



Credito Emiliano SpA

**RELAZIONE
ANNUALE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI
RELATIVA ALLA POLITICA DI
REMUNERAZIONE DI GRUPPO**

(redatta ai sensi di: *Titolo IV, Sezione II e Allegato A della Circolare Banca D'Italia n. 263 del 27 dicembre 2006 - aggiornamento del 21 dicembre 2011 - "Nuove disposizioni di Vigilanza prudenziale per le banche"; "Disposizioni Banca D'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" del 30 Marzo 2011; Art. 123-ter del TUF, Art- 84-quater e degli schema n. 7, 7-bis e 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58)*)

INDICE

1	<i>Mission, Valori e principi della Politica di Remunerazione di Gruppo</i>	4
2	Quadro normativo di riferimento	5
3	Governance e ruolo del Comitato Nomine e Remunerazioni	7
4	Caratteristiche generali della politica di remunerazione e incentivazione	10
4.1	Il processo di autovalutazione	10
4.2	Pay-Mix e benchmarking retributivo	11
5	Remunerazione degli Amministratori	14
5.1	Politica di remunerazione 2012	14
5.2	Politica di remunerazione 2013	15
6	<i>Remunerazione del personale più rilevante dipendente del Gruppo</i>	17
6.1	Politica di remunerazione 2012	17
6.1.1	<i>Retribuzione variabile di breve termine</i>	17
6.1.2	<i>Retribuzione variabile di medio termine</i>	18
6.1.3	<i>Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro</i>	19
6.2	Politica di remunerazione 2013	20
6.2.1	<i>Retribuzione variabile di breve termine</i>	20
6.2.2	<i>Retribuzione variabile di medio termine</i>	23
6.2.3	<i>Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro</i>	23
7	Remunerazione dei Responsabili delle funzioni di controllo	24
7.1	Politica di remunerazione 2012	24
7.1.1	<i>Retribuzione variabile di breve termine</i>	24
7.1.2	<i>Strumenti incentivanti di medio termine 2010-2012</i>	25
7.2	Politica di remunerazione 2013	26
8	Remunerazione dei dipendenti	28
8.1	Politica di remunerazione 2012	28
8.1.1	<i>Retribuzione variabile di breve termine</i>	28
8.1.2	<i>Retribuzione variabile di medio termine</i>	28
8.2	Politica di remunerazione 2013	29
8.2.1	<i>Retribuzione Fissa</i>	29
8.2.2	<i>Retribuzione variabile di breve termine</i>	29
8.2.3	<i>Retribuzione variabile di medio termine</i>	31
9	Remunerazione collaboratori: Promotori Finanziari e Agenti in Attività Finanziaria	32
10	Benefit	34
11	Conclusioni	35
12	Tabelle retributive 2012	36

Signori Azionisti,

in ottemperanza alle disposizioni emanate da Banca D'Italia (“Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” e “Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche”), e ai sensi di quanto previsto dal Testo Unico della Finanza e dalla Commissione Nazionale per le Società e la Borsa nel Regolamento Emittenti, siete chiamati in questa sede ad approvare le politiche di remunerazione a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori del Gruppo.

Viene pertanto proposta a questa Assemblea l'approvazione della relazione annuale relativa alla “Politica di Remunerazione di Gruppo” che definisce i principi e le caratteristiche delle prassi di remunerazione e dei sistemi di incentivazione del Gruppo Credito Emiliano.

1 ***Mission, Valori e principi della Politica di Remunerazione di Gruppo***

La Politica di Remunerazione di Credito Emiliano fa riferimento a principi di valorizzazione del merito e di motivazione al risultato coerenti con la cultura d'impresa che da sempre caratterizza l'agito del nostro Gruppo.

Confermiamo, pertanto, anche per quest'anno gli elementi fondanti della Politica di Remunerazione, sviluppata nel rispetto della nostra *Mission* (“Eccellenza nella creazione di Valore nel tempo”) e dei nostri Valori aziendali (“Passione e Responsabilità”), e che rappresenta uno strumento fondamentale per perseguire gli obiettivi prefissati in sede di pianificazione strategica in una logica di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale.

La Politica di Remunerazione si propone l'obiettivo di:

- stimolare il personale al raggiungimento degli obiettivi di *performance* allineati alle politiche di gestione dei rischi attuali e prospettici del Gruppo, in un contesto di sostenibilità e adeguatezza patrimoniale e finanziaria nel breve e nel medio/lungo termine;
- attrarre e fidelizzare il personale, le competenze chiave dell'organizzazione e i talenti;
- sostenere ed accompagnare le persone nell'assunzione di responsabilità verso sfide professionali crescenti;
- assicurare la conformità delle prassi retributive alle disposizioni di legge e delle Autorità di Vigilanza.

2 Quadro normativo di riferimento

Le *“Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”* (di seguito, per brevità, solo “Disposizioni”), emanate da Banca D’Italia con provvedimento del 30 Marzo 2011 in attuazione delle norme comunitarie in materia (Direttiva Comunitaria 2010/76/UE, cd. CRDIII) rappresentano il primo e principale riferimento normativo per le banche e pongono particolare attenzione a:

- coerenza dei sistemi premianti con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio del Gruppo;
- ruolo degli Organi aziendali (Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Comitato Nomine e Remunerazioni) e delle Funzioni di controllo;
- struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione:
 - rapporto tra componente fissa e componente variabile, che deve essere opportunamente bilanciato e puntualmente determinato con particolare riferimento al cd. “personale più rilevante”;
 - struttura della componente variabile, il cui ammontare complessivo deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e deve tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Inoltre, per il personale più rilevante, è previsto che, sulla scorta di un principio di proporzionalità e coerenza con le peculiari caratteristiche della banca (a tal proposito si ricorda che Credito Emiliano, pur essendo banca quotata, non si colloca tra i gruppi bancari “maggiori” secondo la definizione delle stesse Disposizioni), una quota della componente variabile sia bilanciata mediante la corresponsione di strumenti finanziari e sia soggetta a sistemi di pagamento differito, in modo che la remunerazione tenga conto dell’andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca. La componente variabile deve quindi essere sottoposta a meccanismi di correzione *ex-post* idonei a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi assunti e deve potersi contrarre, fino ad azzerarsi, in relazione ai risultati effettivamente conseguiti.

- obblighi di informativa al pubblico: le banche pubblicano informazioni sui sistemi e sulle prassi di remunerazione e incentivazione nell’ambito delle previsioni in materia di “informativa al pubblico” di cui al Titolo IV della Circolare n. 263 del 27/12/2006 e successivi aggiornamenti.

Occorre inoltre ricordare:

- la disciplina attuativa di CONSOB dell’art 123-ter “Relazione sulla remunerazione” del Testo Unico della Finanza (Delibera 18049 del 23/12/2011 Regolamento Emittenti, art. 84-quater “Relazione sulla Remunerazione”) che prevede ulteriori obblighi di informativa al pubblico;
- il regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011, in merito alle politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione;

- la revisione del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana, nella parte relativa alle remunerazioni (ultima edizione Dicembre 2011).

Per altro il processo di regolamentazione intrapreso dalle Autorità nel 2011, ha registrato, nel corso del 2012, un’ulteriore fase di consolidamento dei principi ispiratori dell’azione di vigilanza, dell’ambito di applicazione e degli obblighi di trasparenza.

La stessa Banca d’Italia ha infatti richiamato l’attenzione in merito all’importanza per le banche di preservare, in fase di definizione delle politiche di remunerazione, l’equilibrio della situazione aziendale e, in particolare, il mantenimento di condizioni di adeguatezza patrimoniale e di prudente gestione del rischio di liquidità.

Per quanto riguarda l’ambito di applicazione, rilevano le Modifiche al Regolamento Congiunto Banca d’Italia-Consob del 29 Ottobre 2007 e i relativi chiarimenti forniti nel “Resoconto della Consultazione di Luglio 2012”, che sostanzialmente completano il recepimento a livello domestico della Direttiva Comunitaria CRDIII con riferimento agli intermediari abilitati alla prestazione dei servizi di investimento (banche e SIM). I chiarimenti forniti da Banca d’Italia e Consob hanno riguardato, tra le altre cose, anche l’applicazione della disciplina ai Promotori Finanziari Agenti.

Per quanto attiene, invece, gli obblighi di trasparenza, a Luglio 2012 l’EBA (*European Banking Authority*) ha pubblicato le *guidelines* dedicate alla raccolta dati sulle remunerazioni a fini comparativi e sugli *high earners* (individui il cui pacchetto retributivo è almeno pari a 1 milione di €) al fine di razionalizzare la raccolta delle informazioni in materia e incrementare la coerenza e comparabilità a livello europeo.

Un ultimo accenno lo meritano le evoluzioni nell’ambito della direttiva comunitaria cd. CRDIV che prospettano l’introduzione di limiti massimi alle componenti variabili nell’ambito dei recenti accordi tra i governi della UE in merito ai requisiti di capitale delle banche.

A questo ricco quadro normativo, si aggiunge infine il confronto intrattenuto con Banca d’Italia nell’ultima frazione del 2012 sulla Politica di Remunerazione del Gruppo Credem così come approvata dall’Assemblea nello scorso Aprile.

In tale contesto è stato possibile raccogliere alcune valutazioni utili per migliorare l’aderenza delle prassi di remunerazione Credem alla disciplina. Gli interventi trovano riscontro nella Politica Retributiva 2013 e riguardano essenzialmente: *gate* di accesso ai sistemi premianti, modalità di pagamento e dimensione della componente azionaria.

Le novità introdotte nella Politica di Remunerazione del 2013 (informativa *ex-ante*), così come le prassi di remunerazione del 2012 (informativa *ex-post*), sono dettagliatamente descritte nella presente Relazione, redatta ai sensi degli obblighi di informativa previsti dalle Disposizioni, dal decimo aggiornamento della Circolare n. 263 (Pillar III) e dall’art. 123-ter del TUF.

3 Governance e ruolo del Comitato Nomine e Remunerazioni

Per il perseguitamento degli obiettivi del Gruppo è fondamentale disporre di un efficace assetto organizzativo e di governo societario. Con particolare riferimento alle prassi retributive ed ai sistemi incentivanti sono stati definiti ruoli, compiti e meccanismi di governance al fine di assicurarne il necessario presidio e la conseguente corretta applicazione nel Gruppo. Tali riferimenti sono contenuti nello Statuto, nelle “Norme di Funzionamento del Comitato Consiliare Nomine e Remunerazioni di Gruppo”, nella “Policy People Management di Gruppo” e nel regolamento “People Management”.

Lo scopo del nostro modello organizzativo è quello di assicurare che le decisioni vengano assunte al livello appropriato e con un adeguato supporto informativo, in modo da escludere qualsiasi possibile conflitto d’interesse garantendo nel contempo processi in grado di rispondere efficacemente alle esigenze di *business* nel rispetto delle normative esistenti.

Sulla base della “Policy People Management di Gruppo”, la Capogruppo applica in modo unitario la politica di remunerazione nelle Società del Gruppo.

Un ruolo centrale nel sistema di governance del Gruppo è svolto dal Comitato Nomine e Remunerazioni.

Il Comitato, composto da tre Amministratori non esecutivi ed in maggioranza indipendenti, ha funzioni propositive e consultive per il Consiglio di Amministrazione in materia di nomine e remunerazioni laddove è maggiore il rischio di conflitto di interesse.

Coerentemente a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle società quotate del Dicembre 2011 e ai sensi dell’articolo 148, comma 3, del TUF, la Presidenza del Comitato è attribuita ad un Amministratore Indipendente.

Alle riunioni del Comitato è prevista la partecipazione del Presidente del Collegio Sindacale.

Il Comitato, per quanto d’interesse in questa sede, esprime un parere in merito a:

- remunerazione, nonché criteri adottati per la sua determinazione, degli Amministratori con incarichi esecutivi;
- nomina e criteri adottati per la determinazione della remunerazione del personale più rilevante di Credito Emiliano che comprende, oltre agli Amministratori con incarichi esecutivi, il Direttore Generale, i membri della Direzione Centrale, gli altri *risk taker* e i Responsabili delle funzioni di controllo;
- nomina e criteri adottati per la determinazione della remunerazione degli Amministratori Delegati, dei membri della Direzione Generale e dell’altro personale più rilevante delle altre Società rilevanti del Gruppo;

- sistemi incentivanti di breve di Credito Emiliano e delle Società rilevanti del Gruppo, esprimendosi sul raggiungimento degli obiettivi e condizioni che ne consentono l'attivazione;
- risultato della prestazione individuale, *plafond* erogabili e premi effettivi per il personale più rilevante;
- sistemi incentivanti di medio/lungo termine;
- processo di autovalutazione interna ai fini dell'individuazione delle società del gruppo rilevanti e del personale più rilevante;
- informativa sulla Politica di Remunerazione di Gruppo da sottoporre annualmente all'Assemblea dei Soci.

Il Comitato ha facoltà di accedere a tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può richiedere il contributo delle funzioni aziendali di volta in volta competenti.

Il Comitato è supportato nello svolgimento delle proprie attività dall' Ufficio *Governance and Compensation Policy*, struttura che dal 2011 svolge funzioni di controllo in materia di politiche di remunerazione e incentivazione del personale.

Non meno rilevante è il supporto fornito, nell'ambito della costruzione dei sistemi incentivanti e delle rispettive competenze, dalle funzioni di Pianificazione Strategica, *Risk Management* e *Compliance* che, come previsto da Banca d'Italia, possono essere convocati a partecipare alle riunioni del Comitato su temi specifici.

Nel corso del 2012, il Comitato Nomine e Remunerazioni si è riunito cinque volte e, oltre ad un costante presidio dell'evoluzione normativa in materia, ha discusso le seguenti problematiche:

- valutazione sull'attivazione dei sistemi premianti di Credito Emiliano e delle Società rilevanti del Gruppo ed esame delle proposte di premi annuali per l'anno 2011 da assegnare al personale più rilevante ed ai Responsabili delle funzioni di controllo;
- esame della Relazione sulla Politica di Remunerazione di Gruppo 2012 da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e alla successiva Assemblea;
- esame della Relazione illustrativa per l'acquisto azioni proprie e del Documento Informativo relativo ai piani di compensi basati su strumenti finanziari (ai sensi TUF e Regolamento Emittenti);
- esame e valutazione delle nomine a copertura degli incarichi relativi ai Vice Direttori Generali e Vice Capo Servizio Crediti di Credito Emiliano;
- esame tavole di rimpiazzo e adeguatezza delle persone che ricoprono le *key position*;
- provvedimenti a favore del personale più rilevante del Gruppo e dei Responsabili delle funzioni di controllo;

- valutazione degli interventi di adeguamento alle Disposizioni con riferimento al sistema incentivante 2012 e del sistema fidelizzante di Lungo Termine dei Promotori Finanziari;
- *benchmark* del posizionamento retributivo di mercato per il *Top Management*;
- verifica del processo di autovalutazione del perimetro del personale più rilevante del Gruppo;
- valutazione del sistema incentivante 2013 per il personale più rilevante e le funzioni di controllo nonché per gli altri dipendenti della banca e delle società rilevanti del Gruppo.

Infine, in materia di controlli, in occasione di questa relazione annuale e coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni, è stata effettuata la verifica annuale di rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa.

Anche per il 2013 l'attività è stata affidata a *PricewaterhouseCoopers Advisory SpA*, società esterna indipendente. La sintesi del rapporto, allegata alla presente relazione, evidenzia la rispondenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo Credito Emiliano alla normativa in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche.

4 Caratteristiche generali della politica di remunerazione e incentivazione

4.1 Il processo di autovalutazione

Come richiesto dalle Disposizioni, il Gruppo Credito Emiliano ha sviluppato un processo di autovalutazione al fine di identificare le categorie di soggetti con impatto rilevante sul rischio del Gruppo: il già citato “personale più rilevante”.

L’autovalutazione, svolta con il contributo delle funzioni di *Risk Management* e *Governance and Compensation Policy*, ha consentito di identificare le società rilevanti e, di conseguenza, le categorie di soggetti la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio per il Gruppo. Come principale riferimento è stata adottata l’analisi di rilevanza dei rischi svolta nell’ambito del processo annuale di determinazione dell’adeguatezza patrimoniale (cd. Processo ICAAP). In tale ambito, infatti, si stabiliscono i rischi oggetto di valutazione e la rilevanza di ognuno di essi con riferimento a ciascuna Società del Gruppo. Per i rischi ritenuti rilevanti vengono successivamente individuate le metodologie di quantificazione (“rischi misurabili”) e le misure di attenuazione e controllo (“rischi difficilmente misurabili”).

L’analisi di rilevanza comprende tutti i rischi espressamente indicati nella normativa di vigilanza che rappresentano un insieme completo e sostanziale dei potenziali rischi cui può essere esposto il Gruppo in funzione delle caratteristiche della propria operatività ed indipendentemente dal perimetro esclusivamente bancario del Gruppo stesso.

L’analisi ha altresì fornito gli elementi utili ad una corretta applicazione del principio di proporzionalità richiamato dalle Disposizioni (gruppo bancario domestico con Società Capogruppo quotata e con significativa prevalenza di attività bancaria tradizionale) con particolare riferimento alle modalità di pagamento dei *bonus* per il personale più rilevante.

I risultati dell’analisi hanno consentito di qualificare come rilevanti le seguenti società:

- Credito Emiliano (Capogruppo);
- Credemleasing;
- Banca Euromobiliare;
- Euromobiliare Asset Management SGR;
- Credemvita¹.

¹ Posto dunque che le società assicurative non rientrano nel perimetro del Gruppo bancario, si precisa che nell’applicazione delle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione, Credem ha deciso di estendere anche alle società non facenti parte di tale perimetro la disciplina dettata da Banca D’Italia. Peraltra la successiva normativa emanata da Isvap in materia (Regolamento n° 39 del 9 Giugno 2011), nonostante di minor dettaglio rispetto a quella del settore bancario, richiede espressamente alle imprese assicuratrici di “tenere conto degli orientamenti più dettagliati sanciti in ambito internazionale, già in vigore per il settore bancario...omissis...”.

Nell'ambito di tali Società sono state quindi identificate le categorie di personale la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio per il Gruppo (“personale più rilevante”) attraverso la verifica delle seguenti caratteristiche:

- posizione organizzativa ricoperta e conseguenti responsabilità gerarchiche, gestionali e di coordinamento che ne derivano, con riferimento al *business* o alla funzione di competenza;
- capacità di influenzare il profilo di rischio complessivo del Gruppo con riferimento a specifiche aree di rischio.

Compongono quindi il personale più rilevante:

- in Credito Emiliano (24 *risk taker*),
 - gli Amministratori che compongono il Comitato Esecutivo;
 - il Direttore Generale, i membri della Direzione Centrale²;
 - gli altri Responsabili di *Business Unit* e i Capi Servizio;
 - i Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo, di cui si dirà nel capitolo successivo;
 - altri soggetti che assumono rischi in modo significativo (cd. “altri *risk takers*”)³.
- nelle altre Società del Gruppo rilevanti⁴ (5 *risk taker*),
 - i Direttori Generali;
 - i Vice Direttori Generali.

Al personale più rilevante così come sopra individuato, si applicano i criteri più severi e le regole di maggiore dettaglio dalle Disposizioni, secondo un principio di proporzionalità che tiene conto delle caratteristiche dei peculiari del Gruppo.

4.2 Pay-Mix e benchmarking retributivo

L’equità e la competitività della remunerazione totale del personale e il peso delle sue diverse componenti sono monitorate nel continuo attraverso il confronto interno e con il mercato del lavoro del settore bancario.

Il *mix* retributivo è oggetto di discussione e valutazione all’interno del Comitato Nomine e Remunerazione e delle funzioni di *People Management* e *Governance and Compensation Policy* al fine assicurare un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili di breve e medio termine, tenendo in debita considerazione le indicazioni della normativa esistente.

² DG e membri della Direzione Centrale sono altresì qualificati dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi del Regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate

³ E’ stata inoltre svolta l’analisi del personale la cui retribuzione totale si colloca nella medesima fascia retributiva delle categorie precedenti. In funzione della regolamentazione interna e delle deleghe attribuite, non è stata ravvisata la possibilità di assunzione di rischi rilevanti per il personale appartenente a questa categoria

⁴ Per Credemvita, oltre al DG e VDG, l’inclusione del Responsabile della Funzione di Revisione Interna e del Risk Manager tra i risk takers viene dall’assement formalizzato dalla Compagnia e posto base delle politiche di remunerazione approvate dall’Assemblea dei soci in ottemperanza al Reg. Isvap n. 39, sulla base dell’esame della posizione rivestita, del grado di responsabilità, delle deleghe esecutive e dell’analisi dei rischi.

Al fine di prevenire situazioni non coerenti, sono stabiliti *ex ante* limiti massimi di incidenza della retribuzione variabile rispetto a quella fissa, opportunamente differenziati a seconda della categoria di personale. Tali limiti, sono stati rivisti a fine 2012, in occasione dell'elaborazione della proposta relativa ai sistemi incentivanti 2013, così come riportato nei relativi Capitoli della presente Relazione.

Per il personale più rilevante la politica di remunerazione prevede un'importante incidenza della retribuzione variabile, coerentemente con le nostre caratteristiche e una cultura aziendale fortemente permeata dall'attenzione verso una *performance* sostenibile nel tempo, consentendo da un lato, l'allineamento tra gli interessi degli azionisti e del *management* e, dall'altro, scoraggiando comportamenti eccessivamente orientati al rischio o che possono compromettere la correttezza dei rapporti con la clientela.

In considerazione della stretta correlazione tra i premi maturati ed i risultati aziendali (con la previsione che i *bonus* possano anche azzerarsi completamente) e, con l'obiettivo di meglio bilanciare il rapporto tra "fisso" e "variabile", vengono periodicamente valutati ed effettuati interventi sulla componente fissa in modo selettivo e in coerenza con gli incarichi e le responsabilità assegnate.

Il confronto con il mercato del lavoro del settore bancario fornisce ulteriori elementi di valutazione. A tal proposito è stata attivata da tempo, con il supporto della società di consulenza esterna, un'analisi annuale sulla struttura retributiva delle posizioni relative al personale più rilevante, realizzata anche attraverso un idoneo sistema di pesatura delle posizioni, confrontata con il mercato. Tale analisi consente quindi di avere i riferimenti necessari per assicurare che la componente fissa sia sufficientemente elevata da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente.

Il materiale viene poi discusso all'interno del Comitato Nomine e Remunerazioni per gli opportuni spunti di riflessione.

Mix retributivo per il personale più rilevante del Gruppo Credem^(*)

Mix retributivo	Retribuzione Fissa	Variabile di Breve termine	Variabile di Medio termine	Totale Remunerazione
Credem	72,3%	15,3%	12,4%	100%
Mercato	76,5%	13,8%	9,7%	100%

^(*) Dati 2012. Per rendere il confronto omogeneo, i dati Credem riferiti al variabile di breve e di medio termine sono assoggettati agli stessi criteri di ripartizione applicati al mercato: per "variabile di breve termine" si intende la quota up-front del *bonus* annuale mentre la voce "variabile di medio termine" comprende il premio del sistema incentivante pluriennale e le quote differite del *bonus* annuale. I riferimenti di mercato si basano sul valore mediano.

Anche il posizionamento retributivo delle principali famiglie professionali è oggetto di specifica analisi rispetto alle prassi di mercato. Ciò avviene annualmente con la partecipazione ad indagini proposte dall'ABI con il supporto della stessa Società di consulenza esterna da noi utilizzata a questi fini. Le analisi di mercato forniscono informazioni utili che costituiscono uno degli elementi considerati in sede di revisione dei trattamenti retributivi del personale.

5 Remunerazione degli Amministratori

5.1 *Politica di remunerazione 2012*

Nel 2012 la politica di remunerazione degli Amministratori, approvata dall'Assemblea del 27 Aprile 2012 contemporaneamente alla nuova nomina dei Consiglieri stessi, si è articolata sui seguenti elementi:

- a) compensi stabiliti dall'Assemblea, per l'incarico e per la partecipazione alle riunioni collegiali (art. 2364, comma 1, n. 3 c.c. e art. 2389, comma 1 e 2 c.c.);
- b) compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai comitati (art. 2389, comma 3, c.c.);
- c) compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, per particolari cariche conferite agli Amministratori (art. 2389, comma 3, c.c.).

Per quanto riguarda Credito Emiliano, il compenso corrisposto agli Amministratori per la voce sub.

a) è complessivamente costituito da un importo fisso e da un gettone per la presenza alle singole riunioni del relativo Organo Collegiale.

Tale compenso è stato determinato, conformemente alle previsioni di legge, dall'Assemblea dei Soci, come pure la quantificazione dell'ammontare dei gettoni di presenza per le riunioni degli Organi Collegiali investiti di poteri delegati, quali il Comitato Esecutivo e il Comitato Fidi.

Il compenso corrisposto agli Amministratori investiti di particolari cariche è stato quantificato, anche sulla base di quanto contemplato dalla normativa, con il parere del Collegio Sindacale e, dal Consiglio di Amministrazione, tenendo conto dell'impegno concretamente richiesto a ciascuno di essi.

Oltre agli Amministratori partecipanti al Comitato Esecutivo, nel corso del 2012 rivestono particolari cariche nell'ambito del Consiglio di Amministrazione: i) il Presidente del Consiglio di Amministrazione; ii) i Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione; iii) gli Amministratori partecipanti ai Comitati Consiliari Interni (Comitato per il Controllo Interno, Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Amministratori Indipendenti).

A favore del Presidente e dei Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione, è stata inoltre stipulata una polizza di assicurazione contro gli infortuni.

Nel 2012, né gli Amministratori esecutivi né quelli non esecutivi hanno partecipato a piani di incentivazione a breve o medio termine collegati ai risultati economico-finanziari del Gruppo o basati sull'utilizzo di strumenti finanziari.

I compensi singolarmente percepiti da ciascun componente del Consiglio di Amministrazione per l'anno 2012 sono riportati nella Tabella 1 "Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di

Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategica e altro personale più rilevante”, in allegato.

Per quanto riguarda le Società del Gruppo, i compensi degli Amministratori per l’incarico (art. 2364, comma 1, n. 3 c.c.) sono stati determinati dall’Assemblea dei Soci in un importo fisso annuo. I Consigli di Amministrazione delle singole Società del Gruppo hanno stabilito la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (art. 2389, comma 3 c.c.), sentito il parere del Collegio Sindacale e quello della Capogruppo.

Non sono stati stipulati accordi che prevedono indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o se il rapporto cessa a seguito di un’offerta pubblica di acquisto, né esistono accordi che prevedono l’assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico e, ancora, non sono stati stipulati con gli Amministratori contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. Non esistono, infine, accordi con gli Amministratori che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

5.2 ***Politica di remunerazione 2013***

Per quanto riguarda gli **Amministratori non Esecutivi** di Credito Emiliano, la proposta relativa all’anno 2013 conferma la struttura retributiva deliberata dall’Assemblea del 27 Aprile 2012.

Salvo ulteriori esigenze che il Consiglio di Amministrazione identificherà sulla scorta delle concrete necessità sociali, le particolari cariche rivestite nell’ambito del Consiglio di Amministrazione, così come illustrate nel precedente paragrafo, saranno le uniche a caratterizzare anche l’esercizio 2013.

Gli emolumenti corrisposti agli Amministratori non Esecutivi non sono quindi collegati ai risultati economici conseguiti dal Gruppo Credito Emiliano e gli stessi non partecipano pertanto ad alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

Per quanto riguarda invece gli **Amministratori Esecutivi** di Credito Emiliano (considerati come tali i componenti del Comitato Esecutivo che in tale veste si reputano rientranti nel perimetro del personale più rilevante), la proposta di remunerazione per il 2013 prevede l’applicazione di un sistema incentivante che, come esaminato e valutato favorevolmente dal Consiglio di Amministrazione del 20 Dicembre 2012 su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, replica i medesimi meccanismi previsti per il personale più rilevante della Capogruppo. Più in particolare:

Gate di accesso

Al fine di assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria del Gruppo, l’attivazione del sistema incentivante degli Amministratori Esecutivi è collegata a:

- livello minimo di *Core Tier 1 Ratio* di Gruppo ;
- livello massimo di *Funding Gap* Clientela di Gruppo.

Determinazione del *bonus*

Coerentemente a quanto previsto per il *Top management* della Capogruppo, l'accesso al *bonus* si attiva al raggiungimento di una soglia minima del superindice composto da:

- utile ante imposte consolidato rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali;
- RORAC di Gruppo.

Sulla base del risultato raggiunto dal superindice si prevede l'erogazione di un premio individuale fino ad un massimo del 60% del compenso annuo previsto per la carica di consigliere in Credito Emiliano.

Modalità di pagamento dei premi individuali (con differimento e aggiustamento *ex-post*, quote in azioni e *claw-back*)

Le modalità di pagamento dei premi sono così articolate:

- quota *up-front* e quota differita: erogazione del 40% del premio *up-front* e differimento del restante 60% nei 3 anni successivi in modo uniforme;
- quota contanti e azioni: 50% contanti (quota esaurita progressivamente con prime rate) e 50% azioni a partire dal 2015 (*no retention*);
- correttivi *ex-post* (riferiti agli obiettivi dell'anno precedente al pagamento della rata):
 - azzeramento della rata: perdita consolidata di gruppo, *core tier 1* di Gruppo sotto minimi regolamentari (intendendosi a tal fine anche eventuali limiti di *trigger ratio* indicati), *Rorac* di Gruppo negativo, revoca del mandato per giusta causa, rinuncia al mandato, ricezione dalle Autorità di Vigilanza di sanzioni amministrative.
 - riduzione al 50% della rata: Utile ante imposte consolidato di Gruppo o RORAC di Gruppo sotto 50% dell'obiettivo, *core tier 1* di Gruppo sotto 85% obiettivo.

E' inoltre prevista una clausola di *claw-back*.

Per quanto riguarda le altre **Società del Gruppo**, anche nel 2013 i compensi degli Amministratori per l'incarico (art. 2364, comma 1, n. 3 c.c.) saranno determinati dall'Assemblea dei Soci in un importo fisso annuo.

Inoltre, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (art. 2389, comma 3 c.c.) è stabilita dai Consigli di Amministrazione delle singole Società del Gruppo, sentito il parere del Collegio Sindacale e quello della Capogruppo.

Per **tutti gli Amministratori del Gruppo**, infine, per quanto riguarda la politica di fine rapporto, nel 2013 non si rileva alcuna variazione rispetto a quanto previsto per il 2012 in termini di assenza di indennità, benefici non monetari e contratti di consulenza in caso di cessazione dell'incarico.

6 Remunerazione del personale più rilevante dipendente del Gruppo

6.1 Politica di remunerazione 2012

6.1.1 Retribuzione variabile di breve termine

Obiettivi di performance di Gruppo e determinazione del plafond

Il sistema incentivante di breve termine del 2012 per il personale più rilevante di Credito Emiliano, coerentemente alle deliberazioni dell'Assemblea, era subordinato al raggiungimento di obiettivi di:

- redditività;
- rapporto rischio/rendimento;
- solidità patrimoniale riferita ai rischi assunti.

Più precisamente, l'accesso al *plafond* (*bonus pool*) si è attivato avendo raggiunto gli obiettivi definiti in sede di *budget* ed approvati dal Consiglio di Amministrazione in termini di:

- *Core TIER1* di Gruppo;
- Utile Ante Imposte Consolidato (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali);
- *RORAC* di Gruppo.

Per il personale più rilevante delle Società del Gruppo, gli obiettivi reddituali e di rischio erano specifici della Società, con un fattore correttivo collegato all'andamento di Gruppo.

Tali regole, in linea con quanto definito dalle Disposizioni, hanno garantito una simmetria del *bonus pool* con i risultati attesi e la maturazione dello stesso solo al raggiungimento di requisiti reddituali e di adeguate *performance* rischio-rendimento.

Assegnazione premi individuali

L'effettiva partecipazione del singolo ai premi è avvenuta sulla base della prestazione individuale, misurata secondo principi di *balanced scorecard* tradotti nelle cd. "Schede KPI" (*Key Performance Indicator*) la cui struttura contemplava, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio *ex-ante* coerenti con l'ambito di responsabilità del singolo. L'entità del premio è stata determinata considerando anche la complessità del ruolo ricoperto, il *curriculum* personale e l'andamento storico della *performance*.

Modalità di pagamento dei premi individuali (clausole di *malus*, differimenti e aggiustamento *ex-post*, quote in azioni e *claw-back*).

Con riferimento più specifico alle modalità di pagamento dei premi individuali, posto che l'entità del *bonus* individuale di breve termine del personale più rilevante (compresi anche eventuali speciali gratifiche) è stata determinata nel rispetto dei limiti massimi definiti nell'ambito delle deliberazioni

della precedente Assemblea, in caso di *bonus* maggiore del 25% della retribuzione annua lorda (RAL), la prima quota è stata corrisposta *up-front* (aprile 2013), mentre almeno il 40% del premio è stato differito nei 3 anni successivi in modo uniforme. Per i *bonus* la cui incidenza sulla retribuzione fissa dell'anno era inferiore al 25%, si è ritenuto applicabile un principio di proporzionalità ai fini di una semplificazione dei meccanismi di pagamento e differimento. Pertanto, in tal caso, il 100% del *bonus* è stato corrisposto *up-front* e in contanti.

L'entità della quota differita per il personale più rilevante di Credito Emiliano è stata del 60% per il Direttore Generale di Credito Emiliano, del 50% per gli altri membri di Direzione Centrale e del 40% per il restante personale più rilevante.

Le singole quote differite assegnate saranno soggette a specifiche condizioni di aggiustamento al rischio *ex-post*, riferite agli obiettivi dell'anno precedente al pagamento della rata e a meccanismi di *malus* e *claw-back*, così come deliberati dalla precedente Assemblea.

Il pagamento del premio complessivo è così articolato: per il 65% in contanti e per il 35% attraverso l'assegnazione di azioni gratuite (per le quali non è previsto alcun periodo di *retention*).

Le prime quote esauriscono progressivamente la parte in contanti, le restanti esauriscono la parte in azioni.

Le modalità precedentemente esposte (differimenti e strumenti di pagamento) si applicano anche al personale più rilevante delle altre Società del gruppo: l'entità della quota differita è pari al 50% per Direttori Generali e al 40% per l'altro personale più rilevante, mentre rimane invariata la percentuale corrisposta in azioni.

6.1.2 Retribuzione variabile di medio termine

Con l'esercizio 2012 è giunto a scadenza il periodo di riferimento relativo al sistema incentivante di medio termine per il personale più rilevante, denominato “*Long Term Incentive Performance Plan 2010-2012*” (di seguito, per brevità LTTP), già approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19/02/2010 e rivisto in data 23/06/2011, e legato, coerentemente alle deliberazioni della precedente Assemblea, agli obiettivi del piano strategico elaborato per il medesimo arco temporale.

I parametri a cui era collegata l'attivazione del piano LTTP per il personale più rilevante (ad esclusioni di quello appartenente alle funzioni di controllo) erano così determinati:

- condizioni obbligatorie: EVA cumulato di Gruppo 2010 - 2012 positivo e adeguato livello di Core *TIER1 Ratio* di Gruppo.
- obiettivi: per il personale della Capogruppo Credito Emiliano, utile netto consolidato cumulato 2010 – 2012; per il personale delle altre Società del Gruppo utile netto consolidato e utile netto individuale.

Per quanto riguarda il Piano LTPP 2010-2012 di Credito Emiliano, pur in un contesto di EVA positivo e di adeguati livelli di patrimonializzazione, il grado di raggiungimento degli obiettivi non ha consentito l'attivazione del sistema.

Per quanto riguarda il Piano LTPP 2010-2012 delle altre Società rilevanti del Gruppo, l'accesso al sistema di medio termine si è attivato per CredemVita e Euromobiliare SGR (oltre che per CreaCasa e Credemfactor).

Entità massima del *bonus* e modalità di pagamento dei premi individuali

Per il personale più rilevante delle Società rilevanti del Gruppo per cui si è attivato il sistema incentivante di medio termine, nel rispetto delle pattuizioni e dei limiti massimi previsti, è previsto il pagamento del premio in parte *up-front* (luglio 2013), in parte con differimento nei due anni successivi pro-rata. In particolare, l'entità della quota differita per il personale più rilevante sarà del 50% per i Direttori Generali delle Società del Gruppo rilevanti, per scendere al 40% per il restante personale più rilevante delle Società medesime. Il pagamento del premio avverrà per il 65% in contanti e per il 35% attraverso l'assegnazione di azioni gratuite (per le quali non è previsto alcun periodo di *retention*).

Le prime quote esauriscono progressivamente la parte in contanti, le restanti esauriscono la parte in azioni.

Le singole quote differite già assegnate sono soggette a specifiche condizioni di aggiustamento al rischio *ex-post*, riferite agli obiettivi dell'anno precedente al pagamento della rata, e a meccanismi di *malus* e *claw-back*.

Coerentemente con le nostre politiche retributive, nel corso del 2012, per alcune figure rientranti nel perimetro del personale più rilevante è stato valutato l'utilizzo dello strumento retributivo variabile di tipo *retention* che ha visto l'erogazione di un premio vincolato alla permanenza in azienda per più anni. Lo strumento che ha finalità di assicurare al Gruppo la permanenza di *key people* in un contesto di sostenibilità patrimoniale e correttezza dei comportamenti, è stato determinato nel rispetto dei limiti massimi previsti dall'Assemblea.

A tali erogazioni sono state applicate le più rigorose regole in termini di modalità di pagamento e aggiustamento al rischio applicate ai *bonus* collegati al sistema incentivante di breve termine (differimento in quattro rate, quota contanti e quota azioni, clausole di *malus* e *claw-back*).

6.1.3 *Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro*

Nell'ambito dei sistemi di remunerazione del Gruppo, non sono presenti accordi o clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

6.2 **Politica di remunerazione 2013**

6.2.1 Retribuzione variabile di breve termine

Nel corso della seduta del 20/12/2012 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi del sistema incentivante di breve termine per il personale più rilevante del Gruppo riferiti al 2013.

La proposta, pur in continuità con le impostazioni dell'anno precedente, introduce alcuni elementi di novità volti ad assicurare una sempre maggiore coerenza sia con gli obiettivi di performance, sia con le politiche di gestione dei rischi attuali e prospettici del Gruppo, ma anche una migliore aderenza alle previsioni regolamentari.

Le modifiche introdotte riguardano i meccanismi di accesso, le modalità di pagamento e la dimensione della componente azionaria.

Le caratteristiche del piano incentivante di breve termine del 2013 destinato al personale più rilevante di Credito Emiliano in termini di:

- *gate di accesso;*
- obiettivi di *performance* di Gruppo e determinazione del *plafond (bonus pool)*;
- assegnazione premi individuali;
- entità massima del *bonus* e modalità di pagamento dei premi individuali (*clausole di malus, differimenti e aggiustamento ex-post, quote in azioni e claw-back*),

si articolano come segue:

Gate di accesso

Al fine di assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, l'attivazione del sistema incentivante del personale più rilevante di tutte le società del Gruppo è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di *Core TIER 1 Ratio* di Gruppo e di *Funding Gap Clientela* di Gruppo (quest'ultimo indicatore di nuova introduzione che consente di monitorare i livelli di liquidità del Gruppo).

Obiettivi di *performance* di Gruppo e determinazione del *plafond (bonus pool)*

Superati i *gate* di accesso, gli indicatori proposti per misurare la *performance* coprono sia gli ambiti di redditività sia di rischio/rendimento e sono definiti in sede di *budget* ed approvati dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare gli indicatori di cd. "allineamento al rischio" assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale sia l'accesso al sistema premiante (*risk alignment ex ante*) sia le eventuali necessità di correzione con riferimento ai pagamenti differiti (*risk alignment ex post*).

Verificata l'apertura dei *gate*, il Sistema Premiante del personale più rilevante, e conseguentemente l'accesso al relativo *bonus pool*, si attivano al raggiungimento di una soglia minima del superindice composto da:

- Utile Ante Imposte di Gruppo (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali);
- RORAC di Gruppo: indicatore che misura il rapporto tra i margini reddituali e i rischi assunti, la cui incidenza all'interno del superindice è stata incrementata rispetto all'anno precedente.

La dimensione del *bonus pool* è determinata in base al livello di raggiungimento degli obiettivi. Il meccanismo proposto, per mezzo di una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi, assicura una simmetria tra ammontare del *bonus pool* e risultati, consentendo di contrarre sensibilmente il *bonus pool* stesso in caso di mancato raggiungimento dei *target* (fino ad azzerarsi).

Per il personale più rilevante delle altre Società, superati i medesimi *gate* di accesso di Gruppo indicati per Credito Emiliano, gli obiettivi reddituali e di rischio sono specifici della Società medesima (con un fattore correttivo collegato all'andamento di Gruppo).

Assegnazione premi individuali

L'effettiva partecipazione del singolo ai premi è prevista sulla base del risultato della prestazione individuale, misurata secondo principi di *balanced scorecard* tradotti nelle cd. "Schede KPI" (*key performance indicator*).

Le Schede KPI sono costruite secondo una logica che contempla, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio *ex-ante* coerenti con l'ambito di responsabilità del singolo.

Nello specifico gli obiettivi sono coerenti con l'area di responsabilità ed il livello decisionale dei singoli e articolati su tre aree:

- redditività;
- rischio e processi;
- gioco di squadra.

Pertanto, una volta superati i cancelli di Gruppo e definita l'entità del *bonus pool* disponibile, l'ammontare del premio individuale è determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, in base a:

- risultato della prestazione individuale ("Scheda KPI");
- complessità gestionale del ruolo ricoperto;
- curriculum personale e andamento storico della *performance*.

Entità massima del *bonus* annuale e modalità di pagamento dei premi individuali (con differimento e aggiustamento *ex-post*)

Per quanto attiene il limite massimo annuo di incidenza della componente variabile di breve termine sul fisso, le soglie definite per il 2013 sono state riviste come segue:

- 1 volta la RAL per Direttore Generale e tutto il restante personale più rilevante di Credito Emiliano e delle altre società rilevanti del Gruppo.

Il pagamento del premio complessivo è così articolato:

- contanti, 50% per DG e Direzione Centrale di Credito Emiliano e 60% per Altro personale più rilevante di Credito Emiliano e delle altre società rilevanti del Gruppo;
- assegnazione di azioni gratuite (per cui non è prevista alcuna *retention*), 50% per DG e Direzione Centrale di Credito Emiliano e 40% per Altro personale più rilevante di Credito Emiliano e delle altre società rilevanti del Gruppo.

Le prime rate esauriscono progressivamente la quota in contanti, con le restanti si esaurisce la quota in azioni.

In caso di *bonus* maggiore del 25% della RAL o maggiore di 100.000 Euro, è prevista la corresponsione della prima quota *up-front* ad aprile 2014, mentre almeno il 40% del premio è differito nei tre anni successivi in modo uniforme (la quota di differimento è diversificata secondo le medesime modalità descritte in precedenza con riferimento al 2012). Le singole quote differite saranno soggette alle medesime condizioni di *malus* e aggiustamento al rischio *ex-post* previste per le quote del *bonus* 2012. In particolare le quote differite sono:

- non erogate in caso di:
 - risoluzione rapporto per iniziativa azienda prima del 31/03 dell'anno di pagamento della rata;
 - dimissioni prima del 31/03 dell'anno di pagamento della rata;
 - ricezione dagli organi e/o funzioni aziendali competenti di contestazione o comunicazione che rilevano lo svolgimento di una prestazione professionale contraria agli obblighi di buona fede e correttezza;
 - perdita consolidata di Gruppo o RORAC di Gruppo negativo;
 - *Core TIER1 Ratio* di Gruppo inferiore a minimi regolamentari;
- ridotte al 50% in caso di:
 - Utile Ante Imposte di Gruppo (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali), o RORAC di Gruppo inferiori al 50% dell'obiettivo fissato;
 - *Core TIER1 Ratio* di Gruppo inferiore all'85% dell'obiettivo (fatto salvo operazioni straordinarie e/o variazioni normative).

E' inoltre confermata una clausola di *claw-back*: nel caso in cui nel periodo successivo all'erogazione del premio la banca dovesse accertare comportamenti fraudolenti senza i quali non sarebbero stati raggiunti gli obiettivi o tali da vanificare l'obiettivo raggiunto, il dipendente sarà tenuto alla restituzione parziale o totale del premio netto ricevuto.

Qualora il *bonus* abbia un incidenza contenuta, inferiore al 25% della RAL (fino ad un massimo di 100.000 Euro), si ritiene applicabile un principio di proporzionalità ai fini di una semplificazione dei meccanismi di pagamento. Si procederà quindi alla corresponsione del premio *up-front* e in contanti.

Oltre al sistema premiante di breve termine, potranno essere utilizzati in modo selettivo strumenti incentivanti quali forme di riconoscimento per la realizzazione di progetti di carattere straordinario (cd. speciali gratifiche) a cui saranno applicate le medesime rigorose regole applicate ai *bonus di breve termine* (differimento con aggiustamento al rischio, quota contanti e quota azioni, clausole di *malus* e *claw-back*).

6.2.2 Retribuzione variabile di medio termine

Come già descritto al paragrafo 6.1.2, nel corso del 2012 si è concluso il “*Long Term Incentive Performance Plan 2010-2012*” legato agli obiettivi del piano strategico.

Nel corso dell’anno, il Consiglio di Amministrazione, con il coinvolgimento del Comitato Nomine e Remunerazioni, valuterà le ipotesi legate allo sviluppo di un nuovo sistema incentivante di medio termine per il personale più rilevante e per la fascia alta del *middle management*, nel rispetto dei principi fondanti la Politica di Remunerazione di Gruppo approvati dall’Assemblea e delle vigenti disposizioni di vigilanza in materia.

Tra gli altri strumenti a medio termine a disposizione per l’attuazione delle politiche retributive è previsto l’utilizzo in maniera mirata e selettiva di *retention* con erogazione di premi vincolati alla permanenza in azienda per più anni, previo parere del Comitato Nominine e Remunerazioni e successiva delibera da parte del Consiglio di Amministrazione. Tale strumento ha finalità di assicurare al Gruppo la permanenza di *key people* in un contesto di sostenibilità e correttezza dei comportamenti.

Per il personale più rilevante, a tali erogazioni sono applicate le più rigorose regole in termini di modalità di pagamento e aggiustamento al rischio previste per *bonus* collegati al sistema incentivante di breve termine (differimento in quattro rate, quota contanti e quota azioni, clausole di *malus* e *claw-back*).

6.2.3 Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

Le indennità previste in caso di risoluzione del rapporto di lavoro sono definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Non sono presenti compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro che, se attivati, dovrebbero essere comunque collegati alla *performance* e ai rischi assunti e soggetti a modalità di pagamento in linea con quanto previsto dalle Disposizioni.

Non sono presenti benefici pensionistici discrezionali.

7 Remunerazione dei Responsabili delle funzioni di controllo

Il perimetro delle funzioni di controllo è definito come segue:

- Responsabili delle funzioni di controllo (di seguito “Responsabili”⁵):
 - Responsabili della funzione di Revisione Interna (Capo Servizio *Audit*);
 - Capo Servizio Rischi;
 - *Compliance Officer*;
 - *Risk Officer*;
 - Dirigente Preposto alla verifica dei dati contabili e finanziari;
 - Responsabile Ufficio *Governance & Compensation Policy*.

Come anticipato in precedenza, queste figure rientrano, ai sensi delle Disposizioni, nell’ambito del perimetro del personale più rilevante e pertanto, con riferimento alla quota variabile della loro remunerazione, sono oggetto di particolari cautele descritte di seguito.

- Altro personale appartenente delle funzioni di controllo sopra elencate (di seguito “altro personale”).

7.1 ***Politica di remunerazione 2012***

7.1.1 *Retribuzione variabile di breve termine*

Per i Responsabili e per l’altro personale delle funzioni di controllo le politiche di incentivazione 2012 erano state elaborate in modo coerente con i compiti assegnati, avendo cura di evitare situazioni in conflitto rispetto alle aree aziendali soggette al loro controllo. Con particolare riferimento ai Responsabili (che rientrano a pieno titolo nell’accezione di personale più rilevante), il relativo sistema premiante era così articolato:

Determinazione *plafond* e condizioni di sostenibilità

In una logica di sostenibilità dei risultati e di mantenimento della solidità patrimoniale del Gruppo, l’attivazione del *plafond* era prevista solo al superamento di una soglia minima del 50% degli obiettivi previsti per il personale più rilevante.

⁵ Capo Servizio AUDIT, Capo Servizio RISCHI, *Compliance Officer*, *Risk Officer* e Dirigente Preposto alla verifica dei dati contabili e finanziari, sono altresì qualificati dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi del Regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate.

Con riferimento al 2012, essendosi avverata la condizione, il *plafond* è stato attivato.

Assegnazione premi individuali

L'effettiva partecipazione del singolo ai premi è avvenuta sulla base della prestazione individuale misurata attraverso la cosiddetta "Scheda KPI", costruita con un repertorio di indicatori coerente con le mansioni svolte, definite nei rispettivi regolamenti di funzione, senza alcun legame diretto con i risultati dei settori aziendali soggetti al loro controllo.

Entità massima del *bonus* annuale, allineamento al rischio *ex-post*, regole di *malus* e modalità di pagamento

Posto che l'entità del *bonus* individuale è stata fissata nel rispetto dei limiti definiti (0,5 volte la RAL), per i Responsabili delle funzioni di controllo si applicano le stesse regole previste per l'altro personale più rilevante in termini di modalità di pagamento, allineamento al rischio, regole di *malus* e *claw-back*.

7.1.2 Strumenti incentivanti di medio termine 2010-2012

Con l'esercizio 2012 è giunto a scadenza il periodo di riferimento relativo al sistema incentivante di medio termine per il personale più rilevante e l'altro *management* appartenente alle funzioni di controllo, già approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19/02/2010 e rivisto in data 23/06/2011 ai fini degli adeguamenti previsti dalla Disciplina.

Il sistema prevedeva che venisse accantonato per ciascun anno di riferimento uno specifico premio subordinato, *in primis*, al fatto che il Gruppo in ciascun anno presentasse il bilancio in utile e ad adeguati condizioni di patrimonializzazione (livello di *Core TIER1 Ratio*), quindi al raggiungimento degli obiettivi individuali annuali.

Essendosi avvrate le condizioni sopra indicate, per il personale più rilevante è previsto il pagamento di una prima quota *up-front* (luglio 2013), mentre il 50% del premio sarà differito nei due anni successivi in modo uniforme. Il pagamento del premio complessivo avviene per il 65% in contanti e per il 35% attraverso l'assegnazione di azioni gratuite (per le quali non è previsto alcun periodo di *retention*).

Le prime rate esauriscono progressivamente la quota in contanti, con le restanti si esaurisce la quota in azioni.

Le singole quote differite già assegnate sono soggette a specifiche condizioni di aggiustamento al rischio *ex-post* riferite agli obiettivi dell'anno precedente al pagamento della rata e a meccanismi di *malus* e *claw-back*, così come deliberati dalla precedente Assemblea.

Per il restante personale delle funzioni di controllo destinatarie del sistema incentivante di medio termine non si applicano meccanismi di differimento o pagamento in strumenti finanziari.

7.2 **Politica di remunerazione 2013**

Nel corso della seduta del 20/12/2012 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi del sistema incentivante di breve termine 2013 per il personale appartenente alle funzioni di controllo. La proposta tende a rafforzare l'aderenza alla previsioni regolamentari confermando l'assenza di qualsiasi collegamento dei *bonus* a obiettivi di tipo economico e prevedendo alcune modifiche nei meccanismi di accesso in linea con la verifica di adeguate situazioni di solidità patrimoniale e di liquidità. Per il personale più rilevante le modifiche riguardano anche le modalità di pagamento e la dimensione della componente azionaria.

Più in dettaglio, le caratteristiche del piano incentivante di breve termine del 2013 sono le seguenti:

Condizioni di sostenibilità

In una logica di sostenibilità dei risultati e di mantenimento della solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo, il *plafond* si attiva in assenza di perdite d'esercizio consolidate e al verificarsi di adeguati livelli di *Core TIER1 Ratio* di Gruppo, *RORAC* di Gruppo e *Funding Gap Clientela*.

Assegnazione premi individuali

L'effettiva partecipazione del singolo ai premi avviene sulla base della prestazione individuale misurata attraverso la cosiddetta "Scheda KPI", costruita con un repertorio di indicatori coerente con le mansioni svolte, definite nei rispettivi regolamenti di funzione, senza alcun legame diretto con i risultati dei settori aziendali soggetti al loro controllo.

Allineamento al rischio ex-post, regole di malus e modalità di pagamento

Per quanto attiene il limite massimo annuo di incidenza della componente variabile di breve termine sul fisso, la soglia definita per il 2013 è stata rivista in 0,4 volte la RAL.

Ai Responsabili delle funzioni di controllo si applicano, inoltre, le stesse regole previste per l'altro personale più rilevante in termini di modalità di pagamento, allineamento al rischio, regole di *malus* e *claw-back*.

Anche per le funzioni di controllo, nel corso dell'anno, il Consiglio di Amministrazione, con il coinvolgimento del Comitato Nomine e Remunerazioni, valuterà la strutturazione di sistemi incentivanti di medio termine per il personale delle funzioni di controllo, nel rispetto dei principi

enunciati dalla Politica di Remunerazione di Gruppo approvati dall'Assemblea e delle vigenti disposizioni di vigilanza in materia.

8 Remunerazione dei dipendenti

Per quanto riguarda la restante parte del personale dipendente diverso dal “più rilevante” e dalle funzioni di controllo, descriviamo le modalità di utilizzo degli strumenti tipici della politica di remunerazione 2012 e 2013.

8.1 Politica di remunerazione 2012

8.1.1 Retribuzione variabile di breve termine

I meccanismi di incentivazione di breve termine per personale dipendente sono stati disegnati in coerenza con un logica complessiva di sostenibilità, tenendo quindi conto dei livelli di adeguatezza patrimoniale, dei rischi e di una corretta gestione delle relazioni con la clientela.

Più precisamente, l’accesso al *bonus pool* per l’altro personale della Capogruppo si è attivato essendo stati superati gli obiettivi definiti in sede di *budget* ed approvati dal Consiglio di Amministrazione in termini di:

- Core TIER1 di Gruppo;
- Utile Ante Imposte Credito Emiliano (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali);
- RORAC di Credito Emiliano.

Per il personale delle Società del Gruppo, gli obiettivi reddituali e di rischio erano specifici della Società, con un fattore correttivo collegato all’andamento di Gruppo.

L’impostazione descritta ha assicurato una simmetria della dimensione del *bonus pool* con i risultati attesi e la maturazione dello stesso solo al raggiungimento di requisiti reddituali e di adeguate *performance* rischio-rendimento.

Con riferimento al 2012, essendo stati raggiunti gli obiettivi fissati è attivato l’accesso al *bonus pool*, i singoli premi sono stati determinati sulla base del livello di raggiungimento della prestazione individuale, tenuto conto del ruolo ricoperto, del *curriculum* personale e dell’andamento storico della *performance*.

8.1.2 Retribuzione variabile di medio termine

Come già descritto al paragrafo 6.1.2, con l’esercizio 2012 è giunto a scadenza il periodo di riferimento relativo al sistema incentivante di medio termine destinato, oltre che al personale più rilevante, anche alla fascia alta del *middle management* di Gruppo, rispetto al quale valgono le medesime considerazioni in merito ai meccanismi di attivazione già espresse in precedenza.

Ai beneficiari non appartenenti al perimetro del personale più rilevante, per i quali ricorrono le condizioni di attivazione, il pagamento è corrisposto in un’unica rata differita a luglio 2013.

In un contesto complessivo di adeguatezza patrimoniale, finanziaria e di obiettivi di costo, nel corso del 2012, per una fascia di popolazione con prestazioni individuali eccellenti è stato valutato l'utilizzo di uno strumento retributivo variabile di tipo *retention* che ha visto l'erogazione nei confronti dei beneficiari di un premio vincolato alla permanenza in azienda per più anni. Lo strumento, coerentemente con le politiche retributive approvate, è stato finalizzato ad assicurare al Gruppo, la permanenza di professionalità manageriali, commerciali o tecnico-specialistiche in costanza di risultato.

L'utilizzo di *bonus bank*, strumento che consiste nell'assegnazione di un premio al termine di un dato periodo temporale subordinato al raggiungimento di obiettivi individuali annuali, è stato saltuario e rivolto a personale impiegato in ruoli commerciali o con competenze specialistiche importanti in una logica di fidelizzazione e stabilizzazione del rapporto di lavoro.

8.2 Politica di remunerazione 2013

8.2.1 Retribuzione Fissa

L'ormai consolidato approccio meritocratico della politica retributiva del Gruppo con riferimento alla componente fissa, ne prevede l'evoluzione (in termini di inquadramento, incremento di stipendio e compensi) in maniera strettamente correlata ai diversi livelli di responsabilità raggiunti (rilevanza della posizione ricoperta), alla capacità di replicare con continuità i risultati nel tempo (sostenibilità della *performance*) ed allo sviluppo di competenze distintive (criticità della persona).

Per fidelizzare persone di valore vengono proposti patti collegati a specifici compensi fissi. Si tratta di patti di prolungamento dei termini di preavviso (cd. PTP) e patti di non concorrenza (cd. PNC). In questo modo il dipendente si impegna a fornire, in caso di dimissioni volontarie, un periodo di preavviso superiore a quello previsto contrattualmente (per il PTP) oppure a non svolgere attività in concorrenza nei confronti del Gruppo (per il PNC).

8.2.2 Retribuzione variabile di breve termine

Nel corso della seduta del 20/12/2012 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi del sistema incentivante di breve termine 2013 per l'altro personale dipendente (diverso dal più rilevante).

La proposta, coerentemente a quanto effettuato per il personale più rilevante e le funzioni di controllo, introduce elementi di novità riguardanti i meccanismi di accesso e l'entità massima del *bonus* annuale. Pertanto, le caratteristiche del sistema in termini di:

- gate di accesso;
- obiettivi di *performance* e determinazione del *plafond* (*bonus pool*);
- assegnazione premi individuali;
- entità massima del *bonus*

si articolano come segue:

Gate di accesso

Al fine di assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria del Gruppo l'attivazione del sistema incentivante è collegata agli stessi livelli di *Core TIER 1 Ratio* di Gruppo e *Funding Gap Clientela* di Gruppo previsti dal Sistema 2013 del personale più rilevante.

Obiettivi di *performance* di Gruppo e determinazione del *plafond*

Il sistema premiante 2013 per il personale dipendente Credito Emiliano si attiva al raggiungimento dei seguenti obiettivi reddituali e di rischio-rendimento definiti in sede di *budget* ed approvati dal Consiglio di Amministrazione:

- Utile Ante Imposte Credito Emiliano rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali;
- RORAC Credito Emiliano.

L'accesso al *bonus pool* avviene in base al livello di raggiungimento degli obiettivi. Il meccanismo proposto, già applicato nel 2012, assicura una simmetria tra ammontare del *bonus pool* e risultati. Esso consente di contrarre sensibilmente il *bonus pool* in caso di mancato raggiungimento dei target (fino ad azzerarsi), applicando una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi.

Per il personale delle Società del Gruppo gli obiettivi reddituali e di rischio sono specifici della Società, con un fattore correttivo collegato all'andamento di Gruppo.

Assegnazione premi individuali

La coerenza tra gli obiettivi aziendali e gli obiettivi individuali è realizzata con un sistema di *key performance indicator* (KPI) attraverso il quale gli obiettivi aziendali vengono distribuiti a cascata nella struttura organizzativa sino a livello del singolo dipendente. Oltre ad obiettivi legati a risultati di *business*, coerentemente alle mansioni svolte, sono contemplati obiettivi di presidio dei rischi, di correttezza rispetto alla relazione con la clientela e nello svolgimento dei processi aziendali.

L'effettiva partecipazione del singolo ai premi avviene dunque sulla base del risultato della prestazione individuale, misurata secondo principi di *balanced scorecard* tradotti nelle cd. "Schede KPI", tenuto conto della complessità del ruolo ricoperto, del *curriculum* personale e dell'andamento storico della *performance*.

Entità massima del *bonus* annuale

Per quanto attiene il limite massimo annuo di incidenza della componente variabile di breve termine sul fisso (*bonus* e altre forme di incentivazione eventuali), la soglia è fissata in 1 volta la RAL per i Dirigenti e 0,75 volte la RAL per altro personale. I limiti sono validi sia per i dipendenti Credito Emiliano sia per quelli delle altre Società del Gruppo.

In via complementare al sistema incentivante sopra descritto, è prevista l'attivazione di "campagne commerciali" destinate a premiare il raggiungimento di particolari risultati positivi da parte della rete territoriale. Tali iniziative sono preventivamente approvate dagli organi competenti ai sensi del "Regolamento *People Management*" e prevedono lo stanziamento di premi o *bonus pool* (nei limiti delle previsioni di spesa definite), *in primis*, al verificarsi di condizioni di sostenibilità *ex-ante* e *risk adjusted*, quindi, al raggiungimento dei risultati commerciali definiti.

Le campagne sono elaborate nel rispetto dei principi di una corretta gestione della relazione e del migliore interesse del cliente e mai riferite a singoli prodotti bancari o d'investimento.

L'erogazione del premio al singolo avviene esclusivamente in costanza di rapporto, in assenza di contestazioni, sanzioni disciplinari o rilievi ispettivi connessi con la violazione degli obblighi di buona fede e correttezza dei comportamenti.

8.2.3 Retribuzione variabile di medio termine

Per quanto riguarda lo strumento incentivante di medio termine, valgono le considerazioni effettuate per il personale più rilevante e le funzioni di controllo. Nel corso dell'anno, il Consiglio di Amministrazione, con il coinvolgimento del Comitato Nomine e Remunerazioni, valuterà le ipotesi legate allo sviluppo di un nuovo sistema incentivante di medio termine per la fascia alta del *middle management*, nel rispetto dei principi fondanti la Politica di Remunerazione di Gruppo approvati dall'Assemblea e delle vigenti disposizioni di vigilanza in materia.

E' previsto l'utilizzo di *bonus bank* e *retention* per fidelizzare personale di pregio dell'area commerciale o personale con competenze specialistiche di rilievo, in un contesto di coerenza rispetto alle prestazioni e agli obiettivi di spesa pianificati.

9 Remunerazione collaboratori: Promotori Finanziari e Agenti in Attività Finanziaria

Nell'ambito della categoria dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato, particolare rilevanza assumono i Promotori Finanziari e gli Agenti in Attività Finanziaria.

Per quanto riguarda i Promotori Finanziari, il reclutamento di questi professionisti avviene in Credito Emiliano e in Banca Euromobiliare mentre per gli Agenti in Attività Finanziaria avviene in Credito Emiliano e presso la Società Creacasa. Tale reclutamento è finalizzato a favorire lo sviluppo dell'attività e del business in modo integrato con le altre reti del Gruppo.

Per quanto attiene l'articolazione della remunerazione, il Resoconto della Consultazione Banca d'Italia-Consob di Luglio 2012 relativo alle Modifiche al Regolamento Congiunto del 29 Ottobre 2007, accogliendo alcune riflessioni poste dall'Associazione di categoria di ASSORETI, fornisce chiarimenti per una corretta applicazione della disciplina Banca D'Italia, con particolare riferimento alla distinzione tra componente fissa ("ricorrente") e variabile ("non ricorrente"). La prima, la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, rappresenta l'operatività tipica del promotore/agente nonché il legame di questi con l'intermediario, regolato da un contratto dove si prevede una remunerazione basata su provvigioni che rappresentano il corrispettivo naturale dell'attività promozionale ("compensi tabellari" cioè provvigioni legate alla conclusione dell'affare per effetto dell'intervento del promotore/agente). La seconda ha, invece, una valenza incentivante, poiché condizionata, ad esempio, al raggiungimento di specifici risultati quali l'incremento dei volumi di raccolta netta.

Per quanto riguarda la componente "non ricorrente" si citano i meccanismi incentivante più frequentemente adottati nel Gruppo a favore delle reti in parola:

- sistemi di incentivo a breve termine che premiano lo sviluppo degli affari (*bonus*);
- sistemi incentivanti a medio termine che hanno lo scopo di fidelizzare e consolidare nel tempo il rapporto con i promotori.

Le diverse forme di compenso previste per le reti esterne sono oggetto di esame da parte delle diverse funzioni aziendali competenti al fine di assicurarne nel tempo la corretta qualificazione tra "ricorrente" e "non ricorrente".

In ogni caso la costruzione di sistemi di natura incentivante rientra nell'ambito del più ampio processo di pianificazione e *budgeting* del Gruppo e delle reti in particolare, assicurando solidità e coerenza nell'individuazione degli obiettivi assegnati. Gli stessi obiettivi sono elaborati in maniera da evitare situazioni confliggenti con il perseguimento del miglior interesse del cliente (coerentemente a quanto previsto dalla disciplina di vigilanza). Inoltre, coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, sono previste una serie di vincoli di accesso ai sistemi (condizioni *ex-ante*) e *claw-back* (condizioni *ex-post*) al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati e una condotta sempre orientata alla correttezza della relazione mitigando nel contempo il rischio legale

e reputazionale (salvaguardando di conseguenza la stabilità del Gruppo). I meccanismi utilizzati nell'ambito delle diverse tipologie di sistema incentivante, e applicati secondo un principio di proporzionalità, sono:

- le condizioni di accesso legate alla redditività del canale, dell'intermediario o del Gruppo e/o al livello di patrimonializzazione del Gruppo stesso;
- la previsione di indicatori qualitativi nell'ambito degli obiettivi che consentono l'accesso ai sistemi premianti (quali ad esempio "arretrato ordini", assenza o numero reclami, insoluti);
- l'esclusione dall'erogazione dei premi nel caso di cessazione del rapporto di agenzia;
- l'esclusione dall'erogazione dei premi nei casi di applicazione da parte di CONSOB di sanzioni disciplinari concernenti l'attività di promozione finanziaria, svolta nell'interesse della Società, o eventuali provvedimenti sanzionatori da parte della Società stessa;
- esclusione o eventuale restituzione del premio (*claw-back*) qualora siano accertati, anche in via giudiziale, comportamenti scorretti o fraudolenti da parte del promotore/agente, senza i quali non sarebbero stati raggiunti uno o più degli obiettivi assegnati.

10 Benefit

Il Gruppo offre, oltre a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali e aziendali di lavoro, i seguenti benefici addizionali:

- prestiti e mutui a tassi agevolati per tutti i dipendenti;
- autovettura aziendale ad uso promiscuo per le figure manageriali oltre ad un certo livello;
- specifica forma di assistenza sanitaria per i membri della Direzione Centrale di Credito Emiliano;

Non esiste alcuna forma pensionistica e previdenziale discrezionale.

11 Conclusioni

La Politica di Remunerazione di Gruppo è allineata agli obiettivi e valori aziendali, alle strategie di lungo periodo e alle politiche di prudente gestione del rischio.

Le scelte effettuate in merito alla politica di incentivazione di breve termine sia per il 2012 sia per il 2013 sono in linea rispetto alle Disposizioni di Vigilanza.

Ciascun elemento della Politica di Remunerazione ha una precisa finalità e riconosce specifiche aree di risultato come di seguito schematizzato:

Finalità e destinatari dei diversi programmi retributivi

elemento retributivo	Finalità/Area di risultato	Personale più rilevante	Altro Management	Responsabili funzioni di controllo	Altri dipendenti
Retribuzione Fissa	Responsabilità, importanza del ruolo, competenza e fidelizzazione	✓	✓	✓	✓
Retribuzione Variabile di Breve Termine	Obiettivi sostenibili di breve periodo	✓	✓	collegata a specifici parametri di mestiere	✓
Bonus differito	Sostenibilità della performance	✓		✓	
Retribuzione Variabile di Medio Termine	Creazione di valore nel medio periodo, presidio dei rischi, adeguatezza patrimoniale	✓	ristretto numero di manager	collegata a specifici parametri di mestiere	

In sintesi si ritiene che la remunerazione variabile:

- sia opportunamente parametrata ad indicatori di *performance* annuali e pluriennali, tenuto conto anche dei rischi, del capitale e della liquidità atti a fronteggiarli e dei relativi costi;
- sia simmetrica ai risultati effettivamente conseguiti, fino ad azzerarsi in caso di risultati significativamente inferiori alle previsioni;
- presenti un'incidenza importante della componente variabile nel personale più rilevante, in relazione all'importanza del ruolo e della criticità aziendale della persona;
- con particolare riferimento al personale più rilevante, sia differita per una congrua parte.

12 Tabelle retributive 2012

La presente relazione è corredata di una serie di tabelle riepilogative delle informazioni quantitative relative alle prassi retributive dell'anno 2012.

Tali tabelle hanno lo scopo di assicurare all'Assemblea e al pubblico l'informativa necessaria ai sensi delle disposizioni delle Autorità di Vigilanza già richiamate nel paragrafo "Normativa di riferimento".

Le tabelle:

Tabella 1 "Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategica e altro personale più rilevante"⁶;

Tabella 2 "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante"⁷;

Tabella 3 "Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante"⁸,

son redatte secondo gli schemi di riferimento indicati da CONSOB e comunque funzionali anche all'assolvimento degli obblighi informativi BANKIT.

Le tabelle:

Tabella 4 "Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e del Direttore Generale";

Tabella 5 "Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica",

sono redatte ai sensi degli schemi di riferimento indicati da CONSOB⁹.

La Tabella 6 "Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività"

⁶ Redatta ai sensi della Tabella 1 schema n. 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58; ai sensi della lettera g) dell'Allegato 1 delle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate da Banca D'Italia in data 30/03/2011 e ai sensi del Titolo IV, Capitolo 1 Sezione II, Allegato A, Tavola 15 lettera (b) della Circolare Banca D'Italia n. 263 del 27 dicembre 2006 - aggiornamento del 21 dicembre 2011 - "Nuove disposizioni di Vigilanza prudenziale per le banche".

⁷ Redatta ai sensi della Tabella 3A schema n. 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58; ai sensi della lettera g) dell'Allegato 1 delle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate da Banca D'Italia in data 30/03/2011 e ai sensi del Titolo IV, Capitolo 1 Sezione II, Allegato A, Tavola 15 lettera (b) della Circolare Banca D'Italia n. 263 del 27 dicembre 2006 - aggiornamento del 21 dicembre 2011 - "Nuove disposizioni di Vigilanza prudenziale per le banche".

⁸ Redatta ai sensi della Tabella 3B schema n. 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58; ai sensi della lettera g) dell'Allegato 1 delle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate da Banca D'Italia in data 30/03/2011 e ai sensi del Titolo IV, Capitolo 1 Sezione II, Allegato A, Tavola 15 lettera (b) della Circolare Banca D'Italia n. 263 del 27 dicembre 2006 - aggiornamento del 21 dicembre 2011 - "Nuove disposizioni di Vigilanza prudenziale per le banche".

⁹ Redatte ai sensi delle tabelle 1 e 2 dello schema n. 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

è predisposta ai fini delle informazioni aggregate per aree di attività nel Gruppo ai sensi delle Disposizioni Banca D'Italia¹⁰.

Le Tabelle 7 e 8 “Piani di compensi basati su strumenti finanziari” sono redatte ai sensi degli schemi di riferimento indicati da CONSOB¹¹.

¹⁰ Redatta ai sensi della lettera f) dell'Allegato 1 delle “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” emanate da Banca D’Italia in data 30/03/2011 e ai sensi del Titolo IV, Capitolo 1 Sezione II, Allegato A, Tavola 15 lettera (b) della Circolare Banca D’Italia n. 263 del 27 dicembre 2006 - aggiornamento del 21 dicembre 2011 - “Nuove disposizioni di Vigilanza prudenziale per le banche”.

¹¹ Redatte ai sensi della Tabella 1 (quadro 1 sezione 1 e quadro 1 sezione 2) Schema n. 7 dell’Allegato 3A del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche e altro personale più rilevante

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) altri compensi per attività di consulenza e professionali
Giorgio Ferrari	Presidente del Consiglio di amministrazione	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2014			0	0	4,2	0	4,2		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				199,8	22,3	0	0			222,1		
(II) Compensi da controllate e collegate				45,6	0	0	0			45,6		
(III) Totale				245,4	22,3	0	0	4,2	0	271,9		
Luigi Maramotti	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione	01/01/2012 - 26/04/2012	approvazione bilancio 2011			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13,2	3,5	0	0			16,7		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				13,2	3,5	0	0	0	0	16,7		
Ignazio Maramotti	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione	27/04/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2014			0	0	4,2	0	4,2		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				27,9	7,0	0	0			34,9		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				27,9	7,0	0	0	4,2	0	39,0		
Franco Terrachini	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione	01/01/2012 - 27/04/2012	approvazione bilancio 2011			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18,2	4,0	0	0			22,2		
(II) Compensi da controllate e collegate				34,7	0	0	0			34,7		
(III) Totale				52,9	4,0	0	0	0	0	56,9		
Romano Alfieri	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				41,5	0	0	0			41,5		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				41,5	0	0	0	0	0	41,5		
Vincenzo Buonauro Calandra	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 - 13/04/2012	approvazione bilancio 2011			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13,2	6,8	0	0			19,9		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				13,2	6,8	0	0	0	0	19,9		
Enrico Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		39,7
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				41,0	16,6	0	0			57,6		
(II) Compensi da controllate e collegate				16,4	0	0	0			16,4		
(III) Totale				57,4	16,6	0	0	0	0	74,0		

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche e altro personale più rilevante

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) altri compensi per attività di consulenza e professionali
Guido Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		12,0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				41,5	17,3	0	0			58,8		
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0	0			0		
(III) Totale				41,5	17,3	0	0	0	0	58,8		
Anacleto Fontanesi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 - 27/04/2012	approvazione bilancio 2011			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13,7	11,2	0	0			24,9		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				13,7	11,2	0	0	0	0	24,9		
Giorgia Fontanesi	Membro del Consiglio di Amministrazione	27/04/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				27,9	0	0	0			27,9		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				27,9	0	0	0	0	0	27,9		
Ugo Medici	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				41,5	13,3	0	0			54,8		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				41,5	13,3	0	0	0	0	54,8		
Alberto Milla	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 - 27/04/2012	approvazione bilancio 2011			0	0	0,0	0	0,0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13,2	0	0	0			13,2		
(II) Compensi da controllate e collegate				33,7		0	0			33,7		
(III) Totale				46,8	0	0	0	0,0	0	46,8		
Benedetto Renda	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				42,1	0	0	0			42,1		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				42,1	0	0	0	0	0	42,1		
Paola Gina Maria Schwizer	Membro del Consiglio di Amministrazione	27/04/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				27,4	9,0	0	0			36,4		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				27,4	9,0	0	0	0	0	36,4		

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche e altro personale più rilevante

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) altri compensi per attività di consulenza e professionali
Giovanni Tadolini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 - 27/04/2012	approvazione bilancio 2011			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13,7	11,2	0	0			24,9		
(II) Compensi da controllate e collegate				0		0	0			0		
(III) Totale				13,7	11,2	0	0	0	0	24,9		
Giovanni Viani	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0	2,0	0	0			2,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				41,0	0	0	0			41,0		
(III) Totale				41,0	2,0	0	0	0	0	43,0		
Lucio Zanon di Valgiurata	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				41,5	8,5	0	0			50,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				32,5	0	0	0			32,5		
(III) Totale				74,0	8,5	0	0	0	0	82,5		
Gianni Tanturli	Presidente collegio sindacale	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35,0	0	0	0			35,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				25,8	0	0	0			25,8		
(III) Totale				60,8	0	0	0	0	0	60,8		
Maurizio Bergomi	Sindaco effettivo	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				23,0	0	0	0			23,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				5,2		0	0			5,2		
(III) Totale				28,2	0	0	0	0	0	28,2		

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche e altro personale più rilevante

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) altri compensi per attività di consulenza e professionali
Giulio Morandi	Sindaco effettivo	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				23,0	0	0	0			23,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				17,7	0	0	0			17,7		
(III) Totale				40,7	0	0	0	0	0	40,7		
Vittorio Guidetti	Sindaco supplente	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0	0	0	0			0		
(II) Compensi da controllate e collegate				1,3	0	0	0			1,3		
(III) Totale				1,3	0	0	0	0	0	1,3		
Tiziano Scalabrini	Sindaco supplente	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0	0	0	0			0		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				0	0	0	0	0	0	0		
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale	01/01/2012 - 31/12/2012	a revoca			0	0	8,5	0	8,5		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				600,0	0	180,0	0		0	780,0	38,2	0
(II) Compensi da controllate e collegate				65,0	0	0	0		0	65,0	0	0
(III) Totale				665,0	0	180,0	0	8,5	0	853,5		
7 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	01/01/2012 - 31/12/2012	a revoca			0	0	55,2	0	55,2		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.457,1	0	822,5	0		0	2.279,6	172,3	0
(II) Compensi da controllate e collegate				109,8	0	0	0		0	109,8	0	0
(III) Totale				1.566,9	0	822,5	0	55,2	0	2.444,7		

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche e altro personale più rilevante

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) altri compensi per attività di consulenza e professionali
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	01/01/2012 - 31/12/2012	a revoca			0	0	25,5	0	25,5		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				775,0	0	496,5	0		0	1.271,5	72,1	0
(II) Compensi da controllate e collegate				19,3	0	0	0		0	19,3	0	0
(III) Totale				794,3	0	496,5	0	25,5	0	1.316,3		
7 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca (compreso altri Responsabili delle Funzioni di Controllo)	01/01/2012 - 31/12/2012	a revoca			0	0	23,7	0	23,7		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				800,5	0	385,8	0		0	1.186,3	87,4	0
(II) Compensi da controllate e collegate				25,5	0	0	0		0	25,5	0	0
(III) Totale				826,0	0	385,8	0	23,7	0	1.235,4		
6 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate (DG/VDG)	01/01/2012 - 31/12/2012	a revoca			0	0	30,8	0	30,8		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0	0	0	0		0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				1.001,1	0	700,4	0		0	1.701,5	148,1	0
(III) Totale				1.001,1	0	700,4	0	30,8	0	1.732,2		

Note alla Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche e altro personale più rilevante

Nome e cognome	compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati			
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	gettoni di presenza	rimborsi forfettari	compensi per particolari cariche	retribuzioni fisse	Comitato Esecutivo	Comitato Fidi	Comitato Controlli Interni	Comitato Nomine e Remunerazioni
Giorgio Ferrari	35,0	6,5	0	184,3	0	11,0	0	7,5	3,8
Luigi Maramotti	11,7	1,5	0	0	1,0	3,5	0	0	0
Ignazio Maramotti	23,4	4,5	0	0	1,0	7,0	0	0	0
Franco Terrachini	11,7	1,5	0	33,0	2,0	4,0	0	0	0
Romano Alfieri	35,0	6,5	0	0	3,0	0	0	0	0
Vincenzo Buonaura Calandra	11,7	1,5	0	0	4,0	0	0	4,5	1,5
Enrico Corradi	35,0	6,0	0	6,6	5,0	10,0	6,6	0	0
Guido Corradi	35,0	6,5	0	0	6,0	11,0	6,3	0	0
Anacleto Fontanesi	11,7	2,0	0	0	7,0	4,0	7,2	0	0
Giorgia Fontanesi	23,4	4,5	0	0	7,0	0,0	0,0	0	0
Ugo Medici	35,0	6,5	0	0	8,0	0	0	7,5	3,8
Alberto Milla	11,7	1,5	0	23,3	9,0	0	0	0	0
Benedetto Renda	35,0	5,5	1,6	0	10,0	0	0	0	0
Paola Gina Maria Schwizer	23,4	4,0	0,0	0	10,0	0	0	5	2
Giovanni Tadolini	11,7	2,0	0	0	11,0	4,0	7,2	0	0
Giovanni Viani	0,0	0,0	0	0	12,0	0	0	0	0
Lucio Zanon di Valgiurata	35,0	6,5	0	17,0	13,0	8,5	0	0	0
Gianni Tanturli	35,0	0	0	0	14,0	0	0	0	0
Maurizio Bergomi	23,0	0	0	0	15,0	0	0	0	0
Giulio Morandi	23,0	0	0	0	16,0	0	0	0	0
Vittorio Guidetti	0	0	0	0	17,0	0	0	0	0
Tiziano Scalabrini	0	0	0	0	18,0	0	0	0	0
Direttore Generale	0	26,7	0	38,3	600,0				
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	0	66,3	0	43,5	1.457,1				
Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	0	24,3	0	0,0	770,0				
Altro Personale più rilevante di Credembanca (compreso altri Responsabili delle Funzioni di Controllo)	0	25,5	0	0	800,5				
Altro Personale più rilevante delle Società controllate	0	28,3	0	44,5	928,3				

Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2012 (delibera 22/12/2011)		azioni ordinarie Credem 31.665	122,5	2 3	15/03/2013	3,87					38,2
(II) Compensi da controllate e collegate		sistemi premianti anni precedenti (delibera 13/05/2012)	azioni ordinarie Credem 18.361	3						0	0	0	0
(III) Totale					122,5							0	38,2

7 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2012 (delibera 22/12/2011)		azioni ordinarie Credem 124.851	483,0	1 2 3	15/03/2013	3,87					150,5
	Retention (delibera 15/03/2012)		azioni ordinarie Credem 6.427	24,5	1 2 3	15/03/2012	3,81					10,9	
(II) Compensi da controllate e collegate		sistemi premianti anni precedenti (delibere 13/05/2012 e 22/11/2011)	azioni ordinarie Credem 56.831	3						0	azioni ordinarie Credem 2.845	10,8	10,8
(III) Totale					507,5							10,8	172,3

Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value	
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					azioni ordinarie Credem 25.786	99,8	1	15/03/2013	3,87				31,1	
							2							
							3							
					azioni ordinarie Credem 55.642	215,3	3	15/03/2013	3,87				38,3	
							4							
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale					315,0							2,7	72,1	

7 risorse	Altro personale più rilevante di Credem Banca (compreso altri componenti della													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					azioni ordinarie Credem 46.596	180,3	1	15/03/2013	3,87				56,2	
							2							
							3							
					azioni ordinarie Credem 5.429	21,0	3	15/03/2013	3,87				3,7	
							4							
					azioni ordinarie Credem 4.524	17,5	1	15/03/2013	3,87				5,4	
							2							
							3							
					azioni ordinarie Credem 20.372	3				0	azioni ordinarie Credem 5.797	22,1	22,1	
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale					218,8							22,1	87,4	

Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value	
6 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate (DG/VDG)													
(I) Compensi nella società che redige il (II) Compensi da controllate e collegate	Sistema premiante 2012 (delibera 13/03/2012, 14/03/2012 e 24/04/2012) piano pluriennale 2010-2012 (delibera 16/06/2011 e 26/07/2011) Retention (delibera 15/03/2012) sistemi premianti anni precedenti (delibere 31/05/2011, 16/06/2011, 29/06/2011 e 22/07/2011)		azioni ordinarie Credem 39.357	152,3	1	15/03/2013	3,87			53,7				
					2									
					3									
			azioni ordinarie Credem 63.783	246,8	3	15/03/2013	3,87			67,4				
					4									
(III) Totale			azioni ordinarie Credem 9.182	35,0	1	15/03/2012	3,81			19,4				
					2									
					3									
			azioni ordinarie Credem 20.547	3						0	azioni ordinarie Credem 1.948	7,4	7,4	
					434,0							7,4	148,1	

Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus	
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora differiti		
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2012 (delibera 22/12/2011)	140,0	87,5	2,0					
		sistemi premianti anni precedenti (delibera 13/05/2011)					40,0	10,0		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			140,0	87,5		0	40,0	10,0	0	

7 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2012 (delibera 22/12/2011)	690,0	207,0	1,0					
		Retention (delibera 15/03/2012)	35,0	10,5	1,0					
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 13/05/2011 e 22/11/2011)					97,5	0		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			725,0	217,5		0	97,5	0	0	

5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2012 (delibera 22/12/2011)	165,0	20,3	1,0					
		piano pluriennale 2010-2012 (delibera 23/06/2011)	307,5	92,3	1,0					
		sistemi premianti anni precedenti (delibera 13/05/2011)					24,0	0		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			472,5	112,5		0	24,0	0	0	

Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)	
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti				
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora differiti		
7 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca (compreso altri Responsabili delle Funzioni di Controllo)									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2012 (delibera 22/12/2011)	309,0	25,8	1,0					
		piano pluriennale 2010-2012 (delibera 23/06/2011)	30,0	9,0	1,0					
		Retention (delibera 20/12/2012)	30,0	2,5	1,0					
		sistemi premianti anni precedenti (delibera 13/05/2011)					16,8	0		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			369,0	37,3		0	16,8	0	0	

6 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate (DG/VDG)								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		Sistema premiante 2012 (delibera 13/03/2012, 14/03/2012 e 24/04/2012)	236,0	46,8	1,0				
		piano pluriennale 2010-2012 (delibera 16/06/2011 e 26/07/2011)	372,6	85,7	1,0				
		Retention (delibera 15/03/2012)	60,0	5,0	1,0				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 31/05/2011, 16/06/2011, 29/06/2011 e 22/07/2011)					31,8	0	
(III) Totale			668,6	137,4		0	31,8	0	0

Tabella 4: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e del Direttore Generale

Cognome e Nome	Data di Nascita e Codice Fiscale	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2011)	Numero azioni acquistate	Note	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2012)
ALFIERI Romano	26/02/1934 LFRRMN34B26E253K	CREDEM	0	-		-	0
BERGOMI Maurizio	19/01/1957 BRGMRZ57A19H223L	CREDEM	0	-		-	0
BIZZOCCHI Adolfo	24/08/1953 BZZDLF53M24L820I	CREDEM	200.000	-		-	200.000
CORRADI Enrico	17/07/1956 CRRNRC56L17H223L	CREDEM	39.000	-		-	39.000
CORRADI Guido	01/05/1943 CRRGDU43E01H223B	CREDEM	0	-		-	0
FERRARI Giorgio	16/12/1933 FRRGRG33T16H223P	CREDEM	0	-		-	0
FONTANESI Giorgia	04/08/1971 FNTGRG71M44H223A	CREDEM	5.000	-		-	5.000
GUIDETTI Vittorio	16/04/1949 GDTVTR49D16H223Q	CREDEM	8.200	-		-	8.200
MARAMOTTI Ignazio	12/03/1957 MRMGNZ61T07H223Q	CREDEM	0	-		-	0
MEDICI Ugo	07/12/1961 MDCGUO40E13H223F	CREDEM	5.200	-		-	5.200
MORANDI Giulio	21/02/1973 MRNGLI73B21D037P	CREDEM	0	-		-	0
RENDÀ Benedetto	26/05/1951 RNDBDT51E26E974G	CREDEM	420.000	-	1	-	420.000
SCALABRINI Tiziano	18/03/1956 SCLTNZ56C18I496C	CREDEM	0	-		-	0
SCHWIZER Paola Gina Maria	30/05/1965 SCHPGN65E70F205E	CREDEM	0	-		-	0
TANTURLI Gianni	19/07/1964 TNTGNN64L19H223Q	CREDEM	0	-		-	0
VIANI Giovanni	17/12/1961 VNIGNN61T17F205W	CREDEM	0	-		-	0
ZANON DI VALGIURATA Lucio	10/08/1956 ZNNLGN56M10L219Q	CREDEM	20.000	-		-	20.000
CALANDRA Buonaura Vincenzo	21/08/1943 CLNVCN46M21H223B	CREDEM	0	-	2	-	0
FONTANESI Anacleto	09/05/1932 FNTNLT32E09H223G	CREDEM	10.000	-	2	-	10.000
MARAMOTTI Luigi	12/03/1957 MRMLGU57C12H223V	CREDEM	7.280	-	2	-	7.280
MILLA Alberto	11/05/1931 MLLLRRT31E11D612J	CREDEM	0	-	2	-	0
TADOLINI Giovanni	05/11/1922 TDLGNNS22S05B328R	CREDEM	0	-	2	-	0
TERRACHINI Franco	30/05/1925 TRRFNC25E30H223G	CREDEM	0	-	2	-	0

1 - di cui n. 320.000 intestate al coniuge Tumbarello Caterina

2 - incarico cessato nel corso dell'esercizio

Tabella 5: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

12 Dirigenti con Responsabilità strategiche	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2011)	Numero azioni acquistate nel 2012	Numero azioni vendute nel 2012	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2012)
Totale	CREDEM	166.860	2.000	0	168.860

Tabella 6: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per area di attività

Area attività	Funzioni		Fisso	Variabile	TOTALE
Banca e Credito	Credem	Direzione Centrale	51.648	3.894	55.541
		BU Commerciale	185.638	7.783	193.421
		BU Finanza	3.069	335	3.403
	altre società del Gruppo		7.224	959	8.183
Bancassurance			2.808	709	3.517
Asset Management			21.091	2.071	23.163
Attività diverse			3.426	256	3.681

Tabella 7: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option (8)						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale	27/04/2012	azioni ordinarie Credem	31.665	cda 15/03/2013 cpr 08/03/2013	N.D.	3,87	2
		27/04/2012	azioni ordinarie Credem	18.361	cda 15/03/2012 cpr 05/03/2012	N.D.	3,81	3
7 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	27/04/2012	azioni ordinarie Credem	124.851	cda 15/03/2013 cpr 08/03/2013	N.D.	3,87	1
		27/04/2012	azioni ordinarie Credem	59.676	cda 15/03/2012 cpr 05/03/2012	N.D.	3,81	2
		27/04/2012	azioni ordinarie Credem	6.066	cda 22/12/2011 cpr 14/12/2011	N.D.	2,89	3
								1
								2
								3
								1
								2
								3

Tabella 7: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option (8)						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	27/04/2012	azioni ordinarie Credem	25.786	cda 15/03/2013 cpr 08/03/2013	N.D.	3,87	1
		27/04/2012	azioni ordinarie Credem	14.692	cda 15/03/2012 cpr 05/03/2012	N.D.	3,81	2
		27/04/2012	azioni ordinarie Credem	55.642	cda 15/03/2013 cpr 08/03/2013	N.D.	N.D.	3
								4
7 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca (compreso altri Responsabili delle Funzioni di Controllo)	27/04/2012	azioni ordinarie Credem	46.596	cda 15/03/2013 cpr 08/03/2013	N.D.	4	1
		27/04/2012	azioni ordinarie Credem	26.169	cda 15/03/2013 cpr 08/03/2013	N.D.	3,81	2
		27/04/2012	azioni ordinarie Credem	5.429	cda 15/03/2013 cpr 08/03/2013	N.D.	N.D.	3
								4
6 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate (DG/VDG)	27/04/2012	azioni ordinarie Credem	39.357	cda 15/03/2013 cpr 08/03/2013	N.D.	3,87	2
		27/04/2012	azioni ordinarie Credem	22.495	cda 15/03/2012 cpr 05/03/2012	N.D.	3,81	3
		27/04/2012	azioni ordinarie Credem	63.783	cda 15/03/2013 cpr 08/03/2013	N.D.	N.D.	4
								3
								4

Tabella 8: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Ignazio Maramotti	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione	30/04/2013	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	1 2 3
Enrico Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione	30/04/2013	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	1 2 3
Guido Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione	30/04/2013	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	1 2 3
Lucio Zanon di Valgiurata	Membro del Consiglio di Amministrazione	30/04/2013	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	1 2 3

Tabella 8: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale	30/04/2013	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	1 2 3
7 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	30/04/2013	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	1 2 3
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	30/04/2013	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	1 2 3
7 risorse	Altro Personale più rilevante di Credem Banca (compreso altri Responsabili delle Funzioni di Controllo)	30/04/2013	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	1 2 3
6 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate (DG/VDG)	30/04/2013	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	2 3 4

Signori Azionisti,

sottponiamo alla Vostra approvazione la Politica di Remunerazione e gli strumenti utilizzati per Amministratori, dipendenti e collaboratori, così come illustrati con riferimento all'anno 2013.

Tenendo conto delle caratteristiche di gruppo bancario commerciale domestico del Gruppo Credito Emiliano, e fermi restando i principi cardine della Politica di Remunerazione oggetto di auspicata Vostra approvazione, si propone di conferire la facoltà al Consiglio di Amministrazione di definire tutti i profili tecnici di dettaglio funzionali all'applicazione della politica retributiva 2013 e alla relativa esecuzione, nel rispetto delle linee guida indicate e delle disposizioni vigenti, adottando ogni più opportuno intervento ai fini di un efficace funzionamento degli strumenti incentivanti.

Al fine di dare attuazione al sistema incentivante 2013 per il personale più rilevante, oltre all'eventuale acquisto di azioni che, ove occorrente, sarà sottoposto all'ulteriore approvazione assembleare, l'autorizzazione include sin da ora anche la facoltà di disporre, ai sensi dell'art. 2357 ter del codice civile, delle azioni proprie già in portafoglio, acquistate a fronte dell'autorizzazione dell'Assemblea del 27 Aprile 2012, per l'assegnazione gratuita ai beneficiari, dopo averne stabilito il numero puntuale, considerando quale valore unitario di riferimento dell'azione la media delle quotazioni ufficiali del titolo dei 30 gg./cal. precedenti la data in cui il Consiglio di Amministrazione delibera il riconoscimento dei premi.

Inoltre, per quanto riguarda il sistema incentivante di medio termine, si propone di conferire la facoltà al Consiglio di Amministrazione, di valutare, con il coinvolgimento del Comitato Nomine e Remunerazioni, le ipotesi legate allo sviluppo del nuovo sistema incentivante di medio termine per il personale più rilevante e per la fascia alta del *middle management* (comprese le funzioni di controllo) nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza e dei principi fondanti la Politica di Remunerazione di Gruppo.

Vi segnaliamo inoltre che, coerentemente con le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, troverete nel fascicolo la relazione di *PricewaterhouseCoopers Advisory SpA*, società esterna indipendente che ha svolto la verifica annuale della Politica di Remunerazione di Gruppo.

Reggio Emilia, 15 marzo 2013

Il Consiglio di Amministrazione

Milano, 12 marzo 2013

Spettabile
Credem S.p.A.
Via Emilia San Pietro 4
42100 Reggio Emilia

Ai Sigg. Azionisti di Credem S.p.A.

Oggetto: Verifica di adeguatezza e di rispondenza al quadro normativo delle politiche e delle prassi di remunerazione del Gruppo Credem definite ai sensi della normativa di Banca d'Italia

In relazione a quanto previsto dalle “disposizioni *in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari*” emanate da Banca d’Italia ed efficaci dall’8 aprile 2011 (di seguito *Disposizioni*), PricewaterhouseCoopers Advisory Spa ha esaminato la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2012 alle politiche approvate dall’Assemblea e alle Disposizioni, nonché la rispondenza delle politiche di remunerazione per l’anno 2013 del Gruppo Credem alle suddette Disposizioni. Tali politiche saranno sottoposte per approvazione all’Assemblea degli Azionisti.

La verifica, così come indicato nella vostra lettera di incarico del 19 novembre 2012, è stata svolta attraverso interviste dirette e analisi documentale, seguendo la metodologia indicata nella nostra citata lettera di incarico, conforme alle regole dettate dallo International Standard on Assurance Engagements 3000 (ISAEs) “Non Audit Assurance Engagement (NAAE)”.

I risultati emersi hanno evidenziato la rispondenza delle prassi alle politiche di remunerazione approvate nel 2012 dall’Assemblea degli Azionisti, nonché un allineamento delle politiche di remunerazione 2013 alle Disposizioni di vigilanza oltre alla coerenza con gli obiettivi, i valori aziendali e le strategie di lungo periodo del Gruppo Credem S.p.a, in linea con quanto previsto delle Disposizioni stesse.

PricewaterhouseCoopers Advisory SpA

Sede legale: Milano 20149 Via Monte Rosa 91 Tel. 02667201 Fax 0266720501 Cap. Soc. 1.800.000 Euro i.v. - C.F. e P.IVA e Iscrizione al Reg. Imp. Milano N. 03230150967 - Altri Uffici: Bari 70124 Via Don Luigi Guanella 17 Tel. 0805640311 Fax 0805640349 - Bologna Zola Predosa 40069 Via Tevere 18 Tel. 0516186211 - Firenze 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 0552482811 Fax 0552482899 - Napoli 80121 Piazza dei Martiri 58 Tel. 08136181 - Padova 35138 Via Vicenza 4 Tel. 0498734311 Fax 0498734399 - Palermo 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 0916256313 Fax 0917829221 - Roma 00154 Largo Fochetti 28 Tel. 06570831 Fax 06570832536 - Torino 10122 Corso Palestro 10 Tel. 0115773211 Fax 0115773299 - Treviso 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422666911 Fax 0422666902 - Trieste 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 0403480781 Fax 040364737

www.pwc.com/it

In continuità con quanto evidenziato nelle verifiche precedenti, le decisioni in tema di politiche di remunerazione per il 2013 confermano l'orientamento verso **“l'eccellenza nella creazione di valore nel tempo”** con l'obiettivo di assicurare ai **clienti** un servizio curato e accogliente, alle proprie **persone** una opportunità di crescita professionale in un contesto meritocratico e agli **azionisti** una redditività significativa ma sostenibile, preservando nel contempo la solidità e la reputazione del Gruppo Credem.

La verifica delle prassi di remunerazione adottate nel 2012 evidenzia un allineamento alle politiche approvate oltre che un adeguato livello di conformità alle Disposizioni.

Con particolare riferimento al c.d. “personale più rilevante” del Gruppo Credem **si riporta di seguito l'esito delle verifiche:**

- Con riferimento ai “Principi e Criteri Generali”, e, più nel dettaglio, **all’identificazione del “personale più rilevante”**, il Gruppo Credem ha svolto il processo di autovalutazione per l’individuazione di quei soggetti la cui attività può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca, provvedendo al coinvolgimento delle singole funzioni di controllo ognuna per le proprie responsabilità così come riportato all’interno dei pareri predisposti dalle funzioni stesse e nei verbali delle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni del 2012. **Il processo di autovalutazione è stato opportunamente documentato e formalizzato.** Nello svolgimento del suddetto processo il Gruppo Credem ha tenuto altresì in considerazione i risultati del processo ICAAP così come suggerito dalle Disposizioni in materia.

Il principio di proporzionalità è stato applicato in linea con le risultanze del processo di autovalutazione circa la complessità e il profilo di rischio del Gruppo Credem, in considerazione dell’appartenenza alla categoria dei **gruppi “intermedi”** (dimensioni), della **quotazione** sui mercati regolamentati delle azioni della capogruppo e delle caratteristiche di business e organizzative del Gruppo nel suo complesso.

La Capogruppo ha elaborato il documento di politica di remunerazione per tutto il Gruppo e ha verificato la **corretta applicazione** delle politiche da parte delle società controllate

- Con riferimento al ruolo degli **organi aziendali e delle funzioni di controllo**, all’interno del processo di definizione e applicazione delle politiche di remunerazione, il Comitato Nomine e Remunerazioni (organo costituito in seno al Consiglio di Amministrazione composto da amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti) si è riunito cinque volte nel corso del 2012 e ha trattato i temi previsti nel regolamento in conformità alle Disposizioni.

L’assemblea ha approvato il documento di politica di remunerazione in data 27 aprile 2012.

Le **funzioni di controllo** sono state coinvolte nel processo di definizione e applicazione delle politiche ciascuna per le proprie responsabilità; tale coinvolgimento è stato opportunamente formalizzato attraverso le predisposizione di appositi pareri portati all’attenzione del Comitato di cui sopra.

Con riferimento alla **revisione annuale** della rispondenza della prassi alle politiche approvate e alle disposizioni di Banca d’Italia in tema di remunerazione e incentivazione il Gruppo Credem si è avvalso di PricewaterhouseCoopers Advisory Spa, soggetto indipendente dalla funzione di gestione.

- Con riferimento alla **struttura dei sistemi di remunerazione**, viene evidenziato un mix bilanciato tra remunerazione fissa e variabile, con una impronta incentivante da

sempre caratteristica delle politiche di remunerazione del Gruppo Credem e integrata nei modelli di misurazione delle performance. I compensi variabili, infatti, sono stati assegnati a fronte di risultati sostenibili (verificati attraverso i gate di accesso e "l'aggiustamento del bonus pool complessivo" in funzione della redditività corretta per il rischio assunto) a livello gruppo e individuale e prevedendo, in funzione dell'ammontare del bonus, meccanismi di differimento della remunerazione variabile, pagamenti mediante azioni della capogruppo, clausole di malus e claw back, coerentemente a quanto previsto nella politica approvata nel 2012 e in linea con i contenuti delle Disposizioni. Il processo decisionale relativo all'assegnazione dei bonus e alla definizione dei premi è stato opportunamente formalizzato e le scelte adeguatamente documentate.

- L'informativa presentata all'Assemblea in Aprile 2012 ha presentato aspetti quantitativi e qualitativi in linea con le previsioni del quadro normativo e volti a fornire agli azionisti e al pubblico la descrizione compiuta delle politiche e delle prassi di remunerazione del Gruppo.

Le verifiche effettuate hanno evidenziato un allineamento delle prassi di remunerazione adottate nel 2012 alle relative politiche approvate dall'Assemblea, nonché un adeguato livello di conformità alle Disposizioni della Banca d'Italia.

Con riferimento alla verifica di adeguatezza al quadro normativo delle politiche di remunerazione per il 2013, si evidenzia il presidio sistematico dell'evoluzione in corso del contesto normativo in sede europea e delle specificità richieste dal regolatore italiano nel quadro di un costante allineamento delle politiche e prassi di remunerazione alla sana e prudente gestione del rischio.

Si riportano di seguito le evidenze emerse rispetto alla disciplina richiesta dalle Disposizioni di vigilanza:

- Con riferimento ai "Principi e Criteri Generali" si conferma l'allineamento ai valori e ai principi di sana e prudente gestione del rischio, rilevando il consolidamento dei processi volti all'autovalutazione dimensionale e della complessità del Gruppo al fine di un'adeguata applicazione del principio di proporzionalità nonché di un'efficace individuazione del c.d. "**personale più rilevante**". Le valutazioni effettuate sono puntualmente motivate e formalizzate attraverso la predisposizione di appositi pareri redatti dalle funzioni di controllo e portatati all'attenzione del Comitato Nomine e Remunerazioni.
- Con riferimento all'**applicazione nei gruppi bancari**, la Capogruppo ha elaborato il documento di politica di remunerazione e ha fornito le relative linee guida alle singole componenti del gruppo bancario per una corretta applicazione dei principi della politica.
- Le funzioni di controllo, in particolare, **Governance & Compensation Policy**, CS Rischi, Risk Officer e Compliance Officer, sono state coinvolte dal Comitato Nomine e Remunerazione nel processo di definizione della politica 2013, fornendo il proprio supporto tecnico in merito a: l'adozione del principio di proporzionalità, l'identificazione del personale più rilevante, la definizione dei meccanismi del sistema di remunerazione e incentivazione sempre in coerenza con le caratteristiche del Gruppo nel suo complesso. In merito ai compensi destinati ai **consiglieri non esecutivi** e ai componenti **dell'organo di controllo** non sono previste componenti variabili della remunerazione. La remunerazione del personale **delle funzioni di controllo** è correlata alla **mission** delle rispettive funzioni, senza legami ai risultati delle diverse aree poste sotto il loro controllo e più in generale ai risultati finanziari del Gruppo Credem (le stesse condizioni di accesso al sistema premiante sono mitigate per evitare l'insorgere di possibili conflitti d'interesse).

- Con riferimento alla struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione la politica di remunerazione presenta un **bilanciamento tra componente fissa e variabile differenziata in base alle categorie del “personale più rilevante”**; la politica evidenzia una chiara distinzione tra le componenti fisse e variabili della remunerazione.
- In continuità con la politica 2012, il sistema premiante definito per il 2013 presenta **meccanismi di allineamento al rischio ex ante** ulteriormente rafforzati:
 - le condizioni di entry gate sono state integrate con un indicatore di liquidità (funding gap) prevedendo l'erogabilità della remunerazione variabile solo al raggiungimento di dei predefiniti requisiti patrimoniali e di liquidità, oltre alle soglie minime di redditività corretta per il rischio assunto previste nel meccanismo di “bonus pool”. Il bonus pool, definito in funzione delle performance attese parametrato al rischio assunto (Rorac) e della redditività (**Utile ante imposta**) del Gruppo Credem, viene modulato prevedendo un limite minimo e un limite massimo;
 - il legame tra performance di **Gruppo e obiettivi individuali** viene mantenuto attraverso l'utilizzo di una scheda individuale bilanciata volta a misurare il raggiungimento di obiettivi in tre aree di performance (“redditività”, “rischi e processi” e “squadra”) coerenti con il livello decisionale del singolo soggetto e volti a supportare il raggiungimento di risultati compatibilmente con la sana e prudente gestione del rischio (rischi di primo e secondo pilastro);
 - il **limiti alla remunerazione variabile, fissati ex-ante, sono stati ribilanciati**, prevedendo un contenimento per tutto il personale più rilevante, incluse le funzioni di controllo;
 - per i **consiglieri esecutivi** è stato introdotto un bilanciamento dei compensi fissi con una componente variabile.
- Oltre ai meccanismi di cui sopra, il sistema premiante del Gruppo ha reso ancora più stringenti alcuni **meccanismi di allineamento al rischio ex post**, quali, ad esempio, l'utilizzo di **strumenti finanziari** nell'erogazione di parte della componente variabile, oltre a mantenere gli altri meccanismi di allineamento ex-post previsti dalla normativa (differimenti negli anni successivi di parte del premio, clausole di malus che possono ridurre fino all'azzeramento tali quote e clausole di claw-back, relative alla restituzione dell'intero premio assegnato in caso di accertamento di comportamenti fraudolenti).

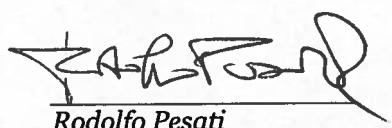
Le verifiche effettuate sulla base dei documenti ricevuti hanno evidenziato **la rispondenza** delle politiche di remunerazione e incentivazione 2013 del Gruppo Credem **alla normativa in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari**, testimoniando ulteriormente l'orientamento del Gruppo Credem alla sana e prudente gestione del rischio al fine di assicurare agli azionisti una redditività significativa ma sostenibile, preservando nel contempo la solidità e la reputazione del Gruppo, in linea con la focalizzazione della strategia e della mission sull'eccellenza della creazione di valore nel tempo.

In conclusione, le verifiche effettuate nell'ambito del parere che Pricewaterhouse Coopers Advisory Spa è chiamata ad esprimere per l'Assemblea, hanno evidenziato **la rispondenza** delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Credem **alla normativa in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari**, emessa dalla Banca d'Italia, **nonché, in relazione alla verifica delle prassi di remunerazione adottate nel 2012**, un allineamento di queste ultime alle politiche 2012 oltre ad un adeguato livello di conformità alle Disposizioni stesse.



Cordiali saluti

Milano, 12 marzo 2013



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Rodolfo Pesati".

Partner PricewaterhouseCoopers Advisory Spa