composto da 60 risorse "risk takers" di cui 11 appartenenti al Consiglio di Amministrazione. In via sintetica, il Gruppo individua i seguenti soggetti:

- componenti del Consiglio di Amministrazione nella funzione di gestione e supervisione strategica (8 consiglieri oltre al Presidente, al Vice Presidente e all'Amministratore Delegato – complessivamente 11 titolari)
- l'Alta Dirigenza intesa come Direttore Generale ed i suoi primi riporti (7 titolari);
- i Responsabili delle Unità Organizzative/Aziendali Rilevanti (BMU - Unità di Business materiali¹) (10 titolari);
- i Responsabili delle funzioni di controllo della Capogruppo (5 titolari);
- altri dirigenti Responsabili in Unità Organizzative Rilevanti (14 titolari);
- i soggetti che individualmente o collettivamente possono avere un impatto materiale sui principali rischi aziendali (in primis rischio credito, mercato, liquidità e operativo) o nell'introduzione di nuovi prodotti (13 titolari complessivamente).

Non è stato identificato altro personale rilevante rispetto ai criteri quantitativi, previsti dalle Norme tecniche di regolamentazione – RTS - dall'ABE, poiché nessun altro soggetto, inclusi i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede e altri addetti e responsabili di unità organizzative-aziendali, ha la possibilità di assumere autonomamente rischi materiali per l'Istituto, non avendo deleghe specifiche in tal senso. In particolare, per alcuni Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede, che rientrerebbero nel perimetro del personale più rilevante secondo i criteri quantitativi, Veneto Banca presenterà richiesta di approvazione dell'esclusione alla BCE e a Banca d'Italia come richiesto da normativa.

Alle eventuali nuove figure rientranti nel perimetro del personale più rilevante di Gruppo verranno applicate le stesse disposizioni previste nella presente politica per il restante personale più rilevante o comunque in linea con le previsioni normative. Resta inteso che eventuali ulteriori cambiamenti organizzativi che avranno impatto sul perimetro del personale più rilevante saranno presi in considerazione e i titolari di ruoli identificati saranno oggetto delle medesime politiche di remunerazione allineate alla normativa definita per il personale più rilevante di Gruppo.

Il processo ha visto la presenza e il coinvolgimento delle funzioni di controllo della Capogruppo anche nell'attività di autovalutazione del personale più rilevante delle controllate bancarie, nazionali ed estere, al fine

¹ In applicazione del Criterio qualitativo 4 del Regolamento delegato UE 604/2014 sono considerate rilevanti le unità operative che rappresentano almeno il 2% del capitale interno della Banca. Per il Gruppo Veneto Banca le unità operative rilevanti sono: Banca Intermobiliare di Investimenti e Gestioni (BIM), BancApulia e Claris Leasing.

di assicurare la corretta applicazione della regolamentazione rilevante e la coerenza nell'approccio adottato. Il processo di autovalutazione si è, quindi, svolto con la partecipazione dei referenti Risorse Umane del Gruppo Veneto Banca delle società controllate estere e con i Responsabili Risorse Umane di BIM e BancApulia.

Tra il personale delle controllate emergono conseguentemente due fattispecie:

- personale rilevante di Gruppo, che include figure apicali delle società controllate che hanno la possibilità di assumere rischi rilevanti non solo a livello di controllata ma anche a livello di Gruppo;
- personale rilevante per singola società controllata bancaria, che include figure non inserite nel perimetro del personale più rilevante della Capogruppo.

6. LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

6.1. Le linee guida

Le politiche di remunerazione ed incentivazione 2016 del Gruppo Veneto Banca, recependo i principi fondanti la normativa e tenuto conto dell'attuale contesto del Gruppo, del Piano Industriale 2016-2020 e in un'ottica di contenimento dei costi, si fondano su:

- l'adeguamento della remunerazione dei Dirigenti da ricondurre a congruità rispetto al ruolo ricoperto, attivando interventi mirati (in riduzione o incremento), in funzione della performance/criticità del ruolo e del posizionamento della retribuzione rispetto ai benchmark di mercato;
- la previsione di un sistema variabile a lungo termine (LTI) per tutto il personale più rilevante, in linea con il nuovo piano strategico;
- la previsione di un premio variabile di risultato pluriennale, sotto forma di welfare aziendale, per il restante personale, correlato al raggiungimento degli obiettivi corretti per il rischio previsti nel piano industriale e verificata la compatibilità economica.

La politica è stata definita nel rispetto delle regole e della normativa (interna ed esterna) ed è orientata alla promozione della correttezza nel rapporto con la clientela e i principi etici alla base del Gruppo.

Il Gruppo verifica, attraverso le funzioni preposte, che non siano messi in atto possibili aggiramenti delle disposizioni normative utilizzando veicoli, strumenti o modalità elusivi degli obiettivi della disciplina. Assicura, inoltre, che i propri dipendenti non si avvalgano di strumenti di copertura personale o assicurativi tali da poter alterare l'obiettivo di una sana gestione del rischio.

6.2. Il Consiglio di Amministrazione

In conformità alla normativa, al fine di mantenere l'indipendenza degli Amministratori non Esecutivi, gli emolumenti di questi ultimi non sono collegati ai risultati economici conseguiti dal Gruppo e non sono beneficiari di una remunerazione variabile legata ad un piano di incentivazione.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato di Remunerazione, secondo quanto stabilito dallo Statuto, fissa il compenso aggiuntivo, rispetto al compenso di Consigliere, per il Presidente ed il Vice Presidente nell'ambito dei seguenti parametri:

- Presidente: da 3 a 5 volte il compenso base del consigliere;
- Vice Presidente: ridotto del 50% rispetto al compenso del Presidente.

L'ammontare del compenso per il Presidente non può essere superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale. Attualmente non è prevista una richiesta di deroga all'Assemblea in tal senso.

Infine, è previsto il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per la carica e il gettone di presenza nella misura prevista dallo statuto.

Le linee guida relative al compenso aggiuntivo di Presidente e Vice Presidente, sono estese anche alle società controllate.

6.3. Comitati endoconsiliari e cariche particolari

Per gli Amministratori, compreso il Presidente e il Vice Presidente, che partecipano ad eventuali Comitati endoconsiliari, e per coloro che partecipano al Comitato Esecutivo, verrà definito dallo stesso Consiglio di Amministrazione il relativo compenso secondo quanto stabilito dallo Statuto ed in considerazione delle prassi retributive di mercato per cariche equivalenti.

Per il 2016 il limite massimo per ciascun incarico sarà di 50.000 euro annui.

Per gli Amministratori che partecipano al Comitato Esecutivo, come previsto da Statuto, spetterà l'assegnazione del gettone di presenza giornaliero, nella misura prevista dallo Statuto.

Nel caso di concomitanza nello stesso giorno di più riunioni di Comitati o di sedute del Consiglio verrà riconosciuto un unico gettone di presenza giornaliero.

6.4. Compensi del Collegio Sindacale

I Sindaci effettivi sono destinatari di un compenso fisso annuo, stabilito in osservanza delle indicazioni normative e statutarie ed in considerazione delle prassi retributive di mercato per cariche equivalenti. L'emolumento è valido per l'intero periodo di durata del loro mandato.

I membri del Collegio Sindacale non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

Infine, per tutti i Sindaci, come previsto dall'art. 28 dello Statuto, spetta il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per la carica.

6.5. Amministratore Delegato e/o Direttore Generale

L'Amministratore Delegato e/o il Direttore Generale è equiparato, da un punto di vista degli strumenti di remunerazione, al resto del personale più rilevante appartenente all'Alta Dirigenza e altri ruoli apicali.

La struttura retributiva e le caratteristiche del sistema di incentivazione dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale sono definite in modo omogeneo rispetto al resto del Top Management con l'obiettivo di supportare lo sviluppo del team a partire dal vertice.

La politica remunerativa è strutturata sui seguenti elementi:

- remunerazione/compenso fisso: è composta dal compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione e/o dalla remunerazione annua lorda se dipendente, secondo quanto previsto al par.6.6.1, nel rispetto dei benchmark di mercato per posizioni analoghe;
- remunerazione variabile di lungo termine (cd LTI): è la componente legata direttamente alle performance pluriennali, soggetta alla verifica di sostenibilità del piano, agli entry gate e alle clausole di malus e claw back, come descritto nel paragrafo 6.6.3.2. relativo al sistema di incentivazione LTI.

6.6. Personale dipendente

6.6.1. Retribuzione monetaria 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.

La remunerazione fissa per tutto il personale dipendente è composta dalla remunerazione annua lorda, dai compensi dei piani previdenziali, assicurativi e sanitari integrativi e altri benefit del pacchetto fringe benefit, dalle eventuali indennità (di ruolo, di trasferta, ecc.), in quanto riconducibili a categorie di persone e/o disciplinate dal CCNL e dai contributi previdenziali integrativi declinati per categorie di persone e da 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 performance complessiva si intende la valutazione quali-quantitativa basata sull'applicazione del modello di performance management annuale (par. 6.7).

Alla luce di tale processo, nei limiti del budget annuale, possono essere definiti:

- interventi di adeguamento della remunerazione fissa (passaggi di livello o incrementi retributivi);
- interventi Una Tantum. Tali compensi rientrano nella componente variabile della remunerazione e la loro erogazione è effettuata secondo quanto previsto dalla normativa e dettagliato nel par. 6.6.3.

Per i Dirigenti è prevista una politica di revisione delle retribuzioni (in riduzione o incremento), tenendo conto da una lato, dell'evoluzione del contesto di mercato e della politica di contenimento dei costi e dall'altro, dell'importanza di trattenere le professionalità. Tale politica, infatti, prevede di tenere in considerazione i seguenti criteri:

- performance/criticità del ruolo;
- posizionamento della retribuzione della persona rispetto ai benchmark di mercato per ruoli analoghi.

6.6.2. Benefits

Sono previsti dei fringe benefits di varia natura per il personale del Gruppo Veneto Banca che consistono principalmente in piani previdenziali, assicurativi e sanitari integrativi rispetto a quelli previsti dal CCNL vigente. L'assegnazione dell'auto aziendale è prevista per i profili più elevati e per i ruoli definiti dalla policy aziendale.

6.6.3. Remunerazione variabile

La remunerazione variabile è la componente che consente il collegamento tra i risultati individuali della Banca e l'erogazione dell'incentivo al titolare. Rientra in tale categoria qualsiasi componente della retribuzione che non sia fissa.

La remunerazione variabile sarà improntata a risultati pluriennali che tengono conto dei rischi assunti, con le seguenti distinzioni:

- personale più rilevante, destinatario, al raggiungimento degli obiettivi di piano 2016-2020, oltre che del ripristino della solidità patrimoniale e finanziaria, di un sistema incentivante che, tenendo conto dei rischi attuali e prospettici, motivi il conseguimento degli obiettivi nel quinquennio;
- restante personale, destinatario, in ragione della sostenibilità economico-finanziaria e dei rischi assunti, di un sistema pluriennale welfare, attivabile al recupero dei requisiti di capitale e al superamento delle condizioni di accesso;
- sistemi incentivanti per le reti esterne e per le controllate soggette a regolamentazione specifica disciplinati nel rigoroso rispetto della regolamentazione applicabile e dell'allineamento ai rischi attuali e prospettici del Gruppo.

In casi eccezionali e in presenza dei requisiti prudenziali di capitale, possono essere riconosciuti bonus Una Tantum 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 e non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile.

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.

Tale erogazione potrà avvenire verificate le condizioni di accesso (CET1 ratio non inferiore al limite definito dalla normativa o indicato dal Regolatore, LCR non inferiore al limite definito dalla normativa o indicato dal regolatore), in coerenza con il disposto normativo della Circolare 285/2013 di Banca d'Italia sui limiti alle distribuzioni che si applicano ai pagamenti che comportano una riduzione del capitale primario di classe 1 o una riduzione di utili, e con i costi previsti a budget, secondo criteri di selettività e di merito.

Il pagamento di tali riconoscimenti avverrà in un'unica quota cash e up front per il personale dipendente e, per i risk takers, per importi fino a 30.000. Per i risk takers, nel caso di importi superiori a 30.000, 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 (par. 6.6.3.4) e, inoltre, soggetti al limite del rapporto variabile/fisso 1:1, anche per il personale non risk taker².

Resta inteso che come principio generale, l'erogazione della remunerazione variabile potrà essere in un'unica quota cash se l'ammontare erogabile è minore di 30.000 euro.

Gli indicatori utilizzati per la remunerazione variabile sono dettagliati nel glossario del par. 7

6.6.3.1. Personale più rilevante identificato a livello di Gruppo

Tutto il personale più rilevante identificato a livello di Gruppo, comprese le figure manageriali delle società controllate italiane ed estere, ad eccezione del personale più rilevante del Gruppo BIM³, è destinatario di un sistema di incentivazione di lungo periodo – LTI 2016-2018 - finalizzato a supportare il raggiungimento e il superamento degli obiettivi definiti dal Piano Industriale 2016-2020, in un'ottica di lungo periodo e coerentemente con le previsioni normative.

6.6.3.2. Sistema di incentivazione di lungo termine (LTI 2016-2018)

Il sistema di incentivazione triennale LTI 2016-2018, attivabile al recupero dei requisiti di capitale, è correlato al raggiungimento degli obiettivi del primo triennio (2016-2018) e successivamente del biennio 2019-2020.

² Come già precisato il limite del rapporto fisso/variabile è pari al 70% per il personale più rilevante e al 33% per il personale più rilevante delle funzioni controllo.

³ Il personale più rilevante del Gruppo BIM, anche se individuato come risk taker a livello consolidato di Gruppo Veneto Banca, sarà destinatario di un sistema di incentivazione LTI biennale (2016-2017) declinato sui risultati di legal entity e in coerenza con quelli di Capogruppo (come descritto nella Politica di Remunerazione ed Incentivazione 2016 di BIM).

Il sistema si attiva se, recuperata la solidità patrimoniale, sono raggiunte al 31/12/2018 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"):
 - CET1 ratio (Common Equity Tier 1 ratio) non inferiore al limite definito dalla normativa o indicato dal regolatore (CET 1 fully loaded, Basilea III e SREP decision);
 - LCR (Liquidity Coverage Ratio) non inferiore al limite definito dalla normativa o indicato dal regolatore;
 - NSFR (Net Stable Funding Ratio) pari a 100% come previsto dalla normativa;
 - Redditività cumulata nel primo triennio 2016-2018 necessaria all'autofinanziamento del Sistema e aggiuntiva rispetto ai risultati di Piano;
- occorre che siano inoltre raggiunti gli obiettivi previsti da Piano, relativi ai seguenti indicatori:
 - ROTE \geq del target previsto a Piano, viene attribuito il 50% del premio; con un livello sotto il target, il 50% del premio verrà decurtato proporzionalmente fino all'azzeramento, in caso di livello sotto il minimo previsto;
 - COSTO DEL CREDITO aggiustato della Perdita Attesa gestionale⁴ del target previsto a Piano, viene attribuito il 25% del premio; con un livello sopra il target minimo, il 25% del premio viene decurtato proporzionalmente fino all'azzeramento, in caso di livello al di sopra del massimo consentito;
 - DISTRIBUZIONE DIVIDENDI \geq del target previsto a Piano, al fine di allineare il sistema incentivante del management anche al ritorno sull'equity dell'azionista, in considerazione della quotazione sui mercati regolamentati.

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 correlata 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).

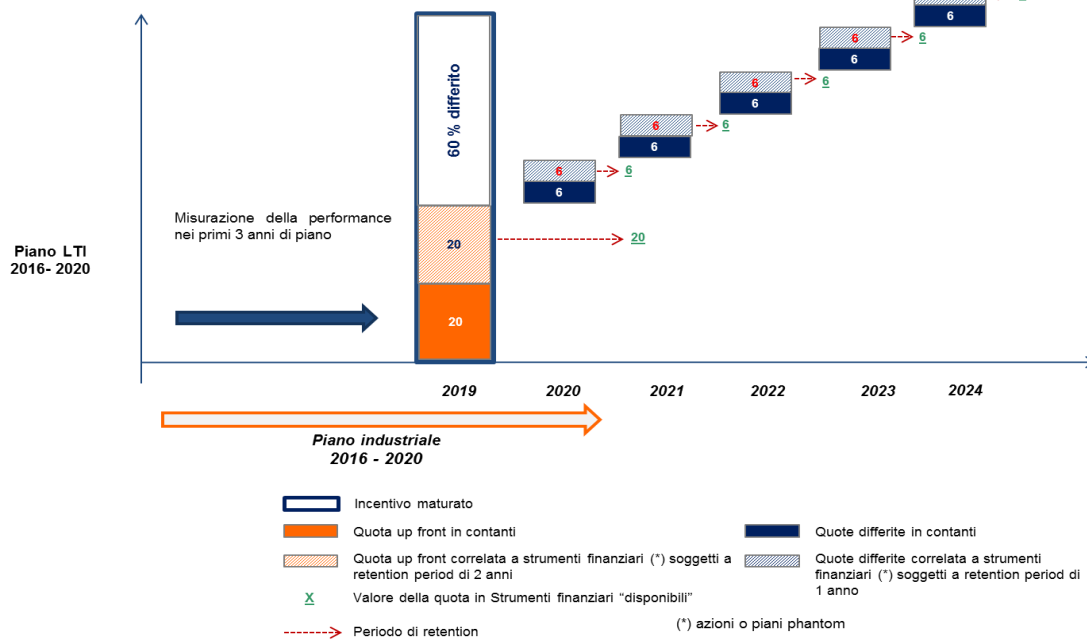
Al raggiungimento degli obiettivi, e al superamento delle condizioni di accesso indicate, i partecipanti matureranno un premio derivante dall'accantonamento, in ciascun anno:

- del 30% annuo della RAL a fine anno, per un ammontare massimo nel periodo 2016-2018 del 90% per i ruoli apicali – alta dirigenza;
- del 10% annuo della RAL a fine anno, per un ammontare massimo nel periodo 2016-2018 del 30% per le funzioni di controllo;
- del 20% annuo della RAL a fine anno, per un ammontare massimo nel periodo 2016-2018 del 60% per il restante personale più rilevante.

⁴ Si intende come differenziale tra Perdita Attesa e Fondi rettificativi risultati a bilancio sul portafoglio creditizio.

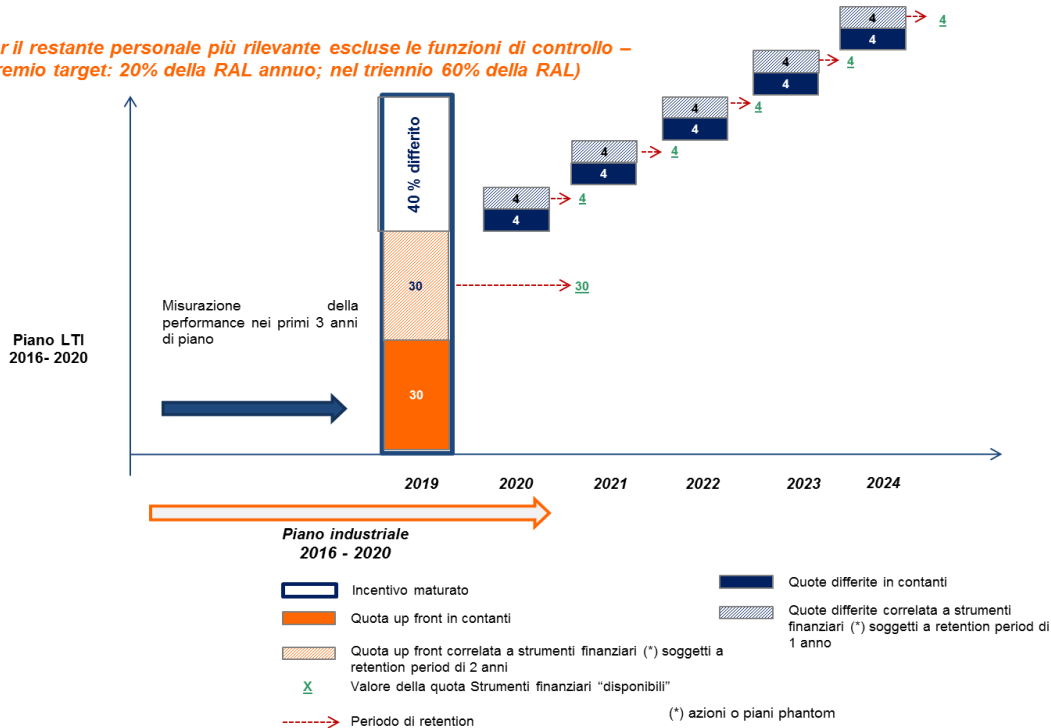
L'immagine rappresenta l'articolazione delle componenti up-front, delle componenti differite, cash e correlate a strumenti finanziari e, per questi ultimi l'ulteriore periodo di retention, per l'alta dirigenza:

Per i ruoli apicali – Alta dirigenza (premio target: 30% della RAL annuo; nel triennio 90% della RAL)



L'immagine rappresenta l'articolazione delle componenti up-front, delle componenti differite, cash e correlate a strumenti finanziari e, per questi ultimi l'ulteriore periodo di retention per il restante personale più rilevante:

Per il restante personale più rilevante escluse le funzioni di controllo – (premio target: 20% della RAL annuo; nel triennio 60% della RAL)



Le quote up-front, rispettivamente pari al 40% dell'incentivo maturato al 2018 per l'Alta Dirigenza e al 60% dell'incentivo maturato al 2018 per il restante personale più rilevante, sono erogate nel 2019, confermato il raggiungimento degli obiettivi indicati, per il 50% in contanti e per il 50% correlati a strumenti finanziari, questi ultimi soggetti ad ulteriori 2 anni di retention (indisponibilità).

Le quote differite per ciascun anno di piano, sono erogate, al superamento delle condizioni previste nella clausole di malus (par. 6.6.3.4) per il 50% in contanti e per il 50% correlati a strumenti finanziari, questi ultimi soggetti ad un ulteriore anno di retention (indisponibilità).

Il premio così maturato sarà erogato nel periodo 2019-2024, come illustrato nelle immagini, se confermate le ulteriori condizioni di sostenibilità e di piano degli anni successivi, in aggiunta alle ulteriori clausole di malus e claw back come descritto nel paragrafo 6.6.3.4.

La Banca 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 clawback, 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.

Nell'ambito delle politiche di remunerazione 2016, 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), che saranno trasformati, a valle della quotazione, in piani azionari, ferma restando l'attivazione degli iter regolamentari e societari richiesti nell'ambito delle Società per Azioni quotate.

6.6.3.3. Personale più rilevante appartenente alle funzioni di controllo

Il personale più rilevante appartenente delle funzioni di controllo, costituito dai Responsabili Direzione Centrale Compliance e Antiriciclaggio, Direzione Centrale Internal Audit, Direzione Centrale Rischi, in aggiunta alle figure equiparate alle funzioni di controllo ai fini della presente politica, ossia Direzione Risorse Umane e Dirigente Preposto, sarà destinatario del sistema di incentivazione triennale LTI 2016-2018, attivabile al recupero dei requisiti di capitale e correlato al raggiungimento degli obiettivi di funzione.

Il sistema si attiva se, recuperata la solidità patrimoniale, sono raggiunte al 31/12/2018 le seguenti condizioni pluriennali sottese all'ulteriore rafforzamento patrimoniale e di liquidità, anche strutturale:

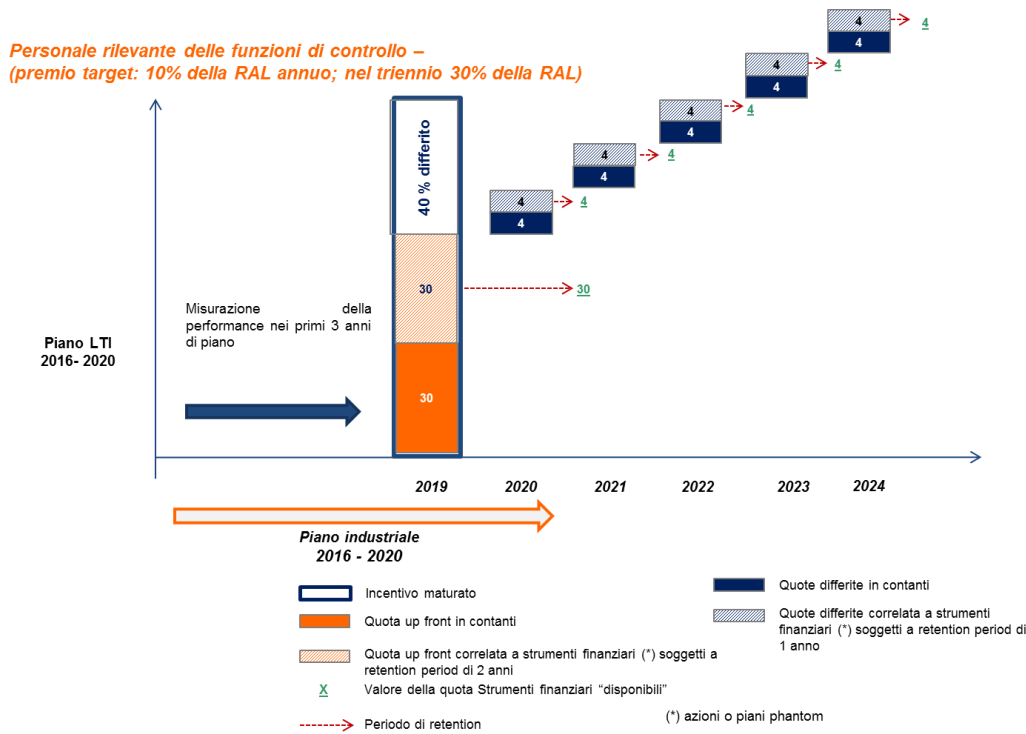
- occorre che siano superate, contemporaneamente, le seguenti condizioni di accesso (cd "entry-gate"):
 - CET1 ratio (Common Equity Tier 1 ratio) non inferiore al limite definito dalla normativa o indicato dal regolatore (CET 1 fully loaded, Basilea III e SREP decision);
 - LCR (Liquidity Coverage Ratio) non inferiore al limite definito dalla normativa o indicato dal regolatore;
 - NSFR (Net Stable Funding Ratio) pari a 100% come previsto dalla normativa;

- Redditività Cumulata nel primo triennio 2016-2018 necessaria a coprire l'ammontare del bonus pool delle funzioni di controllo e aggiuntiva rispetto ai risultati da Piano;
- valutazione obiettivi di funzione alla fine del triennio (31-12-2018), su l'orizzonte triennale 2016-2018, avvalendosi del sistema di performance management⁵, in termini di copertura del ruolo e di messa in sicurezza dei controlli interni e valutazioni in carico al Comitato Controllo Interni Rischi, sentito l'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

Al raggiungimento degli obiettivi, e al superamento delle condizioni di accesso indicate, i partecipanti matureranno un premio derivante dall'accantonamento, in ciascun anno, del 10% annuo della RAL a fine anno, per un ammontare massimo nel periodo 2016-2018 del 30%

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 40% dell'incentivo maturato e sarà correlata 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).

L'immagine rappresenta l'articolazione delle componenti up-front, delle componenti differite, cash e correlate a strumenti finanziari e, per questi ultimi l'ulteriore periodo di retention per il personale più rilevante delle funzioni di controllo:



⁵ il sistema di performance management aziendale prevede una scheda bilanciata tra obiettivi aziendali, individuali e competenze comportamentali

Le quote up-front, pari al 60% dell'incentivo maturato al 2018, sono erogate nel 2019, confermato il raggiungimento degli obiettivi indicati, per il 50% in contanti e per il 50% correlati a strumenti finanziari, questi ultimi soggetti ad ulteriori 2 anni di retention (indisponibilità).

Le quote differite per ciascun anno di piano, sono erogate, al superamento delle condizioni previste nella clausole di malus (par. 6.6.3.4), per il 50% in contanti e per il 50% correlati a strumenti finanziari, questi ultimi soggetti ad un ulteriore anno di retention (indisponibilità).

Il premio così maturato sarà erogato nel periodo 2019-2024, come illustrato nelle immagini, se confermate le ulteriori condizioni di sostenibilità e di piano degli anni successivi, in aggiunta alle ulteriori clausole di malus e claw back come descritto nel paragrafo 6.6.3.4.

Come già descritto, la Banca 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.

Nell'ambito delle politiche di remunerazione 2016, 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), che saranno trasformati, a valle della quotazione, in piani azionari, ferma restando l'attivazione degli iter regolamentari e societari richiesti nell'ambito delle Società per Azioni quotate.

6.6.3.4. Clausole di Malus e Claw back

Clausole di Malus

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

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

- CET1 ratio non inferiore al limite definito dalla normativa o indicato dal regolatore;
- LCR non inferiore al limite definito dalla normativa o indicato dal regolatore;
- NSFR (Net Stable Funding Ratio) pari a 100% come previsto dalla normativa;
- Valore positivo della differenza tra l'Utile e il delta derivante tra la Perdita attesa al netto dei fondi accantonati (ovvero utile – (Perdita Attesa-Accantonamento) > 0.

Inoltre, per gli anni 2019 e 2020, in aggiunta alle condizioni di malus sopra indicate, per il conseguimento delle quote differite è necessario che, rispettivamente, siano superati anche gli obiettivi previsti da Piano, relativamente ai seguenti indicatori:

- ROTE \geq del target previsto a piano al 31.12.2019 e al 31.12.2020;
- COSTO DEL CREDITO aggiustato della Perdita Attesa gestionale \leq del target previsto a piano al 31.12.2019 e al 31.12.2020;
- DISTRIBUZIONE DIVIDENDI \geq del target previsto a piano al 31.12.2019 e al 31.12.2020.

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 le quote differite sono erogate se, alla data, è ancora in essere il rapporto di lavoro. Il premio, inoltre, può essere ridotto fino all'azzeramento in caso di accertamento entro la sua erogazione, per ciascun destinatario, della presenza di una 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 normativa di settore e della normativa interna aziendale, tra cui il Codice Etico del Gruppo, la cui valutazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato di Remunerazione.

Clausole di Claw back

Il claw-back è la clausola contrattuale che prevede la possibilità di chiedere la restituzione dei compensi erogati e l'azzeramento delle quote differite ancora da erogare al verificarsi delle condizioni di seguito dettagliate.

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. Per perdita significativa si intende una perdita di almeno 2 milioni e in ogni caso fino ad un massimo di 8 milioni (0,5% del capitale interno); tale importo è stato identificato valutando l'impatto che la perdita potrà avere sul CET1. La soglia minima così definita rappresenta attualmente un impatto di circa 1 bps sul CET1 Ratio. Il Consiglio di Amministrazione tenuto conto del ruolo e delle leve a disposizione della persona coinvolta, potrà definire, di volta in volta, un limite differente entro i parametri qui definiti;
- 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;
- 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 e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art 53 commi 4 e ss del TUB);
- ci sia violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;
- ci sia la non sussistenza dei requisiti alla base dell'erogazione.

La Banca 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 o cessazione della carica.

Regolamento operazioni straordinarie e/o cambio di controllo

In caso di eventi di natura straordinaria o, a titolo esemplificativo, il Cambio di Controllo ex art. 93 TUF o delle Controllate ex art. 2359 c.c. comma 1, oppure in caso di fusione o di cambio di perimetro rispetto alle previsioni di Piano Industriale, il Consiglio di Amministrazione «entrante», sentito il Comitato Remunerazioni, potrà deliberare la chiusura anticipata del piano LTI 2016-2020, e valutare se, verificati i risultati raggiunti secondo un criterio pro-rata, sempre rispettando i requisiti di capitale e liquidità, nonché tenuto conto della sostenibilità economica, erogare le quote pro-rata maturate oppure dichiarare il piano nullo.

6.6.3.5. Altro Personale dipendente

Il personale più rilevante a livello di singola legal entity e tutto il resto del personale dipendente sono destinatari di un piano welfare⁶ pluriennale, verificata la compatibilità economica, collegato ai requisiti regolamentari (nell'ambito delle procedure negoziali previste dal CCNL del Credito per le controllate italiane), alla redditività «risk adjusted» della singola legal entity e delle normative/regolamenti a livello nazionale, per le controllate estere.

Tale premio sarà collegato ad indicatori di risultato aziendale, corretti per il rischio, su un orizzonte pluriennale (in particolare, in aggiunta al valore positivo dato dalla differenza tra l'Utile e il delta tra la Perdita Attesa al netto dei fondi accantonati, il piano prenderà in considerazione il consolidamento dei requisiti patrimoniali e di liquidità).

L'attivazione di tale sistema di remunerazione variabile, come tutti gli altri è, comunque, subordinata alla presenza dei requisiti minimi di patrimonializzazione richiesti dalla vigente normativa. Le somme erogate saranno soggette alle stesse regole di claw back previste per il personale più rilevante (par. 6.6.3.4).

⁶ Ad esempio Previdenza complementare, Contributi di assistenza sanitaria, servizi con finalità di: educazione/istruzione, ricreazione, assistenza sociale ecc.

Come già descritto, la Banca 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.

6.7. Sistema di performance management

Per tutto il personale è previsto un sistema di performance management che basa le valutazioni su una scheda bilanciata tra obiettivi aziendali, individuali e competenze comportamentali, al fine di allineare costantemente i comportamenti alle strategie di business ed indirizzarli verso performances sostenibili nel tempo.

La performance rilevata in ciascun anno rappresenterà anche il riferimento per eventuali decisioni in merito all'attivazione del malus e del claw back.

6.8. Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede

I Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede attualmente non rientrano nel personale più rilevante.

Come già precisato, l'azienda attiverà la richiesta di esclusione alla BCE e a Banca d'Italia, come richiesto da normativa, di coloro che rientrerebbero nel perimetro del personale più rilevante secondo i criteri quantitativi.

Per tale categoria di personale è previsto un sistema di remunerazione riferito a un Contratto di Agenzia Standard con un compenso sotto forma di provvigioni, distinta tra una componente "ricorrente" ed una componente "non ricorrente". La componente "ricorrente", rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, la componente "non ricorrente" ha invece una valenza incentivante (legata ad esempio all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati benchmark sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc.) e quindi equiparata alla componente variabile della retribuzione e soggetta a requisiti prudenziali e sarà comunque ricompresa nel rapporto 1:1 con la componente ricorrente.

La componente "non ricorrente" annuale potrà essere attivata solo in presenza dei requisiti minimi di capitale e prevedrà l'assoggettamento al raggiungimento di soglie di Entry Gate definite a livello di Banca correlati a:

- CET1 ratio non inferiore al limite definito dalla normativa o indicato dal regolatore
- LCR non inferiore al limite definito dalla normativa o indicato dal regolatore.

I compensi non ricorrenti potrebbero subire decurtazioni nel caso di reclami formali accolti e di contenziosi a carico della Banca che possono determinare un esborso da parte delle stessa, e/o in presenza di rilevi da parte delle funzioni aziendali di controllo o delle autorità di vigilanza. Inoltre, in caso di comportamenti gravi, i compensi non ricorrenti non verranno erogati. Sono previsti inoltre meccanismi di allineamento ex-post che prevedono clausole di restituzione al verificarsi di comportamenti fraudolenti e colpa grave. Se la componente non ricorrente supera la soglia minima di 30.000 euro, definita dal Consiglio di Amministrazione anche per i dipendenti, il compenso sarà differito per il 40% su due anni. I meccanismi di allineamento ex ante ed ex post sono declinati in dettaglio nell'apposito Regolamento.

Per i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede che, in caso di riscontro negativo alla richiesta di esclusione da parte di BCE e Banca d'Italia, dovessero essere individuati nel "personale più rilevante", sempre

in presenza dei requisiti minimi di capitale, è prevista l'attivazione della componente non ricorrente annuale con le stesse caratteristiche sopra descritte e con la previsione di soglie di Entry Gate rafforzate anche dalla presenza di risultati reddituali, oltre al rispetto delle soglie di CET1 ratio ed LCR.

Se la componente non ricorrente supera la soglia minima di 30.000 euro è previsto un differimento del 40% su tre anni e l'erogazione sia della quota up-front che di quelle differite avverrà per il 50% in contanti e per il 50% correlato a strumenti finanziari.

In aggiunta alla componente non ricorrente annuale, per i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede che dovessero essere individuati nel "personale più rilevante", è prevista la partecipazione al sistema LTI di Gruppo mantenendo tutte le caratteristiche previste per il restante personale più rilevante (descritte nel par. 6.6.3.2.) e con l'aggiunta dei meccanismi di adjustment che prevedono la decurtazione del premio in caso di reclami formali accolti e di contenziosi a carico della Banca che possono determinare un esborso da parte della stessa, e/o in presenza di rilevi da parte delle funzioni aziendali di controllo o delle autorità di vigilanza sopra descritti e dettagliati nell'apposito Regolamento.

Come già descritto, la Banca 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 contratto.

6.9. Severance (Trattamenti di Fine Rapporto e/o Cessazione della Carica)

La linea guida prevede di non attivare accordi di trattamenti aggiuntivi di fine rapporto per i risk takers di Gruppo (attualmente non sono più in essere tali accordi a seguito delle ricontrattualizzazioni e rinunce avvenute nel corso del 2015).

Per l'attivazione di patti di non concorrenza e/o accordi transattivi in chiusura di rapporto di lavoro (diversi da quelli esclusi dalla normativa⁷) sono state definite regole coerenti con quanto previsto dalla Circolare 285 in materia di erogazione della remunerazione variabile.

⁷ - accordi sottoscritti con il personale più rilevante e pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, ii) sono di ammontare non superiore a 100.000 euro; iii) prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

- incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) 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 distortivi 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.

Per quanto riguarda specificatamente il personale dipendente più rilevante, la Banca potrà erogare, sulla base di accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro mediante la sottoscrizione di apposite transazioni, 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 mensilità della retribuzione fissa per un ammontare massimo di 1,5 milioni di euro⁸.

L'importo sarà definito tenuto conto del contesto economico aziendale, di strategia, obiettivi, valori e interessi a lungo termine della Banca, della criticità del ruolo ricoperto, della possibilità di esercitare concorrenza alla Banca, della remunerazione complessiva e della durata e performance del rapporto di lavoro intercorso.

L'erogazione del suddetto ammontare, sarà definito prendendo in considerazione, oltre agli aspetti suddetti, anche l'andamento della redditività corretta per il rischio (valore positivo di Utile – Perdita Attesa gestionale) degli ultimi 3 anni a livello di Gruppo Bancario e della valutazione delle performance individuali degli ultimi 3 anni.

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 finanziari con l'utilizzo di Phantom Plan (che saranno trasformati, a valle della quotazione, in piani azionari, ferma restando l'attivazione degli iter regolamentari e societari richiesti nell'ambito delle Società per Azioni quotate) per almeno il 50% (sia nella quota up-front che nella quota differita) e i termini del differimento applicati saranno:

- fino a 500k - 40% di differimento in 3 anni
- da 500k fino a 750K - 40% di differimento in 5 anni
- da 750k fino a 1 mln - 50% di differimento in 5 anni
- da 1 mln fino a 1,5 mln - 60% di differimento in 5 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 corretta per il rischio (valore positivo di Utile - Perdita Attesa gestionale) 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 (par. 6.6.3.4)

Come già descritto, la Banca 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,

⁸ Tali importi sono aggiuntivi a quanto stabilito e dovuto ai sensi del CCNL e della normativa vigente, a titolo, ad esempio, l'eventuale indennità sostitutiva del preavviso, le competenze di fine rapporto (TFR, Ferie, etc.). Si precisa che i patti di non concorrenza che prevedono un'erogazione in costanza del rapporto di lavoro rientrano nella remunerazione fissa.

in sede di attivazione delle clausole di restituzione a valle della risoluzione del rapporto di lavoro o di cessazione della carica.

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

6.10. Politiche Retributive e Incentivanti delle Società Controllate

Le politiche di remunerazione e incentivazione delle società facenti parte del perimetro societario del Gruppo Veneto Banca seguono le linee guida da questa fornite, al fine di assicurare la complessiva coerenza delle politiche di remunerazione e incentivazione applicate dal Gruppo.

Il presente documento ha valenza per tutte le società del Gruppo che non elaborano un proprio documento di politiche di remunerazione. In particolare, le banche non quotate del Gruppo, incluse le estere, che non elaborano un proprio documento autonomo, sottoporranno all'approvazione della propria assemblea il presente documento ed eventualmente anche la sezione relativa all'informativa ex post. Le altre società non bancarie potranno sottoporre, invece che all'assemblea, il presente documento ai rispettivi organi di supervisione strategica.

La Banca Intermobiliare di Investimenti e Gestioni (BIM) dovrà, invece, predisporre un proprio documento di politica, coerente alle linee guida definite dalla Capogruppo e da questa approvato, e in ottemperanza alla disciplina specifica prevista per le società quotate e per le società autorizzate alla distribuzione di prodotti bancari, prestazioni di servizi e attività di investimento. Con riferimento a quest'ultimo profilo, le disposizioni si integrano a quelle adottate dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse.

Come già evidenziato in precedenza, in applicazione ai criteri tecnici ABE in tema di identificazione del personale più rilevante e in osservanza delle disposizioni previste dalla Circolare n.285, il processo di autovalutazione del personale più rilevante si è svolto anche a livello di singola controllata bancaria.

Il personale più rilevante identificato a livello di singola controllata e non a livello consolidato di Gruppo, così come il restante personale non incluso nel personale più rilevante e non appartenente ai Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede, è destinatario di un piano welfare pluriennale, verificata la compatibilità economica, collegato ai requisiti regolamentari (nell'ambito delle procedure negoziali previste dal CCNL del Credito per le controllate italiane) e alla redditività «risk adjusted» della singola legal entity e delle normative/regolamenti di paese, per le controllate estere.

Tale premio sarà collegato ad indicatori di risultato aziendale, corretti per il rischio, su un orizzonte pluriennale.

L'attivazione di tale sistema di remunerazione variabile, come tutti gli altri è, comunque, subordinata alla presenza dei requisiti minimi di patrimonializzazione richiesti dalla vigente normativa.

7. GLOSSARIO INDICATORI

CET 1 ratio: Common Equity Tier 1 ratio o coefficiente di capitale primario di classe 1

E' determinato, come nell'accezione della Normativa europea (Regolamento n. 575/2013), quale rapporto tra il CET1 (common equity tier 1 o capitale primario di classe 1) e l'RWA (risk-weighted assets o attività ponderate per il rischio).

Common Equity Tier 1: Capitale Primario di Classe 1

Capitale azionario e riserve di bilancio provenienti da utili non distribuiti al netto delle imposte.

Costo del credito

Rapporto tra rettifiche di valore su crediti ed i crediti verso la clientela al netto del relativo fondo di svalutazione.

LCR: Liquidity Coverage Ratio

Indicatore regolamentare di liquidità a breve termine per assicurare la disponibilità di sufficienti attività liquide di elevata qualità tali da superare una situazione di stress acuto della durata di un mese. Il requisito è definito come rapporto tra attività liquide di elevata qualità e il totale dei deflussi di cassa netti nei 30 giorni di calendario successivi in uno scenario di stress. Le attività liquide di alta qualità si suddividono in due categorie: attività di primo livello che vengono considerate al 100% e attività di secondo livello che assumono un haircut del 15%. Il denominatore è calcolato moltiplicando i saldi in essere delle varie categorie o tipologie di passività e impegni fuori bilancio per i tassi ai quali ci si attende il loro prelievo o utilizzo e moltiplicando i saldi in essere delle varie attività per i tassi ai quali ci si attende che affluiscano. Le percentuali di deflusso/afflusso vengono suddivise per tipologia di controparte e di rapporto.

NSFR: Net Stable Funding Ratio

È definito come rapporto tra l'ammontare di provvista stabile disponibile e l'ammontare di provvista stabile obbligatoria. Questo rapporto deve mantenersi continuativamente a un livello almeno pari al 100%. La "provvista stabile disponibile" è definita come porzione di patrimonio e passività che si ritiene risulti affidabile nell'arco temporale considerato ai fini dell'NSFR, ossia un anno. L'ammontare di provvista stabile richiesto a un'istituzione specifica dipende dalle caratteristiche di liquidità e dalla vita residua delle varie attività detenute dall'istituzione, nonché delle sue esposizioni fuori bilancio. L'ammontare di provvista stabile disponibile (*available stable funding, ASF*) è misurato in base alle caratteristiche generali della stabilità relativa delle fonti di provvista di un'istituzione, compresa la scadenza contrattuale delle sue passività e la diversa propensione dei vari prestatori a ritirare i finanziamenti erogati. Esso viene calcolato in primo luogo classificando il valore contabile del patrimonio e delle passività di un'istituzione in cinque categorie diverse. L'ammontare attribuito a ciascuna categoria viene successivamente moltiplicato per un fattore ASF; il totale della provvista stabile disponibile corrisponde alla somma degli importi ponderati. Il valore contabile rappresenta l'importo al quale la

passività o lo strumento di capitale è registrato al lordo dell'applicazione di eventuali deduzioni, filtri o altri aggiustamenti regolamentari.

Perdita attesa

Rappresenta la perdita che si manifesta in media entro un intervallo temporale di un anno su ogni esposizione

Perdita attesa gestionale:

E' il differenziale tra perdita attesa e fondi rettificativi risultati a bilancio sul portafoglio creditizio

ROTE: Return On Tangible Equity o rendimento del patrimonio netto tangibile.

Coefficiente patrimoniale derivante dal rapporto tra l'utile di pertinenza della Capogruppo e il patrimonio netto tangibile. Quest'ultimo è rappresentato dalla media del patrimonio, dedotto delle attività immateriali e dell'utile/perdita di periodo di pertinenza della Capogruppo, degli ultimi due esercizi.