

SEZIONE 2

INFORMATIVA QUALI- QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI ED INCENTIVI PER L'ESERCIZIO 2016

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

Di seguito, per quanto riguarda l'intera popolazione del Gruppo Veneto Banca, compresi i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede non dipendenti, l'ammontare complessivo delle competenze erogate nel corso del 2016 suddivise per categorie.

Categoria	Remunerazione Complessiva (in euro)
Componente Organo Gestione	900.000
Investment Banking	27.705.035
Retail banking	187.287.552
Asset Management	3.774.061
Funzioni aziendali	25.715.731
Funzioni di controllo	13.782.246
Altre (compresi consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede non dipendenti)	16.057.679

Nei paragrafi seguenti, viene presentato il dettaglio delle competenze del 2016 della Capogruppo articolato per:

- componenti del Consiglio di Amministrazione
- personale dipendente
- personale più rilevante
- consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede non dipendenti

1) Componenti del Consiglio di Amministrazione

Le politiche di remunerazione ed incentivazione 2016 prevedevano per i componenti del Consiglio di Amministrazione:

- La delibera da parte dell'Assemblea del compenso spettante ai consiglieri, nonché i gettoni di presenza da attribuire agli stessi per la partecipazione alle sedute del Consiglio e del Comitato Esecutivo, se costituito;

- La delibera da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, e in applicazione dei parametri definiti nelle stesse politiche, dei compensi spettanti per le cariche di Presidente, Vice Presidente;
- La delibera da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, dei compensi spettanti per la partecipazione ai Comitati Endoconsiliari e per altri incarichi particolari, con un limite massimo per ciascuno incarico pari ad euro 50.000 annui;
- Riconoscimento di un unico gettone di presenza giornaliero nel caso di concomitanza nello stesso giorno di riunioni del Comitato Esecutivo e del Consiglio di Amministrazione.

Nel corso del 2016 sono stati in carica 3 diversi Consigli di Amministrazione per i quali l'Assemblea dei soci e il Consiglio di Amministrazione, per quanto di competenza, ha definito di volta in volta i relativi compensi.

Relativamente al Consiglio di Amministrazione in carica dal 26/04/2014 al 04/05/2016, l'assemblea dei Soci del 26/04/2014 ha definito i seguenti compensi da corrispondere per l'anno 2014 e seguenti, e fino a diversa determinazione:

- Euro 90.000 annui per la carica di consigliere;
- Euro 250 quale gettone di presenza da corrispondere a ciascun consigliere per ogni seduta del Consiglio di Amministrazione a cui abbia partecipato.;
- Euro 250 quale gettone di presenza da corrispondere a ciascun consigliere per ogni seduta del Comitato Esecutivo a cui abbia partecipato;

Successivamente il Consiglio di Amministrazione del 13/05/2014, con parere del Comitato Remunerazioni ed in applicazione delle politiche di remunerazione, ha definito i seguenti compensi, per cariche particolari e partecipazione ai Comitati Endoconsiliari:

- Euro 360.000 annui lordi, da corrispondere al Presidente del Consiglio di Amministrazione, quale compenso aggiuntivo rispetto a quello spettante per la carica;
- Euro 180.000 annui lordi, da corrispondere al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, quale compenso aggiuntivo rispetto a quello spettante per la carica;
- Comitato Nomine e Comitato Amministratori Indipendenti: Euro 20.000 annui per il Presidente ed Euro 15.000 annui per i membri, quale compenso aggiuntivo rispetto al compenso base di Consigliere;
- Comitato Strategico e Comitato Remunerazioni: Euro 30.000 annui per il Presidente ed Euro 25.000 annui per i membri, quale compenso aggiuntivo rispetto al compenso base di Consigliere;
- Comitato Controlli Interni e Rischi: Euro 40.000 annui per il Presidente ed Euro 35.000 annui per i membri, quale compenso aggiuntivo rispetto al compenso base di Consigliere;

Inoltre, nel 2015 è stata ulteriormente rafforzata la Governance della banca attraverso la costituzione del Comitato Esecutivo (CdA del 23 giugno, con il parere del Comitato Remunerazioni in materia di compensi) e successivamente con la nomina dell'Amministratore Delegato (CdA del 13 ottobre, con il parere del Comitato Remunerazioni in materia di compensi). Per i due incarichi sono stati rispettivamente deliberati i seguenti compensi:

- Euro 50.000 annui da attribuire a ciascun membro quale compenso aggiuntivo rispetto al compenso base di Consigliere;

- Euro 310.000 annui per la carica di Amministratore Delegato successivamente rideterminati in euro 210.000 annui a decorrere da gennaio 2016, quale compenso aggiuntivo rispetto a quello spettante per la carica di consigliere.

Relativamente al Consiglio di Amministrazione in carica dal 05/05/2016 al 07/08/2016 l'assemblea dei soci del 5 maggio 2016, ha definito i seguenti compensi da corrispondere per l'anno 2016 e seguenti, e fino a diversa determinazione:

- Euro 90.000 annui per la carica di Consigliere;
- Euro 250 per gettone di presenza da corrispondersi a ciascun consigliere per ogni seduta del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo a cui abbia partecipato.

Successivamente il Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2016 ha confermato i compensi per gli incarichi particolari e per i comitati endoconsiliari già approvati dal precedente Consiglio di Amministrazione, ad esclusione del compenso per l'incarico di Amministratore Delegato.

Si precisa che a decorrere dal 07 luglio 2016 è stato abolito il Comitato Esecutivo e nominato l'Amministratore Delegato.

Relativamente al Consiglio di Amministrazione in carica a partire dall'8 agosto 2016 l'Assemblea dei Soci e il successivo Consiglio di Amministrazione dell'8 agosto 2016, con il parere del Comitato Remunerazioni, hanno definito i seguenti compensi da corrispondere per l'anno 2016 e seguenti, e fino a diversa determinazione:

- Euro 80.000 per la carica di consigliere;
- L'assenza di qualsivoglia gettone di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio e del Comitato Esecutivo, ove nominato.
- Euro 280.000 annui lordi, da corrispondere al Presidente del Consiglio di Amministrazione, quale compenso aggiuntivo rispetto a quello spettante per la carica di consigliere;
- Euro 140.000 annui lordi, da corrispondere al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, quale compenso aggiuntivo rispetto a quello spettante per la carica di consigliere;
- Euro 120.000 annui lordi, da corrispondere all' Amministratore Delegato, con decorrenza dal 7 luglio 2016 (data di attribuzione dell'incarico) quale compenso aggiuntivo rispetto a quello spettante per la carica di consigliere ;
- Comitato Nomine: Euro 25.000 annui lordi per il Presidente ed Euro 15.000 annui lordi per i membri, quale compenso aggiuntivo rispetto a quello spettante per la carica di Consigliere;
- Comitato Controlli Interni e Rischi: Euro 50.000 annui lordi per il Presidente ed Euro 40.000 annui lordi per i membri, quale compenso aggiuntivo rispetto a quello spettante per la carica;
- Comitato Remunerazioni: Euro 25.000 annui lordi per il Presidente, ed Euro 15.000 annui lordi per i membri, quale compenso aggiuntivo rispetto a quello spettante per la carica;
- Comitato Amministratori Indipendenti: Euro 25.000 annui lordi per il Presidente, ed Euro 15.000 annui lordi per i membri, quale compenso aggiuntivo rispetto a quello spettante per la carica;
- Comitato Strategico: Euro 25.000 annui lordi per il Presidente, ed Euro 15.000 annui lordi per i membri, quale compenso aggiuntivo rispetto a quello spettante per la carica;
- Euro 30.000 annui lordi per la carica di Segretario del Consiglio di Amministrazione, deliberato dal Consiglio di amministrazione del 6 settembre 2016, sentito il Comitato Remunerazioni.

Di seguito, ai sensi della lett. j) dell'articolo 450 del regolamento UE N. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio (CRR), si dettagliano i compensi totali dei membri del CdA, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, degli ex Vice Direttori Generali, percepiti nel 2016 in coerenza con quanto deliberato dalle Assemblee dei Soci e dai CdA.

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 dei Vice Direttore Generale di competenza del 2016)

Nominativo	Incarico	Compenso	Compenso di carica	Compenso Comitati Endoconsiliari	Gettoni di presenza	Totale
Consiglio di Amministrazione in carica dal 01/01/2016 al 04/05/2016 (giorni 125)						
BOLLA PIERLUIGI	Presidente	30.738	122.951	8.538	6.000	168.227
ROSSELLO CRISTINA	Vice Presidente	30.738	61.475	25.615	6.000	123.828
CARRUS CRISTIANO	Amministratore Delegato	30.738	72.917	-	5.500	109.155
BENVENUTO MAURIZIO	Consigliere	30.738		25.615	9.000	65.352
BIGIO JOYCE VICTORIA	Consigliere	30.738		13.661	5.500	49.899
CAMPOCCIA STEFANO	Consigliere	30.738		17.077	8.000	55.814
QUINTIERI BENIAMINO	Consigliere	30.738		5.123	5.500	41.361
ROSSI LUCIANI LUIGI	Consigliere	30.738		15.369	4.500	50.607
SBALCHIERO GIUSEPPE	Consigliere	30.738		22.199	5.000	57.937
TESSARI FEDERICO	Consigliere	30.738		17.077	5.750	53.564
VISENTIN GRAZIANO GIANMICHELE	Consigliere	30.738		27.322	5.750	63.810
Consiglio di Amministrazione in carica dal 05/05/2016 al 07/08/2016 (giorni 95)						
AMBROSINI STEFANO	Presidente	23.361	93.443	2.801	3.250	122.854
SCHIAVON GIOVANNI	Vice Presidente	23.361	46.721	-	3.250	73.332
CARRUS CRISTIANO	Consigliere e Amministratore Delegato (1)	23.361	8.000	-	3.250	34.611
BASSAN FABIO	Consigliere	23.361		7.992	3.250	34.602
BERTELLINI MARIA CRISTINA	Consigliere	23.361		7.500	3.250	34.111
BOLLA PIERLUIGI	Consigliere	23.361		5.738	2.500	31.598
CAVALCANTE MATTEO	Consigliere	23.361		8.702	4.000	36.063
CREMASCO DEBORA	Consigliere	23.361		12.705	3.000	39.066
CRIVELLARI DINO	Consigliere	23.361		19.057	2.750	45.168
DALLA VECCHIA LAURA	Consigliere	23.361		6.352	2.250	31.963
DE FRANCESCHI CARLOTTA	Consigliere (2)	15.984		8.333	4.000	28.317
LOCATELLI ALDO	Consigliere (3)	12.541		3.962	1.750	18.253
NEVONI ROBERTO	Consigliere	23.361		10.164	3.250	36.775
PADOVANI MICHELE	Consigliere	23.361		17.787	3.000	44.148
Consiglio di Amministrazione in carica dal 08/08/2016 al 31/12/2016 (giorni 146)						
ANSELMI BENIAMINO	Presidente e Consigliere (4)	23.607	70.383	7.377	-	101.366
LANZA MASSIMO	Presidente e Consigliere (5)	31.913	39.016	15.956	-	86.885
LAURI MAURIZIO	Vice Presidente	31.913	55.847	25.929	-	113.689
CARRUS CRISTIANO	Amministratore Delegato	31.913	50.000			81.913
BRUNO SABRINA	Consigliere	31.913		9.973	-	41.885
CANDIDA MARIA LUCIA	Consigliere	31.913		21.940	-	53.852
GIRELLI GIORGIO ANGELO	Consigliere	31.913		17.951	-	49.863
PERA ALBERTO	Consigliere	31.913		15.956	-	47.869
TOSCANI DANIELA	Consigliere	31.913		11.967	-	43.880
VENTORUZZO MARCO	Consigliere (6)	26.448		18.183	-	44.631
VIOLA FABRIZIO	Consigliere (7)	5.683		1.776	-	7.459
ZUNINO DE PIGNIER MARIA ALESSANDRA	Consigliere	31.913		27.923	-	59.836
Direttore Generale e Vice Direttore Generale						
CARRUS CRISTIANO	Direttore Generale	900.000	-	-	-	900.000
BARBISAN MICHELE	Vice Direttore Generale (8)	216.252	-	-	-	216.252
ACCETTA DARIO	Vice Direttore Generale (9)	50.625	-	-	-	50.625

(1): Amministratore Delegato dal 07/07/2016

(2): in carica dal 05/05/2016 al 08/07/2016
(3): in carica dal 05/05/2016 al 24/06/2016
(4): in carica dal 08/08/2016 al 23/11/2016 - Presidente dal 08/08/2016 al 07/11/2016
(5): Presidente dal 11/11/2016
(6): in carica dal 08/08/2016 al 06/12/2016
(7): in carica dal 06/12/2016
(8): dal 01/01/2016 al 01/09/2016
(9): dal 23/05/2016 al 01/09/2016

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 2016, di una politica retributiva di contenimento dei costi ed estrema selettività degli interventi di merito.

Gli interventi inerenti la componente fissa hanno riguardato, in primo luogo, l' applicazione delle previsioni del CCNL e del Contratto Integrativo Aziendale e nel corso del 2016 sono stati effettuati interventi eccezionali di retention su meno dell'1% della popolazione aziendale non dirigente, con un incremento del costo annuo complessivo di circa 200.000 euro.

Tenuto conto dell'attuale contesto aziendale nel corso del 2016 sono state, inoltre, applicate una serie di misure per il contenimento del costo del lavoro. Principalmente:

- Applicazione dell'accordo sindacale del 23/04/2016 che prevede:
 - o Cessazione, alla data di decorrenza della pensione, per tutti i dipendenti che maturano i requisiti pensionistici al 31.12.2017
 - o Accesso al fondo esuberi con permanenza massima di 36 mesi per i dipendenti che maturano i requisiti pensionistici entro il 31.12.2020
 - o fruizione obbligatoria di 22 giornate di solidarietà pro capite, nel triennio 2016-2018, così suddivise:
 - 6 giorni nel 2016
 - 12 giorni nel 2017
 - 4 giorni nel 2018
- Assorbimento degli incrementi contrattuali, previsti dal CCNL a decorrere da ottobre 2016, con rimodulazione degli assegni ad personam nei casi consentiti dalla contrattazione individuale
- Proseguimento del processo di razionalizzazione della compagine dirigenziale e di riconduzione delle remunerazioni dei Dirigenti a congruità rispetto al ruolo ricoperto.

Retribuzione variabile

Le politiche di remunerazione ed incentivazione 2016, approvate in sede assembleare il 05 maggio 2016, prevedevano:

- per il personale più rilevante, l'attivazione di un piano di incentivazione variabile di lungo termine (LTI), in linea con il piano strategico;
- per la restante popolazione aziendale, 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 di tali sistemi incentivanti era inoltre subordinata al recupero dei requisiti combinati di riserva di capitale.

Tenuto conto:

- delle tempistiche di ripristino dei requisiti di capitale;
- della revisione del piano strategico;
- della non sostenibilità dell'onere della spesa;

non si sono configurati i presupposti per la loro applicazione e pertanto entrambi i sistemi non sono stati attivati.

Si precisa che nel corso del 2016, a valle del ripristino dei coefficienti patrimoniali, si è data attuazione all'erogazione di remunerazione variabile sospesa a partire dal secondo semestre 2015 (giuridicamente spettante per accordi sottoscritti in fase di assunzione), per un costo totale pari a circa 200.000 euro.

Infine, alla luce della mancanza di utile, non si è proceduto all'erogazione del premio di produttività (VAP), previsto dal CCNL del Credito, per tutte le società del Gruppo Veneto Banca.

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 quantitative riguardanti la remunerazione del Personale più rilevante di Gruppo.

Remunerazione ripartita tra le varie categorie di "Personale più rilevante di Gruppo"

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

Personale più rilevante	Numero Beneficiari (*)	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile						
			Patti di stabilità	Componente premiante Una Tantum	Remunerazione variabile collegata a specifici obiettivi, indicatori di performance				
					Quota Up front	Quota Differita	Indicatori di Performance	Differimenti	% correzione ex post
Componenti Consiglio di Amministrazione (**)	34	2.183.542							
Alta Dirigenza	10	2.715.269							
Responsabili Unità Organizzative/aziendali rilevanti	12	1.378.874							
Responsabili delle funzioni di controllo	5	933.889							
Altri dirigenti con responsabilità manageriali in unità organizzative rilevanti	15	1.781.447							
Responsabili di rischi specifici e altri risk taker	15	2.347.576	417						
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 2016, una sola persona ha percepito una remunerazione complessiva compresa tra 1 e 1,5 milioni di euro.

(**) I compensi comprendono gli emolumenti per la carica, gettoni di presenza, compensi per Comitati endoconsiliari, cariche consiliari o altre cariche. Nel 2016, si sono tenute 50 riunioni consiliari; 18 riunioni del Comitato Esecutivo; 46 riunioni del Comitato Controlli interni e rischi; 6 riunioni del Comitato Strategico; 30 riunioni del Comitato Remunerazioni; 44 riunioni del Comitato Nomine; 13 riunioni del Comitato Amministratori Indipendenti.

Trattamenti di inizio e fine rapporto per il Personale più rilevante di Gruppo

Di seguito la sintesi dei 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 più elevato riconosciuto
	Importo	Numero di beneficiari	Importo	Numero beneficiari	
Componenti Consiglio di Amministrazione					
Alta Dirigenza			269.000	2	175.000
Responsabili Unità Organizzative/aziendali rilevanti					
Responsabili delle funzioni di controllo					
Altri dirigenti con responsabilità manageriali in unità organizzative rilevanti					
Responsabili di rischi specifici e altri risk taker			158.043	1	158.043
Altro personale identificato rispetto ai criteri quantitativi					

Nell'anno 2016, tenuto conto dell'attuale contesto di ristrutturazione aziendale, in un ottica di razionalizzazione della compagine del personale e di contenimento dei costi, si è provveduto a dare seguito:

- 1) ad una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con erogazione di un incentivo all'esodo nel rispetto di quanto previsto dalla Circolare 285 di Banca D'Italia (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, Paragrafo 2.2.3 "Deroghe");
- 2) a due risoluzioni ad iniziativa dell'azienda ai sensi dell'art. 2118 codice civile e dell'art 24 del c.c.n.l. applicabile ai dirigenti delle aziende di credito, con liquidazione delle indennità di mancato preavviso previste dal CCNL.

Con uno dei dirigenti, nel rispetto di quanto previsto dalla Circolare 285 di Banca D'Italia (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, Paragrafo 2.2.3 "Deroghe"), è stato anche sottoscritto un accordo transattivo al fine di evitare eventuali futuri contenziosi.

Si rammenta che nel corso del 2015 è stato risolto anticipatamente il rapporto di lavoro con 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:
 - o Euro 189.000 (costo azienda) a titolo di indennità sostitutiva di preavviso;
 - o Euro 761.689 (lordi) a titolo di penale per anticipata risoluzione;
 - o Euro 1.800.000 (lordi) a titolo di corrispettivo per il patto di non concorrenza;
 - o 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.
- L'ex Direttore Generale con ricorso per decreto ingiuntivo rivolto al Tribunale del Lavoro di Treviso (notificato a Veneto Banca il 17 maggio 2016) ha chiesto il pagamento della somma di Euro 1.800.000 a titolo di corrispettivo per il patto di non concorrenza
- La Banca si è opposta a tale ricorso ed il Giudice ha fissato la prima udienza per il 12 aprile 2017
- L'ex Direttore Generale con ricorso rivolto al Giudice del lavoro di Treviso (notificato a Veneto Banca il 26 ottobre 2016) conviene in giudizio Veneto Banca ed assume le seguenti conclusioni:
 1. Accertare e dichiarare che al Dott. Vincenzo Consoli, in forza del contratto del 30 luglio 2015, sono dovute le seguenti somme:
 - o Euro 189.000 a titolo di indennità sostitutiva di preavviso;
 - o Euro 761.689 a titolo di penale per anticipata risoluzione;
 - o Euro 900.000 (lordi) a titolo transattivo.

2. Per l'effetto, condannare Veneto Banca S.p.A. a corrispondere al Dott. Consoli:
 - o Euro 39.000, quale differenza tra quanto dovuto (189.000 euro) al Dott. Consoli a titolo di indennità sostitutiva del preavviso in forza del contratto del 30 luglio 2015 e quanto erogato da Veneto Banca S.p.A. a tale titolo (150.000 euro);
 - o Euro 761.689 a titolo di penale per anticipata risoluzione;
 - o Euro 900.000 (lordi) a titolo transattivo.

Il tutto con maggiorazione di interessi e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo.

3. Con vittoria di spese e compensi professionale, oltre rimborso spese generali previste ex art. 13, comma 10, L. 247/2012 e D.M. 55/2014.

- La Banca si è opposta a tale ricorso e durante la prima udienza fissata ha presentato anche la richiesta di riunione delle due cause che viene accolta dal Tribunale che conferma l'udienza del 12/04/2017

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, nell'anno 2015, 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 ha presentato due ricorsi per una richiesta complessiva pari ad euro 3.500.689;
- la Banca si è opposta ai ricorsi.

Al momento della stesura del presente prospetto nessun dipendente è destinatario di golden parachute.

Remunerazione variabile differita per il Personale più rilevante di Gruppo

Nel corso del 2015 è stato sottoscritto un accordo di risoluzione con un risk taker di Veneto Banca, al quale sono stati applicati tutti i parametri 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. Al 31/12/2016 risulta differita una remunerazione totale pari ad euro 190.664 (50% cash e 50% in azioni), a seguito della rinuncia da parte del dipendente di 3 delle quote spettanti.

A valle dell'approvazione del Bilancio 2016 è stato verificato il mancato raggiungimento delle condizioni vincolanti, per la remunerazione differita di competenza del 2016 (pari ad euro 47.666 - 50% cash e 50% azioni), da erogare nel 2017, è conseguentemente attivata la clausola di malus. Pertanto la relativa erogazione non sarà effettuata.

4) Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede

I compensi liquidati ai Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede della Capogruppo nel 2016 sono stati pari a circa € 7.300.000, di cui circa € 116.000 erogati come compensi "non ricorrenti".

Nel corso del 2017, anche a seguito di rilievi pervenuti dalla Direzione Centrale Internal Audit, è stata rivista la classificazione interna tra compensi “ricorrenti” e “non ricorrenti”.

Informativa circa le verifiche condotte dalla Direzione Centrale Internal Audit

La Direzione Centrale Internal Audit a valle delle verifiche condotte ha verificato la sostanziale coerenza delle erogazioni effettuate nel 2016 rispetto alle politiche approvate dall’Assemblea nell’aprile 2015, evidenziando solamente tre casi di minimi garantiti erogati nel 2016 ad altrettanti Consulenti Finanziari abilitati all’offerta fuori sede anche oltre la decorrenza dell’anno di impiego, in quanto non correttamente classificati come voce “ricorrente”. La Banca ha conseguentemente proceduto a rivedere tale classificazione, per l’anno 2017. Infine, relativamente ad una risoluzione consensuale con un risk taker, stante la peculiarità del negozio, l’azienda si è avvalsa anche del supporto di un legale esterno, che ne attesta la correttezza.