



Credito Emiliano SpA

RELAZIONE ANNUALE all'Assemblea degli Azionisti relativa alle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo

Redatta ai sensi di:

- Disposizioni Banca d'Italia – Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 7° Aggiornamento del 18 Novembre 2014, “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” e art. 450 della CRR (Regolamento EU N. 575/2013);
- Art. 123-ter del TUF, Art- 84-quater e degli schemi 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.

Emittente: **CREDITO EMILIANO SpA**

Sito Web: www.credem.it

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 2016 e 2017

Data di approvazione della Relazione: 16 Marzo 2017

INDICE

1 Principi, mission e valori della politica di remunerazione di Gruppo	4
2 Quadro normativo di riferimento	5
3 Governance e ruolo del Comitato Remunerazioni	8
4 Caratteristiche generali della politica di remunerazione e incentivazione	11
4.1 Il processo di identificazione del “personale più rilevante”	11
4.2 Le componenti della remunerazione	13
4.2.1 <i>Retribuzione fissa</i>	13
4.2.2 <i>Retribuzione Variabile</i>	13
4.3 Pay-Mix e benchmarking retributivo	14
5 Remunerazione degli Amministratori	16
5.1 Politica di remunerazione 2016	16
5.2 Politica di remunerazione 2017	18
6 Remunerazione del personale più rilevante dipendente del Gruppo	21
6.1 Politica di remunerazione 2016	21
6.1.1 <i>Retribuzione variabile</i>	21
6.1.2 <i>Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro</i>	22
6.2 Politica di remunerazione 2017	23
6.2.1 <i>Retribuzione variabile</i>	23
6.2.2 <i>Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro</i>	26
7 Remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo	27
7.1 Politica di remunerazione 2016	27
7.1.1 <i>Retribuzione variabile</i>	27
7.2 Politica di remunerazione 2017	28
8 Remunerazione dei dipendenti	29
8.1 Politica di remunerazione 2016	29
8.1.1 <i>Retribuzione variabile</i>	29
8.2 Politica di remunerazione 2017	30
8.2.1 <i>Retribuzione variabile</i>	30
9 Criteri per la determinazione dei compensi da accordare in caso di fine rapporto	33
10 Benefit	35
11 Remunerazione collaboratori: Promotori Finanziari e Agenti in Attività Finanziaria	36
Conclusioni	38
12 Tabelle retributive 2016	39

Signori Azionisti,

in ottemperanza alle disposizioni emanate da Banca d'Italia in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", nonché 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 e incentivazione a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori del Gruppo.

Viene pertanto proposta a questa Assemblea la presente relazione annuale, redatta anche ai fini degli obblighi di informativa al pubblico, in cui si illustrano le prassi di remunerazione adottate con riferimento al 2016 e le politiche retributive e di incentivazione proposte per il 2017 nonché criteri per la determinazione degli eventuali compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

1 Principi, mission e valori della politica di remunerazione di Gruppo

La politica di remunerazione di Credito Emiliano si ispira 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. I suoi elementi fondanti attingono alla nostra mission (“Eccellenza nella creazione di Valore nel tempo”) ed ai nostri valori aziendali (“Passione e Responsabilità”). La politica rappresenta uno strumento fondamentale per il perseguitamento delle strategie aziendali in un’ottica di lungo periodo, di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale.

La politica di remunerazione si propone quindi di:

- stimolare il personale al raggiungimento di obiettivi di performance allineati con le politiche di gestione dei rischi del Gruppo, attuali e prospettici, in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria;
- 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” (di seguito, per brevità, semplicemente “Disposizioni”), emanate da Banca d’Italia nel novembre 2014 con il 7° Aggiornamento della Circolare n. 285 del 17/12/2013 in attuazione della Direttiva Comunitaria 2013/36/UE del 26/06/2013 (cd. CRD IV), rappresentano, nell’ambito del più ampio e articolato quadro normativo nazionale e comunitario, il riferimento principale in materia per l’industria bancaria.

La CRD IV e le Disposizioni Banca d’Italia pongono particolare attenzione a:

- coerenza dei sistemi premianti con i valori aziendali, gli obiettivi e le strategie di lungo periodo dell’istituzione finanziaria, tenendo conto dei rischi e dei livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- coerenza dei sistemi premianti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (cd. Risk Appetite Framework di seguito per brevità RAF) e con le politiche di governo e gestione dei rischi coerentemente alle previsioni del 1° e dell’11° Aggiornamento della Circolare n. 285 del 17/12/2013;
- ruolo degli organi aziendali (Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Comitato endo-consiliare Remunerazioni di Gruppo e Collegio Sindacale) e delle funzioni aziendali di controllo;
- struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione. Più in dettaglio:
 - corretto bilanciamento tra componente fissa e componente variabile con un limite massimo fissato dalla CRD IV nella proporzione di 1 a 1, fatte salve le facoltà assegnate all’Assemblea (quando previste dallo statuto¹);
 - per il cd. “personale più rilevante”, è previsto che una quota della componente variabile sia bilanciata mediante la corresponsione di strumenti finanziari e sia soggetta a 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-ante ed 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, in base ai quali le banche pubblicano informazioni sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione ex-ante e ex-post;
 - alle autorità, con la raccolta annuale di dati sulle remunerazioni a fini comparativi e sui cd. high earners.

Con riferimento al criterio di proporzionalità, occorre osservare che:

¹ L’art.15 dello Statuto Credem prevede la facoltà dell’Assemblea di deliberare l’eventuale proposta di modifica del limite tra componente variabile e quella fissa (in ogni caso non superiore al 2:1), nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente.

- le disposizioni Banca d'Italia sulle “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (7° Aggiornamento della Circolare n. 285 del 17/12/2013) definiscono “banche di maggiori dimensioni e complessità operativa” quelle significative ai fini della vigilanza BCE² (art. 6(4) del Regolamento UE n. 1024/2013);
- le disposizioni Banca d’Italia sul “Governo Societario” (1° Aggiornamento della Circolare n. 285 del 17/12/2013) definiscono “banche di maggiori dimensioni e complessità operativa”, oltre a quelle significative ai fini della vigilanza BCE (art. 6(4) del Regolamento UE n. 1024/2013), anche le banche quotate (come Credito Emiliano).

Credito Emiliano si colloca dunque tra le “banche maggiori”, prevedendo conseguentemente l’applicazione al “personale più rilevante” dei criteri più severi previsti dalle Disposizioni. Le stesse Disposizioni altresì rimandano, per l’identificazione del personale più rilevante, ai criteri qual-quantitativi definiti dal Regolamento Delegato n. 604 del 4/3/2014 (“Regulatory Technical Standards on criteria to identify categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile under Article 90(2) of the proposed Capital Requirements Directive” di seguito anche solo Regolamento Delegato o RTS EBA).

A completamento del quadro normativo, occorre infine ricordare:

- le indicazioni del Regolamento della Banca d’Italia e della CONSOB ai sensi dell’articolo 6, comma 2-bis, del TUF (cd. “Regolamento Congiunto Banca d’Italia-CONSOB in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio” o per brevità “Regolamento Congiunto Banca d’Italia-CONSOB”);
- gli orientamenti ESMA (European Securities and Markets Authority) dell’11 Giugno 2013 ripresi anche dalla comunicazione congiunta Banca d’Italia-CONSOB del 29/01/2013, e gli orientamenti ESMA del 31 marzo 2016;
- 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 IVASS (ex ISVAP) n. 39 del 9 giugno 2011 nonché la lettera al mercato dell’Istituto medesimo del 09/04/2013, in merito alle politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione;
- la direttiva comunitaria 2014/91 (cd UCITS V) come in recepimento nel Regolamento Congiunto banca d’Italia e Consob, in merito alle politiche di remunerazioni delle società di gestione del risparmio collettivo;
- la revisione del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana, nella parte relativa alle remunerazioni (ultima edizione Luglio 2015).

² La Banca Centrale Europea (BCE) ha incluso a partire dal 1° gennaio 2016 il Gruppo Credem tra le banche oggetto di vigilanza diretta in quanto istituto “significativo” all’interno dell’Unione Europea (con un attivo di bilancio su base consolidata a fine 2014 superiore alla soglia di 30 milioni di euro).

Inoltre, in data 21 Dicembre 2015, l'EBA ha pubblicato la versione definitiva delle “Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013”, alle quali Banca d’Italia ha deciso di conformarsi; per quelle parti per cui la disciplina italiana non risulta ancora allineata Banca d’Italia si esprimerà entro il 30 giugno 2017

3 Governance e ruolo del Comitato Remunerazioni

Per il perseguitamento degli obiettivi del Gruppo è fondamentale disporre di rigorosi processi di governance e di un efficiente modello organizzativo.

Anche con riferimento alle prassi retributive ed ai sistemi incentivanti sono stati pertanto indicati ruoli, compiti e meccanismi operativi al fine di assicurare coerenza, trasparenza per tutti gli attori coinvolti nonché la corretta applicazione a livello di Gruppo.

Tali indicazioni sono contenute nello Statuto, nelle “Norme di Funzionamento Comitato consiliare Remunerazioni di Gruppo”, nella “Policy di Gruppo People Management”, nel ”Regolamento People Management” e nel manuale di politica di remunerazione che disciplina i processi sottostanti la definizione e la gestione della stessa nonché i ruoli coinvolti.

Lo scopo del nostro modello organizzativo è quello di assicurare che le decisioni vengano assunte ad un 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 di Gruppo People Management”, la Capogruppo applica in modo unitario la politica di remunerazione nelle Società del Gruppo.

Un ruolo centrale nel sistema di governance è svolto dal Comitato Remunerazioni (di seguito per brevità il Comitato).

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 remunerazioni secondo quanto previsto dalla disciplina di riferimento.

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per le banche (1° Aggiornamento della Circolare 285/2013), dal Codice di Autodisciplina delle società quotate del Luglio 2015 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 sempre prevista la partecipazione del Presidente del Collegio Sindacale.

Il Comitato esamina ed esprime un parere in merito a:

- remunerazione e criteri adottati per la sua determinazione degli Amministratori con incarichi esecutivi;
- 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 e l’altro personale più rilevante;
- 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;

- i sistemi incentivanti di Credito Emiliano, delle altre Società rilevanti del Gruppo e delle relative reti esterne di promotori e agenti finanziari;
- raggiungimento degli obiettivi e delle condizioni che consentono l'attivazione dei sistemi incentivanti;
- risultato della prestazione individuale, plafond erogabili e premi effettivi per il personale più rilevante;
- processo di identificazione 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 Remunerazioni usufruisce delle risorse finanziarie messe a disposizione nell'ambito del processo di budgeting delle Funzioni di cui si avvale.

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

Nell'esaminare i sistemi incentivanti, il Comitato riceve il contributo dal Comitato endo-Consiliare Rischi di Gruppo, al fine assicurare la coerenza con il RAF e con le politiche di governo e di gestione dei rischi.

Non meno rilevante è il supporto fornito, nell'ambito della costruzione dei sistemi incentivanti e delle rispettive competenze, dalle funzioni di People Management, Pianificazione Strategica, Risk Management e Compliance che possono essere invitate a partecipare alle riunioni del Comitato su temi specifici. In particolare la funzione di Compliance fornisce le proprie valutazioni in merito ai piani di incentivazione del personale, fornendo – per il proprio ambito di competenza – input per la predisposizione di sistemi conformi.

Nel corso del 2016, il Comitato Remunerazioni si è riunito otto volte. Il Comitato ha discusso le seguenti problematiche:

- attestazione dei risultati ai fini dell'attivazione dei sistemi incentivante 2015 di Credito Emiliano e delle Società rilevanti del Gruppo ed esame delle proposte di premi per il personale più rilevante e i responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- esame della relazione sulla politica di remunerazione di Gruppo 2016 da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e alla successiva Assemblea, e definizione modalità di pagamento premi del personale più rilevante;
- esame del Documento Informativo relativo ai piani di compensi basati su strumenti finanziari (ai sensi TUF e Regolamento Emittenti);

- benchmarking retributivo relativo al personale più rilevante;
- provvedimenti a favore del personale più rilevante del Gruppo e dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- valutazione dei sistemi incentivanti 2016 destinati alle reti di promotori finanziari e agenti in attività finanziaria;
- verifica del processo di identificazione del perimetro del personale più rilevante del Gruppo;
- valutazione del sistema incentivante 2017 per il personale più rilevante e le funzioni aziendali di controllo nonché per gli altri dipendenti della banca e delle società rilevanti del Gruppo.

Infine, in materia di controlli, il Servizio AUDIT in occasione di questa relazione annuale e coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni, sta conducendo una verifica annuale di rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa per l'esercizio 2016, riscontrandone, limitatamente alle analisi sino ad ora completate, una complessiva adeguatezza. I suggerimenti forniti a conclusione delle verifiche ad oggi concluse, sono da inquadrarsi in un contesto di ulteriore miglioramento del processo e degli aspetti di formalizzazione. L'attestazione completa della Funzione di revisione interna è allegata alla presente Relazione.

4 Caratteristiche generali della politica di remunerazione e incentivazione

4.1 Il processo di identificazione del “personale più rilevante”

Come richiesto dalle Disposizioni, il Gruppo Credito Emiliano ha sviluppato un processo di analisi finalizzato ad identificare le categorie di soggetti con impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo: il cd. “personale più rilevante”.

La governance e la struttura del Gruppo, la natura, la portata e la complessità delle sue attività sono prese in considerazione nella valutazione dei rischi a cui il Gruppo stesso è, o può, essere esposto. Al fine di cogliere appieno tutte le tipologie di rischio, alle analisi svolte sulla base delle Disposizioni di Banca d’Italia e dei criteri quali-quantitativi degli RTS EBA, si affiancano le valutazioni elaborate nell’ambito dei processi di determinazione dell’adeguatezza patrimoniale (processo ICAAP) e di definizione del Risk Appetite Framework (processo RAF).

L’analisi di rilevanza comprende tutti i rischi previsti dalla normativa di vigilanza, che rappresentano dunque un insieme completo e sostanziale dei potenziali rischi cui può essere esposto il Gruppo in funzione delle caratteristiche della propria operatività, e non è limitata al solo perimetro bancario del Gruppo stesso.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è condotto sia a livello consolidato dalla capogruppo Credito Emiliano sia a livello individuale (laddove previsto per le banche italiane e/o dalla normativa specifica di settore o nazionale³), con riferimento a tutto il personale, comprese le reti esterne: consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede⁴ (di seguito anche Consulenti Finanziari), agenti in attività finanziaria e agenti di assicurazione.

Nell’ambito delle Società considerate rilevanti (Credito Emiliano, Banca Euromobiliare, Credemleasing, Credemfactor, Euromobiliare Asset Management SGR, Credemvita⁵) vengono quindi identificate, in applicazione dei criteri qualitativi RTS EBA⁶, le categorie di personale la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio per il Gruppo attraverso la verifica delle seguenti caratteristiche:

³ Credem International Lux SA recepisce a livello individuale i nuovi RTS EBA secondo quanto previsto dalla regolamentazione dell’Autorità di Vigilanza lussemburghese. Le risultanze dell’analisi individuale svolta dalla Banca lussemburghese, tenuto conto anche delle previsioni normative locali, con particolare riferimento al criterio di proporzionalità, integrano il perimetro del personale più rilevante. Le società Credemvita e Credemassicurazioni eseguono una loro valutazione individuale ai sensi della specifica normativa di settore (Regolamento IVASS n. 39 del 9 Giugno 2011).

Credem Private Equity, in quanto SGR “sotto soglia”, è stata autorizzata dall’Autorità di Vigilanza alla disapplicazione delle disposizioni contenute nella Parte V, Titolo III, del regolamento congiunto Banca d’Italia - CONSOB in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (Direttiva AIFMD).

Euromobiliare Asset Management SGR, a seguito dell’adeguamento alla direttiva UCITS V (Direttiva 2014/91/UE), esegue valutazione individuale ai sensi della specifica normativa di settore (Regolamento Congiunto Banca d’Italia-Consob).

⁴ La Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di stabilità) ha disposto che i promotori finanziari di cui all’articolo 31 del decreto legislativo n. 58 del 1998 (TUF) assumono la denominazione di «consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede».

⁵ Posto 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 normativa emanata da IVASS in materia (Regolamento n° 39 del 9 Giugno 2011), nonostante di minor dettaglio rispetto a quella del settore bancario, richiede espressamente alle imprese assicurative di “tenere conto degli orientamenti più dettagliati sanciti in ambito internazionale, già in vigore per il settore bancario...omissis...”.

⁶ L’analisi sulla base dei criteri qualitativi è stata aggiornata nel corso dell’ultimo trimestre del 2016, ai fini dell’identificazione del personale più rilevante per il 2017.

- 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 tutte le tipologie di rischio;
- responsabilità di funzioni aziendali di controllo.

Gli esiti del processo motivati e formalizzati sono sottoposti alla valutazione del Comitato Remunerazioni e quindi del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Con riferimento al 2017, rientrano dunque nel perimetro del personale più rilevante (cd. risk taker):

- in Credito Emiliano (n. 31 risk taker),
 - gli Amministratori che compongono il Comitato Esecutivo;
 - il Direttore Generale e i membri della Direzione Centrale⁷; gli altri Responsabili di Business Unit e i Capi Servizio;
 - i Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo, di cui si dirà nel capitolo successivo⁸;
 - altri soggetti che assumono rischi in modo significativo (altri risk taker).
- nelle altre Società del Gruppo rilevanti (n. 12 risk taker),
 - gli Amministratori Delegati/Direttori Generali⁹;
 - i Vice Direttori Generali;
 - altri risk taker.

Al personale più rilevante, così come sopra individuato, si applicano i criteri più severi e le regole di maggiore dettaglio previste dalle Disposizioni in relazione alla componente variabile della remunerazione.

Si evidenza che, in quanto appartenenti all'organo di supervisione strategica, rientrano nel perimetro del personale più rilevante anche gli altri componenti dei Consigli di Amministrazione della Capogruppo Credito Emiliano e delle Società rilevanti, ancorché non destinatari di deleghe esecutive né di meccanismi di incentivazione associati alla carica di consigliere.

Con riferimento al 2016, successivamente all'Assemblea del 28/04/2016, il perimetro del personale più rilevante è stato integrato in relazione alle valutazioni eseguite sulla base dei criteri quantitativi¹⁰

⁷ DG, membri della Direzione Centrale e Responsabili delle funzioni aziendali di controllo sono altresì qualificati "dirigenti con responsabilità strategiche" ai sensi del Regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate.

⁸ Coerentemente a quanto previsto dal Reg. IVASS n. 39, che richiede di considerare "i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno" all'interno del personale più rilevante e in seguito all'assessment formalizzato dalle Compagnie nel 2016 per espressa previsione regolamentare e sulla scorta del principio di proporzionalità, le società del ramo assicurativo del Gruppo Credito Emiliano, hanno incluso in tale perimetro rispettivamente:

- Credemvita: il Responsabile della funzione di revisione Interna e della funzione attuariale (sono stati esternalizzati i servizi di Compliance, Risk Management e Antiriciclaggio);

Per i Responsabili delle funzioni di controllo così individuati, la struttura dei sistemi premianti è approvata dalle Assemblee delle rispettive Compagnie nell'ambito delle relative Politiche di Remunerazione e coerentemente alle previsioni Reg. IVASS n. 39.

Per Euromobiliare SGR la funzione di revisione interna, Compliance, Antiriciclaggio, Risk Management sono oggetto di esternalizzazione.

⁹ Nelle Società Euromobiliare AM Sgr, Credemleasing e Credemfactor gli Amministratore Delegati ricoprono anche la carica di Direttore Generale.

¹⁰ L'identificazione del personale più rilevante in applicazione dei criteri quantitativi viene eseguita ex-post entro il primo semestre dell'anno, non appena consolidate le informazioni relative a tutte le tipologie di remunerazioni, fisse e variabili, di competenza dell'anno

e delle conseguenti considerazioni sull'effettivo impatto delle attività professionali dei soggetti identificati sul profilo di rischio della Banca.

4.2 Le componenti della remunerazione

La retribuzione del personale dipendente si articola in due componenti:

- Retribuzione fissa
- Retribuzione variabile

4.2.1 RETRIBUZIONE FISSA

Rappresenta la parte più stabile della retribuzione del personale dipendente che riflettere l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative.

Il consolidato approccio meritocratico della politica retributiva del Gruppo, 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 (stabilità della performance) ed allo sviluppo di competenze distintive (“criticità” della persona).

Rientrano nelle componenti della remunerazione fissa le eventuali indennità legate a particolari attività e funzioni svolte e/o di ruolo, i compensi (cd gettoni di presenza) derivanti dalle eventuali cariche ricoperte in organi societari.

Inoltre 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)¹¹.

4.2.2 RETRIBUZIONE VARIABILE

Rappresenta la parte della remunerazione collegata alla performance e pertanto finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti, ferme restando i requisiti di sostenibilità patrimoniale e reddituale del gruppo e la correzione per il rischio.

precedente. Gli esiti di questa seconda fase del processo, completano il perimetro del personale più rilevante, fermo restando la possibilità di inoltrare richiesta di esclusione all'Autorità di Vigilanza nei casi in cui l'attività dei soggetti non abbia impatto sul profilo di rischio della banca (cfr. anche “Decisione UE 2015/2218 della BCE del 20/11/2015 sulla procedura di esclusione dei membri del personale dalla presunzione di avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un ente creditizio vigilato - BCE/2015/38”).

¹¹ I compensi relativi a PTP e PNC non hanno alcuna correlazione con obiettivi di performance ma costituiscono il corrispettivo di una specifica obbligazione contrattuale assunta dal dipendente (in conformità a quanto previsto dall'art. 2125 c.c. per il patto di non concorrenza, per effetto della negoziazione di un diritto disponibile per il patto di prolungamento del preavviso). Inoltre non sono erogati in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro del dipendente ma in corso del rapporto di lavoro stesso. Il corrispettivo annuo per l'impegno assunto viene erogato tramite una indennità specifica con cadenza mensile per tutto il periodo di validità dell'accordo, unitamente alle altre voci della busta paga.

Il Sistema incentivante di breve termine rappresenta una delle componenti variabili della remunerazione.

Inoltre potranno essere utilizzati in modo mirato e selettivo strumenti incentivanti quali riconoscimenti per la realizzazione di progetti di carattere straordinario (cd. speciali gratifiche) o retention vincolate alla permanenza in azienda per più anni, con lo scopo di assicurare al Gruppo la permanenza di key people in un contesto di sostenibilità e correttezza dei comportamenti.

Queste forme di remunerazione se corrisposte al personale più rilevante, devono avere un parere preventivo del Comitato Remunerazioni e la successiva delibera da parte del Consiglio di Amministrazione, con l'applicazione delle stesse regole in termini di modalità di pagamento e aggiustamento al rischio previste per i bonus collegati ai sistemi incentivanti (differimento, quota azioni e quota contanti, clausole di malus e claw-back).

4.3 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 Remunerazioni (con particolare riferimento al personale più rilevante), delle funzioni di People Management e Governance Compensation Policy, al fine di assicurare un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili, tenendo in debita considerazione le indicazioni della normativa vigente.

Al fine di prevenire situazioni anomale, nel rispetto dei vincoli normativi introdotti dalla CRD IV, sono stabiliti ex-ante limiti massimi di incidenza della retribuzione variabile rispetto a quella fissa.

Con particolare riferimento all'incidenza della retribuzione variabile del personale più rilevante, si sottolinea come questa risulti coerente con una cultura aziendale fortemente meritocratica e permeata, da un lato, dall'attenzione verso il raggiungimento di una performance sostenibile nel tempo consentendo l'allineamento tra gli interessi degli azionisti e del management e, dall'altro, dalla necessità di scoraggiare comportamenti eccessivamente orientati al rischio o che possono compromettere la correttezza dei rapporti con la clientela.

In considerazione della stretta correlazione tra premi e risultati aziendali effettivamente maturati (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, con il supporto di una società di consulenza esterna, è stata eseguita un'analisi annuale sulla struttura retributiva delle posizioni relative al personale più rilevante del Gruppo al fine di verificarne il posizionamento rispetto al mercato del settore bancario.

Tale analisi consente anche di disporre dei riferimenti necessari per assicurare che la componente fissa sia sufficientemente elevata da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente.

Mix retributivo per il personale più rilevante del Gruppo Credem

Mix retributivo	Retribuzione Fissa	Variabile up-front	Variabile differito	Totale Remunerazione
Credem	60,6%	19,4%	20%	100%
Mercato	75,7%	15,7%	8,6%	100%

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 nell'ambito di specifici gruppi di lavoro ABI con il supporto di Società di consulenza specializzate. 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 2016*

Nel 2016 la politica di remunerazione degli Amministratori, approvata dall'Assemblea del 28/04/2016, si è articolata sui seguenti elementi:

- compensi stabiliti dall'Assemblea per l'incarico e per la partecipazione alle riunioni collegiali del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo (art. 2364, comma 1, n. 3 c.c. e art. 2389, comma 1 e 2 c.c.);
- gettoni stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati endo-consiliari (art. 2389, comma 3, c.c.);
- compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, per particolari cariche conferite agli Amministratori (art. 2389, comma 3, c.c.);
- compensi variabili stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, destinati agli Amministratori Esecutivi.

Per quanto riguarda Credito Emiliano, il compenso corrisposto agli Amministratori di cui al primo punto è costituito da un importo fisso e da un gettone per la presenza alle singole riunioni del relativo organo collegiale, determinato, conformemente alle previsioni di legge, dall'Assemblea dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione quantifica l'ammontare dei gettoni di presenza relativi alle riunioni degli organi collegiali investiti di poteri delegati, quali 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, rivestono particolari cariche nell'ambito del Consiglio di Amministrazione: i) il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale, in ogni caso, non esercita mai funzioni esecutive; ii) i Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione; iii) gli Amministratori partecipanti ai Comitati endo-consiliari (Comitato Rischi di Gruppo, Comitato Nomine di Gruppo, Comitato Remunerazioni di Gruppo 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.

Per gli Amministratori Esecutivi, la componente variabile relativa al 2016 si è attivata essendo stati superati i gate di accesso (Common Equity Tier1 e Loan to Deposit clientela di Gruppo) e gli obiettivi di reddito e rischio/rendimento definiti (utile ante imposte consolidato rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario e RARORAC di Gruppo).

Sulla base del risultato raggiunto è stato assegnato un premio individuale pari al 60% del compenso annuo previsto per la carica di consigliere in Credito Emiliano.

Le modalità di pagamento dei premi individuali assegnati agli Amministratori Esecutivi sono così articolate:

- il pay-out¹² prescelto prevede la corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 50% pagato in contanti. Tale pay-out si applica sia alla componente up-front sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2017 che ha accordato il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (retention) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 2 anni sulla quota up-front e di 1 anno su quelle differite;
- il 20% del bonus up-front (dicembre 2017) pagato in contanti, il 20% del bonus up-front corrisposto in azioni gratuite con promessa di consegna dilazionata di 2 anni, il restante 60% differito nei 4 anni successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni);
- le quote differite (contanti e azioni) sono soggette a 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.

I compensi singolarmente percepiti da ciascun componente del Consiglio di Amministrazione per l'anno 2016 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”, fornita 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 Gruppo¹³ hanno stabilito la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (art. 2389, comma 3 c.c.), sentito il parere del Collegio Sindacale.

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.

¹² Pay-out: rapporto tra quota corrisposta in strumenti finanziari e quota in contanti.

¹³ Credem si esprome sulla composizione dei Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo e sull'entità dei compensi da corrispondere ai relativi membri.

5.2 **Politica di remunerazione 2017**

Per quanto riguarda gli Amministratori non esecutivi di Credito Emiliano, la proposta relativa all'anno 2017 conferma la struttura retributiva deliberata dall'Assemblea del 28/04/2016.

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 2017.

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 membri del Comitato Esecutivo), la proposta di remunerazione per il 2017 prevede l'applicazione di un sistema incentivante che, come esaminato e valutato favorevolmente dal Consiglio di Amministrazione del 22/12/2016, su proposta del Comitato Remunerazioni, replica i medesimi meccanismi previsti per il personale più rilevante della Capogruppo in continuità con le impostazioni dell'anno precedente. 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 Common Equity Tier1 di Gruppo;
- livello massimo di Loan to Deposit Clientela di Gruppo.

Determinazione del bonus

L'accesso al bonus si attiva al raggiungimento di una soglia minima di un superindice composto da:

- utile ante imposte consolidato rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali;
- RARORAC di Gruppo: indicatore che misura il rapporto tra i margini reddituali e i rischi assunti coerentemente agli obiettivi fissati nel RAF.

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 (differimento, quote in azioni, aggiustamento ex-post e claw-back).

Il Consiglio di Amministrazione, con l'assistenza del Comitato Remunerazioni, il 22/12/2016, ha delineato le modalità di pagamento dei bonus:

- il pay-out prescelto prevede la corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 50% pagato in contanti. Tale pay-out si applica sia alla componente up-front sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2018 che accorda il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (retention) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 2 anni sulla quota up-front e di 1 anno su quelle differite;
- il 20% del bonus up-front (aprile 2018) pagato in contanti, il 20% del bonus up-front corrisposto in azioni gratuite con promessa di consegna dilazionata di 2 anni, il restante 60% differito nei 4 anni successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni).

Fermo restando quanto sopra esposto, le singole quote differite già assegnate saranno soggette alle condizioni di malus e ai correttivi ex-post (riferiti agli obiettivi dell'anno precedente il pagamento della rata) come di seguito descritto:

- azzeramento della rata: perdita consolidata di gruppo, Common Equity Tier1 di Gruppo sotto minimi regolamentari (intendendosi a tal fine anche eventuali limiti indicati da BCE), RARORAC di Gruppo negativo, Loan to Deposit Clientela di Gruppo sopra i limiti di Risk Tolerance, 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 RARORAC di Gruppo inferiore al 50% dell'obiettivo, Common Equity Tier1 di Gruppo inferiore all'85% dell'obiettivo;
- applicazione di meccanismi di claw-back in virtù dei quali è prevista la restituzione parziale o totale del premio netto ricevuto, nel caso in cui nel periodo successivo all'erogazione del premio la banca dovesse accertare comportamenti fraudolenti o colpa grave, comportamenti da cui derivi una perdita significativa per la stessa, violazioni degli obblighi previsti dagli artt. 26 TUB e 53 TUB e degli obblighi in materia di politiche di remunerazione.

Per quanto riguarda le altre Società del Gruppo, anche nel 2017 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 Gruppo¹⁴, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Per tutti gli Amministratori del Gruppo, infine, per quanto riguarda la politica di fine rapporto, nel 2017 non si rileva alcuna variazione rispetto a quanto previsto per il 2016 in termini di assenza di indennità, benefici non monetari e contratti di consulenza in caso di cessazione dell'incarico.

¹⁴ Credem si esprime sulla composizione dei Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo e sull'entità dei compensi da corrispondere ai relativi membri.

6 Remunerazione del personale più rilevante dipendente del Gruppo

6.1 Politica di remunerazione 2016

6.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

Obiettivi di performance di Gruppo e determinazione del plafond

Il sistema incentivante del 2016 per il personale più rilevante di Credito Emiliano, coerentemente alle deliberazioni dell’Assemblea, era subordinato al raggiungimento di obiettivi di:

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

Più precisamente, l’accesso al bonus pool si è attivato essendo stati raggiunti gli obiettivi definiti in sede di budget ed approvati dal Consiglio di Amministrazione in termini di:

- Common Equity Tier1 di Gruppo;
- Loan to Deposit clientela di Gruppo;
- Utile Ante Imposte Consolidato (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali);
- RARORAC 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 patrimoniali e finanziari 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 indicators) 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).

L'entità del bonus individuale del personale più rilevante è stata determinata nel rispetto dei limiti massimi definiti dalle Disposizioni Banca d'Italia e coerentemente alle deliberazioni della precedente Assemblea (1 volta la RAL alla data di assegnazione del bonus).

Si illustrano di seguito le modalità di pagamento:

- il pay-out prescelto prevede la corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 50% pagato in contanti. Tale pay-out si applica sia alla componente up-front sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute è stato determinato nel momento in cui il premio è stato accordato (media mese precedente al CA 2017 che accorda il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (retention) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 2 anni sulla quota up-front e di 1 anno su quelle differite;
- il 20% del bonus up-front (aprile 2017) pagato in contanti, il 20% del bonus up-front corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 2 anni, il restante 60% differito nei 4 anni successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni).
- qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato (maggiore di euro 500.000) il differimento sarà di 5 anni e la promessa di consegna dilazionata sarà pari a 3 anni per le azioni pagate up-front e di un anno per gli strumenti finanziari differiti.

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

6.1.2 CLAUSOLE PARTICOLARI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel corso del 2016 non sono stati sottoscritti accordi o clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Come già reso noto con comunicato stampa del 04/08/2016 in seguito alle dimissioni del Direttore Generale Adolfo Bizzocchi, è stato stipulato un accordo di non concorrenza della durata di cinque anni, sulla base della proposta al riguardo formulata dal Comitato Remunerazioni.

L'accordo, oltre al mantenimento dei bonus previsti dai piani in essere a fronte delle attività rese, ha previsto l'obbligo di non svolgere alcuna attività nei settori dell'intermediazione assicurativa, finanziaria e creditizia a fronte di un corrispettivo, in contanti e azioni Credito Emiliano, con assoggettamento a clausole di clawback. Il tutto in linea con quanto previsto dalle norme di Legge, dalle Disposizioni di Vigilanza e dalle politiche di remunerazione della Banca.

6.2 **Politica di remunerazione 2017**

6.2.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

Nel corso della seduta del 22 Dicembre 2016 il Consiglio di Amministrazione di Credembanca, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi del sistema incentivante per il personale più rilevante del Gruppo riferiti al 2017.

La proposta di sistema premiante è elaborata in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione ed elaborazione del Risk Appetite Framework. Tali obiettivi perseguono una strategia aziendale di crescita finalizzata alla creazione di valore nel tempo in un contesto di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo.

Le caratteristiche del piano incentivante del 2017 destinato al personale più rilevante di Credito Emiliano si articolano come segue:

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

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 Common Equity Tier 1 di Gruppo e di Loan to Deposit Clientela di Gruppo (indicatori che monitorano l'adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo, i cui obiettivi sono determinati sulla base di quanto previsto dal RAF).

Obiettivi di performance di Gruppo e determinazione del bonus pool

Superati i gate di accesso, gli indicatori proposti per misurare la performance coprono sia ambiti di redditività e rischio/rendimento sia ambiti di crescita del total business (raccolta e impieghi), così come 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 si attiva al raggiungimento di una soglia minima di un superindice composto da:

- Utile Ante Imposte di Gruppo (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali);
- RARORAC di Gruppo: indicatore che misura il rapporto tra i margini reddituali e i rischi assunti coerentemente agli obiettivi fissati nel RAF.

La dimensione del bonus pool è determinata in base al livello di raggiungimento del medesimo superindice e degli obiettivi di crescita in termini di total business.

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 già indicati per Credito Emiliano, gli obiettivi sono legati alla redditività e al rischio e 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 indicators).

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 Remunerazioni, in base a:

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, con l'assistenza del Comitato Remunerazioni, il 22/12/2016, ha delineato, in applicazione delle disposizioni Banca d'Italia, le modalità di pagamento dei bonus così come di seguito descritte:

- il pay-out prescelto prevede la corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 50% pagato in contanti. Tale pay-out si applica sia alla componente up-front sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2018 che accorda il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (retention) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 2 anni sulla quota up-front e di 1 anno su quelle differite;
- il 20% del bonus up-front (aprile 2018) pagato in contanti, il 20% del bonus up-front corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 2 anni, il restante 60% differito nei 4 anni successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni);
- qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato (maggiore di euro 500.000) il differimento sarà di 5 anni e la promessa di consegna dilazionata sarà pari a 2 anni per le azioni pagate up-front e per la prima quota differita, di un anno per gli altri strumenti finanziari differiti.

Per i bonus inferiori al 30% della RAL alla data di assegnazione del bonus e fino ad un importo massimo di 80.000 euro, si ritiene applicabile un principio di proporzionalità ai fini di una semplificazione dei meccanismi di pagamento.

Le singole quote differite saranno soggette a condizioni di malus e aggiustamento al rischio ex-post.

In particolare le quote differite sono:

- non erogate in caso di:
 - risoluzione rapporto per iniziativa azienda prima del pagamento della rata;
 - dimissioni prima del pagamento della rata (salvo se finalizzate al conseguimento del trattamento di pensione);
 - 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 RARORAC di Gruppo negativo;
 - Common Equity Tier1 di Gruppo inferiore a minimi regolamentari;
 - Loan to Deposit clientela di Gruppo sopra i limiti di Risk Tolerance;
- ridotte al 50% in caso di:
 - Utile Ante Imposte di Gruppo (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali), o RARORAC di Gruppo inferiori al 50% dell'obiettivo fissato;
 - Common Equity Tier1 di Gruppo inferiore all'85% dell'obiettivo (fatto salvo operazioni straordinarie e/o variazioni normative).

E' inoltre confermata l'applicazione di meccanismi di claw-back in virtù dei quali è prevista la restituzione parziale o totale del premio netto ricevuto, nel caso in cui nel periodo successivo all'erogazione del premio la banca dovesse accertare comportamenti fraudolenti o colpa grave, comportamenti da cui derivi una perdita significativa per la stessa, violazioni degli obblighi previsti dagli artt. 26 TUB e 53 TUB, degli obblighi in materia di politiche di remunerazione e del divieto di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione

Entità massima del bonus

Per quanto attiene, infine, il limite massimo annuo di incidenza della retribuzione variabile sul fisso, le soglie definite per il 2017 sono coerenti con le previsioni della CRD IV, già applicate nel precedente esercizio:

- 1 volta la RAL alla data di assegnazione del bonus, per tutto il personale più rilevante di Credito Emiliano e delle altre Società rilevanti del Gruppo.

6.2.2 CLAUSOLE PARTICOLARI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Non sono presenti compensi pattuiti in relazione a conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

Non sono presenti benefici pensionistici discrezionali.

7 Remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo

Il perimetro delle funzioni di controllo è definito come segue:

- Responsabili delle funzioni aziendali di controllo (di seguito “Responsabili”¹⁵):
 - Responsabile della funzione di Revisione Interna (Capo Servizio Audit);
 - Capo Servizio ERISK e Risk Officer;
 - Capo Servizio Compliance e Compliance Officer;
 - Vice Capo Servizio Compliance e Responsabile antiriciclaggio;
 - Dirigente Preposto alla verifica dei dati contabili e finanziari;
 - Responsabile Ufficio Compensation Policy.
- Altro personale appartenente alle funzioni di controllo sopra elencate (di seguito “altro personale”).

7.1 **Politica di remunerazione 2016**

7.1.1 *RETRIBUZIONE VARIABILE*

Per i Responsabili e per l’altro personale delle funzioni di controllo le politiche di incentivazione 2016 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 nel novero del personale più rilevante), il relativo sistema premiante era così articolato:

Determinazione bonus pool e condizioni di sostenibilità

L’attivazione del plafond era prevista al superamento dei gate relativi a Common Equity Tier1, Loan to Deposit clientela di Gruppo e al raggiungimento di un livello positivo di Utile ante imposte rettificato di Gruppo e un livello minimo di RARORAC di Gruppo.

Essendosi avvocate tutte le condizioni, il bonus pool 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.

¹⁵ Ai fini delle politiche di remunerazione, sono inseriti nel perimetro delle funzioni aziendali di controllo, oltre a quelle espressamente indicate nell’11° Aggiornamento della Circolare n. 285 del 12/12/2013 (Capo Servizio AUDIT, Compliance Officer, Responsabile funzione Antiriciclaggio, Risk Officer), anche il Dirigente Preposto alla verifica dei dati contabili e finanziari e il responsabile dell’ufficio CPO (Compensation Policy). Inoltre il Capo Servizio AUDIT, il Risk Officer, il Compliance Officer e il Dirigente Preposto, sono altresì qualificati dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi del Regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate.

Entità massima del bonus, 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 (0,4 volte la RAL alla data di assegnazione del bonus), 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.

7.2 Politica di remunerazione 2017

Nel corso della seduta del 22/12/2016 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi del sistema incentivante 2017 per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo.

La proposta, coerentemente alle previsioni regolamentari, conferma l'assenza di qualsiasi collegamento dei bonus a obiettivi di tipo economico e la verifica di adeguate situazioni di solidità patrimoniale e di liquidità.

Più in dettaglio, le caratteristiche del piano incentivante per il 2017 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 Common Equity Tier1 di Gruppo, RARORAC di Gruppo e Loan to Deposit clientela di Gruppo.

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.

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

Per quanto attiene il limite massimo annuo di incidenza della componente variabile sul fisso, la soglia definita per il 2017 è pari a 0,33 volte la RAL alla data di assegnazione del bonus.

Per quanto riguarda l'erogazione del premio complessivo, anche per i Responsabili delle funzioni di controllo sono previsti adeguati meccanismi di differimento e allineamento al rischio ex-post.

Le modalità di pagamento dei bonus sono le stesse già illustrate per il personale più rilevante alle quali si rimanda. Anche le componenti differite saranno sottoposte alle medesime clausole di malus e claw-back previste per l'altro personale più rilevante.

8 Remunerazione dei dipendenti

Per quanto riguarda la restante parte del personale dipendente diverso dal “più rilevante” e dalle funzioni aziendali di controllo, descriviamo le modalità di utilizzo degli strumenti tipici della politica di remunerazione 2016 e 2017.

8.1 Politica di remunerazione 2016

8.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

I meccanismi di incentivazione relativi al 2016 per il personale dipendente sono stati disegnati in coerenza con una logica complessiva di sostenibilità, tenendo quindi conto dei livelli di liquidità, 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:

- Common Equity Tier1 di Gruppo;
- Loan to Deposit clientela di Gruppo;
- Utile Ante Imposte Credito Emiliano (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali);
- RARORAC di Credito Emiliano.

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

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 patrimoniali e finanziari e di adeguate performance rischio-rendimento.

I premi individuali sono stati determinati sulla base del livello di raggiungimento della prestazione del singolo, tenuto conto del ruolo ricoperto, del curriculum personale e dell’andamento storico della performance.

Con riferimento ai soli ruoli commerciali, il superamento dei gate e il raggiungimento dei livelli di redditività aggiustata per il rischio hanno consentito anche l’attivazione del sistema di MBO (Management By Objectives) con il riconoscimento di un bonus specifico in funzione dei risultati in termini di nuovi clienti e masse (raccolta e impieghi), solo laddove non sono state rilevate anomalie nei processi operativi e nelle relazioni con la clientela.

Inoltre, in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, nel corso del 2016, sono stati utilizzati, in maniera mirata e selettiva, anche altri strumenti retributivi quali retention e bonus bank. La retention è uno strumento di pura fidelizzazione che consiste nel corrispondere un premio una

tantum vincolato alla permanenza in azienda per alcuni anni; ha finalità difensive per proteggere professionalità commerciali o tecniche in una logica di fidelizzazione e stabilizzazione del rapporto di lavoro. La bonus bank è uno strumento tipicamente in uso per ruoli professionali e commerciali che consiste nell'assegnazione di un premio al termine di un dato periodo temporale, subordinato al raggiungimento di obiettivi individuali annuali.

Si segnala, infine, che in data 20 dicembre 2016 Credito Emiliano ha sottoscritto con le organizzazioni sindacali un contratto collettivo di 2° livello (cd. "aziendale") con cui sono state definite le modalità e le condizioni per l'erogazione del . Premio Welfare di Risultato¹⁶ destinato ai lavoratori delle categorie dei quadri direttivi e aree professionali, la cui erogazione è condizionata al raggiungimento di obiettivi di redditività, patrimonialità e produttività che ne assicurano l'autofinanziamento e la sostenibilità.

8.2 Politica di remunerazione 2017

8.2.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

Nel corso della seduta del 22/12/2016 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi del sistema incentivante per l'altro personale dipendente di Credito Emiliano (diverso dal personale più rilevante).

La proposta di sistema premiante 2017 è stata elaborata in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione che perseguono una strategia aziendale di crescita finalizzata alla creazione di valore nel tempo in un contesto di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e finanziaria della banca.

Le caratteristiche del piano incentivante del 2017 destinato all'altro personale dipendente di Credito Emiliano si articolano come segue:

- gate di accesso;
- obiettivi di performance Credito Emiliano e determinazione del bonus pool;
- assegnazione premi individuali, modalità di pagamento ed entità massima del bonus.

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 dell'altro personale di tutte le società del Gruppo è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di Common Equity Tier1 di Gruppo e

¹⁶ Il Premio Welfare di Risultato (cd "PWR") che prevede il riconoscimento di servizi/prestazioni di cui ai commi 2 e 3 dell'art.51 del TUIR al conseguimento di specifici obiettivi aziendali (c.d. "Cancelli") ed individuali, collegati a incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al Decreto interministeriale del 25 marzo 2016. Ai fini del riconoscimento del PWR, nel pieno rispetto della vigente normativa, quale unica modalità di attribuzione del PWR, viene attivata una piattaforma denominata "Conto Sociale" al fine di usufruire beni, prestazioni e servizi.

di Loan to Deposit clientela di Gruppo (indicatori che monitorano l'adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo).

Obiettivi di performance e determinazione del bonus pool

Superati i gate di accesso, gli indicatori proposti per misurare la performance coprono sia gli ambiti di redditività e rischio/rendimento sia gli ambiti di crescita del total business (raccolta e impieghi), così come 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 l’accesso al sistema premiante.

Verificata l’apertura dei gate, il Sistema Premiante, e conseguentemente l’accesso al relativo bonus pool, si attivano al raggiungimento di una soglia minima di un superindice composto da:

- Utile Ante Imposte di Credito Emiliano (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali).
- RARORAC di Credito Emiliano: indicatore che misura il rapporto tra i margini reddituali e i rischi assunti coerentemente agli obiettivi fissati nel RAF;

La dimensione del bonus pool è determinata in base al livello di raggiungimento del medesimo superindice e del raggiungimento degli obiettivi di crescita in termini di total business.

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 delle altre Società, superati i medesimi gate di accesso di Gruppo indicati per Credito Emiliano, gli obiettivi sono legati alla redditività e al rischio e sono specifici della Società medesima (con un fattore correttivo collegato all’andamento di Gruppo).

Assegnazione premi individuali, modalità di pagamento ed entità massima del bonus

La coerenza tra le strategie aziendali e gli obiettivi individuali è realizzata con un sistema di key performance indicators (KPI) attraverso il quale i target complessivi vengono distribuiti “a cascata” su tutta la struttura organizzativa centrale e di rete fino a livello di singolo dipendente.

Oltre ad obiettivi legati ai risultati di business, coerentemente alle mansioni svolte, sono contemplati obiettivi qualitativi di efficienza, presidio dei rischi, correttezza nello svolgimento dei processi aziendali, corretta e trasparente gestione della relazione con la clientela (customer satisfaction, reclami ecc.).

L’effettiva partecipazione del singolo ai premi avviene dunque sulla base del risultato finale 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.

Per i soli ruoli commerciali, a fianco del bonus erogato con le modalità sopra descritte, anche per il 2017, è affiancato un meccanismo individuale di incentivazione di tipo MBO collegato alla capacità di attrarre nuovi clienti effettivi e masse (raccolta e impieghi), coerente al modello di servizio agito dalle diverse figure di rete, tenuto conto della redditività del punto vendita. Gli obiettivi sui quali è determinato il premio non sono mai riferiti a singoli prodotti bancari o d’investimento, ma solo a macro-aggregati, assicurando un contesto favorevole ad una relazione esclusivamente improntata al miglior interesse del cliente. L’effettiva assegnazione del premio avviene al termine dell’anno di riferimento, solo dopo aver verificato che non si siano manifestate anomalie nei processi operativi e nelle relazioni con la clientela che, quando significative, portano all’esclusione dal premio.

In ogni caso, l’erogazione della componente variabile al singolo può avvenire 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.

Tra gli strumenti di remunerazione variabile è inoltre previsto l’utilizzo mirato e selettivo 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.

Per quanto attiene il limite massimo annuo di incidenza delle componenti variabili sul fisso (bonus e altre forme di incentivazione eventuali), la soglia è fissata in 1 volta la RAL per i Dirigenti e per l’altro personale. I limiti sono validi sia per i dipendenti Credito Emiliano sia per quelli delle altre Società del Gruppo.

9 Criteri per la determinazione dei compensi da accordare in caso di fine rapporto del personale più rilevante

In linea generale non sono previsti compensi aggiuntivi né benefici pensionistici discrezionali individuali per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica.

Non sono considerati compensi aggiuntivi:

- i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo come ad es. a titolo di indennità sostitutiva del preavviso;
- gli importi determinati da un soggetto terzo in ciò competente, quali l'autorità giudiziaria e/o arbitrale (come ad es. a titolo di indennità supplementare, risarcimento dei danni, retribuzioni perse, ecc.).

In casi di risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa e/o interesse della Società, sotto forma unilaterale o consensuale, possono essere previsti compensi aggiuntivi, obiettivamente motivati, volti a sostenere provvisoriamente il reddito oppure versati a titolo di incentivo all'esodo per l'accompagnamento alla pensione o nell'ipotesi di pensione anticipata o ancora corrisposti al fine di evitare l'alea del giudizio.

L'importo dei compensi aggiuntivi¹⁷ viene definito nella misura massima delle 29 mensilità di retribuzione globale di fatto¹⁸ ed è determinato in coerenza con la disciplina sui licenziamenti prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

I criteri per la definizione di tali compensi sono fondati sul principio della loro correlazione alla performance realizzata nel tempo e ai rischi assunti dalla persona e dalla società.

Eventuali compensi aggiuntivi dovranno, pertanto, essere in linea con le strategie aziendali in un'ottica di lungo periodo, di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e saranno corrisposti nelle forme tecniche e con le qualificazioni giuridiche che consentano l'ottimizzazione dei costi ed il perseguitamento degli obiettivi aziendali.

La determinazione dei compensi aggiuntivi avverrà, inoltre, utilizzando il parametro della retribuzione globale di fatto e valutando caso per caso le circostanze soggettive e oggettive della conclusione del rapporto, tra cui:

¹⁷ Al fine di soddisfare la previsione regolamentare introdotta da Banca d'Italia con il VII aggiornamento della Circolare 285, che richiede l'indicazione da parte delle banche di un limite massimo delle severance anche in termini di numero di annualità di retribuzione fissa e in valore assoluto, si segnala che - stante il rapporto massimo di 1:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa - tale limite, rapportato all'attuale remunerazione fissa del Direttore Generale di Credem, corrisponde a un importo massimo di Euro 2.075.000.

¹⁸ La retribuzione globale di fatto considera la remunerazione fissa, media della remunerazione variabile degli ultimi 3 anni e valore dei benefici in natura.

- l'effettiva durata del rapporto di lavoro e le prestazioni sul piano qualitativo e quantitativo rese della persona nei ruoli da questa ricoperti nel tempo;
- l'eventuale assunzione da parte del soggetto di rischi non adeguati;
- l'allineamento dei comportamenti individuali ai valori aziendali;
- la disponibilità del soggetto ad assumere impegni aggiuntivi (es. riservatezza, non concorrenza);
- la motivazione alla base della cessazione del rapporto, in particolare nelle ipotesi seguenti:
 - litigation, arbitration e alternative dispute resolution: considerando l'interesse a giungere ad una risoluzione consensuale che eviti l'alea di lite e l'importo che presumibilmente verrebbe sostenuto dalla Società nel caso in cui il soggetto dovesse ricevere con esito positivo la tutela giudiziaria delle proprie ragioni;
 - pensione anticipata¹⁹, avendo come limite e 24 mensilità;
 - incentivo all'esodo per l'accompagnamento alla pensione (c.d. prepensionamento), facendo riferimento al periodo massimo di sostegno previsto dalla normativa che regola il Fondo di solidarietà di settore²⁰.

Non sono previsti compensi aggiuntivi nel caso di risoluzione del rapporto per dimissioni volontarie.

Modalità di corresponsione dei compensi aggiuntivi

I compensi aggiuntivi sono soggetti ai meccanismi di pagamento differito in contanti e azioni con gli stessi schemi previsti per la corresponsione della retribuzione variabile al personale rilevante e, in particolare, sono previste clausole di malus e claw-back che ne prevedano la riduzione/revoca nel caso in cui emergano comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo Credem, non conosciuti al momento della stipula dell'accordo di cessazione.

In circostanze eccezionali, dettate dal perseguimento dell'interesse aziendale, che rendessero necessari scostamenti dai criteri di determinazione e dalle modalità di erogazione dei compensi aggiuntivi sopra enunciati, il processo interno che conduce all'attribuzione delle indennità dovrà essere adeguatamente formalizzato e dovrà riportare le motivazioni che hanno condotto ad una valutazione di scostamento rispetto a quanto riportato nelle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea.

Il processo interno dovrà prevedere il coinvolgimento delle funzioni competenti alla valutazione degli impatti di rischio, conformità e adeguatezza, e dovrà essere sottoposto, sentito il Comitato Remunerazioni, alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

¹⁹ Legge n. 92 del 28 giugno 2012.

²⁰ Decreto 28 luglio 2011, Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, ai sensi dell'art 3 della legge 28 giugno 2012, n.92.

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, Capi Servizio e Responsabili di Business Unit.

Non esiste alcuna forma pensionistica e previdenziale discrezionale.

11 Remunerazione collaboratori: Consulenti Finanziari e Agenti in Attività Finanziaria

Nell'ambito della categoria dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato, particolare rilevanza assumono i Consulenti Finanziari e gli Agenti in Attività Finanziaria (consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede con rapporto agenziale).

Per quanto riguarda i Consulenti Finanziari, il reclutamento di questi professionisti avviene in Credito Emiliano e in Banca Euromobiliare, per gli agenti in attività finanziaria specializzati in finanziamenti mediante cessione del quinto dello stipendio/pensione e la delegazione di pagamento avviene in Credito Emiliano, 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, coerentemente alle Disposizioni Banca d'Italia, distinguiamo tra una componente "ricorrente" (fissa) e una componente "non ricorrente" (variabile). La prima, cioè la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, è riferita all'operatività tipica del consulente/agente. Essa si fonda sugli elementi caratteristici del contratto di agenzia dove si prevede una remunerazione basata su provvigioni che rappresentano il corrispettivo naturale dell'attività promozionale (cd. "compensi tabellari" cioè provvigioni legate alla conclusione dell'affare per effetto dell'intervento del consulente/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.

Le diverse forme di compenso previste sono state oggetto di esame da parte delle funzioni aziendali competenti al fine di una corretta qualificazione tra "ricorrente" e "non ricorrente".

Per quanto riguarda la componente "non ricorrente" si citano, a titolo di esempio, alcuni meccanismi incentivanti 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.

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale sono disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili. 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, della tutela e della fidelizzazione della clientela. Inoltre devono prevedere il contenimento dei rischi legali e reputazionali, e il rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili. Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, sono previsti 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 redditività risk adjusted, patrimonializzazione e liquidità del Gruppo stesso;
- la previsione di indicatori qualitativi nell'ambito degli obiettivi che consentono l'accesso ai sistemi premianti (quali ad esempio "arretrato ordini" e assenza o numero reclami);
- l'esclusione dall'erogazione dei premi nel caso di cessazione del rapporto di agenzia;
- l'esclusione dall'erogazione dei premi nei casi di provvedimenti cautelativi e sanzionatori da parte di CONSOB e/o gravi rilievi ispettivi;
- esclusione o eventuale restituzione del premio (claw-back) qualora siano accertati, anche in via giudiziale, comportamenti fraudolenti e improntati alla malafede da parte del consulente/agente, nell'ambito dello svolgimento degli incarichi conferiti.

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 sia per il 2016 sia per il 2017 sono in linea con i contenuti delle Disposizioni di Vigilanza.

Ciascuno degli elementi della Politica di Remunerazione destinati alle diverse fasce di popolazione (personale più rilevante, funzioni di controllo e altro personale) ha una precisa finalità e riconosce specifiche aree di risultato:

- retribuzione fissa: responsabilità, importanza del ruolo, competenza e fidelizzazione;
- retribuzione variabile: obiettivi di lungo periodo, sostenibili in termini di adeguatezza patrimoniale e livello dei rischi, coerenti con una strategia di creazione di valore nel lungo periodo. In sintesi si ritiene che la remunerazione variabile:
 - sia opportunamente parametrata ad indicatori di performance, tenuto conto 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 corretto bilanciamento rispetto alla componente fissa, con una maggiore incidenza per il personale più rilevante, in relazione all'importanza del ruolo e della criticità aziendale dei soggetti in parola;
 - con particolare riferimento al personale più rilevante, sia differita per una congrua parte.

12 Tabelle retributive 2016

La presente relazione è corredata di una serie di tabelle riepilogative delle informazioni quantitative relative alle prassi retributive dell'anno 2016.

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"²¹;

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"²²;

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"²³, sono redatte secondo gli schemi di riferimento indicati da CONSOB e comunque funzionali anche all'assolvimento degli obblighi informativi Banca d'Italia.

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 CONSOB²⁴.

La Tabella 6 "Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività" è predisposta ai fini delle informazioni aggregate per aree di attività nel Gruppo ai sensi delle Disposizioni Banca d'Italia²⁵.

²¹ 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 del paragrafo 1 della Sezione VI del 7° aggiornamento della Circolare n.285 del 17 Dicembre 2013; ai sensi dell'art.450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

²² 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 del paragrafo 1 della Sezione VI del 7° aggiornamento della Circolare n.285 del 17 Dicembre 2013; ai sensi dell'art.450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

²³ 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 del paragrafo 1 della Sezione VI del 7° aggiornamento della Circolare n.285 del 17 Dicembre 2013; ai sensi dell'art.450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

²⁴ 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.

²⁵ Redatta ai sensi del paragrafo 1 della Sezione VI del 7° aggiornamento della Circolare n.285 del 17 Dicembre 2013; ai sensi dell'art.450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

La Tabella 7 “Informazioni sul personale più rilevante la cui remunerazione annua totale di competenza 2016 (remunerazione fissa + remunerazione variabile) è pari o superiore a 1 milione di euro” è predisposta ai sensi delle Disposizioni Banca d’Italia²⁶.

Le Tabelle 8 e 9 “Piani di compensi basati su strumenti finanziari” sono redatte ai sensi degli schemi di riferimento indicati da CONSOB²⁷.

²⁶ Redatta ai sensi del paragrafo 1 della Sezione VI del 7° aggiornamento della Circolare n.285 del 17 Dicembre 2013 e ai sensi dell’art.450 comma 1 lettera i) del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

²⁷ 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; ai sensi dell’art.450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

Signori Azionisti,

sottoponiamo alla Vostra approvazione la politica di remunerazione riguardante gli strumenti utilizzati per Amministratori, dipendenti e collaboratori (così come illustrati con riferimento all'anno 2017) comprensiva dei criteri per la determinazione dei compensi per il personale più rilevante in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (illustrati al Capitolo 9 della relazione).

Fermi restando i principi cardine della Politica di Remunerazione oggetto di auspicata Vostra approvazione, si propone di conferire facoltà al Consiglio di Amministrazione di definire tutti i profili tecnici di dettaglio funzionali all'applicazione della politica retributiva 2017 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.

Si propone altresì di conferire facoltà al Consiglio di Amministrazione di adeguare, se necessario, il sistema di remunerazione alle disposizioni normative adottando, nel caso, ogni più opportuna integrazione e/o modifica finalizzata alla migliore osservanza delle relative prescrizioni.

Al fine di dare attuazione al sistema incentivante 2017 per il personale più rilevante viene sottoposto in questa sede alla Vostra approvazione l'autorizzazione alla 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 30/04/2015, 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 del mese precedente la data in cui il Consiglio di Amministrazione delibera il riconoscimento dei premi.

Vi segnaliamo inoltre che, coerentemente con le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, troverete in allegato alla Relazione l'attestazione della Funzione di revisione interna, limitatamente alle verifiche fino ad ora concluse, sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica di Remunerazione di Gruppo per l'esercizio 2016

Reggio Emilia, 16 marzo 2017

Il Consiglio di Amministrazione

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)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Altri compensi per attività di consulenza e professionali
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Giorgio Ferrari	Presidente del Consiglio di amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2017			0	0	3,3	0	3,3			0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				197,1	31,4	0	0			228,5			
(II) Compensi da controllate e collegate				66,6	0	0	0			66,6			
(III) Totale				263,7	31,4	0	0	3,3	0	298,4			
Ignazio Maramotti	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2017			0	0	3,3	0	3,3			0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46,4	11,2	8,4	0			66,0	6,1		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0	0		
(III) Totale				46,4	11,2	8,4	0	3,3	0	69,3			
Romano Alfieri	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0			0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,8	0	0	0			43,8			
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0			
(III) Totale				43,8	0	0	0	0	0	43,8			
Enrico Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0			43,9
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46,4	18,4	8,4	0			73,2	6,1		
(II) Compensi da controllate e collegate				16,4	0	0	0			16,4	0		
(III) Totale				62,8	18,4	8,4	0	0	0	89,6			
Giorgia Fontanesi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0			0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				47,1	0	0	0			47,1			
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0			
(III) Totale				47,1	0	0	0	0	0	47,1			
Ugo Medici	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0			0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				47,1	18,5	8,4	0			74,0	5,1		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0	0		
(III) Totale				47,1	18,5	8,4	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)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Altri compensi per attività di consulenza e professionali
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Ernestina Morstofolini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0	58,1		0
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			47,1	11,0	0	0				58,1		
	(II) Compensi da controllate e collegate			0	0	0	0				0		
	(III) Totale			47,1	11,0	0	0	0	0	58,1			
Benedetto Renda	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0	0		0
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			43,3	0	0	0				43,3		
	(II) Compensi da controllate e collegate			0	0	0	0				0		
	(III) Totale			43,3	0	0	0	0	0	43,3			
Paola Gina Maria Schiavone	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0	0		0
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			45,0	15,5	0	0				60,5		
	(II) Compensi da controllate e collegate			0	0	0	0				0		
	(III) Totale			45,0	15,5	0	0	0	0	60,5			
Corrado Spaggiari	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0	0		0
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			47,1	14,0	0	0				61,1		
	(II) Compensi da controllate e collegate			0	0	0	0				0		
	(III) Totale			47,1	14,0	0	0	0	0	61,1			
Giovanni Viani	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0	0		0
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			42,8	0	0	0				42,8		
	(II) Compensi da controllate e collegate			0	0	0	0				0		
	(III) Totale			42,8	0	0	0	0	0	42,8			
Lucio Zanon di Valgurata	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2017			0	0	3,3	0	3,3	105,7	6,1	0
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			85,9	11,4	8,4	0				105,7	6,1	
	(II) Compensi da controllate e collegate			41,1	0	0	0				41,1	0	
	(III) Totale			127,0	11,4	8,4	0	3,3	0	150,1			
Anna Maria Allievi	Presidente del Collegio Sindacale	28/04/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018			0	0	0	0	0	28,0		0
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			28,0	0	0	0				28,0		
	(II) Compensi da controllate e collegate			0	0	0	0				0		
	(III) Totale			28,0	0	0	0	0	0	28,0			

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)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Altri compensi per attività di consulenza e professionali
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Giulio Morandi	Presidente del Collegio Sindacale Sindaco effettivo	01/01/2016 - 28/04/2016 28/04/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018			0	0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32,7	0	0	0			32,7			
(II) Compensi da controllate e collegate				63,0	0	0	0			63,0			
(III) Totale				95,7	0	0	0	0	0	95,7			
Maurizio Bergomi	Sindaco effettivo	01/01/2016 - 28/04/2016	approvazione bilancio 2016			0	0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9,3	0	0	0			9,3			
(II) Compensi da controllate e collegate				37,3	0	0	0			37,3			
(III) Totale				46,6	0	0	0	0	0	46,6			
Maria Paglia	Sindaco effettivo	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018			0	0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				28,0	0	0	0			28,0			
(II) Compensi da controllate e collegate				25,5	0	0	0			25,5			
(III) Totale				53,5	0	0	0	0	0	53,5			
Tiziano Scalabrini	Sindaco supplente	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2016			0	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			
Gianni Tanturli	Sindaco supplente	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2016			0	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				40,5	0	0	0			40,5			
(III) Totale				40,5	0	0	0	0	0	40,5			
Giulia De Martino	Sindaco supplente	28/04/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018			0	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	01/01/2016 - 31/08/2016	cessato rapporto ⁽¹⁾			0	0	6,9	0	6,9		3.013,0	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				429,2	0	145,0	0		0	574,2	137,1		0
(II) Compensi da controllate e collegate				27,5	0	0	0		0	27,5	0		0
(III) Totale				456,7	0	145,0	0	6,9	0	608,6			

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)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Altri compensi per attività di consulenza e professionali
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Nazzareno Gregori	Direttore Generale Vice Direttore Generale	01/09/2016 - 31/12/2016 01/01/2016 - 31/08/2016	a revoca			0	0	7,9	0	7,9			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		367,5	0	186,0	0			0	553,5	150,6			0
(II) Compensi da controllate e collegate		16,0	0	0	0			0	16,0	0			0
(III) Totale		383,5	0	186,0	0			7,9	0	577,4			
Angelo Campani	Vice Direttore Generale	01/01/2016 - 31/12/2016	a revoca			0	0	7,8	0	7,8			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		330,0	0	171,0	0			0	501,0	140,6			0
(II) Compensi da controllate e collegate		12,9	0	0	0			0	12,9	0			0
(III) Totale		342,9	0	171,0	0			7,8	0	521,7			
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	01/01/2016 - 31/12/2016	a revoca			0	0	38,3	0	38,3			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		1.063,8	0	568,4	0			0	1.632,2	458,3			0
(II) Compensi da controllate e collegate		127,6	0	0	0			0	127,6	0			0
(III) Totale		1.191,4	0	568,4	0			38,3	0	1.798,1			
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	01/01/2016 - 31/12/2016	a revoca			0	0	29,6	0	29,6			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		828,3	0	134,2	0			0	962,5	101,3			0
(II) Compensi da controllate e collegate		0	0	0	0			0	0	0			0
(III) Totale		828,3	0	134,2	0			29,6	0	992,1			
16 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca	01/01/2016 - 31/12/2016	a revoca			0	0	60,9	0	60,9			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2.101,4	0	464,8	0			0	2.566,2	364,2			0
(II) Compensi da controllate e collegate		55,0	0	0	0			0	55,0	0			0
(III) Totale		2.156,4	0	464,8	0			60,9	0	2.682,0			
36 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate	01/01/2016 - 31/12/2016	a revoca			0	0	50,2	0	50,2			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		0	0	0	0			0	0	0			0
(II) Compensi da controllate e collegate		10.654,3	0	587,3	0			0	11.241,6	349,9			0
(III) Totale		10.654,3	0	587,3	0			50,2	0	11.291,8			

⁽¹⁾ Importo complessivo dei pagamenti collegati alla risoluzione del rapporto di lavoro. Come già reso noto con comunicato stampa del 04/08/2016, l'accordo prevede, oltre al mantenimento dei bonus previsti dai piani in essere a fronte delle attività rese, anche l'obbligo di non svolgere alcuna attività nei settori dell'intermediazione assicurativa, finanziaria e creditizia a fronte di un corrispettivo in contanti e azioni Credito Emiliano, di 3.012.968 Euro lordi, con assoggettamento a clausole di clawback. Un terzo di tale importo è stato erogato up-front e la restante quota sarà differita su 5 anni.

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	ComitatoRischi	Comitato Nomine	Comitato Remunerazioni	Comitato Amministratori Indipendenti
Giorgio Ferrari	60,6	12,1	0,0	191,0	0,0	11,9	0,0	9,0	4,5	6,0	0,0
Ignazio Maramotti	35,0	11,4	0,0	0,0	0,0	11,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Romano Alfieri	35,0	8,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Enrico Corradi	44,8	11,4	0,0	6,6	0,0	11,2	7,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Giorgia Fontanesi	35,0	12,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ugo Medici	35,0	12,1	0,0	0,0	0,0	11,9	6,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Ernestina Morstofolini	35,0	12,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,5	6,0	0,5
Benedetto Renda	35,0	8,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Paola Gina Maria Schwizer	35,0	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,0	0,0	6,0	0,5
Corrado Spaggiari	35,0	12,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,0	4,5	0,0	0,5
Giovanni Viani	35,0	7,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lucio Zanon di Valgiurata	59,1	10,9	0,0	57,0	0,0	11,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Anna Maria Allievi	28,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Giulio Morandi	95,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maurizio Bergomi	46,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maria Paglia	53,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tiziano Scalabrini	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gianni Tanturli	40,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Giulia De Martino	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Adolfo Bizzocchi	0,0	17,3	0,0	10,3	429,2						
Nazzareno Gregori	0,0	10,0	0,0	6,0	367,5						
Angelo Campani	0,0	12,2	0,0	0,7	330,0						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	0,0	58,3	0,0	69,4	1.063,8						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	0,0	0,0	0,0	0,0	828,3						
Altro Personale più rilevante di Credembanca	0,0	47,0	0,0	10,0	2.099,4						
Altro Personale più rilevante delle Società controllate	0,0	116,2	0,0	187,7	10.350,4						

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 ¹	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ²	Fair Value
Ignazio Maramotti	Membro del Consiglio di Amministrazione												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15)			azioni ordinarie Credem 1.749	10,5	0 3 4	16/03/17	6,01	0	azioni ordinarie Credem 700	4,2	2,3
	sistemi premianti anni precedenti (delibere 18/12/14, 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12)		azioni ordinarie Credem 1.052							0	azioni ordinarie Credem 648	3,9	3,8
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						10,5						8,1	6,1
Enrico Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15)			azioni ordinarie Credem 1.749	10,5	0 3 4	16/03/17	6,01	0	azioni ordinarie Credem 700	4,2	2,3
	sistemi premianti anni precedenti (delibere 18/12/14, 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12)		azioni ordinarie Credem 1.052							0	azioni ordinarie Credem 648	3,9	3,8
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						10,5						8,1	6,1

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 ¹	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ²	Fair Value	
Ugo Medici	Membro del Consiglio di Amministrazione													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15)			azioni ordinarie Credem 1.749	10,5	0	16/03/17	6,01	0	azioni ordinarie Credem 700	4,2	2,3	
							3							
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 18/12/14, 19/12/13 e 16/10/14)	azioni ordinarie Credem 1.052				4			0	0	0	2,8	
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale						10,5						4,2	5,1	

Lucio Zanon di Valgiurata	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15)			azioni ordinarie Credem 1.749	10,5	0	16/03/17	6,01	0	azioni ordinarie Credem 700	4,2	2,3	
							3							
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 18/12/14, 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12)	azioni ordinarie Credem 1.052				4			0	azioni ordinarie Credem 648	3,9	3,8	
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale						10,5						8,1	6,1	

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 ¹	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ²	Fair Value
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15)		azioni ordinarie Credem 0	0	0	16/03/17	6,01		azioni ordinarie Credem 0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				azioni ordinarie Credem 44.104	3					0	azioni ordinarie Credem 9.266	55,7	137,1
(III) Totale						0					55,7	137,1	
Nazzareno Gregori	Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15)		azioni ordinarie Credem 37.462	225,0	0	16/03/17	6,01		azioni ordinarie Credem 14.985	90,0	59,6	
(II) Compensi da controllate e collegate				azioni ordinarie Credem 29.235	3					0	azioni ordinarie Credem 5.148	30,9	91,0
(III) Totale						225,0					120,9	150,6	

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

(A)	(B)	(1)	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	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)				(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 ¹	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ²	Fair Value
Angelo Campani	Vice Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15)		azioni ordinarie Credem 31.219	187,5	0 3 4	16/03/17	6,01			azioni ordinarie Credem 12.488	75,0	49,6	
	sistemi premianti anni precedenti (delibere 18/12/14, 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12)	azioni ordinarie Credem 29.235	3							0	azioni ordinarie Credem 5.148	30,9	91,0
(II) Compensi da controllate e collegate					187,5								
(III) Totale												105,9	140,6

5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15)		azioni ordinarie Credem 102.148	613,5	0 3 4	16/03/17	6,01			azioni ordinarie Credem 40.860	245,4	162,4	
	sistemi premianti anni precedenti (delibere 18/12/14, 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12)	azioni ordinarie Credem 96.304	3							0	azioni ordinarie Credem 15.956	95,8	295,9
(II) Compensi da controllate e collegate					613,5								
(III) Totale												341,2	458,3

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 ¹	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ²	Fair Value
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15)		azioni ordinarie Credem 24.394	146,5	0 3 4	16/03/17	6,01		azioni ordinarie Credem 9.760	58,6	38,8	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					146,5					0	azioni ordinarie Credem 4.527	27,2	62,6

16 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15)		azioni ordinarie Credem 110.061	661,0	0 3 4	16/03/17	6,01		azioni ordinarie Credem 44.026	264,4	175,0		
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale					661,0					0	azioni ordinarie Credem 11.735	70,5	189,3	

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 ¹	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ²	Fair Value
23 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate	Sistema premiante 2016 (delibera 08/03/16, 09/03/16, 10/03/16 e 11/03/16)		azioni ordinarie Credem 75.216		451,7	0	16/03/17	6,01		azioni ordinarie Credem 30.086	180,7		108,0
	sistemi premianti anni precedenti (delibere 10/03/15, 11/03/15 e 12/03/15, 11/03/14 e 12/03/14, 12/03/13 e 14/03/13)	azioni ordinarie Credem 66.424	3										
(III) Totale					451,7					0	azioni ordinarie Credem 11.425	68,6	241,9
												249,3	349,9

¹ Media delle quotazioni ufficiali del titolo del mese precedente la data in cui il cda (16/03/2017) ha deliberato il riconoscimento dei premi (cfr. paragrafi 5 e 6 della presente Relazione all'Assemblea)

² Il valore è determinato sulla base della quotazione di chiusura del titolo alla data del cda (16/03/2017) che ha accertato la maturazione delle condizioni per l'attribuzione delle quote dei compensi variabili assegnati nell'anno di riferimento e negli anni precedenti. La consegna effettiva delle azioni nel deposito titoli dei beneficiari avviene successivamente a tale data.

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	
Ignazio Maramotti	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15)	4,2	6,3	2				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 18/12/14, 19/12/13 e 16/10/14)					4,2	2,1	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			4,2	6,3		0	4,2	2,1	0
Enrico Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15)	4,2	6,3	2				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 18/12/14, 19/12/13 e 16/10/14)					4,2	2,1	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			4,2	6,3		0	4,2	2,1	0
Ugo Medici	Membro del Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15)	4,2	6,3	2				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 18/12/14, 19/12/13 e 16/10/14)					4,2	2,1	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			4,2	6,3		0	4,2	2,1	0
Lucio Zanon di Valgiurata	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15)	4,2	6,3	2				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 18/12/14, 19/12/13 e 16/10/14)					4,2	2,1	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			4,2	6,3		0	4,2	2,1	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)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15) sistemi premianti anni precedenti (delibere 18/12/14, 19/12/13 e 16/10/14)	0	0	2				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			0	0		0	145,0	50,0	0
<hr/>									
Nazzareno Gregori	Vice Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15) sistemi premianti anni precedenti (delibere 18/12/14, 19/12/13 e 16/10/14)	90,0	135,0	2				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			90,0	135,0		0	96,0	33,0	0
<hr/>									
Angelo Campani	Vice Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15) sistemi premianti anni precedenti (delibere 18/12/14, 19/12/13 e 16/10/14)	75,0	112,5	2				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			75,0	112,5		0	96,0	33,0	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)
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	
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15)	245,4	368,1	2				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 18/12/14, 19/12/13 e 16/10/14)				0	323,0	117,0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			245,4	368,1		0	323,0	117,0	0
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15)	58,6	87,9	2				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 18/12/14, 19/12/13 e 16/10/14)					75,6	33,4	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			58,6	87,9		0	75,6	33,4	0
16 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2016 (delibera 17/12/15)	265,3	396,6	2				
		altri sistemi variabili fidelizzanti ⁽¹⁾ (delibera 10/03/16)	0	16,0					
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 18/12/14, 19/12/13 e 16/10/14)					199,5	69,0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			265,3	412,6		0	199,5	69,0	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)
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	
23 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		Sistema premiante 2016 (delibera 08/03/16, 09/03/16, 10/03/16 e 11/03/16)	316,8	271,0	2				
		altri sistemi variabili fidelizzanti ⁽¹⁾ (delibera 10/03/16)	27,5	447,5	3				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 10/03/15, 11/03/15 e 12/03/15, 11/03/14 e 12/03/14)					243,0	385,3	
(III) Totale			344,3	718,5		0	243,0	385,3	0

⁽¹⁾ L'importo comprende anche le somme accantonate ai fini dei sistemi fidelizzanti di lungo termine dei Consulenti Finanziari. Dette somme sono soggette alla verifica a scadenza delle condizioni di accesso e verranno corrisposte al personale più rilevante in contanti e azioni Credito Emiliano (il numero delle azioni potrà essere definito in base alla quotazione del titolo alla data di riscatto).

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 (31/12/2015)	Numero azioni acquistate nel 2016	Note	Numero azioni vendute nel 2016	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2016)
ALFIERI Romano	26/02/1934 LFRRMN34B26E253K	CREDEM	0	-		-	0
ALLIEVI Anna Maria	01/08/1965 LLVNMR65M41F205I	CREDEM	0	-		-	0
BERGOMI Maurizio	19/01/1957 BRGMRZ57A19H223L	CREDEM	0	-		-	0
BIZZOCCHI Adolfo	24/08/1953 BZZDLF53M24L820I	CREDEM	36.565	27.360	1	-	63.925
CORRADI Enrico	17/07/1956 CRRNRC56L17H223L	CREDEM	39.325	649	1	-	39.974
DE MARTINO Giulia	02/06/1978 DMRGLI78H42H501M	CREDEM	0	-		-	0
FERRARI Giorgio	16/12/1933 FRRGRG33T16H223P	CREDEM	0	-		-	0
FONTANESI Giorgia	04/08/1971 FNTGRG71M44H223A	CREDEM	5.000	1.500		6.500	0
GREGORI Nazzareno	19/11/1954 GRGNZR54S19B967O	CREDEM	0	15.917	1	-	15.917
MARAMOTTI Ignazio	07/12/1961 MRMGNZ61T07H223Q	CREDEM	325	649	1	-	974
MEDICI Ugo	13/05/1940 MDCGUO40E13H223F	CREDEM	5.200	-		-	5.200
MORANDI Giulio	21/02/1973 MRNGLI73B21D037P	CREDEM	0	-		-	0
MORSTOFOLINI Ernestina	09/03/1959 PGL MRSRST59C49G947N	CREDEM	0	-		-	0
RENDÀ Benedetto	26/05/1951 RNDBDT51E26E974G	CREDEM	362.000	-	2		362.000
PAGLIA Maria	25/12/1954 PGLMRA54T65H223A	CREDEM	0	-		-	0
SCALABRINI Tiziano	18/03/1956 SCLTN56C18I496C	CREDEM	0	-		-	0
SCHWIZER Paola Gina Maria	30/05/1965 SCHPGN65E70F205E	CREDEM	0	-		-	0
SPAGGIARI Corrado	12/02/1939 SPGCRD39B12H223U	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 Igino	10/08/1956 ZNNLGN56M10L219Q	CREDEM	325	649	1	-	974

1 - trattasi di azioni consegnate nell'ambito dei sistemi premianti

2 - di cui n. 262.000 intestate al coniuge Tumbarello Caterina

Tabella 5: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

11 Dirigenti con Responsabilità strategiche	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2015)	Numero azioni acquistate nel 2016 ¹	Numero azioni vendute nel 2016	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2016)
Totale	CREDEM	51.595	82.121	38.341	95.375

1 - di cui 76.121 azioni consegnate nell'ambito dei sistemi premianti

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

Area di attività:	Fisso	Variabile	totale
Organi aziendali di supervisione e gestione della capogruppo	1.467	534	2.001
Retail banking	341.953	29.311	371.264
Corporate functions	50.183	6.021	56.204
Funzioni aziendali di controllo	9.710	1.354	11.064
Investment banking	4.020	1.089	5.109
Asset management	5.847	1.608	7.455
Altre	5.300	657	5.958

Tabella 7: Informazioni sul personale più rilevante la cui remunerazione annua totale di competenza 2016 (remunerazione fissa + remunerazione variabile) è pari o superiore a 1 milione di euro

fasce di remunerazione totale	Personale più rilevante (numero)
da 1.000.000€ a 1.500.000€	4
oltre 1.500.000€	0

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> (8)						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare (12)	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Periodo di vesting (14)
Ignazio Maramotti	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	28/04/16	azioni ordinarie Credem	1.749	cda 16/03/17 cpr 10/03/17	N.D.	6,0061	0 ; 3 ; 4
		30/04/15 30/04/13	azioni ordinarie Credem	3.376	(cda 14/03/16 cpr 07/03/16); (cda 14/03/14 cpr 10/03/14)	N.D.	5,9864; 6,4754	0 ; 3 ; 4 1 ; 2 ; 3
Lucio Zanon di Valgiurata	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	28/04/16	azioni ordinarie Credem	1.749	cda 16/03/17 cpr 10/03/17	N.D.	6,0061	0 ; 3 ; 4
		30/04/15 30/04/13	azioni ordinarie Credem	3.376	(cda 14/03/16 cpr 07/03/16); (cda 14/03/14 cpr 10/03/14)	N.D.	5,9864; 6,4754	0 ; 3 ; 4 1 ; 2 ; 3
Enrico Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione	28/04/16	azioni ordinarie Credem	1.749	cda 16/03/17 cpr 10/03/17	N.D.	6,0061	0 ; 3 ; 4
		30/04/15 30/04/13	azioni ordinarie Credem	3.376	(cda 14/03/16 cpr 07/03/16); (cda 14/03/14 cpr 10/03/14)	N.D.	5,9864; 6,4754	0 ; 3 ; 4 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> (8)						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare (12)	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Periodo di vesting (14)
Ugo Medici	Membro del Consiglio di Amministrazione	28/04/16	azioni ordinarie Credem	1.749	cda 16/03/17 cpr 10/03/17	N.D.	6,0061	0 ; 3 ; 4
		30/04/15	azioni ordinarie Credem	1.754	(cda 14/03/16 cpr 07/03/16)	N.D.	5,99	0 ; 3 ; 4
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale	30/04/15 30/04/14 30/04/13	azioni ordinarie Credem	128.338	(cda 14/03/16 cpr 07/03/16); (cda 13/03/15 cpr 06/03/15); (cda 14/03/14 cpr 10/03/14);	N.D.	5,9864; 7,0876; 6,4754	0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4 1 ; 2 ; 3
Nazzareno Gregori	Direttore Generale	28/04/16	azioni ordinarie Credem	37.462	cda 16/03/17 cpr 10/03/17	N.D.	6,0061	0 ; 3 ; 4
		30/04/15 30/04/14 30/04/13	azioni ordinarie Credem	86.789	(cda 14/03/16 cpr 07/03/16); (cda 13/03/15 cpr 06/03/15); (cda 14/03/14 cpr 10/03/14);	N.D.	5,9864; 7,0876; 6,4754	0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4 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 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 (12)	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Periodo di vesting (14)
Angelo Campani	Vice Direttore Generale	28/04/16	azioni ordinarie Credem	31.219	cda 16/03/17 cpr 10/03/17	N.D.	6,0061	0 ; 3 ; 4
		30/04/15 30/04/14 30/04/13	azioni ordinarie Credem	86.789	(cda 14/03/16 cpr 07/03/16); (cda 13/03/15 cpr 06/03/15); (cda 14/03/14 cpr 10/03/14);	N.D.	5,9864; 7,0876; 6,4754	0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4 1 ; 2 ; 3
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	28/04/16	azioni ordinarie Credem	102.148	cda 16/03/17 cpr 10/03/17	N.D.	6,0061	0 ; 3 ; 4
		30/04/15 30/04/14 30/04/13	azioni ordinarie Credem	276.240	(cda 14/03/16 cpr 07/03/16); (cda 13/03/15 cpr 06/03/15); (cda 14/03/14 cpr 10/03/14);	N.D.	5,9864; 7,0876; 6,4754	0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4 1 ; 2 ; 3
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	28/04/16	azioni ordinarie Credem	24.394	cda 16/03/17 cpr 10/03/17	N.D.	6,0061	0 ; 3 ; 4
		30/04/15 30/04/14 30/04/13	azioni ordinarie Credem	65.796	(cda 14/03/16 cpr 07/03/16); (cda 13/03/15 cpr 06/03/15); (cda 14/03/14 cpr 10/03/14);	N.D.	5,9864; 7,0876; 6,4754	0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4 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 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 (12)	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Periodo di vesting (14)
16 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca	28/04/16	azioni ordinarie Credem	110.061	cda 16/03/17 cpr 10/03/17	N.D.	6,0061	0 ; 3 ; 4
		30/04/15 30/04/14 30/04/13	azioni ordinarie Credem	188.670	(cda 14/03/16 cpr 07/03/16); (cda 13/03/15 cpr 06/03/15); (cda 14/03/14 cpr 10/03/14);	N.D.	5,9864; 7,0876; 6,4754	0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4 1 ; 2 ; 3
		30/04/14	azioni ordinarie Credem	1.854	(cda 14/03/14 cpr 10/03/14)	N.D.	6,475	0 ; 3 ; 4
23 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate	28/04/16	azioni ordinarie Credem	75.216	cda 16/03/17 cpr 10/03/17	N.D.	6,0061	0 ; 3 ; 4
		30/04/15 30/04/14 30/04/13	azioni ordinarie Credem	179.108	(cda 14/03/16 cpr 07/03/16); (cda 13/03/15 cpr 06/03/15); (cda 14/03/14 cpr 10/03/14);	N.D.	5,9864; 7,0876; 6,4754	0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4 1 ; 2 ; 3

¹ Media delle quotazioni ufficiali del titolo del mese precedente la data in cui il cda ha deliberato il riconoscimento dei premi (cfr. paragrafi 5 e 6 della presente Relazione all'Assemblea)

Tabella 9: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		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 (12)	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	27/04/17	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4
Lucio Zanon di Valgjurata	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	27/04/17	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4
Enrico Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione	27/04/17	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4
Ugo Medici	Membro del Consiglio di Amministrazione	27/04/17	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4

Tabella 9: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		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 (12)	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)
Nazzareno Gregori	Direttore Generale	27/04/17	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4
Angelo Campani	Condirettore Generale	27/04/17	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4
6 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	27/04/17	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	27/04/17	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4
14 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca	27/04/17	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4
12 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate	27/04/17	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4

NOTA: il perimetro del personale più rilevante sarà rivisto in relazione alle valutazioni eseguite sulla base dei criteri quantitativi e ad eventuali successive variazioni organizzative del Gruppo.

*Verifiche della Funzione di Revisione Interna in merito alla rispondenza
delle prassi di remunerazione e incentivazione alle politiche approvate
con riferimento all'esercizio 2016 ed al quadro normativo di riferimento*



Reggio Emilia, 10 marzo 2017

Le vigenti disposizioni di vigilanza per le banche diffuse dalla Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione attraverso la Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, prevedono che la Funzione di Revisione Interna verifichi, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa di riferimento.

La normativa prevede che le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie siano portate a conoscenza degli Organi e delle Funzioni aziendali competenti affinché queste si attivino per l'adozione delle eventuali misure correttive, valutandone la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di Vigilanza di Riferimento. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo.

In coerenza con quanto espressamente previsto dalle vigenti disposizioni normative, per lo svolgimento di tale verifica la Funzione di Revisione Interna della Capogruppo Credito Emiliano S.p.A. si è avvalsa del supporto di una primaria società di consulenza specializzata nell'esecuzione di questa tipologia di incarichi. L'incarico è stato conferito in coerenza a quanto sancito dalla disciplina della Banca d'Italia sul sistema dei controlli, assicurando totale indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

Le attività di revisione sono focalizzate sui seguenti sei macro ambiti:

- Governance della Politica di Remunerazione;
- individuazione perimetro personale più rilevante
- struttura del sistema di remunerazione e incentivazione;
- remunerazione e incentivazione a particolari categorie di funzioni aziendali;
- *pay-out* della remunerazione variabile;
- informativa.

La metodologia adottata dal Servizio Audit si ispira alle *best practices* di settore ed è fondata su un approccio *risk-based process oriented* che tiene conto della mappatura dei processi aziendali presente all'interno della Capogruppo e delle società controllate.

Più in dettaglio, la Funzione di Revisione Interna si è dotata di un dettagliato catalogo di rischi associati analiticamente ai differenti processi aziendali (ivi incluso quello al quale fanno riferimento gli accertamenti condotti). A ciascuno di essi è associato un "rischio potenziale" basato su una scala di *rating* strutturata su cinque livelli di severità incrementale; gli esiti delle attività di verifica contribuiscono ad abbattere la rischiosità potenziale e stimare, per ciascuno dei rischi analizzati nell'ambito del processo osservato, il livello di "rischio residuo" (anch'esso strutturato su cinque livelli di severità incrementale).

ESITI DELLE ATTIVITÀ DI VERIFICA

Gli accertamenti condotti dalla Funzione di Revisione Interna in merito alle prassi di remunerazione, limitatamente alle analisi sino ad ora completate, hanno consentito di riscontrare una complessiva adeguatezza in termini di conformità alle politiche approvate per l'esercizio 2016 oltre che alle disposizioni di vigilanza vigenti. I suggerimenti forniti a conclusione delle verifiche sono da inquadrarsi in un contesto di ulteriore miglioramento del processo e degli aspetti di formalizzazione.

Più in dettaglio:

- **Criterio di proporzionalità:** con decorrenza 1° gennaio 2016 il Gruppo Credito Emiliano è stato incluso nel novero degli istituti sottoposti alla vigilanza diretta della Banca Centrale Europea in ragione del raggiungimento del requisito dimensionale definito dalla normativa di riferimento (attivo di bilancio su base consolidata a fine 2014 superiore alla soglia di 30 miliardi di euro)¹. Più in particolare, Credito Emiliano S.p.A. (in qualità di Capogruppo), Banca Euromobiliare S.p.A. (unica banca di diritto italiano appartenente al Gruppo) e Credem International Lux S.A. sono stati considerati "soggetti vigilati significativi" su base individuale e pertanto inclusi nella "*List of significant supervised entities*".

Per quanto argomentato, tenuto conto della quotazione della Capogruppo su mercati regolamentati, nonché del perimetro di applicazione della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 (banche italiane e società capogruppo di un gruppo bancario), le seguenti entità appartenenti al Gruppo Credem sono state identificate come "banche di maggiori dimensioni o complessità operativa" e pertanto soggette ad una più stringente applicazione della normativa:

¹ Art. 6, paragrafo 4 del Regolamento (UE) n. 1024/2013 del Consiglio Europeo del 15 ottobre 2013 e art. 2, paragrafo 16 del Regolamento (UE) n. 468/2014 della Banca Centrale Europea del 16 aprile 2014.

- Credito Emiliano S.p.A.
 - Banca Euromobiliare S.p.A.
- **Definizione di una politica di remunerazione:** Credito Emiliano S.p.A., in qualità di Capogruppo, ha elaborato il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione avente valenza sull'intero gruppo bancario e fornito alle società controllate gli indirizzi necessari alla sua attuazione. Gli accertamenti condotti hanno confermato che le singole banche di diritto italiano appartenenti al Gruppo Credem, coerentemente a quanto consentito dalla vigente normativa di vigilanza nazionale, non hanno redatto una propria politica di remunerazione e incentivazione.
 - **Ruolo degli Organi Aziendali:** i compiti e le responsabilità degli Organi Aziendali coinvolti nel processo di definizione ed applicazione delle politiche di remunerazione del Gruppo Credem, con particolare riferimento all'Assemblea dei Soci, al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e al Comitato Remunerazioni di Gruppo, sono risultati adeguatamente formalizzati nell'ambito del quadro regolamentare interno. Le verifiche condotte non hanno fatto emergere elementi di anomalia connessi all'attuazione delle rispettive mansioni da parte di tali Organi Aziendali.
 - **Ruolo delle funzioni aziendali di controllo di secondo livello:** il processo di definizione delle politiche di remunerazione 2016 ha visto un adeguato coinvolgimento delle Funzioni di *Risk Management* e di *Compliance* ciascuna per le rispettive competenze.
 - **Identificazione del "personale più rilevante":** il Gruppo Credem ha provveduto all'identificazione del personale la cui attività professionale impatta o può impattare il profilo di rischio della banca o del gruppo bancario. Il processo di identificazione del "personale più rilevante", coerentemente alle prescrizioni normative, è stato condotto dalla Capogruppo Credito Emiliano S.p.A. con riguardo a tutte le società del Gruppo attraverso l'applicazione del Regolamento Delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014. Il processo, è risultato adeguatamente formalizzato.
 - **Definizione bonus pool e compensi variabili:** il processo di definizione del *bonus pool* complessivo ed il relativo iter autorizzativo connesso all'assegnazione dei compensi variabili, è risultato adeguatamente formalizzato e caratterizzato da scelte adeguatamente documentate.
 - **Meccanismi di allineamento al rischio:** coerentemente alle indicazioni fornite dalla vigente normativa di riferimento, il sistema di remunerazione 2016 del Gruppo Credito Emiliano ha previsto meccanismi *ex-ante* (*gate* di accesso al sistema premiante, bonus pool, schede KPI per l'assegnazione di premi individuali, limiti alla remunerazione variabile) e criteri *ex-post* di allineamento al rischio (meccanismi di differimento della remunerazione variabile, pagamenti mediante determinate tipologie di strumenti finanziari, clausole di *malus* e *claw back*) differenziati in base alla categoria di personale più rilevante (*risk taker* e funzioni di controllo).

Con l'obiettivo di accertare la piena rispondenza delle politiche di remunerazione 2016 rispetto a quanto approvato dagli Organi Aziendali, il processo di *audit* si completerà nella seconda parte del 2017 attraverso la conduzione di verifiche mirate sul processo di effettiva erogazione degli incentivi (inclusa la parte differita).

Ettore Corsi
(Responsabile Funzione di Revisione Interna Credito Emiliano S.p.A.)

