

**Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea in sede ordinaria convocata per il giorno 30 aprile 2014 in merito al punto 7) dell'ordine del giorno, concernente le Politiche di remunerazione del Gruppo Banca CARIGE**

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione della Banca CARIGE S.p.A. vi ha convocato in Assemblea in sede ordinaria per il giorno 30 aprile 2014 alle ore 10.30 in unica convocazione per discutere e deliberare, tra l'altro, in merito al seguente argomento posto all'ordine del giorno:

**7) Politiche di remunerazione del Gruppo Banca CARIGE**

Si ricorda che le vigenti politiche di remunerazione sono state approvate, da ultimo, dall'Assemblea ordinaria dei soci nella seduta del 29 aprile 2013, nel rispetto delle politiche di contenimento del rischio ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni.

Nella medesima seduta l'Assemblea ha inoltre approvato il "Documento informativo in ordine ai piani di compensi basati su strumenti finanziari", contenente, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emissori Consob, una specifica informativa in ordine ai piani di compensi basati su strumenti finanziari (nello specifico "performance unit") previsti dalle nuove politiche di remunerazione.

Al riguardo si fa presente che:

- in relazione a quanto previsto dalle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate dalla Banca d'Italia, l'Assemblea dei Soci approva le politiche di remunerazione adottate con cadenza

almeno annuale dal Consiglio di Amministrazione; all'Assemblea deve inoltre essere assicurata un'informativa, con cadenza parimenti almeno annuale, sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione;

- ai sensi del combinato disposto degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti Consob, le società quotate sono tenute a sottoporre annualmente all'Assemblea dei soci una Relazione sulla Remunerazione che fornisce un'informativa in ordine all'attuazione delle politiche di remunerazione vigenti nel corso dell'esercizio ed illustra la politica remunerativa del Gruppo per l'esercizio seguente;
- ai sensi del combinato disposto degli artt. 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti Consob le medesime società quotate sono tenute a pubblicare una specifica informativa sui piani di compensi basati su strumenti finanziari, ove adottati.

In forza della predetta normativa primaria, regolamentare e di vigilanza, si sottopone pertanto all'Assemblea dei soci il documento "Relazione sulla Remunerazione", che illustra le nuove Politiche di Remunerazione del Gruppo Carige, approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 marzo 2014 e fornisce un'informativa in ordine all'attuazione delle politiche di remunerazione vigenti nel corso dell'esercizio.

La suddetta Relazione contiene altresì in allegato il "Documento informativo in ordine ai piani di compensi basati su strumenti finanziari", riportante una specifica informativa in ordine ai piani di compensi basati su strumenti finanziari (nello specifico "performance unit") previsti dalle politiche di remunerazione.

Si informa infine che la verifica annuale effettuata dalla Funzione Controlli Interni della Banca in merito alla rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa ha consentito di evidenziare che i presidi e le attività intraprese nella predisposizione delle politiche di remunerazione e nella loro applicazione sono conformi alla vigente normativa di vigilanza.

Premesso quanto sopra, si sottopone all'approvazione dell'Assemblea la seguente proposta:

"L'Assemblea ordinaria degli azionisti della BANCA CARIGE S.p.A. - Cassa di Risparmio di Genova e Imperia del 30 aprile 2014, tenuto conto di quanto dettagliatamente esposto in merito alla politica remunerativa del Gruppo nel documento 'Relazione sulla Remunerazione', nonché nell'allegato 'Documento informativo in ordine ai piani di compensi basati su strumenti finanziari', delibera:

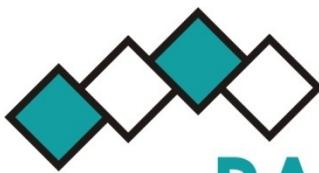
- di prendere atto dell'informativa sottoposta dal Consiglio di Amministrazione in ordine all'attuazione nel corso del precedente esercizio delle Politiche di Remunerazione deliberate dall'Assemblea ordinaria in data 29 aprile 2013;
- di approvare la politica retributiva del Gruppo Banca Carige per il prossimo esercizio, come descritte nella 'Relazione sulla Remunerazione', completa di allegati, di cui alla relazione del Consiglio di Amministrazione sull'inerente punto posto all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria dei soci'.

Genova, 18 marzo 2014

p. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

IL PRESIDENTE

(Dott. Cesare Castelbarco Albani)



# BANCA CARIGE

Cassa di Risparmio di Genova e Imperia

## Relazione sulla remunerazione

(ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia)

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2014



# GRUPPO BANCA CARIGE

## PREMESSA

Il presente documento è stato predisposto in forza di quanto previsto:

- delle vigenti Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia aventi ad oggetto "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari";
- dagli artt. 123-ter del TUF e art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob,

norme applicabili alla CARIGE S.p.A., nella propria qualità di banca quotata, e - con specifico riferimento alle suddette Disposizioni di Vigilanza - alle Banche del Gruppo Bancario di cui essa è Capogruppo.

La presente Relazione non ha ad oggetto pertanto le politiche di remunerazione del comparto assicurativo del Gruppo, per le quali resta ferma la normativa di settore di cui alla Circolare Isvap n. 39/2011, che le Compagnie Assicurative controllate sono tenute ad applicare, fermo restando il necessario allineamento con i principi definiti dalla Capogruppo Banca CARIGE S.p.A. nelle politiche di remunerazione dalla stessa approvate.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Banca Carige S.p.a., riunitosi il 18/03/2014, ha approvato la nuova Politica Retributiva di Gruppo, che tiene conto, sia delle evoluzioni della normativa di settore, sia delle modifiche intervenute a livello di Governance e organizzativo.

La presente Relazione pertanto:

- illustra la nuova politica remunerativa che sarà applicata dal Gruppo Bancario nel corso del prossimo esercizio (anno 2014) (cfr. **Sezione I**);
- fornisce all'Assemblea un'informativa in ordine all'attuazione delle Politiche di Remunerazione vigenti nel corso del precedente esercizio (anno 2013) (cfr. **Sezione II**).

La Relazione è disponibile sul sito internet [www.gruppocarige.it](http://www.gruppocarige.it), nella sezione Governance - Assemblee.

# SEZIONE I

## Politiche di remunerazione 2014

### 1. Premessa

Il presente documento disciplina la politica di remunerazione adottata dal Gruppo Banca Carige (di seguito “Gruppo”) in conformità alla vigente disciplina di vigilanza dettata dalla Banca d’Italia<sup>1</sup> e dalla Consob<sup>2</sup> e alle disposizioni statutarie delle Banche e delle Società che compongono il Gruppo stesso. Il documento definisce il sistema di remunerazione del personale del Gruppo in coerenza con le strategie, gli obiettivi e i risultati aziendali di lungo periodo, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti e in linea con le soglie di tolleranza ai rischi di adeguatezza patrimoniale e di liquidità approvate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione dei rischi. In tale ambito, le presenti disposizioni regolamentari richiedono, in particolare, che la componente variabile della remunerazione sia sostenibile dalla situazione economico-finanziaria del Gruppo nel suo complesso e delle singole Banche/Società che lo compongono e che non limiti la loro capacità di mantenere o di raggiungere un adeguato livello di patrimonializzazione.

### 2. Definizioni

Ai fini del presente documento si intendono:

- per **Capogruppo**, la Banca Carige;
- per **Banche/Società del Gruppo** o che compongono il Gruppo, Banca Carige, Banca Carige Italia, Cassa di Risparmio di Savona, Cassa di Risparmio di Carrara, Banca del Monte di Lucca, Banca Cesare Ponti, Creditis Servizi Finanziari, Centro Fiduciario C.F., Columbus Carige Immobiliare, Immobiliare Carisa;

---

<sup>1</sup> “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” tempo per tempo vigenti.

<sup>2</sup> In particolare, articoli 114-bis e 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998 (Testo Unico della Finanza) e articoli 84-bis e 84-quater del regolamento emittenti (delibera Consob n. 11971/1999 e successive modificazioni), nonché comunicazione congiunta Banca d’Italia-Consob 29.1.2014 “Attuazione degli orientamenti emanati dall’ESMA in materia di politiche e prassi retributive (Mifid)”.

- per **Banche/Società controllate del Gruppo**, Banca Carige Italia, Cassa di Risparmio di Savona, Cassa di Risparmio di Carrara, Banca del Monte di Lucca, Banca Cesare Ponti, Creditis Servizi Finanziari, Centro Fiduciario C.F., Columbus Carige Immobiliare, Immobiliare Carisa;
- per **funzioni aziendali di controllo**, la funzione di conformità<sup>3</sup> (“compliance”), la funzione di revisione interna (“internal audit”), la funzione “risk management”, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- per **remunerazione**, ogni forma di pagamento o di beneficio fisso o variabile, corrisposto direttamente o indirettamente - in contanti, strumenti finanziari o altri beni (“fringe benefit”) - dalle Banche/Società del Gruppo in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale. Sono esclusi i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale del Gruppo e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi;
- per **retribuzione annua lorda fissa (RAL)**, la componente annua fissa lorda della remunerazione del personale dipendente, costituita dalla somma delle mensilità e delle eventuali remunerazioni considerate fisse, previste dai CCNL e dagli eventuali contratti integrativi delle Banche/Società del Gruppo. Per determinate figure di “personale più rilevante” la componente fissa della remunerazione può essere determinata sulla base di specifici contratti individuali stipulati con le Banche/Società del Gruppo;
- per **componente variabile della remunerazione**, ogni forma di pagamento o di beneficio di importo variabile riconosciuto al personale, che dipende dalla “performance” comunque misurata e/o da altri parametri. Sono compresi i compensi riconosciuti in via eccezionale al personale neo-assunto limitatamente al primo anno di impiego (“welcome bonus”) e quelli pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (“golden parachute”). E’ escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale e dai vigenti contratti di lavoro. Per determinate figure di “personale più rilevante” la componente variabile della remunerazione può essere determinata sulla base di specifici contratti individuali stipulati con le Banche/Società del Gruppo;
- per **“performance unit”**, le azioni virtuali della Capogruppo, il cui valore corrisponde al valore di mercato delle sue azioni reali poste a riferimento. Vengono liquidate in denaro al termine del periodo di “lock-up”;

---

<sup>3</sup> Allo stato viene ricompresa in tale ambito anche la Funzione Antiriciclaggio

- per periodo di **“lock-up”**, l’arco temporale di mantenimento delle “performance unit”, ossia il periodo durante il quale le “performance unit” non possono essere liquidate e, quindi, trasformate in denaro;
- per **differimento**, ogni forma di posticipazione, in un arco temporale stabilito, dell’erogazione di parte della componente variabile della remunerazione relativa a un determinato esercizio di riferimento;
- per **aiuti di Stato**, gli interventi pubblici eccezionali di cui beneficiasse eventualmente il Gruppo (ad esempio, i cosiddetti “Tremonti bond” o “Monti bond”).

### 3. Processi decisionali e di controllo del sistema di remunerazione

#### 3.1 Processo decisionale del sistema di remunerazione

Il processo decisionale per la definizione del sistema di remunerazione del personale del Gruppo Banca Carige è così regolato:

- a) l’Amministratore Delegato della Capogruppo formula proposte al Consiglio di Amministrazione della medesima Capogruppo:
  - sulle politiche generali di sviluppo e di gestione nonché di remunerazione del personale della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo;
  - sugli emolumenti degli eventuali componenti la Direzione Generale della Capogruppo;
  - sullo stanziamento complessivo delle risorse economiche da destinare a sistemi di incentivazione e sui relativi criteri di applicazione, proposti da ciascuna Banca/Società del Gruppo.

Inoltre, l’Amministratore Delegato definisce, determinandone il compenso fisso individuale, la posizione economica del personale di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti (ad eccezione dei componenti la Direzione Generale), nel rispetto dei sistemi di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti;

- b) il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:
  - definisce, anche sulla base delle proposte dell’Amministratore Delegato, gli indirizzi della politica di remunerazione del personale della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo e le politiche generali delle risorse umane del Gruppo in coerenza con gli obiettivi dei piani pluriennali e dei “budget” e le riesamina con periodicità almeno annuale;

- sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci della Capogruppo le politiche di remunerazione del personale del Gruppo e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato nonché i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa, formulando alla stessa Assemblea dei soci le proposte di competenza relative alla relazione sulla remunerazione prevista dall'articolo 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998, secondo quanto ivi previsto;
- fornisce annualmente all'Assemblea dei Soci della Capogruppo le prescritte informazioni sull'attuazione del sistema di remunerazione del personale del Gruppo e sui risultati dei relativi controlli;
- stabilisce su proposta del Comitato per la Remunerazione gli ulteriori compensi, rispetto a quelli fissati dall'Assemblea dei soci, per il Presidente, il Vice Presidente, l'Amministratore Delegato, i componenti del Comitato Esecutivo e dei comitati interni allo stesso Consiglio di Amministrazione;
- determina, per ciascuna delle categorie di personale della Capogruppo, l'importo del "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie e verifica la sussistenza delle relative condizioni di accesso;
- approva, per ciascuna delle categorie di personale delle Banche/Società controllate del Gruppo, l'importo del "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie;
- determina la soglia di tolleranza, condizione minima per l'accesso al "bonus annuale" - valida per tutte le categorie del personale del Gruppo ("indicatore di sostenibilità consolidato di Gruppo") - di cui al paragrafo 5.3.1, numero 1) del presente documento, nonché le ulteriori condizioni a livello di Gruppo per l'accesso al predetto "bonus annuale" di cui al paragrafo 5.3.1, numero 3) del presente documento);
- determina i fattori di ponderazione e i valori soglia di cui al paragrafo 5.3.1, numero 3), lettere i), ii) e iii) a. e b., per quantificare l'importo del "bonus annuale" da riconoscere al personale del Gruppo;
- determina, con riferimento al personale della Capogruppo, le erogazioni da attribuire in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno ("welcome bonus") e i compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro;
- definisce, su proposta dell'Amministratore Delegato, gli emolumenti relativi ad eventuali componenti la Direzione Generale della Capogruppo;

- definisce gli emolumenti relativi ai componenti dell'Organismo di Vigilanza ex decreto legislativo n. 231/2001 della Capogruppo e le linee guida circa i compensi dei membri dei medesimi Organismi di Vigilanza delle Banche/Società controllate del Gruppo;
- c) il Comitato per la Remunerazione della Capogruppo formula proposte e/o pareri al Consiglio di Amministrazione della medesima Capogruppo:
- sugli ulteriori compensi, rispetto a quelli fissati dall'Assemblea dei soci, per il Presidente, il Vice Presidente, l'Amministratore Delegato, i componenti del Comitato Esecutivo e dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione;
  - sulle politiche di remunerazione degli esponenti aziendali e dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, anche vigilando sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione di questi ultimi in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
  - sulle politiche di remunerazione del personale del Gruppo nonché dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato, con compiti consultivi in materia di determinazione dei relativi criteri;
  - sulla determinazione, per ciascuna delle categorie di personale della Capogruppo, dell'importo del "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie e sulla verifica della sussistenza delle relative condizioni di accesso;
  - sulla determinazione, con riferimento al personale della Capogruppo, delle erogazioni attribuite in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno di impiego ("welcome bonus") e dei compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro;
- d) l'Assemblea dei soci della Capogruppo:
- stabilisce i compensi fissi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e i gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio stesso e del Comitato Esecutivo;
  - approva e riesamina con periodicità annuale le politiche di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, del personale del Gruppo e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato nonché i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa, secondo quanto stabilito dalla normativa applicabile e dalle disposizioni di vigilanza tempo per tempo vigenti;

- delibera, per quanto di competenza, in ordine alla relazione sulla remunerazione ex articolo 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998, con particolare riferimento alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle politiche suddette;
  - approva gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- e) il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca/Società controllata del Gruppo conformemente alle politiche di remunerazione del Gruppo stesso:
- sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci della Banca/Società stessa le politiche di remunerazione del personale della Banca/Società e degli eventuali collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato nonché i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa, già deliberate dalla Capogruppo;
  - determina e sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, per ciascuna delle categorie di personale della Banca/Società, l'importo del "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie e verifica la sussistenza delle relative condizioni di accesso;
  - determina, con riferimento al personale della Banca/Società, le erogazioni attribuite in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno di impiego ("welcome bonus") e i compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro;
  - fornisce annualmente all'Assemblea dei soci della Banca/Società le prescritte informazioni sull'attuazione del sistema di remunerazione del personale della Banca/Società stessa e sui risultati dei relativi controlli.
- f) l'Assemblea dei soci delle Banche/Società controllate del Gruppo:
- stabilisce i compensi fissi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e i gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio stesso;
  - approva - e riesamina con periodicità annuale - le politiche di remunerazione del personale della Banca/Società e degli eventuali collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato nonché i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa, già deliberate dalla Capogruppo.

### **3.2 Processo di controllo del sistema di remunerazione**

Il processo di controllo del sistema di remunerazione del personale del Gruppo è così regolato:

- a) controllo di conformità normativa, demandato alla Funzione di Conformità della Capogruppo, che provvede a verificare la coerenza delle disposizioni contenute nel presente documento con quanto previsto dalle prescrizioni di legge e di vigilanza e da quelle dello statuto aziendale della medesima Capogruppo;
- b) controlli di conformità operativa, demandati alla Funzione di Conformità della Capogruppo e delle singole Banche/Società controllate del Gruppo e diretti a verificare la conformità operativa dei processi, che espongono il Gruppo a rischi legali e reputazionali, indicati anno per anno dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e di cui al paragrafo 5.3.1, punto 3). Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati fra le attività svolte e quelle previste nei predetti processi, nonché sulla base della significatività degli stessi scostamenti, le predette Funzioni provvedono a formulare un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, in prevalenza basso, in prevalenza alto, alto;
- c) attività di revisione interna, demandata alla Funzione di Revisione Interna della Capogruppo, la quale provvede a verificare il concreto svolgimento del controllo di conformità normativa da parte della Funzione di Conformità della Capogruppo di cui al precedente punto a). La stessa Funzione di Revisione Interna della Capogruppo e la Funzione di Revisione Interna delle singole Banche/Società controllate del Gruppo provvedono a verificare il concreto svolgimento della conformità operativa dei processi da parte della Funzione di Conformità della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo di cui al precedente punto b). Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati e della loro significatività, le predette Funzioni provvedono a formulare un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, in prevalenza basso, in prevalenza alto, alto.

Inoltre la Funzione di Revisione Interna della Capogruppo provvede a verificare la conformità operativa delle attività svolte per l'attuazione delle politiche di remunerazione da parte delle Banche/Società del Gruppo, con le medesime attività previste dalle prescrizioni di legge e di vigilanza di cui al precedente punto a). Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati e della loro significatività, la suddetta Funzione provvede a formulare un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, in prevalenza basso, in prevalenza alto, alto.

Le Funzioni di Conformità e di Revisione Interna della Capogruppo, per quanto di rispettiva competenza, portano a conoscenza del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, entro la data di approvazione del bilancio di esercizio consolidato, i risultati delle verifiche indicate nei precedenti punti a), b) e c) con riferimento alle singole Banche/Società del Gruppo stesso.

Le Funzioni di Conformità e di Revisione Interna delle singole Banche/Società controllate del Gruppo portano, entro la data di approvazione del bilancio di esercizio per quanto di competenza, i risultati delle anzidette verifiche di cui ai punti b) e c) ai relativi Consigli di Amministrazione.

Il Collegio sindacale della Capogruppo verifica, sentiti anche il Comitato Controllo e Rischi e la revisione contabile, nonché avvalendosi delle Funzioni di controllo della Capogruppo e delle singole Banche/Società controllate del Gruppo, la conformità operativa relativamente ai processi di pertinenza dei componenti degli organi di supervisione strategica e di gestione e di coloro che esercitano funzioni equivalenti a quella di direttore generale della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo. Inoltre, il Collegio sindacale della Capogruppo verifica, sentito anche il Comitato Controllo e Rischi, la conformità operativa dei processi di competenza delle singole Funzioni di controllo della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo.

Il Comitato per la Remunerazione della Capogruppo assiste il Consiglio di Amministrazione della medesima Capogruppo nell'attività di vigilanza e monitoraggio, nonché nell'aggiornamento delle regole e dei principi previsti per le politiche di remunerazione, al fine di assicurarne la conformità alla normativa. In particolare:

- verifica la corretta applicazione del sistema di remunerazione concernente i responsabili delle funzioni aziendali di controllo in collaborazione con il Comitato Controllo e Rischi;
- verifica la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata per il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nonché per il “personale più rilevante”;
- verifica l'effettivo coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- monitora l'applicazione delle delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in tema di remunerazione, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance, la coerenza del sistema di incentivazione e la gestione del rischio;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e all'Assemblea dei soci.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo valuta la rilevanza delle eventuali carenze emerse dal processo di controllo innanzi descritto, ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia.

#### **4. Identificazione del "personale più rilevante" del Gruppo**

Ai fini del riconoscimento della componente variabile della remunerazione, l'identificazione del "personale più rilevante", ossia delle categorie di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo e delle singole Banche/Società che lo compongono, è basata sulle caratteristiche operative e organizzative del Gruppo stesso e delle sue singole componenti e del livello di rischiosità apportato da ciascuna di esse.

In particolare, con cadenza almeno annuale e con riferimento alla determinazione della componente variabile della remunerazione del personale del Gruppo e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato, la Funzione Risorse Umane di ciascuna delle Banche/Società del Gruppo, ove presente, individua il "personale più rilevante" e formalizza il processo seguito e i suoi esiti (ossia la predisposizione dell'elenco del "personale più rilevante" per l'esercizio di riferimento) alla Funzione Risorse Umane della Capogruppo. Quest'ultima determina il "personale più rilevante" del Gruppo, avvalendosi anche della collaborazione della Funzione Organizzazione, della Funzione Risk Management e del Responsabile della Funzione di appartenenza del soggetto in esame.

I casi di variazione in corso d'anno sono sottoposti agli organi competenti della Capogruppo, ai fini della determinazione della componente variabile della remunerazione.

La Funzione Risorse Umane di ciascuna delle Banche/Società del Gruppo predispone le comunicazioni individuali destinate a ciascuno dei soggetti individuati, in cui si riportano le motivazioni per cui il soggetto stesso è stato considerato come appartenente al "personale più rilevante". La Funzione Risorse Umane della Capogruppo predispone le comunicazioni dirette ai Direttori Generali e agli Amministratori Delegati delle Banche/Società del Gruppo.

La Funzione di Conformità della Capogruppo e di ciascuna delle Banche/Società del Gruppo verifica che tutte le attività sopra descritte siano conformi alla vigente normativa di vigilanza.

La Funzione di Revisione Interna della Capogruppo e di ciascuna delle Banche/Società del Gruppo verifica la corretta attuazione del processo rispetto a quanto definito.

Il processo di individuazione del "personale più rilevante" è basato sulla ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative ecc.), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione dei rischi, conformemente ai criteri qualitativi e quantitativi fissati dall'inerente Regolamento delegato UE.

Sulla base dei suddetti criteri sono comunque identificate quale "personale più rilevante" le seguenti categorie di personale, ove presenti, di ciascuna Banca/Società del Gruppo:

- a) Amministratori Delegati e Direttori Generali;
- b) Responsabili delle principali linee di "business", funzioni aziendali, aree geografiche;

- c) Soggetti che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo;
- d) Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo.

Il personale delle Banche/Società del Gruppo che non rientra nelle sopra indicate categorie è a sua volta suddiviso nelle seguenti categorie di personale:

- i) altri dirigenti;
- ii) restante personale.

## **5. Caratteristiche del sistema di remunerazione**

### **5.1 Componenti della remunerazione**

Il sistema di remunerazione del personale del Gruppo è articolato nelle seguenti componenti:

- 1) una componente fissa di remunerazione, determinata:
  - i) per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo, dalle relative Assemblee ordinarie dei soci a norma del loro statuto aziendale;
  - ii) per il Presidente, il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato, nonché per i componenti del Comitato Esecutivo e dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo relativamente agli ulteriori compensi (collegati, per i membri dei comitati e unitamente ai rimborsi delle spese, a specifici parametri, quali frequenza delle riunioni, distanza dal domicilio ecc.) rispetto a quello di cui al precedente punto i), dal Consiglio di Amministrazione della medesima Capogruppo;
  - iii) per il Presidente, il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato delle Banche/Società controllate del Gruppo relativamente agli ulteriori compensi rispetto a quello di cui al precedente punto i), dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna delle Banche/Società controllate del Gruppo;
  - iv) per il personale dipendente della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo, dai relativi contratti di lavoro (collettivi e/o individuali), ivi inclusa l'indennità di posizione spettante al personale delle funzioni aziendali di controllo;

- 2) una componente variabile della remunerazione basata su un piano di incentivazione di breve termine di durata annuale (“bonus annuale”) per tutto il personale del Gruppo, che prevede il riconoscimento del “bonus” ove ne siano soddisfatte le prescritte condizioni per l’assegnazione e nella misura, nelle forme e nei tempi prestabiliti, secondo quanto indicato nei paragrafi 5.2, 5.3, 5.4 e 5.5. Sono incluse anche le componenti variabili della remunerazione eventualmente previste da contratti individuali del “personale più rilevante”.

L’anzidetta componente variabile della remunerazione, comprese le parti della stessa previste da contratti individuali del “personale più rilevante”, non può formare oggetto di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti, che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nell’inerente meccanismo retributivo.

Se il Gruppo beneficiasse di aiuti di Stato, alle categorie di “personale più rilevante” della Capogruppo indicate nel punto a) del paragrafo 4 non viene riconosciuto nessun “bonus”, salvo che ciò non sia giustificato<sup>4</sup>.

Possono essere riconosciuti eventuali premi aziendali<sup>5</sup> e altri “benefit” di utilità personale e familiare, e ciò sia mediante delibere unilaterali aziendali (assicurazione infortuni, assicurazione rischi professionali/extraprofessionali), ovvero mediante accordi individuali (auto aziendali), ovvero mediante accordi collettivi di secondo livello (assistenza sanitaria, trattamenti pensionistici integrativi o complementari delle prestazioni INPS). Inoltre, mediante accordi collettivi di secondo livello potranno eventualmente essere previsti, innovativamente, piani di “flexible benefits”, qualora le previsioni fiscali e/o contributive consentano effettivamente all’Azienda di contenere i costi del personale mediante l’attivazione di tale strumento retributivo<sup>6</sup>.

Per alcune figure professionali sono previsti premi pluriennali a fronte di patti di durata minima o di non concorrenza, da erogarsi in relazione al carattere strategico del ruolo rivestito da tali figure.

Sono vietate tutte le forme di remunerazione dirette a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di “malus” o di “claw-back” analoghi a quelli previsti nel paragrafo 5.5) derivanti da precedenti impieghi.

---

4 Come ad esempio nel caso di esponenti aziendali che abbiano sostituito quelli in carica quando sono stati acquisiti gli aiuti di Stato.

5 In materia le Banche/Società del Gruppo applicano le previsioni normative tempo per tempo previste dalla contrattazione nazionale, e/o da quella di secondo livello.

6 Al personale potrà venire erogato un pacchetto retributivo percepito come più efficiente, mentre l’Azienda potrà contenere i costi del personale, perseguitando al contempo il fine di attrarre, fidelizzare o motivare le risorse.

## **5.2 Misura della componente variabile della remunerazione annua**

Per le forme di remunerazione variabile previste per il “personale più rilevante” l’importo su base annua delle stesse non può superare il limite del 70% della RAL, salvo per quanto disciplinato dai contratti individuali, che possono prevedere un importo su base annua della componente variabile fino al 100% della RAL. Per il personale di controllo rientrante nel “personale più rilevante” tale limite è fissato al 30% della RAL. Per il restante personale, il limite in questione non può eccedere il 50% della RAL.

Eventuali erogazioni attribuite in via eccezionale al personale neo-assunto limitatamente al primo anno di impiego (“welcome bonus”) concorrono alla determinazione degli anzidetti limiti del 100%, del 50% e del 30% della RAL per il primo anno, ma non sono sottoposti alle prescrizioni di cui ai successivi paragrafi 5.3, 5.4 e 5.5. I compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (“golden parachute”) di cui al paragrafo 5.6 non vanno invece computati nel calcolo dei richiamati limiti.

## **5.3 Collegamento tra “bonus” e risultati**

### **5.3.1 Riconoscimento del “bonus annuale”**

Il “bonus annuale” viene riconosciuto al personale subordinatamente al rispetto integrale delle condizioni di accesso (“cancelli di accesso”) di seguito indicate:

- 1) per qualsiasi categoria di personale, di un indicatore di sostenibilità consolidato di Gruppo, consistente nella previsione di un utile<sup>7</sup> nel conto economico consolidato dell’esercizio di riferimento e nel conseguimento del medesimo utile consolidato per un importo pari ad almeno il 70% del suo valore previsto;
- 2) per qualsiasi categoria di personale e in aggiunta a quanto previsto nel precedente punto 1), della permanenza del rapporto di lavoro<sup>8</sup>;
- 3) per qualsiasi categoria di personale (ad esclusione di quello delle funzioni aziendali di controllo per gli indicatori di cui al successivo punto i) e in aggiunta a quanto previsto nei precedenti punti 1) e 2):

---

<sup>7</sup> “Utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte” (voce 280 del conto economico consolidato) al netto dei proventi da riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al “fair value” di proprie passività.

<sup>8</sup> Salvo il caso di quiescenza, “mortis causa” e previsioni specifiche contenute in contratti individuali.

- i) di indicatori di redditività<sup>9</sup>, di adeguatezza patrimoniale<sup>10</sup> e di liquidità<sup>11</sup> a livello consolidato di Gruppo (coefficienti tecnici consolidati), i cui valori soglia sono fissati di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo;
- ii) del giudizio di rischio di conformità operativa (in prevalenza basso o basso), formulato dalla Funzione di Conformità della Capogruppo a livello di Gruppo sui processi di anno in anno definiti dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo;
- iii) dello specifico giudizio di rischio di conformità operativa (in prevalenza basso o basso), formulato:
  - a. dalle singole Funzioni di Conformità delle Banche/Società del Gruppo sui processi, o su parte degli stessi, di pertinenza di ciascun beneficiario dei “bonus” diverso da quelli di cui al successivo punto b.;
  - b. dal Collegio sindacale della Capogruppo per la Capogruppo e per le Banche/Società controllate del Gruppo sui processi, o su parte degli stessi, di pertinenza degli esponenti aziendali, ossia dei componenti degli organi di supervisione strategica e di gestione e di coloro che esercitano funzioni equivalenti a quella di direttore generale, nonché dei processi di pertinenza delle funzioni aziendali di controllo della Capogruppo e delle Banche/Società controllate.

Nel caso di mancato rispetto, per un determinato anno di riferimento, anche di uno solo dei suddetti cancelli di accesso il “bonus annuale” non viene riconosciuto.

Se per un determinato anno di riferimento tutti i richiamati cancelli di accesso sono rispettati, l'importo del “bonus annuale” da riconoscere al personale viene calcolato ponderando il suo valore pieno sulla base dei pesi attribuiti di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, in funzione di prefissati valori soglia, ad appositi indicatori:

---

<sup>9</sup> “RORAC lordo”, dato dal rapporto tra l’utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte (al netto dei proventi da riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al “fair value” di proprie passività) e la media del valore totale dei requisiti patrimoniali di vigilanza a fronte dei rischi di credito e controparte, di mercato e operativo calcolati alla fine di ciascun trimestre dell’esercizio di riferimento. Tale indicatore sarà considerato a partire dall’esercizio 2015.

<sup>10</sup>“Coefficiente di capitale primario di classe 1” (“Common Equity Tier 1 Ratio”), dato dal rapporto, alla fine dell’esercizio di riferimento, tra il “capitale primario di classe 1” (“common equity tier 1”) di cui all’articolo 50 del Regolamento UE n. 575 del 26.6.2013 e l’importo complessivo dell’esposizione al rischio calcolato secondo l’articolo 92, paragrafi 3 e 4, del predetto Regolamento.

<sup>11</sup>“Coefficiente di copertura della liquidità” (“Liquidity Coverage Ratio”) alla fine dell’esercizio di riferimento, di cui all’articolo 412 del Re-golamento UE n. 575 del 26.6.2013. Tale indicatore sarà considerato a partire dall’esercizio 2015.

- i) reddituali<sup>12</sup> e di efficienza<sup>13</sup>, per il “personale più rilevante” delle categorie a), b) e c) di cui al paragrafo 4 e per gli “altri dirigenti”;
- ii) di risultato<sup>14</sup>, per il “personale più rilevante” delle categorie b) e c) di cui al paragrafo 4 e per gli “altri dirigenti” e in aggiunta agli indicatori reddituali e di efficienza del punto precedente;
- iii) di risultato<sup>15</sup>, per il “restante personale”.

Qualora non fosse rispettato il “requisito combinato di riserva di capitale” stabilito dalle pertinenti disposizioni della circolare della Banca d’Italia n. 285/2013, il “bonus annuale” può essere riconosciuto solo alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla medesima circolare.

### 5.3.2 Riconoscimento del “bonus” di contratti individuali

Ai fini del riconoscimento delle forme di remunerazione variabile previste da contratti individuali del “personale più rilevante” valgono gli indicatori contemplati dai contratti stessi, che devono comunque risultare coerenti, in analogia, con quelli indicati nel paragrafo 5.3.1.

Qualora non fosse rispettato il “requisito combinato di riserva di capitale” stabilito dalle pertinenti disposizioni della circolare della Banca d’Italia n. 285/2013, le anzidette forme di remunerazione variabile potranno essere riconosciute solo alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla medesima circolare.

### 5.4 Forme e termini di corresponsione dei “bonus”

L’importo del “bonus annuale” riconosciuto al “personale più rilevante” secondo le disposizioni di cui al paragrafo 5.3.1 è suddiviso in:

- a) una quota “up-front” del 60%, da corrispondere entro il mese di Luglio dell’anno successivo a quello di riferimento;
- b) cinque quote annue di pari importo, complessivamente pari al residuo 40%, differite in un periodo quinquennale successivo a quello di corresponsione della quota “up-front” e da corrispondere a loro volta entro il mese di Luglio di ciascun anno.

---

<sup>12</sup> “Utile netto consolidato rettificato del costo del capitale complessivo”, dato dalla differenza - a livello consolidato di Gruppo - tra l’utile netto del conto economico e il costo del capitale complessivo (convenzionalmente fatto pari all’8% del capitale complessivo ICAAP); “Utile netto individuale rettificato del costo del capitale complessivo”, dato dalla differenza - a livello individuale di ogni singola Banca/Società del Gruppo - tra l’utile netto del conto economico e il costo del capitale complessivo (convenzionalmente fatto pari all’8% del capitale complessivo ICAAP).

<sup>13</sup> “Cost/income consolidato corretto per il rischio”, dato dal rapporto - a livello consolidato di Gruppo - tra i costi operativi e il margine di intermediazione ridotto delle rettifiche di valore dei crediti.

<sup>14</sup> Parametri di “performance” della “scheda bilanciata obiettivi” delle unità organizzative dirette.

<sup>15</sup> Parametri di “performance” della “scheda bilanciata obiettivi”.

L'anzidetto "bonus annuale" riconosciuto al "personale più rilevante" è corrisposto:

- per il 50%, sia della quota "up-front" sia di quelle differite, in denaro;
- per il restante 50%, sia della quota "up-front" sia di quelle differite, eventualmente bilanciandolo tra "performance unit" della Capogruppo e gli strumenti finanziari individuati dall'inerente Regolamento delegato UE in tema di requisiti standard regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile<sup>16</sup>.

Ai fini della determinazione del numero di "perfomance unit" e di eventuali altri strumenti finanziari da assegnare, la valutazione del loro valore viene effettuata con riferimento al momento in cui tali benefici sono riconosciuti al personale destinatario.

Il periodo di "lock-up" delle "performance unit" e quello di mantenimento (vincolo alla vendita) degli eventuali altri strumenti finanziari assegnati è di due anni per quelli attribuiti "up-front" e di un anno per quelli differiti. Eventuali dividendi o interessi spettanti ai predetti altri strumenti finanziari non possono essere distribuiti o corrisposti prima del termine dell'intero periodo di differimento.

Tutte le disposizioni suddette si applicano, in analogia, anche alle forme di remunerazione variabile previste da contratti individuali del "personale più rilevante".

L'importo del "bonus annuale" riconosciuto agli "altri dirigenti" e al "restante personale" secondo le disposizioni di cui al paragrafo 5.3.1 viene corrisposto in unica soluzione in denaro entro il mese di Luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Qualora non fosse rispettato il "requisito combinato di riserva di capitale" stabilito dalle pertinenti disposizioni della circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, il "bonus annuale" e le forme di remunerazione variabile previste da contratti individuali potranno essere corrisposti solo alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla medesima circolare.

## **5.5 Meccanismi di "malus" e di "claw-back"**

Il sistema di correzione "ex-post" rappresentato dalla clausola di "malus" è un meccanismo che opera nel periodo di differimento, prima della loro corresponsione, delle quote posticipate del "bonus annuale".

In base alla clausola di "malus" la corresponsione delle quote differite del predetto "bonus annuale" è sottoposta al rispetto di tutti i cancelli di accesso di cui al paragrafo 5.3.1 e dei relativi valori soglia

---

<sup>16</sup> Nel 2014 solo in "performance unit", in quanto non risulta possibile utilizzare altri strumenti finanziari.

previsti per l'anno precedente quello di corresponsione. Pertanto, se per un determinato anno anche uno solo dei predetti cancelli di accesso non è rispettato, le pertinenti quote differite del "bonus" non vengono corrisposte.

Il suddetto meccanismo di "malus", con il conseguente impedimento a corrispondere le quote differite del "bonus", agisce anche nei seguenti casi:

- i) comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per il Gruppo o per una singola Banca/Società dello stesso;
- ii) violazioni degli obblighi imposti dall'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dall'articolo 53, commi 4, 4-ter, 4-quater, del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- iii) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo o di una singola Banca/Società dello stesso.

Nei predetti casi i), ii) e iii) devono essere anche restituite tutte le quote "up-front" e differite già corrisposte del "bonus" (clausola di "claw-back")<sup>17</sup>.

I suindicati meccanismi di "malus" e di "claw-back" si applicano anche alle forme di remunerazione variabile previste da contratti individuali del "personale più rilevante".

Qualora non fosse rispettato il "requisito combinato di riserva di capitale" stabilito dalle pertinenti disposizioni della circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, le quote differite del "bonus annuale" e delle forme di remunerazione variabile previste da contratti individuali del "personale più rilevante" potranno essere corrisposte solo alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla medesima circolare.

## 5.6 Compensi di fine rapporto

I compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica ("golden parachute") - ivi compresi quelli previsti da contratti individuali del "personale più rilevante" - sono sottoposti al rispetto dei cancelli di accesso di cui al paragrafo 5.3.1, ad esclusione di quello indicato nel numero 2) di detto paragrafo, e dei relativi valori soglia previsti per l'anno precedente quello di attribuzione.

Essi sono suddivisi in:

- a) una quota "up-front" del 60%, da corrispondere nell'anno di attribuzione;

---

<sup>17</sup> Indicazioni più dettagliate circa le casistiche e i periodi di riferimento saranno contenute in appositi regolamenti attuativi.

- b) tre quote annue di pari importo, complessivamente pari al residuo 40%, differite in un periodo triennale successivo a quello di corresponsione della quota “up-front” e da corrispondere a loro volta in ogni anno di differimento.

Il 50% delle anzidette quote “up-front” e differite viene corrisposto in denaro, l’altro 50% bilanciandolo eventualmente tra “performance unit” e degli altri strumenti finanziari individuati dall’inerente Regolamento delegato UE in tema di requisiti standard regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile<sup>18</sup>.

Ai fini della determinazione del numero di “perfomance unit” e di eventuali altri strumenti finanziari da assegnare, la valutazione del loro valore viene effettuata con riferimento al momento in cui tali benefici sono attribuiti. Il periodo di “lock-up” delle “performance unit” e quello di mantenimento (vincolo alla vendita) degli altri strumenti finanziari assegnati è di due anni per quelli attribuiti “up-front” e di un anno per quelli differiti. Eventuali dividendi o interessi spettanti ai predetti altri strumenti finanziari non possono essere distribuiti o corrisposti prima del termine dell’intero periodo di differimento.

Si applicano anche i meccanismi di “malus” e di “claw-back” di cui al paragrafo 5.5.

Qualora non sia rispettato il “requisito combinato di riserva di capitale” stabilito dalle pertinenti disposizioni della circolare della Banca d’Italia n. 285/2013, i compensi di fine rapporto possono essere corrisposti solo alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla medesima circolare.

Tutte le suddette disposizioni non si applicano:

- 1) ai “golden parachute” pattuiti in connessione con operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale, ii) sono di ammontare non superiore a quello previsto dall’inerente normativa di Vigilanza; iii) prevedono clausole di “claw-back” che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo o di Banche/Società dello stesso;
- 2) agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale; ii)

---

<sup>18</sup> Nel 2014 solo in “performance unit”, in quanto non risulta possibile utilizzare altri strumenti finanziari.

favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non producono effetti distorsivi "ex ante" sui comportamenti del personale; iv) prevedono clausole di "claw-back" che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo o di "Banche/Società dello stesso.

## **5.7 Remunerazione dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato**

Il compenso che remunerà i contratti della specie è determinato dalle Banche/Società del Gruppo in stretto rapporto con l'utilità che essa ricava dall'opera di chi presta collaborazione.

Il compenso viene determinato in base a sistemi progressivi di provvigioni in relazione agli importi di attività finanziarie intermediate rilevate sistematicamente a certe date, nel caso in cui il contratto abbia ad oggetto la promozione di affari o la vendita di prodotti.

Ove invece l'oggetto del rapporto sia la prestazione di un'attività intellettuale occorre tener conto dei livelli di compenso che offre il mercato di riferimento anche in relazione al pregi qualitativo della prestazione dedotta in contratto, nonché della professionalità del collaboratore.

## **6. Informative sul sistema di remunerazione**

### **6.1 Informative all'Assemblea dei soci**

Conformemente alle vigenti disposizioni in materia di politiche di remunerazione del personale dettate dalla Banca d'Italia e dalla Consob all'Assemblea dei soci della Capogruppo deve essere sottoposta annualmente secondo quanto previsto dal paragrafo 3.1, lettera d):

- un'informativa sulle politiche di remunerazione del personale del Gruppo e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato che si intendono adottare nell'esercizio di riferimento delle stesse (informativa "ex ante");
- un'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione del personale del Gruppo e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato adottate nell'esercizio precedente (informativa "ex post");
- un'informativa specifica sui piani di compensi basati su strumenti finanziari, ove adottati.

Le informative suddette, soggette all'approvazione dell'Assemblea per quanto concerne le Politiche e i piani annuali che si intendono adottare nell'esercizio di riferimento delle stesse, sono dirette a far comprendere in maniera chiara e completa le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, i controlli svolti sulle stesse, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al "trend" del settore. A questi fini, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo fornisce all'Assemblea dei soci informazioni sui seguenti aspetti:

- 1) il processo decisionale seguito per definire la politiche di remunerazione, comprese informazioni sulla composizione e sul mandato del Comitato per la Remunerazione, su eventuali consulenti esterni dei cui servizi la Capogruppo si è avvalsa e sul ruolo degli organi e delle funzioni interessate, sul numero di riunioni effettuate durante l'anno dal predetto Comitato;
- 2) le modalità attraverso cui viene assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati;
- 3) le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra le quali i criteri utilizzati per la valutazione dei risultati, l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento con particolare riguardo ai meccanismi di correzione "ex post" per i rischi;
- 4) i rapporti fra la remunerazione variabile e quella fissa del "personale più rilevante", determinati sia in fase di approvazione "ex ante" delle politiche di remunerazione sia in fase di erogazione;
- 5) gli indicatori di "performance" presi come riferimento per la remunerazione variabile, inclusi i piani basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari;
- 6) le ragioni sottostanti alle scelte dei sistemi di remunerazione variabile e a ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;
- 7) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività;
- 8) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante", con l'indicazione dei seguenti elementi:
  - i. gli importi remunerativi per l'esercizio, suddivisi in componente fissa e variabile, e il numero dei beneficiari;
  - ii. gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie;
  - iii. gli importi delle remunerazioni differite, distinguendo tra le parti già accordate e non;
  - iv. gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti attraverso meccanismi di correzione dei risultati;
  - v. i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto pagati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;

- vi. gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato pagato a una singola persona;
- 9) il numero delle persone remunerate con almeno 1 milione di euro, ripartito in fasce di pagamento di 500.000 euro, per le remunerazioni comprese tra 1 e 5 milioni di euro, e in fasce di pagamento di 1 milione di euro, per le remunerazioni superiori a 5 milioni di euro;
- 10) la remunerazione complessiva di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e del restante “Personale Più Rilevante”.

Il Consiglio di Amministrazione di ciascuna delle Banche/Società controllate del Gruppo fornisce annualmente all'Assemblea dei soci di dette Banche/Società informative analoghe alle precedenti.

## **6.2 Informative al pubblico e alle Autorità di Vigilanza**

La Capogruppo pubblica sul sito internet le informazioni di competenza sulle politiche di remunerazione del personale del Gruppo e di ognuna delle predette Banche/Società e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato.

La Capogruppo trasmette alle Autorità di Vigilanza i dati e le informazioni dalle stesse richieste in materia di remunerazione del personale del Gruppo.

## SEZIONE II

### Documento di attuazione delle politiche di remunerazione 2013

#### Premessa

Si fornisce di seguito un'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione 2013 volta ad accrescere la consapevolezza degli *stakeholder* rispetto alle politiche retributive messe in atto, alle prassi ed ai risultati raggiunti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di *business*, la *performance* aziendale e una sana politica di gestione del rischio.

La presente Sezione, articolata in due parti, contiene:

- nella prima parte:
  - un'informativa sulle modalità (processi e controlli) con cui sono state attuate nel Gruppo Banca Carige nel corso del 2013 le politiche di remunerazione (di seguito Politiche 2013);
  - una relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2013 agli organi sociali e al personale delle Banche/Società del Gruppo incluse nel perimetro definito nelle Politiche 2013;
- nella seconda parte:
  - il prospetto di sintesi complessiva delle remunerazioni corrisposte nel 2013 agli organi sociali e al personale del Gruppo Bancario, aggregate per aree di attività, secondo quanto previsto dalle disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia del 30 marzo 2011 “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”, così come richiesto anche dalle nuove inerenti Disposizioni di Vigilanza;
  - le informazioni quantitative sulle remunerazioni riferite all'anno 2013, relative ai componenti degli Organi di amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo, in conformità alle tabelle previste dalla Delibera Consob 11971/1999, come modificata dalla Delibera Consob 18049/2011 (seconda parte della sezione II dello schema 7-bis) e coerenti con quanto richiesto per il “personale più rilevante” alla lettera “g” delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia del 30/3/2011.

## **Parte 1: Definizione ed attuazione delle Politiche di Remunerazione**

### **1. Processo decisionale e di controllo attuato**

Il processo delle Politiche 2013 per il Gruppo Banca Carige ha seguito un iter decisionale definito, come di seguito descritto.

Ai processi decisionali, di monitoraggio e vigilanza sul sistema di remunerazione e incentivazione hanno concorso - ciascuno per le proprie competenze - i seguenti Organi sociali ed aziendali:

- Assemblea dei Soci della Capogruppo;
- Collegio Sindacale;
- Comitato per la Remunerazione;
- Comitato Controllo e Rischi;
- Funzioni di Controllo;
- Consigli di Amministrazione e Assemblee dei Soci delle singole Banche/Società controllate del Gruppo.

Ai sensi di quanto previsto dallo statuto sociale, in conformità alla vigente normativa di vigilanza, l'approvazione delle politiche di remunerazione è riservata all'Assemblea ordinaria dei soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, che è tenuto a dare attuazione nel corso dell'esercizio alle politiche deliberate dalla stessa Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta dell'11 marzo 2013, ha riesaminato e confermato le Politiche di Remunerazione già approvate dall'Assemblea dei soci in data 27/4/2012, fatti salvi alcuni affinamenti alle modalità applicative delle medesime conseguenti all'avvenuto avvio operativo della Banca Carige Italia e agli esiti delle verifiche effettuate dai Controlli Interni con particolare riguardo all'opportunità di prevedere meccanismi di adeguamento del metodo operativo di calcolo e attribuzione delle Performance Unit in caso di operazioni straordinarie sul capitale.

Le politiche di remunerazione del Gruppo così definite, sono state sottoposte, per quanto di competenza, all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di Banca Carige Spa del 29 aprile 2013.

Ciascuna Banca/Società del Gruppo ha provveduto, attraverso i propri Organi competenti, al recepimento integrale delle Politiche 2013.

Si segnala che nella predisposizione delle Politiche 2013, Banca Carige Spa si è avvalsa di primaria società di consulenza in materia di compensation a livello nazionale e internazionale.

Nel processo di approvazione ed attuazione delle politiche è altresì fattivamente coinvolto il Comitato per la Remunerazione, costituito in seno al Consiglio con compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali, nonché in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del management della Banca.

Il Comitato per la Remunerazione è composto da un minimo di tre ad un massimo di cinque membri, scelti tra i Consiglieri non esecutivi, in maggioranza indipendenti, secondo le migliori competenze e disponibilità ad espletare l'incarico. Almeno un componente possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il Comitato nomina tra i propri componenti indipendenti, a maggioranza assoluta, il Presidente, con compiti di coordinamento dei lavori del Comitato medesimo.

Gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche si devono astenere dal partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Ai lavori del Comitato può partecipare il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco designato dal Presidente del Collegio e possono assistere, su invito del Comitato, membri della Direzione Generale o singoli Dirigenti, in particolare il Dirigente preposto al Risk Management, la cui partecipazione si renda di volta in volta necessaria per chiarire meglio determinati aspetti con riferimento ai punti posti all'ordine del giorno. Ai lavori del Comitato assiste, inoltre, un esponente della Segreteria Generale, con funzioni di verbalizzazione.

Nel corso dell'Esercizio il Comitato per la Remunerazione si è riunito 8 volte, con una durata media di circa trenta minuti.

Il Regolamento del Comitato prevede che il medesimo si riunisca ognqualvolta si renda necessario alla luce delle funzioni ad esso attribuite e, in particolare prima delle riunioni del Consiglio di Amministrazione al cui ordine del giorno siano iscritte materie inerenti l'attività del Comitato: pertanto il numero di riunioni per l'esercizio 2013 non è stato pianificato in via anticipata.

Con riferimento all'esercizio 2014, alla data di approvazione della presente Relazione si è già tenuta 1 riunione del Comitato per la Remunerazione.

Come detto, il Comitato formula proposte e pareri al Consiglio di Amministrazione in ordine alla definizione delle politiche di remunerazione a favore dei componenti degli Organi sociali e del personale, nonché degli eventuali piani basati su strumenti finanziari, da sottoporre all'approvazione

dell'Assemblea ai sensi dello Statuto sociale; formula altresì pareri in ordine alle periodiche informative sottoposte all'Assemblea sull'attuazione delle politiche di remunerazione dalla medesima deliberate.

Il Comitato è altresì chiamato ad assistere il Consiglio di Amministrazione nell'assicurare che detti sistemi tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni.

Inoltre il Comitato, nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea:

1. presenta al Consiglio di Amministrazione proposte o esprime pareri in ordine agli ulteriori compensi del Presidente, del Vice Presidente, dell'Amministratore Delegato, ove nominato, nonché dei componenti del Comitato Esecutivo e dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, ove non deliberati dall'Assemblea;
2. presenta al Consiglio di Amministrazione proposte o esprime pareri in merito ai criteri in base a cui determinare una parte significativa della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche o, eventualmente, degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche, anche in relazione ai risultati economici conseguiti dalla Società ed al raggiungimento di obiettivi specifici, fermo restando che tali criteri non sono applicabili al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ed ai Responsabili delle funzioni di controllo interno;
3. valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, ove nominato, o dal Direttore Generale; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio verificando l'effettivo conseguimento dei risultati e degli obiettivi di cui al punto precedente; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia; esprime un giudizio qualitativo sull'attività svolta dalla Direzione Generale, nonché su quella svolta dal Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e, sentito il Comitato Controllo e Rischi, dai Responsabili delle funzioni di controllo interno;
4. con riferimento alle stock option ed agli altri sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari, presenta al Consiglio di Amministrazione le proprie raccomandazioni in relazione all'eventuale utilizzo dei suddetti sistemi ed a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione. In particolare, il Comitato formula proposte al Consiglio in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno e monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani eventualmente approvati dall'Assemblea dei soci su proposta del Consiglio;

5. esprime al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo un parere in ordine alle proposte relative alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche delle Controllate aventi rilevanza strategica, ai sensi dell'art. 2389 Cod. Civ., nonché della Direzione Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche delle medesime Società.

Nel corso dell'Esercizio il Comitato ha avuto modo di operare concretamente:

- in occasione dell'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, delle "Politiche di remunerazione del Gruppo Banca CARIGE", documento successivamente sottoposto all'Assemblea dei Soci del 29/4/2013;
- formulando le previste valutazioni qualitative in ordine all'attività svolta nell'anno 2012 dalla Direzione Generale, dal Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e dai Responsabili delle funzioni di controllo interno, ai fini della concreta applicazione per i medesimi del sistema incentivante, in conformità a quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione adottate;
- in occasione della determinazione degli ulteriori compensi da corrispondere al Presidente, al Vice Presidente, all'Amministratore Delegato e ai Consiglieri Membri di Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, nonché della determinazione dei compensi da corrispondere al Responsabile di una Funzione di Controllo;
- in occasione della nomina di Amministratori in Controllate aventi rilevanza strategica, formulando un parere circa la determinazione degli inerenti compensi;
- in occasione dell'informativa all'Assemblea dei Soci in ordine all'attuazione delle politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato: in tale sede il Comitato ha altresì esaminato il report delle attività di verifica, svolte dalla funzione di controllo interno ai sensi di quanto previsto dalla vigente normativa di vigilanza, in merito alle modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo.

In linea con le vigenti disposizioni di vigilanza, l'attuazione delle politiche di remunerazione deliberate dall'Assemblea è specificamente monitorata dalle funzioni di controllo aziendale ed in particolare:

- dalla Funzione di Conformità, che è chiamata a verificare la coerenza del sistema premiante aziendale con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, al fine di evitare il ricorso a metodi e criteri che possano incentivare comportamenti ad alto rischio di non conformità normativa;

- dalla Funzione di Revisione Interna, che effettua annualmente una verifica in ordine alla coerenza dei sistemi remunerativi applicati con la normativa di riferimento.

Si precisa che nella definizione delle politiche di remunerazione non sono stati assunti quali modelli di riferimento le politiche retributive di altre società, fatte salve le necessarie valutazioni e/o comparazioni effettuate in merito ai livelli retributivi medi del settore.

Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione prevede che, nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato assicuri idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali e, in particolare, che abbia la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché di avvalersi eventualmente di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Si riporta di seguito la tabella riepilogativa delle percentuali di partecipazione degli attuali esponenti del Comitato per la Remunerazione alle riunioni tenutesi con riferimento al presente mandato:

Componente	Carica	Numero Riunioni	Presenze	% di presenza
Prof. Avv. Lorenzo Cuocolo	Presidente	3	3	100%
Dott. Luca Bonsignore	Membro	3	3	100%
Dott.ssa Evelina Christillin	Membro	3	1	33%
Dott. Philippe Marie Michel Garsault	Membro	3	0	0%
Rag. Lorenzo Roffinella	Membro	3	3	100%

## 2. Remunerazione dei componenti gli organi sociali

Le politiche di remunerazione 2013 hanno confermato con riferimento a tutti gli Amministratori - ad eccezione di quanto infra specificato con riferimento alla nuova figura dell'Amministratore Delegato della Capogruppo - la tradizionale politica della Banca, che non ha mai previsto per tali esponenti piani di incentivazione o componenti di remunerazione variabile basati sulle performance aziendali, fatta salva l'opportuna previsione di adeguati meccanismi volti a collegare maggiormente la remunerazione stessa all'impegno ed alle responsabilità assunte nei diversi incarichi.

Le suddette politiche hanno pertanto previsto, ai sensi di Statuto, una ulteriore remunerazione, sempre quale componente fissa, ai componenti del Comitato Esecutivo, nonché degli ulteriori Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, remunerazione da commisurarsi alle responsabilità, ai compiti e alla frequenza delle riunioni dei singoli Organi e Comitati: il riferimento a tali oggettivi parametri ha consentito di fornire adeguata motivazione e trasparenza degli emolumenti conferiti, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

Gli emolumenti degli Amministratori sono stati così delineati, intendendosi quale “base” il compenso stabilito dall’Assemblea dei Soci, come infra precisato, ferma restando altresì la corresponsione delle relative medaglie di presenza e il sistema dei rimborsi spese applicati in via forfetaria (commisurati a loro volta ai compiti, alla frequenza delle riunioni e alla distanza del domicilio dalla Sede):

Consiglio di Amministrazione	base 100	100
Comitato Esecutivo	100+fino a 50%	fino a 150
Comitato per il Controllo Interno	100+fino a 25%	fino a 125
Comitato per la Remunerazione	100+fino a 15%	fino a 115
Comitato per le Nomine	100+fino a 10%	fino a 110

Le predette linee guida sono state applicate anche agli esponenti aziendali delle Banche controllate, in quanto in linea con la classe dimensionale e le caratteristiche di “Banca Rete” delle medesime Società e con le responsabilità gestionali dei rispettivi Amministratori, ferma restando l’inapplicabilità dei criteri stabiliti dalla Capogruppo per i Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, che le Banche controllate non hanno costituito, in considerazione della minore complessità operativa e dimensionale, nonché della loro caratteristica di Società non quotate.

In relazione alla nomina da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo della nuova figura dell’Amministratore Delegato, con decorrenza 5 novembre 2013, è ora presente all’interno del Gruppo un Amministratore, individuato come esponente del personale più rilevante dalle approvande Politiche di Remunerazione per il 2014, per il quale è prevista, oltre alla remunerazione fissa stabilita dall’Assemblea ed integrata dal Consiglio ai sensi dell’art. 2389 del Codice Civile, una parte variabile

della remunerazione in linea con quanto previsto dalla vigente normativa di vigilanza, comprensiva di una parte corrisposta in strumenti finanziari.

Nel corso dell'esercizio:

- l'Assemblea dei Soci della Capogruppo tenutasi in data 30 settembre 2013 ha determinato i compensi dei neonominati Membri del Consiglio di Amministrazione;
- in data 15 ottobre 2013 il Consiglio di Amministrazione della Banca Carige ha deliberato in ordine agli ulteriori compensi da attribuirsi al Presidente, al Vice Presidente ed ai componenti del Comitato Esecutivo e dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione in quanto Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi di quanto previsto dall'art. 2389, 3° comma, del Codice Civile e dall'art. 23, 5° comma, dello Statuto;
- in data 29 ottobre 2013 il medesimo Consiglio ha inoltre deliberato gli ulteriori compensi da attribuire al neo Amministratore Delegato, sempre ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, del Codice Civile e dell'art. 23, 5° comma, dello Statuto;

Inoltre, con riferimento alle Banche controllate del Gruppo:

- rispettivamente in data 16 aprile 2013 e 17 aprile 2013, le Assemblee della Banca Cesare Ponti, nonché della Banca del Monte di Lucca e della Cassa di Risparmio di Carrara, hanno provveduto al rinnovo del proprio Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, determinando i compensi degli Amministratori e dei Sindaci;
- nella seduta del 4 marzo 2013 l'Assemblea della Banca Carige Italia, in relazione al proprio avvio operativo, ha deliberato in merito ai compensi dei Membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, non deliberati in sede di costituzione della Società;
- successivamente i Consigli di Amministrazione delle predette Banche controllate del Gruppo, hanno deliberato gli ulteriori compensi degli Amministratori incaricati di ulteriori cariche (Presidenti, Vice Presidenti e Amministratori Delegati, ove nominati) ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, del Codice Civile;
- nella seduta del 19 aprile 2013, l'Assemblea della Cassa di Risparmio di Savona ha deliberato il rinnovo del Collegio Sindacale, determinando i compensi dei Sindaci.

### **3. Remunerazione del Personale Dirigente**

La Capogruppo Banca Carige Spa ha provveduto ad aggiornare le politiche di remunerazione precedentemente definite, sulla scorta di quanto previsto dalla vigente normativa di Banca d'Italia.

Con le Politiche 2013 sono stati adottati alcuni affinamenti conseguenti:

- all'avvenuto avvio operativo in data 1/1/2013 della Banca Carige Italia S.p.a., cui la Capogruppo ha conferito il ramo di azienda costituito dalla propria rete Extra Liguria, comprensivo del personale individuato nell'atto del conferimento;
- alla riorganizzazione della stessa Banca Carige Italia con cui è stata introdotta la posizione di Direttore Generale (con contestuale soppressione delle figure dell'Amministratore Delegato, del Condirettore Generale e del Vice Direttore Generale);
- alla conseguente revisione del perimetro del Personale più Rilevante;
- ad aspetti operativi legati allo strumento "Performance Unit" anche in relazione alle indicazioni emerse in sede della verifica annuale dei Controlli Interni.

#### **3.1 Identificazione del "personale più rilevante" del Gruppo Carige**

Nell'ambito dell'attuazione delle Politiche 2013, la Capogruppo ha attivato l'aggiornamento del processo di autovalutazione, al fine di individuare le categorie di soggetti con impatto rilevante sul rischio alla luce dei nuovi assetti organizzativi di Banca Carige e di Banca di Carige Italia intervenuti nel corso del 2013.

L'identificazione è stata effettuata attraverso un'analisi organizzativa e retributiva tesa a verificare la complessità del ruolo agito in termini di impatti sui risultati e sull'assunzione dei rischi.

Tale analisi ha consentito di identificare quale "personale più rilevante", oltre alle risorse già individuate della Capogruppo Banca Carige S.p.A., un determinato numero di risorse della controllata Banca Carige Italia S.p.A..

La Capogruppo ha identificato come soggetti "più rilevanti" le seguenti posizioni:

- Direttore Generale della Capogruppo. Si specifica che con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/10/2013, dal 5/11/2013 tale figura è stata sostituita da quella dell'Amministratore Delegato che, ai sensi dell'art. 27 dello statuto della Banca svolge anche le funzioni di Direttore Generale;

- Condirettori Generali della Capogruppo (n. 2);
- Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno (n. 6)<sup>19</sup>, nel cui ambito viene compreso il Vice Direttore Generale Governo e controllo della Capogruppo, Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili;
- Responsabile della linea di business (Rete) a diretto riporto del Condirettore Generale Prodotti e Mercato della Capogruppo;
- Responsabile Finanza a diretto riporto del Condirettore Generale (Prodotti e Mercato)
- Responsabile Crediti a diretto riporto del Condirettore Generale (Prodotti e Mercato)

Sono inoltre state identificate come soggetti “più rilevanti” le seguenti posizioni dirigenziali della Controllata Banca Carige Italia S.p.A.:

- Direttore Generale di Banca Carige Italia S.p.A.;
- Responsabile della linea di business (Mercato) a diretto riporto del Direttore Generale.

Si precisa che la percentuale di “personale più rilevante” rispetto all’organico medio del Gruppo Bancario riferito al 31/12/2012 è coerente con la percentuale (pari allo 0,29%) risultante dal benchmark di settore italiano condotto da ABI nell’ambito della rilevazione effettuata nell’anno 2013 delle politiche retributive riferite all’anno 2012 del personale più rilevante nel settore del credito italiano<sup>20</sup>.

### **3.2 Remunerazione corrisposta nel 2013 – Descrizione Politiche in materia di componente fissa e variabile**

La politica retributiva per il 2013 è stata articolata tendenzialmente e in linea generale sugli assi di intervento di seguito descritti.

---

<sup>19</sup> Si precisa che il numero dei soggetti presi in considerazione per la compilazione delle tabelle della parte 2 della presente sezione è pari a 7 in quanto comprensivo di un Dirigente cessato in data 31/3/2013.

<sup>20</sup> Fonte Monitoraggio ABI -2012 - Raccolta di dati presso Banche e Gruppi bancari maggiori e medi - ottobre 2013

### **3.2.1 Remunerazione fissa**

Nell'esercizio 2013, nonostante l'indirizzo delle Politiche 2013 volto ad un progressivo e tendenziale adeguamento delle retribuzioni fisse individuali al benchmark di settore, gli interventi finalizzati ad una graduale equilibratura dei principali gap in materia di retribuzione fissa sono stati assai limitati.

In particolare è stata prevista una rimodulazione dei parametri delle fasce dirigenziali di appartenenza per l'indennità di posizione dei Dirigenti "Controller", commisurandola con posizione e responsabilità ricoperte.

Si precisa che l'indennità di posizione risponde alle vigenti previsioni normative tale per cui i compensi fissi dei responsabili delle funzioni di controllo interno, risk management e compliance e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari devono essere di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

### **3.2.2 Remunerazione variabile di breve termine**

#### Parametri ad obiettivo

La componente di incentivazione variabile di breve termine (IBT) è collegata all'assegnazione di obiettivi (sia quantitativi, sia qualitativi) correlati in caso di raggiungimento degli stessi, ad erogazioni di incentivi nell'anno successivo a quello di riferimento.

I parametri ad obiettivo riferiscono a:

- parametri quantitativi di performance relativi a livelli minimi di indicatori economici (Utile netto d'esercizio della Banca e Consolidato) e di efficienza (cost/income corretto per il rischio), che interiorizzano le perdite attese derivanti dalle rettifiche di valore di bilancio relative ai crediti. Gli indicatori economici vengono poi ulteriormente rettificati per tener conto del costo del capitale complessivo, come stimato ai fini ICAAP. In relazione a quest'ultimo aspetto il costo del capitale complessivo a rettifica dei suddetti indicatori economici è stato calcolato applicando la percentuale dell'8% sui requisiti di capitale. La generalità e ponderazione dei suddetti parametri varia in relazione crescente al livello di inquadramento dei Dirigenti;
- parametri di performance relativi alla scheda bilanciata obiettivi delle strutture di sovrintendenza (solo per Direttori Centrali e Dirigenti);
- parametri qualitativi risultanti da un giudizio del Comitato per la Remunerazione per il Direttore Generale e i Condirettori e Vice Direttori Generali e della Direzione Generale per i restanti

Dirigenti. Tale giudizio tiene conto non soltanto delle performance economiche finanziarie dei singoli, ma anche di altri parametri quali ad esempio la realizzazione dei progetti strategici previsti dal piano industriale, l'adesione ai valori aziendali e lo sviluppo professionale.

Si precisa che, nella valutazione delle performance dei Dirigenti c.d. "Controller" viene utilizzato un giudizio qualitativo da parte del Comitato per la Remunerazione, sentito il Comitato Controllo e Rischi, il quale fornisce una proposta di valutazione che scaturisce in concreto dall'esame contestuale di tre fattori: complessità del business e della dimensione economico-finanziaria gestita contabilmente, valore dei titoli di esperienza e competenza posseduti, importo degli incentivi attribuiti a Dirigenti omologhi a livello di inquadramento.

#### Modalità di erogazione e rapporto variabile/fisso

La componente variabile della remunerazione di breve termine, la cui entità "target" (ossia corrispondente al 100% degli obiettivi) è rimasta invariata<sup>21</sup>, viene eventualmente erogata:

- *a tutti i dirigenti (compresi i dirigenti controller)*: in denaro e nell'esercizio successivo a quello di assegnazione degli obiettivi, senza previsione di differimento;
- *al personale più rilevante* in parte in denaro (con le stesse modalità di erogazione dei dirigenti) e in parte in strumenti finanziari, pari al 20% del premio target (30% per il Direttore Generale) collegati al valore delle azioni della Capogruppo, (performance unit) soggetto ad un periodo di "non trasformabilità" in denaro (c.d. "lock up") pari a 2 anni.

Più in particolare sono stati previsti *ex ante* i seguenti rapporti tra retribuzione variabile di breve termine "target", e retribuzione fissa (RAL) in base a diverse fasce dirigenziali.

#### Personale più rilevante

TOP Management e Direttori Centrali: l'entità "target" del premio annuale previsto è compresa in un range tra il 35% e il 50% della RAL individuale.

---

<sup>21</sup> L'ammontare del premio target IBT è compreso in un range che va da € 25.000 per il personale Dirigente ad € 200.000 per il Direttore Generale

### Dirigenti “Controller”

L'entità “target” del premio annuale (IBT) è ridotta di circa il 60%; tale riduzione viene parzialmente colmata con la previsione di un'indennità di posizione parametrata alla fascia dirigenziale di appartenenza.

### Altri Dirigenti

L'entità “target” del premio annuale prevista è compresa in un range tra il 20% e il 35% della RAL individuale, senza previsione di differimento.

#### **3.2.3 Remunerazione variabile di Lungo Termine**

Le Politiche 2013 prevedono per tutta la Dirigenza anche un incentivo variabile di lungo termine (ILT) triennale, indicativamente pari a una RAL del grado o della fascia di appartenenza e tiene conto della tipologia di figura professionale.

L'ILT è liquidato in performance unit. Il numero di performance unit assegnato al Dirigente è funzione del target di ILT diviso il prezzo dell'azione al momento dell'assegnazione (media ultimo trimestre di contrattazione antecedente il mese di assegnazione).

L'eventuale premio ILT è erogato in denaro alla fine del triennio di “vesting” pro rata (1/3 per ciascuno dei seguenti tre anni) in relazione:

- alla media delle performance positive (comunque con un minimo di 2 annualità positive) conseguite nel sistema IBT;
- a fronte della permanenza in Azienda;
- in relazione alla solidità patrimoniale della Banca (verifica del livello dell'indice TIER 1);
- a condizione che la Banca e il Gruppo siano in utile;
- al controvalore dell'azione risultante dalla media dell'ultimo trimestre di contrattazione antecedente il mese di pagamento (novembre).

Le modalità di attribuzione, di calcolo delle performance unit e di verifica delle condizioni per l'erogazione del premio sono analoghe per l'IBT differito previsto per il “personale più rilevante”.

### 3.2.4 Meccanismi di malus

Il sistema di remunerazione variabile “differito” così definito è quindi compatibile con il concetto di “malus”, poiché l’erogazione sarà sottoposta al conseguimento di obiettivi di performance coerenti con la solidità patrimoniale e l’efficacia reddituale della Banca e inoltre la natura stessa dello strumento performance unit fa sì che a fronte di variazioni negative del valore dell’azione alla fine del periodo di “vesting” penalizzi il Dirigente in termini di premio a lui destinato.

Inoltre al fine di preservare l’Azienda dalle conseguenze di significative oscillazioni del corso del titolo, è previsto un differenziale massimo (“cap”) pari al 50% del suddetto valore delle unità azionarie predeterminate, oltre il quale l’ammontare dell’erogazione da corrispondersi in denaro non potrà essere superata.

Si precisa in particolare che le previsioni di distribuzione di premi incentivanti su periodi temporali successivi a quello di riferimento, in strumenti finanziari collegati al valore delle azioni con l’ulteriore clausola di permanenza in azienda del Dirigente garantisce nel complesso sostenibilità e conformità alle richieste dell’Organo di Vigilanza con riferimento alle politiche di mantenimento (retention) al fine di allineare gli incentivi con gli interessi aziendali di lungo termine.

### 3.2.5 Erogazioni corrisposte nell’esercizio 2013

Nel corso del 2013 il Gruppo Banca Carige ha posto in atto una manovra di contenimento delle retribuzioni variabili da erogare nell’anno, in relazione ai non positivi risultati di gestione.

In particolare si sottolinea che alla luce della Comunicazione della Banca d’Italia del 13 marzo 2013 che precludeva la possibilità “*di riconoscere o pagare bonus a valere sui risultati dell’esercizio 2012 ai componenti degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione, al direttore generale, nonché ad altro “personale più rilevante” la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all’intera azienda qualora l’esercizio 2012 chiuda in perdita oppure con un risultato di gestione – rettificato per tenere conto dei rischi - negativo*”, secondo le indicazioni in merito fornite anche dal Comitato per la Remunerazione nella seduta del 25/6/2013:

- non sono stati erogati al Top Management i premi relativi al Sistema Incentivante di Breve Termine 2012;
- ai fini dell’erogazione del premio del sistema incentivante di breve termine 2012 la performance individuale raggiunta dai Dirigenti e valida ai fini del calcolo del relativo premio è

stata considerata nella misura del 50% e di conseguenza sono stati conteggiati gli inerenti premi; ciò ha determinato una sensibile contrazione dei costi rispetto a quelli stimati in fase di budget e con una conseguente riduzione *ex post* di circa il 50% del rapporto IBT/RAL rispetto a quello *ex ante*.

In tale contesto si evidenza inoltre che con riferimento alla Gestione del Piano Retributivo 2009-2011, le cui entità del premio “target” erano già state ridotte del 50% dalle precedenti Politiche, per tenere conto della non positiva dinamica congiunturale dell’economia nazionale ed internazionale, in relazione ai risultati economici della Banca e del Gruppo non positivi non è stato effettuato il pagamento della seconda tranches del premio.

Per connessione di argomento e con riferimento alla sommatoria della Retribuzione Fissa e Variabile, ossia alla Retribuzione Globale annua, si precisa che i differenziali retributivi delle figure apicali Carige nei confronti dei primi livelli impiegatizi sono di gran lunga minori rispetto a quelli di analoghe aziende del settore o di altri settori. Ciò testimonia una volta di più l’attenzione ai costi e all’equità retributiva interna ed esterna di Carige che fa parte della cultura della Banca.

### **3.2.6 Benefici addizionali per il personale Dirigente**

Relativamente ai benefici addizionali, è stata assegnata ad alcune posizioni un’auto aziendale, con riserva di valutare in prosieguo l’eventualità di procedere ad un graduale allineamento alle prassi di mercato relativamente ai benefit nel loro complesso (in particolare per quel che concerne l’auto aziendale, l’assistenza sanitaria e l’assicurazione infortuni).

Infine, si precisa che per quanto concerne le coperture assicurative sono previste le seguenti polizze:

- sanitaria;
- rischi professionali ed extra professionali;
- long term care;
- D&O (“Directors’ and Officers’ Liability Insurance”).

Con riferimento alle coperture previdenziali o pensionistiche sono previsti trattamenti pensionistici integrativi e/o complementari alle prestazioni INPS.

Si informa inoltre che, in relazione a quanto emerso in occasione dell'annuale "Verifica delle politiche e delle prassi di remunerazione" - effettuata dai Controlli Interni ai sensi delle vigenti disposizioni di vigilanza e formalizzata in uno specifico documento sottoposto al Consiglio di Amministrazione del 12/3/2012 - in merito all'opportunità di prevedere meccanismi di adeguamento del metodo operativo di calcolo del valore dell'azione sottostante alle Performance Unit in caso di operazioni straordinarie sul capitale tali da portare a diluizioni del valore delle medesime e da rendere non confrontabili le serie storiche dei prezzi, con la delibera del Consiglio di amministrazione dell'11/03/2013 sono state adottate modalità operative basate su criteri comunemente utilizzati nelle prassi di mercato che, a seguito del verificarsi dei sopra citati eventi, consentano di misurare correttamente nel tempo il valore dei titoli azionari di riferimento.

#### **4. Remunerazione del personale non Dirigente**

La politica retributiva per i restanti dipendenti, in analogia a quanto stabilito per la Dirigenza ed in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e dalle Politiche 2013, è coerente con le strategie di lungo periodo, prevede un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e variabili e non accresce i rischi aziendali.

Per quel che concerne la retribuzione fissa sono stati colmati i gap retributivi su singole posizioni per le quali si prevedono inquadramenti minimi ai sensi della contrattazione nazionale o delle prassi aziendali, ovvero sono stati erogati, comunque in misura limitata, compensi pluriennali a fronte di patti di durata minima e di non concorrenza in relazione alla strategicità della posizione.

Per l'anno 2013 è stato attivato un sistema di incentivazione per ruoli, sulla base di quanto già in atto da tempo, adottando il modello della balanced scorecard. Il sistema incentivante è progettato secondo criteri e logiche che consentano selettività e differenziazione, al fine di valorizzare effettivamente le risorse e i team di risorse che producono i migliori risultati. Non vengono previsti sistemi di incentivazione specifici legati alle performance realizzate da dipendenti della Banca che operano per conto di essa in qualità di traders.

Non è stata prevista alcuna forma di incentivazione a medio lungo termine per il personale non Dirigente.

Relativamente ai benefici addizionali, non sono state previste variazioni rispetto a quanto in atto anche in relazione al fatto che essi risultano in linea con le migliori prassi di mercato che riferiscono a piani pensionistici integrativi, piani di assistenza sanitaria, di assicurazione e infortuni, vita e invalidità permanente di malattia.

Si precisa infine che, per il personale di Carige e delle controllate (ad esclusione di Banca Cesare Ponti e Banca del Monte di Lucca) assunto entro certe date, sono previsti Fondi integrativi di previdenza (Fondi chiusi). Per il personale di tali banche assunto a partire da certe date è invece operante il solo Fondo Pensione Aperto Carige, ragguagliato a quello della Capogruppo, che incorpora anche una componente opzionale dedicata alla copertura dei rischi morte e invalidità. Per il personale delle controllate Banca del Monte di Lucca S.p.A. e Banca Cesare Ponti S.p.A. è operante il solo Fondo Pensione Aperto Carige.

## **5. Remunerazione dei Collaboratori**

Il compenso che remunerà i contratti della specie è determinato dalla Banca in stretto rapporto con l'utilità che essa ricava dall'opera di chi presta collaborazione.

Il compenso viene determinato in base a sistemi progressivi di provvigioni in relazione agli importi di attività finanziarie intermediate rilevate sistematicamente a certe date, nel caso in cui il contratto abbia ad oggetto la promozione di affari o la vendita di prodotti.

Ove invece l'oggetto del rapporto sia la prestazione di un'attività intellettuale occorre tener conto dei livelli di compenso che offre il mercato di riferimento anche in relazione al pregiu' qualitativo della prestazione dedotta in contratto, nonché della professionalità del collaboratore.

## **6. Remunerazione dei Dirigenti, dei Dipendenti e dei Collaboratori delle Banche del Gruppo**

Gli strumenti di politica retributiva individuati per la Carige s.p.a. e sopra descritti con riferimento a Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori sono stati, per le medesime motivazioni sopra espresse, applicati anche per quanto concerne le corrispondenti figure presenti presso le Banche controllate.

## **7. Trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto**

Salvo il caso di cessazione dal servizio con diritto alla percezione immediata della pensione di vecchiaia o anticipata, i dirigenti che cessino dal servizio per dimissioni volontarie o che ricevano un incentivo economico per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro, comunque non riconducibile ad una finalità "premiante", non hanno diritto a ricevere gli inerenti incentivi "a pronti" di breve termine e quelli differiti di breve e lungo termine fino a quel momento maturati.

Le citate somme, se riconosciute a soggetti rientranti nel perimetro del c.d. “personale più rilevante” saranno sottoposte alle regole previste dal par. 5.2 delle Disposizioni di Vigilanza emanate da Banca d’Italia il 30/3/2011, così come applicate alla realtà del Gruppo Banca Carige. Eventuali diverse pattuizioni tra l’interessato e la Banca sono comunque vincolate al rispetto delle condizioni di efficienza reddituale e di solidità patrimoniale della Banca e del Gruppo al momento dell’effettiva erogazione.

## Parte 2 - Descrizione analitica dei compensi corrisposti

**Prospetti di sintesi previsti nell'allegato 1, lettera "f", delle disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011 - (dati riferiti al Gruppo Bancario)**

***Informazioni aggregate sulle remunerazioni per area di attività (euro/000)***

Struttura	n. dipendenti (*)	Retribuzione lorda (**)	Importo medio
RETE COMMERCIALE (Pian. Comm.-MKT, Distretti Private, U/Sviluppo, Rete Gruppo)	3.961	€ 174.697.735	€ 44.104
Direzioni Centrali (Capogruppo e Banche Controllate e Creditis Servizi Finanziari)	1.314	€ 63.961.320	€ 48.677
FINANZA (Struttura Finanza Capogruppo, Carige SGR, Centro Fiduciario)	105	€ 5.201.856	€ 49.541
<b>TOTALI</b>	<b>5.380</b>	<b>€ 243.860.911</b>	<b>€ 45.327</b>

(\*) non sono ricompresi i 7 dipendenti con contratto francese

(\*\*) Comprende RAL, premio aziendale (VAP) corrisposti per i dipendenti in organico al 31/12/2013, nonché gli incentivi erogati nell'anno 2013

SOGGETTO	DESCRIZIONE CARICA	COMPENSI (in migliaia di euro) (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali)									
		Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale
Nome e Cognome	Carica										

Consiglio di Amministrazione in carica al 31/12/2013:

Dott. Cesare CASTELBARCO ALBANI	Presidente	30/9 – 31/12	*	<b>75</b>							
	Consigliere	1/1 – 31/12	*	<b>59</b>							
				<i>di cui, medaglie: 6 rimborsi spese: 14</i>							
	Presidente Com. Esecutivo	30/9 – 31/12	*		<b>10</b>						
				<i>di cui, medaglie: 2 rimborsi spese: 4</i>							
	Presidente Com. Contr. Rischi	1/1 – 30/4			<b>7</b>						
				<i>di cui, rimborsi spese: 3,5</i>							
	Membro Com. Remunerazione	1/1 – 30/9			<b>7</b>						
				<i>di cui, rimborsi spese: 2,5</i>							
	Presidente Com. Nomine	30/9 – 31/12	*		<b>4</b>						
	Membro Com. Nomine	1/1 – 30/4			<i>di cui, rimborsi spese: 2</i>						
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>134</b>	<b>28</b>				<b>3 (1)</b>	<b>165</b>	
(2) Compensi da controllate e collegate				<b>205 (2)</b>						<b>205</b>	
(3) TOTALE				<b>339</b>	<b>28</b>				<b>3</b>	<b>370</b>	
Dott. Alessandro REPETTO	Vice Presidente	30/9- 31/12	*	<b>37</b>							
	Consigliere	1/1 – 31/12	*	<b>60</b>							
				<i>di cui, medaglie: 7 rimborsi spese: 14</i>							
	Membro Com. Esecutivo	1/1 – 31/12	*		<b>40</b>						
				<i>di cui, medaglie: 10 rimborsi spese: 11</i>							
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>97</b>	<b>40</b>					<b>137</b>	
(2) Compensi da controllate e collegate				<b>53 (3)</b>						<b>53</b>	
(3) TOTALE				<b>150</b>	<b>40</b>					<b>190</b>	

Rag. Piero Luigi MONTANI	Amministratore Delegato e Membro Comitato Esecutivo	5/11 – 31/12 <sup>**</sup>	132							
	Consigliere	29/10 – 4/11	1							
(1) Compensi nella società che redige il bilancio		133					1		134	445
(2) Compensi da controllate e collegate		(4)								
(3) TOTALE		133					1		134	445
Dott. Jerome Gaston Raymond BONNET	Consigliere	30/9 – 31/12 <sup>*</sup>	18							
		di cui, medaglie: 2 rimborsi spese: 7								
(1) Compensi nella società che redige il bilancio		18							18	
(2) Compensi da controllate e collegate										
(3) TOTALE		18							18	
Dott. Luca BONSIGNORE	Consigliere	1/1 – 31/12 <sup>*</sup>	66							
		di cui, medaglie: 6 rimborsi spese: 21								
	Membro Com. Contr. Rischi	1/1 – 30/9 7/10 – 31/12 <sup>*</sup>	20							
		di cui, rimborsi spese: 10								
	Membro Com. Remunerazione	1/1 – 31/12 7/10 – 31/12 <sup>*</sup>	9							
		di cui, rimborsi spese: 3								
(1) Compensi nella società che redige il bilancio		66	29						95	
(2) Compensi da controllate e collegate										
(3) TOTALE		66	29						95	
Rag. Remo Angelo CHECCONI	Consigliere	1/1 – 31/12 <sup>*</sup>	59							
		di cui, medaglie: 6 rimborsi spese: 14								
	Membro Com. Esecutivo	1/1 – 30/9 7/10 – 31/12 <sup>*</sup>	40							
		di cui, medaglie: 10 rimborsi spese: 11								
	Membro Com. Nomine	1/1 – 30/9 7/10 – 31/12 <sup>*</sup>	7							
		di cui, rimborsi spese: 3								
(1) Compensi nella società che redige il bilancio		59	47						106	
(2) Compensi da controllate e collegate		93 (5)							93	
(3) TOTALE		152	47						199	

di cui, medaglie: 1  
rimborsi spese: 7

Membro Com. Remunerazione 7/10 – 31/12 \*

2

di cui, rimborsi spese: 1

Membro Com. Nomine 7/10 – 31/12 \*

2

di cui, rimborsi spese: 1

(1) Compensi nella società che redige il bilancio	17	4					21		
(2) Compensi da controllate e collegate	46 (6)						46		
(3) TOTALE	63	4					67		

Prof. Avv. Lorenzo CUOCOLO Consigliere 30/9 – 31/12 \*

15

di cui, medaglie: 2  
rimborsi spese: 4

Membro Com. Contr. Rischi 7/10 – 31/12 \*

5

di cui, rimborsi spese: 3

Presidente Com. Remuneraz. 7/10 – 31/12 \*

2

di cui, rimborsi spese: 1

(1) Compensi nella società che redige il bilancio	15	7				2 (7)	24		
(2) Compensi da controllate e collegate									
(3) TOTALE	15	7				2	24		

Dott. Philippe Marie Michel GARSUAULT Consigliere 1/1 – 31/12 \*

64

di cui, medaglie: 3,5  
rimborsi spese: 21,5Membro Com. Contr. Rischi 1/1 – 24/6  
7/10 – 31/12 \*

15

di cui, rimborsi spese: 8

Membro Com. Remuneraz. 1/1 – 30/9  
7/10 – 31/12 \*

9

di cui, rimborsi spese: 3

Membro Comitato Nomine 1/5 – 30/9  
7/10 – 31/12 \*

5

di cui, rimborsi spese: 2,5

(1) Compensi nella società che redige il bilancio	64	29				93		
(2) Compensi da controllate e collegate	55 (8)					55		
(3) TOTALE	119	29				148		

Dott. Guido PESCIONE	Consigliere	1/1 – 31/12 *	67								
				<i>di cui, medaglie: 6,5 rimborsi spese: 21,5</i>							
(1) Compensi nella società che redige il bilancio		67							67		
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) TOTALE		67							67		
Rag. Lorenzo ROFFINELLA	Consigliere	1/1 – 31/12 *	59								
				<i>di cui, medaglie: 6,5 rimborsi spese: 13,5</i>							
Membro Com. Contr. Rischi	1/5 – 30/9	12									
Presidente Com. Contr. Rischi	7/10 – 31/12 *										
Presidente Com. Remuneraz.	1/5 – 30/9	8									
Membro Com. Remuneraz.	7/10 – 31/12 *										
Membro Comitato Nomine	1/5 – 30/9	3									
				<i>di cui, rimborsi spese: 1,5</i>							
(1) Compensi nella società che redige il bilancio		59	23						82		
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) TOTALE		59	23						82		
Dott.ssa Elena VASCO	Consigliere	30/9 – 31/12 *	18								
				<i>di cui, medaglie: 2 rimborsi spese: 7</i>							
Membro Comitato Nomine	7/10 – 31/12 *	2									
				<i>di cui, rimborsi spese: 1</i>							
(1) Compensi nella società che redige il bilancio		18	2						20		
(2) Compensi da controllate e collegate		46 (9)							46		
(3) TOTALE		64	2						66		
Avv. Lucia VENUTI	Consigliere	30/9 – 31/12 *	18								
				<i>di cui, medaglie: 2 rimborsi spese: 7</i>							
Membro Com. Contr. Rischi	7/10 – 31/12 *	5									
				<i>di cui, rimborsi spese: 3</i>							
(1) Compensi nella società che redige il bilancio		18	5						23		
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) TOTALE		18	5						23		

Dott. Philippe WATTECamps	Consigliere	1/1 – 31/12	*	<b>66</b>								
				<i>di cui, medaglie: 5,5 rimborsi spese: 21,5</i>								
<b>(1) Compensi nella società che redige il bilancio</b>		<b>66</b>								<b>66</b>		
<b>(2) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(3) TOTALE</b>		<b>66</b>								<b>66</b>		
Ing. Giuseppe ZAMPINI	Consigliere	30/9 – 31/12	*	<b>15</b>								
				<i>di cui, medaglie: 2 rimborsi spese: 4</i>								
	<b>Membro Comitato Esecutivo</b>	7/10 – 31/12	*		<b>9</b>							
				<i>di cui, medaglie: 1,5 rimborsi spese: 3,5</i>								
<b>(1) Compensi nella società che redige il bilancio</b>		<b>15</b>		<b>9</b>						<b>24</b>		
<b>(2) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(3) TOTALE</b>		<b>15</b>		<b>9</b>						<b>24</b>		

**Consiglieri di Amministrazione cessati durante l'esercizio 2013:**

Dott. Giovanni BERNESCHI	Presidente	1/1 – 30/9										
	<b>Presidente Comitato Esecutivo</b>	1/1 – 30/9										
	<b>Presidente Comitato Nomine</b>	1/1 – 30/9										
<b>(1) Compensi nella società che redige il bilancio</b>		<b>840</b>								<b>840</b>		
<b>(2) Compensi da controllate e collegate</b>		<b>16 (10)</b>								<b>16</b>		
<b>(3) TOTALE</b>		<b>856</b>								<b>856</b>		
Dott. Alessandro SCAJOLA	Vice Presidente	1/1 – 30/9										
	<b>Membro Comitato Esecutivo</b>	1/1 – 30/9										
<b>(1) Compensi nella società che redige il bilancio</b>		<b>245</b>								<b>245</b>		
<b>(2) Compensi da controllate e collegate</b>		<b>19 (11)</b>								<b>19</b>		
<b>(3) TOTALE</b>		<b>264</b>								<b>264</b>		

Prof. Avv. Piergiorgio ALBERTI	Consigliere	1/1 – 30/9	<b>44</b>							
			<i>di cui, medaglie: 5</i>							
			<i>rimborsi spese: 9</i>							
Membro Comitato Esecutivo		1/5 – 30/9		<b>14</b>						
			<i>di cui, medaglie: 2</i>							
			<i>rimborsi spese: 4</i>							
<b>(1) Compensi nella società che redige il bilancio</b>			<b>44</b>	<b>14</b>				<b>6 (12)</b>	<b>64</b>	
<b>(2) Compensi da controllate e collegate</b>			<b>15 (13)</b>						<b>15</b>	
<b>(3) TOTALE</b>			<b>59</b>	<b>14</b>				<b>6</b>	<b>79</b>	
Prof. Avv. Piero Guido ALPA	Consigliere	1/1 – 29/4	<b>19</b>							
			<i>di cui, medaglie: 2</i>							
			<i>rimborsi spese: 4</i>							
Membro Com. Contr. Rischi		1/1 – 29/4			<b>7</b>					
					<i>di cui, rimborsi spese: 3,5</i>					
Presidente Com. Remuneraz.		1/1 – 29/4				<b>3</b>				
					<i>di cui, rimborsi spese: 1</i>					
Membro Comitato Nomine		1/1 – 29/4				<b>2</b>				
					<i>di cui, rimborsi spese: 1</i>					
<b>(1) Compensi nella società che redige il bilancio</b>			<b>19</b>	<b>12</b>			<b>6 (14)</b>		<b>37</b>	
<b>(2) Compensi da controllate e collegate</b>			<b>164 (15)</b>						<b>164</b>	
<b>(3) TOTALE</b>			<b>183</b>	<b>12</b>			<b>6</b>		<b>201</b>	
Rag. Ivo DE MICHELIS	Consigliere	1/1 – 30/9	<b>48</b>							
			<i>di cui, medaglie: 4</i>							
			<i>rimborsi spese: 14</i>							
Membro Comitato Esecutivo		1/1 – 30/9			<b>37</b>					
					<i>di cui, medaglie: 7</i>					
					<i>rimborsi spese: 15</i>					
<b>(2) Compensi nella società che redige il bilancio</b>			<b>48</b>	<b>37</b>					<b>85</b>	
<b>(4) Compensi da controllate e collegate</b>										
<b>(5) TOTALE</b>			<b>48</b>	<b>37</b>					<b>85</b>	

Dott. Luigi GASTALDI	Consigliere	1/1 – 29/10	<b>55</b>								
			<i>di cui, medaglie: 5,5 rimborsi spese: 16,5</i>								
Membro Comitato Esecutivo		1/1 – 30/4		<b>19</b>							
		7/10 – 29/10		<i>di cui, medaglie: 3 rimborsi spese: 8</i>							
(1) Compensi nella società che redige il bilancio			<b>55</b>	<b>19</b>						<b>74</b>	
(2) Compensi da controllate e collegate			<b>132</b> <i>(16)</i>							<b>132</b>	
(3) <b>TOTALE</b>			<b>187</b>	<b>19</b>						<b>206</b>	
Dott. Stève Richard GENTILI	Consigliere	1/1 – 26/4	<b>19</b>								
			<i>di cui, medaglie: 0,5 rimborsi spese: 6</i>								
(1) Compensi nella società che redige il bilancio			<b>19</b>							<b>19</b>	
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) <b>TOTALE</b>			<b>17</b>							<b>19</b>	
Prof. Avv. Giovanni MARONGIU	Consigliere	1/1 – 30/9	<b>44</b>								
			<i>di cui, medaglie: 5 rimborsi spese: 9</i>								
Membro Com. Contr. Rischi		1/1 – 30/4			<b>15</b>						
Presid. Com. Contr. Rischi		1/5 – 30/9									
					<i>di cui, rimborsi spese: 7,5</i>						
Membro Com. Remuneraz.		1/5 – 30/9			<b>4</b>						
					<i>di cui, rimborsi spese: 1,5</i>						
Membro Comitato Nomine		1/1 – 30/9			<b>5</b>						
					<i>di cui, rimborsi spese: 2</i>						
(1) Compensi nella società che redige il bilancio			<b>44</b>	<b>24</b>						<b>4</b> <i>(17)</i>	<b>72</b>
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) <b>TOTALE</b>			<b>44</b>	<b>24</b>						<b>4</b>	<b>72</b>
Sig. Paolo Cesare ODONE	Consigliere	1/1 – 30/9	<b>44</b>								
			<i>di cui, medaglie: 5 rimborsi spese: 9</i>								
Membro Comitato Esecutivo		1/1 – 30/9			<b>30</b>						
					<i>di cui, medaglie: 7,5</i>						
(1) Compensi nella società che redige il bilancio			<b>44</b>	<b>30</b>						<b>74</b>	
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) <b>TOTALE</b>			<b>44</b>	<b>30</b>						<b>74</b>	

Dott. Mario VENTURINO	Consigliere	1/1 – 29/4	<b>19</b>								
				<i>di cui, medaglie: 2</i>							
(1) Compensi nella società che redige il bilancio		<b>19</b>						<b>5 (18)</b>	<b>24</b>		
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) <b>TOTALE</b>		<b>19</b>						<b>5</b>	<b>24</b>		

**Collegio Sindacale in carica al 31/12/2013:**

Dott. Stefano LUNARDI	Presidente Collegio Sindacale	1/10 – 31/12 **	<b>34</b>								
				<i>di cui, medaglie: 4</i>							
(1) Compensi nella società che redige il bilancio		<b>34</b>							<b>34</b>		
(2) Compensi da controllate e collegate		<b>5 (19)</b>							<b>5</b>		
(3) <b>TOTALE</b>		<b>39</b>							<b>39</b>		
Dott. Domenico SARDANO	Sindaco effettivo	1/1 – 31/12 ***	<b>102</b>								
				<i>di cui, medaglie: 20</i>							
				<i>rimborsi spese: 22</i>							
(1) Compensi nella società che redige il bilancio		<b>102</b>							<b>102</b>		
(2) Compensi da controllate e collegate		<b>76 (20)</b>							<b>76</b>		
(3) <b>TOTALE</b>		<b>178</b>							<b>178</b>		
Dott. Pietro SEGALERBA	Sindaco effettivo	1/10 – 31/12 **	<b>26</b>								
				<i>di cui, medaglie: 4</i>							
				<i>rimborsi spese: 6</i>							
(1) Compensi nella società che redige il bilancio		<b>26</b>							<b>26</b>		
(2) Compensi da controllate e collegate											
(3) <b>TOTALE</b>		<b>26</b>							<b>26</b>		

Membri del Collegio Sindacale cessati durante l'esercizio 2013:

Dott. Andrea TRAVERSO	Presidente Collegio Sindacale	1/1 – 30/9	<b>100</b>									
						<i>di cui, medaglie: 12</i>						
						<i>rimborsi spese: 17</i>						
(1) Compensi nella società che redige il bilancio			<b>100</b>							<b>100</b>		
(2) Compensi da controllate e collegate			<b>172</b> (21)							<b>172</b>		
(3) <b>TOTALE</b>			<b>272</b>							<b>272</b>		
Dott. Massimo SCOTTON	Sindaco effettivo	1/1 – 30/9	<b>77</b>									
						<i>di cui, medaglie: 12</i>						
						<i>rimborsi spese: 17</i>						
(1) Compensi nella società che redige il bilancio			<b>77</b>							<b>77</b>		
(2) Compensi da controllate e collegate			<b>61</b> (22)							<b>61</b>		
(3) <b>TOTALE</b>			<b>138</b>							<b>138</b>		

Dirigenti con responsabilità strategiche:

Dott. Ennio LA MONICA	Direttore Generale	1/1 – 4/11									
(1) Compensi nella società che redige il bilancio		<b>353</b>					<b>10</b>	<b>71</b>	<b>434</b>		
(2) Compensi da controllate e collegate		<b>22</b> (23)							<b>22</b>		
(3) <b>TOTALE</b>		<b>375</b>					<b>10</b>	<b>71</b>	<b>456</b>		
Altri Dirigenti Strategici (°)	1/1 – 31/12										
(1) Compensi nella società che redige il bilancio		<b>2405</b>					<b>95</b>		<b>2500</b>		
(2) Compensi da controllate e collegate		<b>250</b>							<b>250</b>		
(3) <b>TOTALE</b>		<b>2655</b>					<b>95</b>		<b>2750</b>		

\* Assemblea approvazione Bilancio al 31/12/2015

\*\* Prossima assemblea

\*\*\* Assemblea approvazione Bilancio al 31/12/2013

(°) Dati aggregati

- (1) • Euro 3 mila per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 della CARIGE S.p.A. dall'1/1 al 30/4.

(2) Di cui,

- Euro 183 mila (di cui Euro 3 mila medaglie ed Euro 7 mila rimborsi spese) per la carica di Presidente della Banca Carige Italia S.p.A. dal 22/4 al 31/12;
- Euro 22 mila (di cui Euro 1 mila medaglie) per la carica di Vice Presidente della Banca Cesare Ponti S.p.A. dal 16/4 al 31/12.

(3) • Euro 53 mila (di cui Euro 3 mila medaglie ed Euro 7 mila rimborsi spese) per la carica di Vice Presidente dal 22/4 al 28/10 e di Consigliere dal 29/10 al 31/12 della Banca Carige Italia S.p.A.

(4) NB: Il compenso corrisposto per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Cesare Ponti S.p.A. dal 10/12 al 31/12 (Euro 1 mila) non è stato inserito nella presente voce, in quanto interamente riversato alla CARIGE S.p.A.

(5) Di cui,

- Euro 41 mila (di cui Euro 4 mila medaglie ed Euro 8 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Carige Italia S.p.A. dal 4/3 al 31/12;
- Euro 27 mila (di cui Euro 3 mila medaglie ed Euro 3 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione dall'1/1 al 31/12 e di membro del Comitato Esecutivo dal 4/11 al 31/12 della Carige Assicurazioni S.p.A.;
- Euro 27 mila (di cui Euro 3 mila medaglie ed Euro 3 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione dall'1/1 al 31/12 e di membro del Comitato Esecutivo dal 4/11 al 31/12 della Carige Vita Nuova S.p.A.

(6) • Euro 46 mila (di cui Euro 3 mila medaglie ed Euro 14 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Carige Italia S.p.A. dal 4/3 al 31/12.

(7) • Euro 2 mila per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 della CARIGE S.p.A. dal 7/10 al 31/12.

(8) • Euro 55 mila (di cui Euro 3 mila medaglie ed Euro 17 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 31/12.

(9) • Euro 46 mila (di cui Euro 3 mila medaglie ed Euro 14 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Carige Italia S.p.A. dal 4/3 al 31/12.

(10) Di cui,

- Euro 7 mila (di cui Euro 0,5 mila medaglie) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Cassa di Risparmio di Savona S.p.A. dall'1/10 al 31/12;
- Euro 11 mila (di cui Euro 1 mila medaglie) per la carica di Vice Presidente della Cassa di Risparmio di Carrara S.p.A. dall'1/10 al 31/12.

NB: Si segnala che i compensi corrisposti per le cariche ricoperte in società del Gruppo in rappresentanza della CARIGE S.p.A. fino al 30/9/2013 non sono stati inseriti nella presente voce, in quanto interamente riversati alla CARIGE S.p.A. Tali compensi, ammontanti ad Euro 98 mila sono così ripartiti:

- Euro 15 mila (di cui Euro 1,5 mila medaglie ed Euro 2,5 mila rimborsi spese) per la carica Presidente della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 22/4;
- Euro 20 mila (di cui Euro 1 mila medaglie) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Cassa di Risparmio di Savona S.p.A. dall'1/1 al 30/9;
- Euro 23 mila (di cui Euro 2 mila medaglie) per la carica di Vice Presidente della Cassa di Risparmio di Carrara S.p.A. dall'1/1 al 30/9;
- Euro 9 mila per la carica di Vice Presidente della Banca Cesare Ponti S.p.A. dall'1/1 al 16/4;
- Euro 22 mila (di cui Euro 2,5 mila medaglie) per la carica di Vice Presidente della Carige Assicurazioni S.p.A. dall'1/1 al 26/4;
- Euro 9 mila per la carica di Consigliere di Amministrazione della Carige Vita Nuova S.p.A. dall'1/1 al 26/4.

(11) • Euro 19 mila (di cui Euro 2 mila medaglie) per la carica di Vice Presidente dell'Autostrada dei Fiori S.p.A. dall'1/1 al 31/12.

NB: Si segnala che i compensi corrisposti per le cariche ricoperte in società del Gruppo in rappresentanza della CARIGE S.p.A. fino al 30/9/2013 non sono stati inseriti nella presente voce, in quanto interamente riversati alla CARIGE S.p.A. Tali compensi, ammontanti ad Euro 7 mila (di cui Euro 1 mila medaglie ed Euro 1 mila rimborsi spese), sono relativi alla carica di Vice Presidente della Banca Carige Italia S.p.A. dal 4/3 al 22/4.

(12) • Euro 6 mila in qualità di Componente del Comitato di Direzione di rivista edita dalla CARIGE S.p.A.

(13) Di cui,

- Euro 15 mila (di cui Euro 1 medaglie) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Cesare Ponti S.p.A. dal 16/4 al 31/12.

(14) • Euro 6 mila in qualità di Componente del Comitato di Direzione di rivista edita dalla CARIGE S.p.A.

- (15) • Euro 46 mila (di cui Euro 4 mila medaglie ed Euro 9 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 9/12;  
• Euro 45 mila (di cui Euro 2,5 mila medaglie ed Euro 2 mila rimborsi spese) per la carica di Presidente della Carige Vita Nuova S.p.A. dal 26/4 al 9/12;  
• Euro 73 mila (di cui Euro 2,5 mila medaglie ed Euro 2 mila rimborsi spese) per la carica di Presidente della Carige Assicurazioni S.p.A. dal 26/4 al 9/12.

(16) Di cui,

- Euro 16 mila (di cui Euro 1 mila medaglie ed Euro 3 mila rimborsi spese) per la carica di Vice Presidente della Banca Carige Italia S.p.A. dal 29/10 al 31/12;
- Euro 59 mila (di cui Euro 4 mila medaglie ed Euro 7 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione dall'1/1 al 25/4, per la carica di Vice Presidente dal 26/4 al 31/12 e di membro del Comitato Esecutivo dal 4/11 al 31/12 della Carige Assicurazioni S.p.A.;
- Euro 57 mila (di cui Euro 4 mila medaglie ed Euro 7 mila rimborsi spese) per la carica di Vice Presidente dall'1/1 al 31/12 e di membro del Comitato Esecutivo dal 4/11 al 31/12 della Carige Vita Nuova S.p.A.

- (17) • Euro 4 mila per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 della CARIGE S.p.A. dall'1/5 al 30/9.

- (18) • Euro 5 mila in qualità di Componente del Comitato di Direzione di rivista edita dalla CARIGE S.p.A.

(19) Di cui,

- Euro 3 mila per la carica di Sindaco Effettivo della Columbus Carige Immobiliare S.p.A. dal 16/4 al 31/12;
- Euro 2 mila per la carica di Sindaco Effettivo della Carige Covered Bond S.r.l. dall'1/1 al 31/12.

(20) Di cui,

- Euro 45 mila (di cui Euro 5 mila medaglie ed Euro 10 mila rimborsi spese) per la carica di Sindaco Effettivo della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 31/12;
- Euro 31 mila (di cui Euro 2 mila medaglie) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Cassa di Risparmio di Savona S.p.A. dal 19/4 al 31/12.

(21) Di cui,

- Euro 60 mila (di cui Euro 5 mila medaglie ed Euro 10 mila rimborsi spese) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 31/12;
- Euro 13 mila (di cui Euro 1 mila medaglie) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Cassa di Risparmio di Savona S.p.A. dall'1/1 al 19/4;
- Euro 26 mila (di cui Euro 2,5 mila medaglie) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Cassa di Risparmio di Carrara S.p.A. dall'1/1 al 31/12;
- Euro 25 mila (di cui Euro 4 mila medaglie) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Banca del Monte di Lucca S.p.A. dall'1/1 al 31/12;
- Euro 19 mila (di cui Euro 1,5 mila medaglie) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Carige Assicurazioni S.p.A. dall'1/1 al 26/4;
- Euro 17 mila (di cui Euro 1,5 mila medaglie) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Carige Vita Nuova S.p.A. dall'1/1 al 26/4;
- Euro 10 mila per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Creditis Servizi Finanziari S.p.A. dall'1/1 al 31/12;
- Euro 2 mila per la carica di Sindaco Effettivo della Columbus Carige Immobiliare S.p.A. dall'1/1 al 16/4.

(22) Di cui,

- Euro 44 mila (di cui Euro 4 mila medaglie ed Euro 10 mila rimborsi spese) per la carica di Sindaco Effettivo della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 31/12;
- Euro 3 mila (di cui Euro 2 mila medaglie) per la carica di Sindaco Effettivo della Banca Cesare Ponti S.p.A. dall'1/1 al 16/4;
- Euro 6 mila per la carica di Sindaco Effettivo dall'1/1 al 15/4 e per la carica di Presidente dal 16/4 al 31/12 della Columbus Carige Immobiliare S.p.A.;
- Euro 8 mila per la carica di Sindaco Effettivo della Creditis Servizi Finanziari S.p.A. dall'1/1 al 31/12.

- (23) • Euro 15 mila (di cui Euro 1 mila medaglie ed Euro 2 mila rimborsi spese) per la carica di Amministratore Delegato della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 22/4;  
• Euro 7 mila per la carica di Consigliere di Amministrazione della Cassa di Risparmio di Carrara S.p.A. dall'1/1 al 17/4.

**Tabella 3 A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option, a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e di controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

TABELLA 3A:PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTIONS, A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI

				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	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (in migliaia di euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numeri e tipologia strumenti finanziari	Numeri e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (in migliaia di euro)	Fair value (in migliaia di euro)	
Piero Luigi Montani	Amministratore Delegato (dal 5/11/2013)				PERFORMANCE UNIT					PERFORMANCE UNIT				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2013-2015			3.944.402	2.000	2013-2015	05/11/2013	€ 0,5070		-	-	€ 108	
					UNIT					UNIT				
		Piano Incentivo UT			2.814.258	1.594	2014-2015	05/11/2013	€ 0,5665		-	-	€ 337	
(III) Totale					3.594								€ -	€ 445
Ennio La Monica	Direttore Generale (fino al 4/11/2013)				PERFORMANCE UNIT					PERFORMANCE UNIT				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano IBT 2013			82.988	60	2013	01/01/2013	€ 0,7230	82.988	-	-	-	-
		Piano ILT 2012-2014	302.115	2012-2014										-
(III) Totale					60								€ -	€ -
ALTRI DIRIGENTI STRATEGICI					PERFORMANCE UNIT					PERFORMANCE UNIT				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano IBT 2013			138.313	100	2013	01/01/2013	€ 0,7230	138.313	-	-	-	-
		Piano ILT 2012-2014	1.467.415	2012-2014										-
(III) Totale					100								€ -	€ -

**Tabella 3 B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

**TABELLA 3: PIANI DI INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

**TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI, A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

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)	
ENNIO LA MONICA	Direttore Generale (fino al 4/11/2013)		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano IBT 2013	€ -	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		€ -							
<b>ALTRI DIRIGENTI STRATEGICI</b>			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano IBT 2013	€ -	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		€ -							
<b>TOTALE</b>			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano IBT 2013	€ -	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		€ -							

**Tabella 4 – Informativa sulle partecipazioni****Partecipazioni dei componenti degli Organi Sociali e della Direzione**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	N. AZIONI ACQUISTATI	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
CASTELBARCO ALBANI Cesare Possesso indiretto (Castelfin Srl)	Presidente	CARIGE S.p.A.	141.565	=	=	141.565
REPETTO Alessandro	Vice Presidente	CARIGE S.p.A.	6.100	=	=	6.100
CHECCONI Remo Angelo	Consigliere	CARIGE S.p.A.	5.857	=	=	5.857
ROFFINELLA Lorenzo	Consigliere	CARIGE S.p.A.	=	10.000	=	10.000
LUNARDI Stefano	Presidente del Collegio Sindacale dal 30/9/2013	CARIGE S.p.A.	96.010	=	=	96.010
BERNESCHI Giovanni Possesso indiretto (coniuge)	Presidente fino al 30/9/2013	CARIGE S.p.A. CARIGE S.p.A.	1.498.887 134.284	= =	= =	1.498.887 134.284
SCAJOLA Alessandro	Vice Presidente fino al 30/9/2013	CARIGE S.p.A.	4.155	=	=	4.155
ALPA Piero Guido	Consigliere fino al 29/4/2013	CARIGE S.p.A.	218.886	=	=	218.886
DE MICHELIS Ivo Possesso indiretto (coniuge)	Consigliere fino al 30/9/2013	CARIGE S.p.A. CARIGE S.p.A.	109.056 3.689	= =	= =	109.056 3.689

GASTALDI Luigi	Consigliere fino al 29/10/2013	CARIGE S.p.A.	170.193	=	=	170.193
ODONE Paolo Cesare	Consigliere fino al 30/9/2013	CARIGE S.p.A.	32.821	=	=	32.821
VENTURINO Mario	Consigliere fino al 29/4/2013	CARIGE S.p.A.	327.620	=	=	327.620
LA MONICA Ennio Possesso indiretto (coniuge)	Direttore Generale fino al 5/11/2013	CARIGE S.p.A. CARIGE S.p.A.	182.273 5.982	35.000 =	= =	217.273 5.982

**Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategica**

N. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
11	CARIGE S.p.A.	613.982	=	=	613.982

Genova, 18 marzo 2014

p. il Consiglio di Amministrazione

IL PRESIDENTE

(Dott. Cesare Castelbarco Albani)

# **Documento informativo in ordine ai piani di compensi basati su strumenti finanziari**

**(ai sensi degli artt. 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti Consob)**

## Definizioni

Si indicano di seguito i termini indicati nel presente Regolamento e le relative definizioni.

### *Disposizioni di Vigilanza*

Le Disposizioni di Vigilanza vigenti di Banca d’Italia aventi ad oggetto “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”.

### *Testo Unico della Finanza (TUF)*

Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58

### *Personale Più Rilevante*

Personale individuato tra le categorie di soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo Carige, così come definito dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza emanate da Banca d’Italia

### *Dirigenti con responsabilità strategiche*

Sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo della attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa, (ex art. 65, comma 1 quater del Regolamento Emittenti Consob).

### *Comitato per la Remunerazione*

Il Comitato per la Remunerazione costituito in seno al Consiglio di Amministrazione con compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali, nonché in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del management della Banca.

### *Piani*

Piani che prevedono l’assegnazione di un *bonus* sulla base di criteri di performance, ovvero di termini temporali prefissati su periodi di breve termine (annuale) o di medio lungo (tipicamente triennale). I piani implicano l’attribuzione di un beneficio economico riscuotibile in tutto o in parte a termine, correlato al percorso di realizzazione programmato per obiettivi strategici del piano industriale e/o all’apprezzamento della quotazione del titolo, ovvero alle condizioni di permanenza in

servizio.

#### **Performance Unit (piani di)**

Piani che riproducono i meccanismi di un piano di *Performance Share*, utilizzando però azioni “virtuali”. Tali piani stabiliscono l’erogazione di pagamenti cash al raggiungimento di obiettivi in termini di “unità di performance”, essendo l’unità di performance una partecipazione societaria virtuale, con la connessa dinamica di valore nel tempo. Ogni unità viene valorizzata ricorrendo al valore delle azioni effettivamente esistenti, determinato in termini di valore di mercato (*market value*) ovvero (inusuale) di valore contabile (*book value*). Alla fine del periodo massimo di detenzione delle azioni “virtuali” (solitamente da tre a cinque anni), si riconosce all’avente diritto un remunerazione di tipo monetaria in funzione della performance ottenuta e del valore dell’azione.

#### **Unit (piani di)**

Piani che prevedono l’assegnazione di “unit” non trasferibili inter vivos ciascuna delle quali attribuisce al beneficiario il diritto all’assegnazione a titolo gratuito di n. 1 azione subordinatamente al decorrere dei termini prefissati.

#### **Vesting Period**

Si intende l’insieme di condizioni concernenti modalità e tempi di maturazione dello strumento finanziario. Il *vesting period* è definito quindi come l’intervallo di tempo compreso tra il momento dell’assegnazione al manager del diritto a partecipare al piano e il momento in cui inizia la possibilità di esercitarlo. In alcuni piani è possibile che con la fine del vesting il dipendente diventi proprietario dello strumento, ma che sullo stesso non abbia diritto di negoziazione per un periodo aggiuntivo (*holding o lock up*)

#### **Lock up (clausole di)**

La clausola di lock up è una clausola che serve ad allungare ulteriormente l’orizzonte temporale di un piano di incentivazione. Tipicamente infatti laddove esiste prevede un periodo ulteriore di non negoziabilità degli strumenti finanziari dopo la scadenza del periodo di vesting.

#### **Regolamento Emittenti**

il Regolamento Consob n. 11971 del 1999 in materia di emittenti (e successive modifiche)

## **PREMESSA**

I Piani di compensi basati su strumenti finanziari comportano l'erogazione a favore dei destinatari di un compenso variabile differito nel tempo, la cui misura è determinata in base all'attribuzione di un determinato numero di Performance Unit, di controvalore variabile in funzione dell'andamento relativo dell'azione ordinaria Banca Carige S.p.A., ovvero di un predeterminato numero di Unit la cui maturazione è subordinata al decorrere di termini prefissati. Pertanto i piani risultano qualificabili come piani di compenso basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art.114-bis, comma 1 del TUF. Inoltre, i piani sono da considerarsi "di particolare rilevanza" in quanto rivolti, tra gli altri, agli Amministratori Delegati delle Banche del Gruppo, a soggetti che svolgono funzioni di direzione e a dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo.

I Piani sono sottoposti all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2013.

Il presente Documento Informativo e i suoi Allegati sono redatti in conformità a quanto previsto dagli artt. 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti e in particolare in conformità allo schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è stato anche predisposto allo scopo di dare informativa relativamente all'esecuzione dei piani già approvati dall'Assemblea dei Soci del 27/4/2012 e del 29/4/2013. Più in particolare, in data 11 marzo 2013 il Consiglio di Amministrazione aveva deliberato di confermare le politiche retributive approvate dall'Assemblea dei Soci del 27/4/2012, con conseguente applicazione ed assegnazione delle Performance Unit riferite ai sistemi incentivanti di breve termine per gli anni 2011, 2012 e 2013, e ai sistemi incentivanti di medio lungo termine 2009-2011 e 2012-2014 come da Tabella 1 allegata al presente documento.

Tenuto conto che i Piani non prevedono l'assegnazione di titoli, ma esclusivamente l'erogazione di un controvalore in denaro collegato all'andamento delle quotazioni azionarie, il Documento Informativo non contiene le informazioni strettamente riconducibili a meccanismi che considerano l'attribuzione di azioni e/o opzioni.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico con le modalità e i termini previsti dalla normativa applicabile.

## **1. SOGGETTI DESTINATARI**

### **1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.**

Amministratore Delegato della Capogruppo Banca CARIGE S.p.A. Piero Lugi Montani. Amministratore Delegato di Cassa di Risparmio di Savona S.p.A.: Achille Tori. Amministratore Delegato di Banca Cesare Ponti S.p.A.: Andrea Ragaini.

### **1.2. Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente**

I destinatari dei piani di Performance Unit sono stati individuati nell'ambito della categoria dei Dirigenti rientranti nel Personale Più Rilevante.

### **1.3. Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:**

#### **a) Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari**

La sezione non risulta applicabile

#### **b) Altri Dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari**

Tra gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nessuno percepisce compensi maggiori rispetto a quelli più elevati tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

#### **c) Persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni**

Attualmente nessun azionista detiene il controllo della CARIGE S.p.A., ai sensi della normativa applicabile.

### **1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:**

#### **a) dei Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3**

Al momento non è possibile indicare una descrizione e l'indicazione numerica dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel cui ambito si ricomprende il Personale Più Rilevante, in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dell'inerente Regolamento UE attuativo della Direttiva UE c.d. “CRD IV”.

- b) nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l’indicazione per aggregato di tutti i Dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari

La sezione non risulta applicabile

- c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

La sezione non risulta applicabile

## 2. RAGIONI CHE MOTIVANO L’ADOZIONE DEL PIANO

### 2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l’attribuzione dei piani

L’intera politica retributiva del Gruppo Banca Carige, in cui i Piani si inseriscono, è fondata su una logica coerente con le strategie di sostenibilità che connotano il Gruppo, finalizzata a garantire un reale collegamento dei compensi con l’effettività e stabilità dei risultati e del livello di patrimonializzazione.

Per la componente variabile, tale politica prevede anche l’adozione di specifici meccanismi e sistemi di incentivazione orientati sia al raggiungimento dei budget annuali sia al perseguitamento, a livello pluriennale, di una sana e prudente gestione, nonché al rafforzamento patrimoniale.

I Piani rafforzano il collegamento tra la remunerazione del Management e la sostenibilità nel tempo dei risultati e degli altri indicatori e recepiscono le indicazioni e le linee guida in materia emanate dagli organismi internazionali e dalla Banca d’Italia, con particolare riferimento alla previsione che almeno il 50% del premio attribuito ai sensi di tali sistemi, debba essere riconosciuto in azioni o strumenti ad esse collegati.

#### *Ragioni e criteri in base alle quali l’emittente ha deciso di stabilire un dato rapporto tra compensi incentivanti basati su strumenti finanziari e altri componenti della retribuzione complessiva;*

L’obiettivo comune è pervenire, nell’interesse di tutti gli stakeholder, a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un’eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

I principi contenuti nelle suddette disposizioni intendono favorire il corretto bilanciamento tra la componente fissa e variabile della remunerazione e collegare i compensi ai risultati effettivi nel tempo tramite il ricorso a sistemi di differimento per tutti quei soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (c.d. Personale Più Rilevante).

In relazione alle indicazioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza, la struttura della componente variabile per il Personale Più Rilevante delle Banche del Gruppo prevede l’utilizzo di strumenti di incentivazione che verranno erogati in parte a “pronti” (in denaro) e in parte differiti (in strumenti finanziari collegati alle azioni).

Il sistema prevede che una quota sostanziale della componente variabile incentivante pari ad almeno il 50% sia differita nel tempo mediante l’utilizzo di strumenti finanziari collegati alle azioni.

## **Criteri di definizione dell’orizzonte temporale**

I Piani di Performance Unit vengono definiti per supportare la realizzazione degli obiettivi di budget annuali e/o pluriennali. L’erogazione potenziale del bonus può avvenire in parte in denaro e in strumenti finanziari collegati al valore dell’azione (Performance Unit), comunque nell’anno successivo a quello della misurazione della performance e in parte differito in denaro e in Performance Unit nei cinque anni successivi a quello di riferimento. I Piani di Unit hanno l’obiettivo di fidelizzare i beneficiari affinché, in costanza di rapporto di lavoro predeterminato su un dato orizzonte temporale di permanenza in servizio, contribuiscano con le proprie scelte strategiche e la propria efficacia gestionale al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

## **2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell’attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari**

Per il dettaglio delle informazioni inerenti ai Piani basati su Performance Unit di cui al Punto 2.2, si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione, redatta i sensi dell’articolo 123-ter del TUF e dell’articolo 84-quater del Regolamento Emittenti. Ai fini dell’esercitabilità delle Unit verrà considerata unicamente quale condizione il decorrere dei termini temporali prefissati.

## **2.3. Elementi alla base della determinazione dell’entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione**

### **Fattori considerati per decidere l’entità dei compensi**

Tengono conto:

- della rilevanza della posizione, in termini di impatto sui risultati di Business e sulla Governance di Gruppo;
- della necessità di trattenere e fidelizzare le risorse strategiche del gruppo.

### **Elementi presi in considerazione per la modifica rispetto ad analoghi precedenti piani**

Nella previsione dei nuovi piani si è tenuto conto sia dell’evoluzione della normativa di settore (Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari), sia delle modifiche intervenute a livello di Governance e organizzativo.

## **2.4. Ragioni alla base dell’eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall’emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile**

I Piani di Performance Unit si basano su strumenti finanziari collegati all’andamento delle Azioni ordinarie della Capogruppo Banca Carige S.p.A.

I Piani di Unit si basano su azioni ordinarie della Capogruppo Banca Carige S.p.A.

## **2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani**

Gli importi relativi ai Piani, al momento dell’erogazione saranno soggetti alla normativa fiscale, previdenziale e/o contabile vigente in ciascun Paese in cui i Partecipanti saranno residenti.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha approvato - in ottemperanza ai principi applicativi IAS/IFRS e nell'ambito del Manuale del sistema contabile del Gruppo Carige - lo specifico modello applicativo denominato *“Modello R - Linee Guida per la rilevazione dei pagamenti a favore dei dipendenti basati su azioni e regolati per cassa o con strumenti rappresentativi di capitale”* che disciplina, in osservanza di quanto prescritto dal principio contabile IFRS2 - Pagamenti basati su azioni, gli aspetti contabili inerenti la rilevazione dei pagamenti a favore dei dipendenti basati su azioni e regolati per cassa, o con strumenti rappresentativi di capitale.

**2.6. Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350**

I Piani non ricevono sostegni da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

**3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI**

**3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano:**

Il Consiglio di Amministrazione adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione (ivi compresi i Piani di compensi basati su strumenti finanziari) ed è responsabile della sua corretta attuazione, avvalendosi a tal fine delle funzioni aziendali competenti (Risorse Umane, Risk Management, Controlli Interni, Funzione di Conformità).

**3.2. Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza**

Le attività di gestione operativa conseguenti all'attuazione dei Piani saranno affidate alla Direzione Risorse Umane della Capogruppo CARIGE S.p.A.

**3.3. Procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base**

Non sono previste particolari procedure per la revisione dei Piani fatti salvi, come detto l'adozione ed il riesame annuale delle politiche retributive, che comprendono anche i piani di compensi basati su strumenti finanziari.

**3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani**

I Piani di Performance Unit non prevedono l'assegnazione fisica di strumenti finanziari, ma l'erogazione in denaro di compensi variabili differiti, basati sul controvalore di azioni virtuali (Performance Unit), determinato in relazione al valore delle azioni ordinarie della CARIGE S.p.A.

I Piani di Unit prevedono l'assegnazione fisica di azioni ordinarie della CARIGE S.p.A.

**3.5. Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati**

Il Consiglio di Amministrazione, nel procedere alla individuazione degli elementi essenziali dei Piani, si è attenuto alle vigenti Disposizioni di Vigilanza e ai criteri previsti dalle Politiche di Remunerazione.

**3.6. Data della decisione assunta dall'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale Comitato per la Remunerazione, ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1**

In data 29/4/2013 l'Assemblea dei soci di approvazione del bilancio al 31/12/2012 ha approvato le politiche retributive e i piani di compensi basati su strumenti finanziari per il triennio 2012-2014, comprensivi della definizione del sistema incentivante IBT per l'esercizio 2013.

In data 18 marzo 2014, il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione riunitosi in data 17 marzo 2014, ha approvato la Relazione sulla Remunerazione, contenente nella Sezione I le nuove politiche di remunerazione, e i nuovi piani di compensi basati su strumenti finanziari. I predetti documenti saranno sottoposti all'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31/12/2013.

**3.7. Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale Comitato per la Remunerazione, ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a).**

La sezione non risulta applicabile.

**3.8. Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati.**

Alla data del 18 marzo 2014, il prezzo ufficiale dell'azione Carige è risultato essere pari a Euro 0,575.

**3.9. Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:**

- i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato per la Remunerazione, e**
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art.114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui informazioni siano:**
  - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato ovvero**
  - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato**

La tempistica di assegnazione delle Performance Unit e delle Unit è neutrale rispetto a possibili eventi idonei ad influire sul valore di mercato delle azioni ordinarie della CARIGE S.p.A..

## **4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI**

### **4.1. Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti**

Tutte le componenti a pronti e differite dei Piani di Performance Unit saranno erogate in Performance Unit e in eventuali altri strumenti finanziari individuati dall'inerente Regolamento delegato UE.

I piani basati su Performance Unit riproducono i meccanismi dei piani di Performance Share utilizzando però azioni "virtuali".

Tali piani stabiliscono l'erogazione di pagamenti in denaro al raggiungimento di obiettivi in termini di "unità di performance", essendo l'unità di performance una partecipazione societaria virtuale, con la connessa dinamica di valore nel tempo. Ogni unità viene valorizzata ricorrendo al valore di mercato delle azioni ordinarie della CARIGE S.p.A.

I piani basati su Performance Unit prevedono quindi la fissazione al momento iniziale di un numero definito di unit, che alla fine del periodo di performance (c.d. periodo di “vesting”- maturazione) e dell’eventuale periodo di “lock up” (c.d. ulteriore periodo di maturazione), viene moltiplicato per la performance media realizzata e per il valore corrente del prezzo dell’azione e liquidato in denaro.

I Piani di Unit prevedono la conversione delle stesse in azioni ordinarie della Carige S.p.A. pro rata temporis nel caso in cui i beneficiari si trovassero alle date prefissate nel ruolo ricoperto.

**4.2. Periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti e termine dei Piani**

I piani riferiti hanno di norma durata annuale. Possono essere previsti piani che si riferiscono a periodi temporali maggiori, di norma triennali.

**4.3. Numero massimo di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie**

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di performance unit assegnate, in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri approvati dall’Assemblea dei Soci. Per il dettaglio degli strumenti assegnati e circa i Piani di Unit, si rimanda alla tabella n. 1, allegata al presente Documento Informativo.

**4.4. Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati.**

Si rinvia a quanto illustrato al par. 2.2. del presente Documento Informativo.

**4.5. Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall’esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla società o a terzi;**

Si rinvia a quanto illustrato al par. 2.2. del presente Documento Informativo.

**4.6. Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all’attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall’esercizio di tali opzioni**

I Piani non prevedono condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

**4.7. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro**

Il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di individuare, nella delibera che darà corso all’attuazione dei Piani, la cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario con la relativa società del Gruppo quale causa di decadenza dal diritto di ricevere l’eventuale bonus.

**4.8. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani**

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

**4.9. Motivazioni relative all’eventuale previsione di un “riscatto”, da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del Codice Civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto**

Non è previsto un diritto di riscatto in capo alla CARIGE S.p.A. in quanto i Piani di Performance Unit non prevedono l’assegnazione fisica di strumenti finanziari, ma l’erogazione in denaro di compensi variabili differiti, basati sul controvalore di azioni virtuali (Performance Unit), determinato in relazione al valore delle azioni ordinarie della CARIGE S.p.A.

Analogamente non è previsto un diritto di riscatto per i Piani di Unit.

**4.10. Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l’acquisto delle Azioni ai sensi dell’art. 2358, comma 3 del Codice Civile**

Non è prevista la concessione di prestiti o altre agevolazioni per l’acquisto delle Azioni.

**4.11. Valutazione dell’onere atteso per la società alla data di erogazione come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano**

Allo stato attuale non è possibile indicare l’ammontare esatto dell’onere atteso dei Piani di Performance Unit in quanto la determinazione di tale onere è condizionata, sia dai risultati dei sistemi incentivanti per l’anno di riferimento, sia dall’andamento dell’Azione Carige alla data di riferimento valida per l’erogazione del premio. Per la contabilizzazione degli oneri relativi ai suddetti Piani e ai Piani di Unit si rimanda alla Nota Integrativa di Bilancio al 31/12/2013 (Parte I, Accordi di pagamento basati su propri strumenti patrimoniali).

**4.12. Eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso**

Non applicabile. In considerazione delle modalità di attuazione dei Piani, l’adozione degli stessi non comporterà alcun effetto diluitivo sul capitale di Banca Carige S.p.A.

Genova, 18 marzo 2014

p. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

IL PRESIDENTE

Dott. Cesare Castelbarco Albani

**Allegati:**

Tabella 1: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

**TABELLA 1: PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**

<b>PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI</b>								
<i>Tabella n. 1 dello schema 7 dell'allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999</i>								
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	<b>QUADRO 1</b>						
		Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option						
		<b>Sezione 1</b> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data di approvazione dei lineamenti approvati dall'Assemblea del 27/04/2012	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato dell'assegnazione	Periodo di Vesting
ENNIO LA MONICA	DIRETTORE GENERALE	01/08/2011	PERFORMANCE UNIT	38.088	01/08/2011		1,5753	2011
Note Piano IBT 2011								
ENNIO LA MONICA	DIRETTORE GENERALE	01/08/2011	PERFORMANCE UNIT	101.568	01/08/2011		1,5753	2009-2011
Note Piano ILT 2009-2011								
	DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	01/08/2011	PERFORMANCE UNIT	63.480	01/08/2011		1,5753	2009-2011
Note Piano IBT 2011								
	DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	01/08/2011	PERFORMANCE UNIT	724.941	01/08/2011		1,5753	2009-2011
Note Piano ILT 2009-2011								
	ALTRI DIRIGENTI	01/08/2011	PERFORMANCE UNIT	1.533.676	01/08/2011		1,5753	2009-2011
Note Piano ILT 2009-2011								
<b>Totale IBT 2011</b>		01/08/2011	PERFORMANCE UNIT	101.568	01/08/2011		1,5753	2011
<b>Totale ILT 2009-2011</b>		01/08/2011	PERFORMANCE UNIT	2.360.185	01/08/2011		1,5753	2009-2011

ENNIO LA MONICA	DIRETTORE GENERALE	01/08/2011	PERFORMANCE UNIT	43.159	01/01/2012		1,3902	2012
Note Piano di incentivazione IBT 2012								
ENNIO LA MONICA	DIRETTORE GENERALE	01/08/2011	PERFORMANCE UNIT	302.115	01/01/2012		1,3902	2012-2014
Note Piano di incentivazione ILT 2012-2014								
	DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	01/08/2011	PERFORMANCE UNIT	71.932	01/01/2012		1,3902	2012
Note Piano IBT 2012								
	DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	01/08/2011	PERFORMANCE UNIT	1.467.415	01/01/2012		1,3902	2012-2014
Note Piano ILT 2012-2014								
	ALTRI DIRIGENTI	01/08/2011	PERFORMANCE UNIT	4.420.227	01/01/2012		1,3902	2012-2014
Note Piano ILT 2012-2014								
<b>Totale IBT 2012</b>		01/08/2011	PERFORMANCE UNIT	115.091	01/01/2012		1,3902	2012
<b>Totale ILT 2012-2014</b>		01/08/2011	PERFORMANCE UNIT	6.189.757	01/01/2012		1,3902	2012-2014
ENNIO LA MONICA	DIRETTORE GENERALE	27/04/2012	PERFORMANCE UNIT	82.988	01/01/2013		0,7230	2013
Note Piano di incentivazione IBT 2013								
	DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	27/04/2012	PERFORMANCE UNIT	138.313	01/01/2013		0,7230	2013
Note Piano IBT 2013								
<b>Totale IBT 2013</b>		27/04/2012	PERFORMANCE UNIT	221.301	01/01/2012		0,7230	2013

**PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**

**Tabella n. 1 dello schema 7 dell'allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999**

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option						
		<u>Sezione 2</u> Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea						
		Data della delibera del CDA di Proposta per l'assemblea	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato dell'assegnazione	Periodo di Vesting
Piero Luigi Montani	Amministratore Delegato Banca Carige S.p.A.	18/03/2014	PERFORMANCE UNIT	3.944.402	05/11/2013		0,5070	2013-2015
Note Piano di incentivazione 2013-2015								
Piero Luigi Montani	Amministratore Delegato Banca Carige S.p.A.	18/03/2014	UNIT	2.814.258	05/11/2013		0,5665	2014-2015
Note Incentivo Una Tantum per l'accettazione dei poteri e della carica								
Achille Tori	Amministratore Delegato Cassa di Risparmio di Savona S.p.A.	18/03/2014	PERFORMANCE UNIT	ND	ND		ND	2014
Note Piano di incentivazione 2014								
Andrea Ragaini	Amministratore Delegato Banca Cesare Ponti S.p.A.	18/03/2014	PERFORMANCE UNIT	ND	ND		ND	2014
Note Piano di incentivazione 2014								
	DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	18/03/2014	PERFORMANCE UNIT	ND	ND		ND	2014
Note Piano di incentivazione 2014								