

**Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione al punto quarto dell'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per il giorno 23 aprile 2015 in unica convocazione, in merito alle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Carige**

*(redatta ai sensi degli artt. 114-bis e 125-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, e successive modifiche e integrazioni, nonché ai sensi dell'art. 84-ter del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971, e successive modifiche e integrazioni)*

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione della Banca CARIGE S.p.A. vi ha convocato in Assemblea in sede ordinaria per il giorno 23 aprile 2015 in unica convocazione per discutere e deliberare, tra l'altro, in merito al seguente argomento posto all'ordine del giorno.

#### 4) 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 30 aprile 2014, 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 Emittenti 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 di Vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" di cui alla Parte Prima, Titolo IV della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, introdotto con il 7° Aggiornamento del 18 novembre 2014 (di seguito le "Disposizioni di Vigilanza"):

- l'Assemblea dei Soci, oltre a stabilire i compensi spettanti agli Organi dalla stessa nominati, approva in sede ordinaria:
  - (i) le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
  - (ii) i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;

- (iii) i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- alla stessa Assemblea dei soci viene sottoposta, con cadenza almeno annuale, un'informativa chiara e completa sui sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione che contenga:
  - (i) le informazioni fornite al pubblico ai sensi di quanto previsto dall'art. 450 del Regolamento UE del 26 giugno 2013, n. 575 ("Regolamento CRR");
  - (ii) le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione o dell'alta dirigenza ai sensi della lett. j) del richiamato articolo 450 del Regolamento CRR;
  - (iii) le informazioni circa le modalità di attuazione delle Disposizioni di Vigilanza.

Inoltre, 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.

Infine, 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 Politiche di remunerazione del Gruppo Carige per l'esercizio 2015, approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19 marzo 2015 e fornisce un'informativa in ordine all'attuazione delle politiche di remunerazione vigenti nel corso dell'esercizio 2014.

La suddetta Relazione contiene 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 previsti dalle politiche di remunerazione;
- il documento “Criteri e limiti per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica”, che stabilisce, oltre ai criteri per la determinazione del predetto compenso, anche i limiti fissati al medesimo in termini di annualità della remunerazione fissa e l’ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Si informa infine che la verifica annuale effettuata dalla Funzione di Revisione Interna 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.

- O -

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 23 aprile 2015, tenuto conto di quanto dettagliatamente esposto in merito alla politica remunerativa del Gruppo nel documento ‘Relazione sulla Remunerazione’, nonché negli allegati ‘Documento informativo in ordine ai piani di compensi basati su strumenti finanziari’ e ‘Criteri e limiti per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica’, delibera:

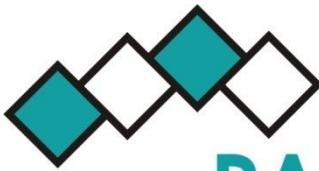
- di prendere atto dell'informativa sottoposta dal Consiglio di Amministrazione in ordine all'attuazione nel corso del precedente esercizio delle vigenti Politiche di Remunerazione deliberate dall'Assemblea ordinaria in data 30 aprile 2014;
- di approvare la politica retributiva del Gruppo Banca Carige per il prossimo esercizio e le inerenti modalità attuative, nonché i piani di compensi basati su strumenti finanziari e i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, il tutto come descritto nella 'Relazione sulla Remunerazione', completa di tutti gli allegati, di cui alla relazione del Consiglio di Amministrazione sull'inerente punto posto all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria dei soci".

Genova, 19 marzo 2015

p. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

IL PRESIDENTE

(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 19 marzo 2015



# GRUPPO BANCA CARIGE

## PREMESSA

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

- delle vigenti Disposizioni di Vigilanza aventi ad oggetto “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, di cui alla Parte Prima, Titolo IV della Circolare della Banca d’Italia n. 285 del 17/12/2013, 7° Aggiornamento del 18/11/2014;
- 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.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Banca Carige S.p.a., riunitosi il 19/3/2015, 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 2015) (**cfr. Sezione I**);
- fornisce all’Assemblea un’informativa in ordine all’attuazione delle Politiche di Remunerazione vigenti nel corso del precedente esercizio (anno 2014) (**cfr. Sezione II**).

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

## INDICE

<b>SEZIONE I .....</b>	<b>4</b>
<b>POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2015 .....</b>	<b>4</b>
1. <i>Processi decisionali delle politiche di remunerazione .....</i>	6
2. <i>Processi di controllo delle politiche di remunerazione .....</i>	14
3. <i>Identificazione del personale più rilevante del Gruppo .....</i>	18
4. <i>Caratteristiche del sistema di remunerazione .....</i>	21
5. <i>Informative sul sistema di remunerazione.....</i>	35
6. <i>Disciplina transitoria .....</i>	36
<b>SEZIONE II .....</b>	<b>37</b>
<b>DOCUMENTO DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2014 .....</b>	<b>37</b>
PARTE 1: DEFINIZIONE ED ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2014.....	38
1. <i>Processo decisionale e di controllo attuato .....</i>	38
2. <i>Remunerazione del Personale .....</i>	43
3. <i>Remunerazione dei componenti gli organi sociali .....</i>	47
4. <i>Remunerazione corrisposta nel 2014 – Descrizione Politiche in materia di componente fissa e variabile per il Personale diverso dagli Amministratori .....</i>	49
5. <i>Benefici addizionali per il Personale.....</i>	55
6. <i>Remunerazione dei Collaboratori.....</i>	56
7. <i>Compensi di inizio e fine rapporto corrisposti al Personale più Rilevante .....</i>	56
PARTE 2 - DESCRIZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI .....	58

## Sezione I

### Politiche di remunerazione 2015

Il presente documento<sup>1</sup> definisce il sistema di remunerazione del personale del Gruppo Banca Carige (di seguito “Gruppo”) per l’anno 2015<sup>2</sup> in conformità della vigente disciplina di vigilanza dettata dalla Banca d’Italia<sup>3</sup> e dalla Consob<sup>4</sup> e delle disposizioni statutarie delle Banche e delle Società che compongono il Gruppo stesso, nonché 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 a 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.

Ai fini del presente documento si intendono:

---

<sup>1</sup> Il presente documento è anche il regolamento che disciplina i criteri per la gestione dei rischi ovvero gli aspetti delle singole fasi del processo delle politiche di remunerazione 2015 nonché le attività da svolgere per l’applicazione di tali criteri. Gli aspetti strettamente operativi da svolgere per l’applicazione di tale regolamento nonché le procedure informatiche da utilizzare a supporto delle attività complesse sono disciplinate in apposite disposizioni interne (Testi unici). Il ruolo e le responsabilità delle unità organizzative deputate allo svolgimento delle attività e all’utilizzo delle procedure sono disciplinate nel regolamento generale aziendale.

<sup>2</sup> nella predisposizione delle Politiche 2015 Banca Carige Spa si è avvalsa delle società di consulenza Co.Ba.Co. S.r.l e Hay Group S.r.l. e dello Studio Daverio & Florio.

<sup>3</sup> Circolare della Banca d’Italia n. 285/2013, parte prima, titolo IV, capitolo 2.

<sup>4</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 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;
- 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 personale, i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo, i dipendenti e i collaboratori delle Banche/Società del Gruppo;
- per personale più rilevante, le 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;
- per funzioni aziendali di controllo, la Funzione di conformità<sup>5</sup> (“compliance”), la Funzione di revisione interna (“internal audit”), la Funzione “risk management”, il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e la Funzione Personale<sup>6</sup>;
- 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 linda fissa (RAL), la componente annua fissa linda 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;

<sup>5</sup> Allo stato viene ricompresa in tale ambito anche la Funzione Antiriciclaggio.

<sup>6</sup> Ai soli fini della presente regolamentazione ex circolare della Banca d’Italia n. 285/2013, parte prima, titolo IV, capitolo 2.

- 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”), nonché i benefici pensionistici discrezionali. 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 unità di conto virtuali, il cui valore dipende dal valore di mercato delle azioni sottostanti poste a riferimento. Vengono liquidate in denaro al temine del periodo di “lock up”;
- 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”).

## 1. Processi decisionali delle politiche di remunerazione

Di seguito si indicano i processi decisionali relativi alle Politiche di Remunerazione 2015.

### 1.1 ***Definizione del ruolo dell’Amministratore Delegato della Capogruppo***

L’Amministratore Delegato della Capogruppo:

- a) 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;
  - sullo stanziamento complessivo delle risorse economiche da destinare, compatibilmente con il livello di adeguatezza patrimoniale del Gruppo, a sistemi di incentivazione e, per ciascuna delle categorie di personale delle Banche/Società del

Gruppo, sull'importo del “bonus annuale” spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie, proposti da ciascuna Banca/Società del Gruppo;

b) definisce, determinandone il compenso fisso individuale, la posizione economica del personale di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti, fermo quanto previsto nell'aspetto 1.3 relativamente ai compensi del personale più rilevante inclusi i responsabili delle funzioni aziendali di controllo, nel rispetto dei sistemi di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. formulare le proposte di competenza al Consiglio di Amministrazione;
- b. definire la posizione economica del personale.

## **1.2 *Definizione del ruolo del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo***

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:

- a) 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 del personale del Gruppo in coerenza con gli obiettivi dei piani pluriennali e dei “budget” e le riesamina con periodicità almeno annuale;
- b) individua il “personale più rilevante” del Gruppo e, nell'ambito di questo, le specifiche categorie destinatarie della componente variabile della remunerazione;
- c) 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, i criteri per la determinazione dei compensi pattuiti con il “personale più rilevante” in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (tenendo conto, fra l'altro, della durata del rapporto di lavoro intercorso), ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nonché gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari, 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;

- d) 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;
- e) stabilisce su proposta del Comitato 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, nonché degli Amministratori membri dei Comitati Direzionali, determinando altresì il sistema dei rimborsi spese;
- f) determina, su proposta dell'Amministratore Delegato, lo stanziamento complessivo delle risorse economiche da destinare, compatibilmente con il livello di adeguatezza patrimoniale del Gruppo, a sistemi di incentivazione e, per ciascuna delle categorie di personale delle Banche/Società del Gruppo, l'importo del "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie;
- g) determina la soglia di tolleranza, condizione minima per l'accesso al "bonus annuale" ("indicatore di sostenibilità consolidato di Gruppo"), nonché le ulteriori condizioni a livello di Gruppo per l'accesso al medesimo "bonus annuale", di cui alla successiva fase 4 "caratteristiche del sistema di remunerazione" (aspetto 4.3., numeri 1) e 3));
- h) verifica la sussistenza delle condizioni di accesso al "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari delle categorie di personale della Capogruppo;
- i) determina i fattori di ponderazione e i valori soglia di cui alla successiva fase 4 "caratteristiche del sistema di remunerazione" (aspetto 4.3., lettere i), ii) e iii), per quantificare l'importo del "bonus annuale" da riconoscere al personale del Gruppo;
- j) determina, con riferimento al personale "più rilevante" della Capogruppo, le erogazioni da attribuire in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno ("welcome bonus") e i compensi da riconoscere al "personale più rilevante" nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica ("golden parachute") nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea dei soci;
- k) definisce, su proposta dell'Amministratore Delegato, gli emolumenti relativi ad eventuali componenti la Direzione Generale della Capogruppo;
- l) 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.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. definire gli indirizzi della politica di remunerazione del personale;
- b. individuare il "personale più rilevante" del Gruppo e, nell'ambito di questo, le specifiche categorie destinatarie della componente variabile della remunerazione;
- c. formulare le proposte di competenza all'Assemblea dei soci;
- d. fornire le prescritte informative all'Assemblea dei soci;
- e. stabilire gli ulteriori compensi per il Presidente, il Vice Presidente, l'Amministratore Delegato e i componenti del Comitato Esecutivo e dei comitati interni allo stesso Consiglio di Amministrazione, nonché per gli Amministratori membri dei Comitati Direzionali determinando altresì il sistema dei rimborsi spese;
- f. determinare lo stanziamento complessivo delle risorse economiche da destinare a sistemi di incentivazione e l'importo del "bonus annuale" del personale;
- g. verificare la sussistenza delle condizioni di accesso al "bonus annuale" del personale della Capogruppo;
- h. determinare il valore soglia dell'indicatore di sostenibilità consolidato di Gruppo e le ulteriori condizioni a livello di Gruppo per l'accesso al "bonus annuale";
- i. determinare i fattori di ponderazione e i valori soglia, per quantificare l'importo del "bonus annuale" da riconoscere al personale;
- j. determinare, con riferimento al personale "più rilevante" della Capogruppo, le erogazioni da attribuire in via eccezionale ai neo-assunti e i compensi pattuiti con il "personale più rilevante" nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica ("golden parachute") nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea dei soci;
- k. definire gli emolumenti relativi ad eventuali componenti la Direzione Generale della Capogruppo;
- l. definire gli emolumenti per i componenti dell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo e le linee guida per i compensi dei membri dei medesimi Organismi di Vigilanza delle Banche/Società controllate del Gruppo.

### **1.3 Definizione del ruolo del Comitato Remunerazione della Capogruppo**

Il Comitato 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, nonché per gli Amministratori membri dei Comitati Direzionali nonché sul sistema dei rimborsi spese;
- sui compensi dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- sui compensi del personale più rilevante;
- 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 dei criteri, con riferimento al personale "più rilevante" della Capogruppo, delle erogazioni attribuite in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno di impiego ("welcome bonus") e dei compensi riconosciuti al "personale più rilevante" nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro ("golden parachute");
- sull'utilizzo, anche attraverso raccomandazioni, di altri sistemi di incentivazione del personale basati su strumenti finanziari (ad esempio, "stock option"). Nello specifico, il Comitato formula proposte in merito al sistema di incentivazione ritenuto maggiormente opportuno, monitorandone l'evoluzione e l'applicazione nel corso del tempo;
- sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nonché del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche delle Banche/Società controllate del Gruppo.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. formulare le proposte e i pareri di competenza al Consiglio di Amministrazione.

#### **1.4 Definizione del ruolo dell'Assemblea dei soci della Capogruppo**

L'Assemblea dei soci della Capogruppo:

- a) 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;
- b) 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 criteri per la determinazione dei compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica ("golden parachute") (tenendo conto, fra l'altro, della durata del rapporto di lavoro intercorso) ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, secondo quanto stabilito dalla normativa applicabile e dalle disposizioni di vigilanza tempo per tempo vigenti;
- c) 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;
- d) approva gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. stabilire 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;
- b. approvare e riesaminare con periodicità annuale le politiche di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, del personale del Gruppo e dei collaboratori esterni nonché i criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica ("golden parachute");
- c. deliberare in ordine alla relazione sulla remunerazione ex articolo 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998;
- d. approvare gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari.

## **1.5 Definizione del ruolo del Consiglio di Amministrazione delle Banche/Società controllate del Gruppo**

Il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca/Società controllata del Gruppo conformemente alle politiche di remunerazione del Gruppo stesso:

- a) individua il “personale più rilevante” della Banca/Società e sottopone le proprie valutazioni alla Capogruppo, che assicura la complessiva coerenza del processo per l’identificazione di tale categoria di personale all’interno del Gruppo;
- b) sottopone all’approvazione dell’Assemblea dei soci della Banca/Società le politiche di remunerazione del personale della medesima Banca/Società e degli eventuali collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato, i criteri per la determinazione dei compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (“golden parachute”) (tenendo conto, fra l’altro, della durata del rapporto di lavoro intercorso) ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l’ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nonché gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari già deliberati dalla Capogruppo;
- c) 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;
- d) 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 condizioni di accesso al “bonus annuale” spettante ai singoli beneficiari delle categorie di personale della Banca/Società;
- f) determina, con riferimento al personale “più rilevante” della Banca/Società, le erogazioni da attribuire in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno di impiego (“welcome bonus”) e i compensi da riconoscere al “personale più rilevante” nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (“golden parachute”) nel rispetto dei criteri fissati dall’Assemblea dei soci;

g) definisce gli emolumenti relativi ai componenti dell'Organismo di Vigilanza ex decreto legislativo n. 231/2001 nel rispetto delle linee guida stabilite dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. individuare il “personale più rilevante” della Banca/Società;
- b. formulare le proposte di competenza all’Assemblea dei soci;
- c. fornire le prescritte informative all’Assemblea dei soci;
- d. sottoporre all’approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo l’importo del “bonus annuale” spettante ai singoli beneficiari della Banca/Società;
- e. verificare la sussistenza delle condizioni di accesso al “bonus annuale” del personale della Banca/Società;
- f. determinare, con riferimento al personale “più rilevante” della Banca/Società, le erogazioni da attribuire in via eccezionale ai neo-assunti e i compensi nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (“golden parachute”);
- g. definire gli emolumenti per i componenti dell’Organismo di Vigilanza della Banca/Società nel rispetto delle linee guida stabilite dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

### **1.6 Definizione del ruolo dell’Assemblea dei soci delle Banche/Società controllate del Gruppo**

L’Assemblea dei soci di ciascuna Banca/Società controllata del Gruppo:

- a) stabilisce i compensi fissi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e i gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio stesso;
- b) 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, i criteri per la determinazione dei compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (“golden parachute”) (tenendo conto, fra l’altro, della durata del rapporto di lavoro intercorso) ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della

remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nonché gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari già deliberati dalla Capogruppo.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. stabilire i compensi fissi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e i gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio stesso;
- b. approvare e riesaminare con periodicità annuale le politiche di remunerazione del personale della Banca/Società e degli eventuali collaboratori esterni, i criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (“golden parachute”), nonché gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari già deliberati dalla Capogruppo

## **2. Processi di controllo delle politiche di remunerazione**

### **2.1 Ruolo delle Funzioni di Conformità e di Revisione Interna**

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 nelle politiche di remunerazione, nel processo di identificazione del personale più rilevante e nel documento inerente ai compensi da accordare in caso di conclusione anticipata/cessazione dalla carica 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 alla successiva fase 4 “caratteristiche del sistema di remunerazione” (aspetto 4.3., numero 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.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. effettuare i controlli di conformità normativa di competenza della Funzione di Conformità della Capogruppo;
- b. effettuare i controlli di conformità operativa di competenza delle Funzioni di Conformità della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo;
- c. formulare i giudizi di rischio di conformità di competenza delle Funzioni di Conformità della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo;
- d. effettuare i controlli di revisione interna di competenza delle Funzioni di Revisione Interna della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo;
- e. formulare i giudizi di rischio di conformità di competenza delle Funzioni di Revisione Interna della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo;
- f. sottoporre al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo i risultati delle verifiche di competenza delle Funzioni di Conformità e di Revisione Interna della Capogruppo;
- g. sottoporre al Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca/Società controllata del Gruppo i risultati delle verifiche di competenza delle Funzioni di Conformità e di Revisione Interna della medesima Banca/Società.

## **2.2    *Ruolo del Collegio Sindacale della Capogruppo***

Il Collegio Sindacale della Capogruppo verifica, sentiti anche il Comitato 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 Rischi, la conformità operativa dei processi di competenza delle singole Funzioni di controllo della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. verificare la conformità operativa dei 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;

b. verificare la conformità operativa dei processi di competenza delle singole Funzioni di controllo della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo.

### **2.3 Ruolo del Comitato Remunerazione della Capogruppo**

Il Comitato 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 gli esponenti aziendali e i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo in collaborazione con il Comitato Rischi e in stretto raccordo con il Collegio Sindacale e con le stesse Funzioni di controllo;
- verifica la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata per il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nonché per il “personale più rilevante” e, in tale ambito, la sussistenza delle condizioni di accesso al bonus annuale per ciascuna categoria di personale della Capogruppo;
- 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”, cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi, 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.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. verificare la corretta applicazione del sistema di remunerazione degli esponenti aziendali e dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo;
- b. verificare la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata per il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e per il personale più rilevante;
- c. verificare l'effettivo coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- d. monitorare l'applicazione delle delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo;
- e. fornire adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e all'Assemblea dei soci.

#### **2.4 Ruolo del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo**

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 Centrale Europea e alla Banca d'Italia.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. valutare la rilevanza delle carenze eventualmente emerse dal processo di controllo;
- b. provvedere alle tempestive informative per la Banca Centrale Europea e la Banca d'Italia sulle eventuali carenze emerse dal processo di controllo.

### **3. 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.

Il processo di individuazione del "personale più rilevante" è basato sulla cognizione 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 dal Regolamento delegato UE n. 604/2014.

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 Personale di ciascuna delle Banche/Società del Gruppo, ove presente, sottopone al Consiglio di Amministrazione della medesima Banca/Società la proposta di individuazione del "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 Personale della Capogruppo. Quest'ultima deve assicurare la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo, tenendo conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole Banche/Società del Gruppo stesso, e sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della medesima Capogruppo la proposta di individuazione del "personale più rilevante" del Gruppo e, nell'ambito di questo, delle specifiche categorie destinatarie della suddetta componente variabile della remunerazione, avvalendosi anche della collaborazione della Funzione Organizzazione, della Funzione Risk Management, della Funzione Compliance e del Responsabile della Funzione di appartenenza del soggetto rilevante in esame.

I casi di variazione in corso d'anno sono sottoposti agli organi competenti della Capogruppo, ai fini della determinazione del nuovo perimetro e dell'assunzione delle inerenti determinazioni circa la componente variabile della remunerazione.

La Funzione Personale 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 Personale della Capogruppo predispone le comunicazioni dirette ai Direttori Generali e agli Amministratori Delegati delle Banche/Società del Gruppo.

Sulla base dei suddetti criteri sono comunque identificate quale "personale più rilevante" destinatario della componente variabile della remunerazione 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;
- e) Altro personale individuato ai soli sensi dei criteri quantitativi di cui al Regolamento delegato UE n. 604/2014.

E' stato ritenuto coerente con le finalità della disciplina applicabile in materia di remunerazione variabile prevedere l'attribuzione della medesima solo a soggetti muniti di deleghe in virtù delle quali questi ultimi svolgono la propria attività nel continuo.

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.

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.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. individuare a cura della Funzione Personale di ciascuna delle Banche/Società del Gruppo il "personale più rilevante";
- b. sottoporre al Consiglio di Amministrazione delle Banche/Società del Gruppo la proposta di individuazione del "personale più rilevante";
- c. formalizzare gli esiti del processo di individuazione del "personale più rilevante" delle Banche/Società del Gruppo alla Funzione Personale della Capogruppo;
- d. sottoporre al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo la proposta di individuazione del "personale più rilevante" del Gruppo e, nell'ambito di questo, delle specifiche categorie destinatarie della componente variabile della remunerazione;
- e. sottoporre i casi di variazione in corso d'anno agli organi competenti della Capogruppo;
- f. predisporre le comunicazioni individuali destinate a ciascuno dei soggetti individuati;

- g. verificare la conformità operativa delle anzidette attività;
- h. verificare la corretta attuazione del processo rispetto a quanto definito.

## 4. Caratteristiche del sistema di remunerazione

### 4.1 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<sup>7</sup>, il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato, nonché per i componenti del Comitato Esecutivo e dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e per gli Amministratori membri dei Comitati Direzionali, 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/Direttore Generale 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 incluse eventuali

<sup>7</sup> L'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione delle Banche/Società del Gruppo è coerente con il ruolo centrale allo stesso attribuito ed è determinato "ex ante" in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato/Direttore generale) delle rispettive Banche/Società. Si segnala che sarà sottoposta all'Assemblea straordinaria dei Soci convocata per il 23/4/2015 la modifica statutaria avente ad oggetto l'attribuzione all'Assemblea, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, della facoltà di deliberare sull'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di stabilire che la remunerazione del Presidente possa essere superiore alla remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato (o ove questo non sia nominato, dal Direttore Generale), delibera da assumersi con i quorum costitutivi e deliberativi rafforzati statutariamente previsti.

indennità di posizione. Allo stato sono stati definiti, su proposta del Comitato Remunerazione, fasce di indennità di posizione per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo nei limiti minimi e massimi rispettivamente fissati tra 10.000 € e 30.000 €.

2) una componente variabile della remunerazione basata su un piano di incentivazione di durata annuale (“bonus annuale”) per tutto il personale dipendente 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 successivi aspetti 4.2, 4.3, 4.4, 4.5 e 4.6. 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) della precedente fase 3 “identificazione del personale più rilevante del Gruppo” non viene riconosciuto nessun “bonus”, salvo che ciò non sia giustificato<sup>8 9</sup>.

3) Per alcune figure professionali in relazione al carattere strategico del ruolo rivestito delle stesse, nonché per tutelare il patrimonio aziendale, possono essere previsti in avvio e/o nel corso del rapporto di lavoro emolumenti ricorrenti integrativi della remunerazione fissa collegati anche a patti di durata minima, di prolungamento del preavviso e/o di non concorrenza, da erogarsi in modo periodico, tranne eventuali necessarie integrazioni richieste dalle disposizioni normative ai fini della validità dei patti stessi, a fronte di

<sup>8</sup> Come ad esempio nel caso di esponenti aziendali che abbiano sostituito quelli in carica quando sono stati acquisiti gli aiuti di Stato.

<sup>9</sup> Inoltre, la remunerazione variabile è rigorosamente limitata, per tutto il personale, in percentuale del risultato netto della gestione quando essa non è compatibile con il mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione e con un’uscita tempestiva dal sostegno pubblico.

vincoli sotto forma di penali in caso di violazioni. Tali emolumenti possono confluire alla fine del periodo nella remunerazione fissa.

- 4) Possono essere riconosciuti eventuali premi aziendali<sup>10</sup> e altri “benefit” di utilità personale e familiare, e ciò sia mediante delibere unilaterali aziendali (assicurazione infortuni, assicurazione rischi professionali/extra-professionali), 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 benefit”, 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>11</sup>.

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 successivo aspetto 4.6) derivanti da precedenti impieghi.

In sintesi, per l’applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. definire la componente fissa della remunerazione per il personale del Gruppo;
- b. definire la componente variabile della remunerazione per il personale dipendente del Gruppo;
- c. vietare che la componente variabile della remunerazione formi oggetto di strategie di copertura o di assicurazione;
- d. assicurare che l’ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione delle Banche/Società del Gruppo sia coerente con il suo ruolo e, salvo diversa determinazione dell’Assemblea, non superiore alla remunerazione fissa del vertice dell’organo con funzione di gestione;

---

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> Al personale potrà venire erogato un pacchetto retributivo percepito come più efficiente, mentre l’Azienda potrà contenere i costi del personale, perseguendo al contempo il fine di attrarre, fidelizzare o motivare le risorse.

- e. escludere la componente variabile della remunerazione per l'Amministratore Delegato della Capogruppo, se il Gruppo beneficia di "aiuti di Stato";
- f. riconoscere eventuali premi aziendali, "benefit" di utilità personale o familiare e/o, nel corso del rapporto di lavoro, emolumenti pluriennali incrementativi della RAL a fronte di patti di durata minima, di prolungamento del preavviso e/ o di non concorrenza;
- g. vietare le forme di remunerazione dirette a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi derivanti da precedenti impieghi.

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

L'importo su base annua delle forme di remunerazione variabile non può superare il limite massimo del 100% della RAL, salvo che per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo per il quale il limite massimo è così determinato:

- per il personale più rilevante, 30% della RAL;
- per il restante personale, 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 30% e del 50% della RAL per il primo anno, ma non sono sottoposti alle prescrizioni di cui ai successivi aspetti 4.3, 4.4, 4.5 e 4.6.

I compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica ("golden parachute") di cui al successivo aspetto 4.7 non vanno invece computati nel calcolo dei richiamati limiti di cui al precedente capoverso.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. verificare il rispetto dei limiti massimi in rapporto alla RAL delle forme di remunerazione variabile delle varie categorie di personale.

#### 4.3 Collegamento tra bonus annuale e risultati

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>12</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>13</sup>;
- 3) per qualsiasi categoria di personale (ad esclusione di quello “più rilevante” 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):
  - i) di indicatori di redditività<sup>14</sup>, di adeguatezza patrimoniale<sup>15</sup> e di liquidità<sup>16</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:

<sup>12</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>13</sup>Salvo il caso di quiescenza, “mortis causa” e previsioni specifiche contenute in contratti individuali.

<sup>14</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.

<sup>15</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>16</sup>“Coefficiente di copertura della liquidità” (“Liquidity Coverage Ratio”) alla fine dell’esercizio di riferimento, di cui all’articolo 412 del Regolamento UE n. 575 del 26.6.2013.

- 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:

- i) reddituali<sup>17</sup> e di efficienza<sup>18</sup>, per il “personale più rilevante” delle categorie a), b), c) ed e) di cui alla precedente fase 3 “identificazione del personale più rilevante” e per gli “altri dirigenti”;
- ii) di risultato<sup>19</sup>, per il “personale più rilevante” delle categorie b), c) ed e) di cui alla precedente fase 3 “identificazione del personale più rilevante” e per gli “altri dirigenti” e in aggiunta agli indicatori reddituali e di efficienza del punto precedente;
- iii) di risultato<sup>20</sup>, per il “restante personale”.

<sup>17</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>18</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>19</sup> Parametri di “performance” della “scheda bilanciata obiettivi” delle unità organizzative dirette.

<sup>20</sup> Parametri di “performance” della “scheda bilanciata obiettivi”.

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.

In sintesi, per l’applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. riconoscere il “bonus annuale” solo subordinatamente al rispetto integrale dei “cancelli di accesso”;
- b. determinare il valore ponderato del “bonus annuale” nel caso di rispetto integrale dei “cancelli di accesso”;
- c. riconoscere il “bonus annuale” solo ai prescritti condizioni e limiti normativi nel caso di mancato rispetto del “requisito combinato di riserva di capitale”.

#### **4.4 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 dovranno, previa valutazione dei competenti organi comunque risultare coerenti, in analogia, con quelli indicati nel precedente aspetto 4.3.

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.

In sintesi, per l’applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. riconoscere il “bonus” previsto da contratti individuali solo subordinatamente al rispetto degli indicatori contemplati dai contratti stessi;
- b. assicurare che gli indicatori contemplati dai contratti individuali siano coerenti con quelli indicati nel precedente aspetto 4.3;
- c. determinare il valore ponderato del “bonus annuale” nel caso di rispetto integrale dei “cancelli di accesso”;

d. riconoscere il “bonus” previsto da contratti individuali solo ai prescritti condizioni e limiti normativi nel caso di mancato rispetto del “requisito combinato di riserva di capitale”.

#### **4.5 Forme e termini di corresponsione dei bonus**

L’importo del “bonus annuale” riconosciuto al “personale più rilevante” secondo le disposizioni di cui al precedente aspetto 4.3 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) 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 entro il mese di luglio di ciascun anno.

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 azioni della Capogruppo e/o Performance Unit e gli strumenti finanziari individuati dal Regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti standard regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile.

Ai fini della determinazione del numero di azioni e/o Performance Unit 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 numero totale di azioni da attribuire a ciascun beneficiario – sia per la quota up-front, sia per le quote differite – è calcolata in base al loro “valore normale”, rilevato nell’anno in cui avviene l’attribuzione della quota up-front. Il prezzo di carico delle azioni relative alle quote differite “del bonus annuale” è calcolato anno per anno sulla media dei trenta giorni di calendario antecedenti il giorno di assegnazione.

Il periodo di mantenimento (vincolo alla vendita) delle azioni e/o Performance Unit 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 alle azioni e agli eventuali 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 precedente aspetto 4.3 viene corrisposto in unica soluzione in denaro entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento<sup>21</sup>.

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.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. riconoscere il “bonus annuale” in una quota “up-front” del 60% (entro il mese di luglio dell'anno successivo) e in tre quote annue differite di pari importo per il residuo 40% (entro il mese di luglio di ciascun anno);
- b. corrispondere le suddette quote “up-front” e differite per metà in denaro e per metà in azioni della Capogruppo e/o Performance Unit o altri strumenti finanziari;
- c. valutare le azioni della Capogruppo e/o Performance Unit o gli altri strumenti finanziari suddetti con riferimento al momento in cui tali benefici sono riconosciuti al personale;
- d. fissare il periodo di mantenimento delle azioni e/o Perfomance Unit e degli altri strumenti finanziari in due anni per quelli attribuiti “up-front” e in un anno per quelli differiti;
- e. vietare di corrispondere dividendi o interessi sulle azioni e sugli altri strumenti finanziari prima del termine dell'intero periodo di differimento;
- f. applicare tutte le disposizioni anzidette anche alle forme di remunerazione variabile previste da contratti individuali del “personale più rilevante”;
- g. riconoscere il “bonus annuale” agli “altri dirigenti” e al “restante personale” in unica soluzione in denaro (entro il mese di luglio dell'anno successivo);

<sup>21</sup> Per il personale destinatario di obiettivi individuali, qualora la percentuale di incidenza della componente variabile attribuita sia pari al 50% della retribuzione annua linda fissa (RAL), la quota pari al 40% del “bonus” potrà seguire le regole di differimento previste per il personale più rilevante, ferme restando la modalità di corresponsione dello stesso e le valutazioni di coerenza ed equità interna.

h. corrispondere il “bonus annuale” e il “bonus” previsto da contratti individuali solo ai prescritti condizioni e limiti normativi nel caso di mancato rispetto del “requisito combinato di riserva di capitale”.

#### **4.6 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 precedente aspetto 4.3 e dei relativi valori soglia 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 e seguenti, 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>22</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".

<sup>22</sup> L'accertamento di tali comportamenti/violazioni, sancito da un iter disciplinare interno o da una sentenza in primo o secondo grado pronunciata in sede giudiziaria, sospende l'erogazione delle componenti differite. La conclusione dell'iter disciplinare interno o la sentenza passata in giudicato implicano l'annullamento delle quote non ancora erogate ("malus") e la restituzione di quelle già attribuite ("claw-back").

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.

In sintesi, per l’applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. applicare il meccanismo di “malus” alle quote differite del “bonus annuale” in tutti i casi previsti;
- b. applicare il meccanismo di “claw-back” alle quote “up-front” e differite già corrisposte del “bonus annuale” in tutti i casi previsti;
- c. applicare i meccanismi di “malus” e di “claw-back” al “bonus” previsto da contratti individuali del “personale più rilevante”;
- d. corrispondere le quote differite del “bonus annuale” e del “bonus” previsto da contratti individuali solo ai prescritti condizioni e limiti normativi nel caso di mancato rispetto del “requisito combinato di riserva di capitale”.

#### **4.7 Compensi di fine rapporto**

Per il “personale più rilevante” del Gruppo i compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (“golden parachute”)<sup>23</sup> - ivi compresi quelli previsti da contratti individuali del “personale più rilevante” - sono sottoposti al rispetto degli indicatori quali-quantitativi di cui al precedente aspetto 4.3, numero 3), punti i) (limitatamente all’indicatore di adeguatezza patrimoniale), ii) e iii), e dei relativi valori soglia previsti per l’anno precedente quello di attribuzione. Il rispetto del predetto indicatore quantitativo di adeguatezza patrimoniale vale per il riconoscimento sia della quota “up-front” sia di quelle differite, mentre il rispetto degli indicatori qualitativi di cui al numero 3), punti ii) e iii), vale esclusivamente per il riconoscimento della quota “up-front” e non di quelle differite.

<sup>23</sup> Rientrano tra i “golden parachute” anche: i) il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza; ii) l’indennità di mancato preavviso per l’eccedenza rispetto a quanto previsto dalla legge (l’indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge ha la medesima composizione della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso).

I compensi di fine rapporto sono suddivisi in:

- a) una quota “up-front” del 60%, da corrispondere nell’anno di attribuzione;
- 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 azioni della Capogruppo e/o Performance Unit e gli altri strumenti finanziari individuati dal Regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti standard regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile.

Ai fini della determinazione del numero di azioni e/o Performance 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 mantenimento (vincolo alla vendita) delle azioni e 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 alle azioni e agli eventuali 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 precedente aspetto 4.6.

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, ad esclusione di quella concernente il “requisito combinato di riserva di capitale”, 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) 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.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. riconoscere i compensi di fine rapporto solo subordinatamente al rispetto integrale dei "cancelli di accesso" ad esclusione di quello della permanenza del rapporto di lavoro;
- b. riconoscere i compensi di fine rapporto in una quota "up-front" del 60% e in tre quote annue differite di pari importo per il residuo 40%;
- c. corrispondere le suddette quote "up-front" e differite per metà in denaro e per metà in azioni della Capogruppo o altri strumenti finanziari;
- d. valutare le azioni della Capogruppo e/o Performance Unit e gli strumenti finanziari suddetti con riferimento al momento in cui tali benefici sono attribuiti;
- e. fissare il periodo di mantenimento delle azioni e degli altri strumenti finanziari in due anni per quelli attribuiti "up-front" e in un anno per quelli differiti;
- f. vietare di corrispondere dividendi o interessi sulle azioni e sugli altri strumenti finanziari prima del termine dell'intero periodo di differimento;
- g. applicare i meccanismi di "malus" e di "claw-back" ai compensi di fine rapporto;
- h. corrispondere i compensi di fine rapporto solo ai prescritti condizioni e limiti normativi nel caso di mancato rispetto del "requisito combinato di riserva di capitale"
- i. applicare tutte le disposizioni anzidette anche alle forme di remunerazione variabile previste da contratti individuali del "personale più rilevante";
- j. non applicare tutte le disposizioni anzidette, ad eccezione di quella di cui al precedente punto h, ai compensi di fine rapporto connessi con operazioni straordinarie o di ristrutturazione e agli incentivi agli esodi nel rispetto delle condizioni prescritte.

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

Il compenso che remunera 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, comunque nel pieno rispetto di quanto prescritto al riguardo dalle pertinenti disposizioni di vigilanza<sup>24</sup>.

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 pregio qualitativo della prestazione dedotta in contratto, nonché della professionalità del collaboratore.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. determinare i compensi per i collaboratori esterni in stretto rapporto con l'utilità della loro opera e nel pieno rispetto delle pertinenti disposizioni di vigilanza;
  
  
  
  
  
  
- b. determinare i compensi dei collaboratori esterni con sistemi progressivi di provvigioni in relazione agli importi delle attività finanziarie intermediate, nel caso di attività consistenti nella promozione di affari o nella vendita di prodotti;
- c. determinare i compensi dei collaboratori esterni tenendo conto dei compensi di mercato, della qualità delle prestazioni e della professionalità dei collaboratori, nel caso di prestazione di attività intellettuali.

---

<sup>24</sup> Cfr. circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, parte prima, titolo IV, capitolo 2, sezione IV.

## 5. Informativa sul sistema di remunerazione

La Capogruppo (con riferimento alla sua situazione consolidata) pubblica nel suo sito internet:

- a) le informazioni sulle politiche di remunerazione prescritte dall'articolo 450 del Regolamento UE n. 575/2013;
- b) le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore generale, ove nominato e presente, ai sensi della lettera j) del richiamato articolo 450 del Regolamento UE n. 575/2013;
- c) con riferimento alla Banca Capogruppo, le informazioni quantitative prescritte dal predetto articolo 450 del Regolamento UE n. 575/2013 relativamente a ciascun membro dell'organo con funzione di gestione;
- d) le informazioni sull'attuazione delle politiche di remunerazione del personale del Gruppo e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato, unitamente a quelle da pubblicare in conformità delle disposizioni di vigilanza in materia di governo societario<sup>25</sup>.

La Capogruppo fornisce annualmente all'Assemblea dei soci le anzidette informazioni fornite al pubblico.

Ciascuna Banca/Società controllata del Gruppo fornisce annualmente all'Assemblea dei soci le informazioni sull'attuazione del sistema di remunerazione del personale della Banca/Società stessa e sui risultati dei relativi controlli.

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

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

---

<sup>25</sup> Cfr. circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, parte prima, titolo IV, capitolo 1, sezione VII, paragrafo 1.

- 
- a. pubblicare nel sito internet della Capogruppo le prescritte informative sul sistema di remunerazione del Gruppo;
  - b. fornire annualmente all'Assemblea dei soci della Capogruppo le medesime informazioni fornite al pubblico;
  - c. fornire annualmente alle Assemblee dei soci delle Banche/Società controllate del Gruppo le informazioni sull'attuazione del sistema di remunerazione del personale e sui risultati dei relativi controlli;
  - d. trasmettere alle Autorità di Vigilanza i dati e le informazioni dalle stesse richieste.

## **6. Disciplina transitoria**

Le politiche di remunerazione e incentivazione conformi alle disposizioni di vigilanza di cui alla Parte Prima, Titolo IV della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013 sono sottoposte, al più tardi, all'approvazione dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2014.

Le banche nei limiti delle previsioni dei contratti collettivi:

- applicano le predette disposizioni di vigilanza ai contratti individuali stipulati a partire dal 1° luglio 2015;
- provvedono ad adeguare i contratti individuali in corso alle disposizioni di vigilanza tempestivamente e, comunque, entro il 1° luglio 2015 per i componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo ed entro il 31 dicembre 2015 per il restante personale.

## SEZIONE II

### Documento di attuazione delle politiche di remunerazione 2014

#### Premessa

Si fornisce di seguito un'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione 2014 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 2014 le politiche di remunerazione (di seguito Politiche 2014);
  - una relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2014 agli organi sociali e al personale delle Banche/Società del Gruppo incluse nel perimetro definito nelle Politiche 2014;
- nella seconda parte:
  - le informazioni relative alle remunerazioni ripartite per aree di "business" nonché alla remunerazione delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente secondo quanto previsto in materia di Obblighi di Informativa e di trasmissione dei dati dalla Circolare 285/2013, Titolo IV, Capitolo 2, sezione VI, par. 1, che recepisce quanto previsto dall'art. 450 del CRR (Regolamento UE 575/2013);
  - le informazioni quantitative sulle remunerazioni riferite all'anno 2014 relative ai componenti degli Organi di amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo<sup>26</sup>, 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 previsto da Banca d'Italia in materia di informativa al pubblico di cui alla Circolare 285 del 17/12/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Obblighi di informativa al pubblico.

<sup>26</sup> Secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 3/3/2015 che ha identificato il perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche, così come definito ai sensi della vigente normativa Consob, nei Dirigenti di Livello 1 di staff o di linea

---

## **Parte 1: Definizione ed attuazione delle Politiche di Remunerazione 2014**

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

Il processo delle Politiche 2014 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:

- Consiglio di Amministrazione e Amministratore delegato della Capogruppo;
- Assemblea dei Soci della Capogruppo;
- Collegio Sindacale della Capogruppo;
- Comitato Remunerazione della Capogruppo;
- Comitato Rischi della Capogruppo;
- Funzioni di Controllo della Capogruppo e delle singole Banche/Società controllate del Gruppo;
- 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 del 18 marzo 2014, ha esaminato, sentito il parere favorevole del Comitato Remunerazione, e approvato il documento "Relazione sulla remunerazione" contenente in allegato il "Documento informativo in ordine ai piani di compensi basati su strumenti finanziari (i documenti sono redatti ai sensi degli artt. 114-bis e 123-ter del TUF, nonché dagli artt. 84-bis e 84-quater del Regolamento Emittenti). I documenti hanno definito le nuove Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario che hanno trovato applicazione dall'esercizio 2014.

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.

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 30 aprile 2014.

Ciascuna Banca/Società del Gruppo ha provveduto, attraverso i propri Organi competenti, al recepimento integrale delle Politiche 2014.

Si segnala che nella predisposizione delle Politiche 2014 Banca Carige Spa si è avvalsa di primaria società di consulenza in materia di compensation (Co.Ba.Co. S.r.L).

Nel processo di approvazione ed attuazione delle politiche è altresì fattivamente coinvolto il Comitato 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 Remunerazione è composto da un minimo di tre ad un massimo di cinque membri, scelti tra i Consiglieri non esecutivi, in maggioranza indipendenti, secondo quanto definito dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina in maniera coerente alla complessità del mandato conferito dallo stesso Consiglio al Comitato. I membri del Comitato devono possedere le professionalità richieste per svolgere il proprio ruolo. Almeno uno dei componenti del Comitato - da valutarsi da parte del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina - deve possedere un'adeguata conoscenza in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione ed, in particolare, in tema di gestione del rischio, capitale e liquidità affinché gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione siano coerenti con la gestione aziendale di tali profili.

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

Ai lavori del Comitato possono partecipare i componenti del Collegio Sindacale e possono assistere, su invito del Presidente, altri Esponenti e responsabili delle funzioni aziendali nonché consulenti esterni purché non in conflitto con gli argomenti posti all'ordine del giorno concernenti le politiche di remunerazione. Ai lavori del Comitato assiste, inoltre, il Segretario, nominato dal Comitato tra i dipendenti in organico alla segreteria degli Organi, con funzioni di verbalizzazione.

Nel corso dell'Esercizio il Comitato Remunerazione si è riunito 6 volte, con una durata media di circa trenta minuti.

Il Regolamento del Comitato prevede che il Presidente provveda alla sua convocazione con la cadenza necessaria ad assicurare un efficace svolgimento del mandato allo stesso conferito. Nella prassi il Comitato si riunisce ognqualvolta si rende 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 2014 non è stato pianificato in via anticipata.

Con riferimento all'esercizio 2015, alla data di approvazione della presente Relazione si sono già tenute 2 riunioni del Comitato Remunerazione.

Come detto, il Comitato - anche sulla base dei flussi informativi trasmessi dall'Amministratore Delegato, dal Collegio Sindacale, dai Comitati consiliari e direzionali e dalle funzioni aziendali ed in particolare dalle competenti funzioni di controllo - supporta il Consiglio di Amministrazione in occasione della definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Personale del Gruppo, assicurando la coerenza di tali politiche con gli obiettivi di lungo periodo nonché con il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni.

In particolare il Comitato:

- propone 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 al Consiglio di Amministrazione;
- propone i compensi dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo della Capogruppo;
- propone i criteri da seguire per la determinazione delle 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;
- propone i criteri da seguire per la determinazione, per ciascuna delle categorie di Personale della Capogruppo, dell'importo del "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie;
- propone i criteri da seguire per la 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;

- formula raccomandazioni in ordine all'utilizzo degli altri sistemi di incentivazione del personale basati su strumenti finanziari (es. stock option). Nello specifico, il Comitato Remunerazione formula proposte in merito al sistema di incentivazione ritenuto maggiormente opportuno, monitorandone l'evoluzione e l'applicazione nel corso del tempo;
- formula proposte circa la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nonché del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche delle altre componenti del Gruppo;
- almeno semestralmente, la conformità normativa e la conformità operativa del processo svolto dallo stesso Comitato rispetto a quanto previsto dalle disposizioni di legge e di vigilanza e, per tale via, accerta l'adeguatezza dei singoli componenti a svolgere il proprio ruolo. La predetta verifica viene svolta secondo il regolamento del processo di autovalutazione degli Organi e dei Comitati Consiliari;

Inoltre il Comitato verifica:

- almeno semestralmente, la conformità normativa e la conformità operativa della corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione degli Espiatori aziendali e dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale e con le stesse funzioni di controllo;
- la sussistenza delle condizioni di accesso al bonus annuale per ciascuna categoria di Personale della Capogruppo.

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 30/4/2014;
- effettuando la verifica sulle condizioni di accesso ai bonus previsti dal sistema incentivante, in conformità a quanto previsto dal proprio Regolamento e dalle Politiche di Remunerazione adottate;
- in occasione 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 revisione interna 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;
- nell'ambito del processo di determinazione di nuovi criteri di remunerazione per il management aziendale, ivi compresi i Responsabili delle funzioni di controllo.

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 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 Remunerazione alle riunioni tenutesi con riferimento al presente mandato:

Componente	Carica	Numero Riunioni	Presenze	% di presenza
Lorenzo Cuocolo	Presidente	6	6	100%
Luca Bonsignore	Membro	6	5	83%
Evelina Christillin	Membro	6	4	67%
Philippe Marie Michel Garsault	Membro	6	0	0%
Lorenzo Roffinella	Membro	6	6	100%

## 2. Remunerazione del Personale

Ai fini dell'attribuzione delle diverse componenti della remunerazione ed in relazione alle disposizioni di vigilanza, il Personale del Gruppo è stato suddiviso nelle seguenti categorie:

- a) Personale più rilevante, all'interno del cui perimetro si individuano, le categorie degli Amministratori, dei Controller e del Restante Personale più rilevante (nel cui ambito si includono gli Amministratori Delegati e i Direttori Generali, ove presenti)
- b) Altri dirigenti
- c) Restante Personale.

Tutte le succitate categorie di Personale sono destinatari di remunerazione fissa.

La componente variabile invece, che consiste in un bonus annuale collegato al raggiungimento di obiettivi, non è destinata, eccetto che per l'Amministratore Delegato della Capogruppo, alla categoria degli Amministratori, anche in conformità a quanto previsto dalla pre-vigente e vigente normativa per la quale per i consiglieri non esecutivi sono di norma evitati meccanismi di incentivazione (cfr., da ultimo, Circ. Banca d'Italia n. 285 17/12/2013 – 7° aggiornamento Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione 3, par. 3)

Ai sensi delle politiche approvate sono stati riconosciuti premi aziendali e altri «benefit di utilità personale e familiare su base collettiva come l'assicurazione infortuni, assicurazione

rischi professionali/extraprofessionali, assistenza sanitaria, trattamenti pensionistici integrativi) o mediante accordi individuali come ad esempio l'auto aziendale.

## **2.1 Identificazione del “personale più rilevante” del Gruppo Carige**

Il 6 giugno 2014 sono stati pubblicati nella Gazzetta Ufficiale dell’Unione Europea i nuovi criteri per l’identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio delle Banche (c.d. Personale più Rilevante), con previsione della loro immediata applicazione, a far data dal 26 giugno 2014 (Regolamento delegato UE n. 604/2014).

La nuova disciplina, recepita da Banca d’Italia nelle Politiche e Prassi di remunerazione e incentivazione<sup>27</sup> ha comportato, nel corso del 2014, la ridefinizione del perimetro del Personale più Rilevante secondo i nuovi criteri. Il processo che ogni Banca/Società del Gruppo ha effettuato su base individuale in linea con quanto richiesto da Banca d’Italia, è cominciato nel 2014 e si è concluso nel 2015. Ciò in ragione del progressivo riassetto organizzativo del Gruppo Carige, previsto anche dal Piano Industriale 2014-2018, che si è concluso nel novembre 2014 per la Capogruppo e nel Gennaio 2015 per alcune Banche del Gruppo. In tale contesto è stato portato a compimento un rinnovamento del Management aziendale con la completa definizione delle figure apicali del Gruppo e della struttura organizzativa.

Ogni Banca/Società del Gruppo ha effettuato l’analisi su base individuale ed ha redatto un singolo documento, sottoposto agli organi amministrativi delle singole Banche/Società. Gli esiti del processo sono stati analizzati, in relazione a quanto previsto dal processo sulle politiche di remunerazione, dalla Struttura Personale della Capogruppo che ne ha tenuto conto, al fine di assicurare la complessiva coerenza nella redazione del documento consolidato. Documento che, previo esame e parere del Comitato Remunerazione, è stato sottoposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Più in particolare con l’ausilio della Struttura del Personale della Capogruppo e di Hay Group, primaria società di consulenza a livello internazionale sono state effettuate le seguenti attività:

---

<sup>27</sup> Così come recepito dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia in materia di Politiche e Prassi di Remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (cfr. Circolare 285 del 17 dicembre 2013, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, parte prima, Titolo IV),

### *Analisi Normativa*

Il suddetto Regolamento delegato (UE) stabilisce una serie di criteri qualitativi e quantitativi per individuare le principali categorie di personale le cui attività hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio.

Sono stati pertanto analizzati i 15 criteri qualitativi per l'identificazione del personale più rilevante, che fanno esplicito riferimento a specifiche funzioni aziendali.

Essi identificano, in sintesi, il personale all'interno dell'organo amministrativo, gli alti dirigenti, altro personale con funzioni chiave o responsabilità manageriali su altro personale rilevante all'interno delle organizzazioni aziendali, il personale che in relazione ai poteri delegatigli può determinare effetti sull'esposizione al rischio di credito e sulle transazioni attinenti al portafoglio di negoziazione che soddisfano il requisito di fondi propri per i rischi di mercato superiori a determinate soglie, stabiliti in termini di percentuale del Common Equity Tier 1 (CET1).

Sono stati poi analizzati i 3 criteri quantitativi che prevedono che un dipendente sia considerato personale più rilevante se si verifica almeno una delle seguenti condizioni:

- la remunerazione totale assegnata nell'esercizio finanziario precedente eccede, in termini assoluti, i 500 mila euro annui;
- è incluso nello 0,3% del personale con il più elevato livello di remunerazione totale attribuita;
- il pacchetto retributivo (remunerazione totale assegnata) è uguale o superiore a quello più basso della remunerazione del senior management o di altri risk takers.

### *Analisi Organizzativa*

L'analisi organizzativa è stata effettuata attraverso la ricognizione e valutazione delle posizioni individuali analizzando, sulla base di documentazione e regolamentazione interna e conformemente ai suddetti criteri fissati dall'inerente Regolamento UE, le responsabilità, i livelli gerarchici, le attività svolte e le deleghe operative che costituiscono gli elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione dei rischi.

### *Identificazione posizioni*

La combinazione delle due sopracitate analisi ha condotto all'individuazione del numero di soggetti individuati come "più rilevanti" ai fini dell'impatto sostanziale sul profilo di rischio di ciascuna Banca/Società del Gruppo.

Per ciascuno dei 15 criteri qualitativi enunciati dall'art. 3 del Regolamento UE 604/2014 sono state fornite le relative evidenze circa l'individuazione delle figure rilevanti e le motivazioni di eventuale inapplicabilità. A tal fine è stato richiesto per il tramite della Struttura del Personale della Capogruppo il contributo delle funzioni specialistiche della Banca – in particolare Risk Management, Pianificazione Strategica, Compliance - per la verifica dei profili di rischio, l'integrazione con le previsioni prospettiche e la corretta interpretazione dei criteri qualitativi suddetti.

Per ciascuno dei 3 criteri quantitativi enunciati dall'art. 4 del Regolamento UE 604/2014 è stato individuato l'elenco dei nominativi che sotto il profilo retributivo (retribuzione complessiva attribuita dell'anno precedente, comprendente remunerazione fissa, variabile e benefit) soddisfano i requisiti previsti dal citato regolamento basati sul presupposto che quando ad un membro del personale viene attribuita una remunerazione complessiva che supera una soglia adeguata, è ragionevole presumere che ciò sia collegato al suo contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente e all'impatto delle sue attività professionali sul suo profilo di rischio.

La combinazione delle due sopracitate analisi ha condotto all'individuazione del numero di soggetti individuati come “più rilevanti” ai fini dell'impatto sostanziale sul profilo di rischio di ciascuna Banca/Società del Gruppo.

Sulla base dei nuovi criteri il Personale più rilevante di Gruppo per il 2014 è stato costituito da 117 risorse<sup>28</sup> (inclusi gli amministratori non esecutivi) così distribuiti:

Categorie di Personale	Normativa EBA – Reg. UE 604/2014	Num. soggetti individuati
Amministratori	Art. 3 parag. 2	53
Amministratori Delegati e Direttori Generali	Art. 3 parag. 1-3	11
Responsabili delle principali aree di business e aree geografiche	Art. 3 parag. da 3 a 15	42
Responsabili delle Funzioni di Controllo	Art. 3 parag. 4-7	6
Altre categorie derivanti dall'applicazione dei criteri quantitativi EBA	Art. 4 parag. 1-2-3	5
Totali		117

<sup>28</sup> Nel corso dell'anno 2014 sono cessati n. 9 risorse facenti parte del perimetro in questione

Si precisa che la percentuale di “personale più rilevante” rispetto all’organico medio del Gruppo Bancario riferito al 31/12/2013 è più che triplicata rispetto alle precedenti rilevazioni e risulta per il 2014 in linea con le prassi del benchmark di settore italiano condotto da ABI nell’ambito delle rilevazioni effettuate con riferimento alle politiche retributive del personale più rilevante dei player bancari di mercato che hanno adottato gli standard previsti dal citato Regolamento UE n. 604/2014 già dall’anno 2014.

### **3. Remunerazione dei componenti gli organi sociali**

La politica della Banca non ha previsto per gli Amministratori 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. Tale indirizzo è stato sostanzialmente mantenuto nel corso del 2014, fatta eccezione per la figura di Amministratore Delegato della Capogruppo.

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 Rischi	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, nonché della circostanza che gli stessi Comitati sono già presenti presso la Capogruppo quotata, in linea con quanto previsto dalla vigente normativa di vigilanza sul governo societario.

Nel corso dell’esercizio: l’Assemblea dei Soci e il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo non hanno assunto deliberazioni in merito ai compensi degli Amministratori, già in precedenza determinati successivamente al rinnovo dell’Organo consiliare deliberato dall’Assemblea del 7 ottobre 2013. In data 30 aprile 2014 l’Assemblea dei soci della Capogruppo ha provveduto al rinnovo del Collegio Sindacale per il triennio 2014-2016, determinando i compensi dei Sindaci per l’intera durata del mandato.

- 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, Non sono inoltre state assunte determinazioni in materia di compensi degli esponenti aziendali da parte delle Assemblee dei Soci e dei Consigli di Amministrazione con riferimento alle Banche controllate del Gruppo.

### **3.1 Remunerazione dell'Amministratore Delegato della Capogruppo**

L'Amministratore Delegato, in carica con decorrenza 5 novembre 2013, è individuato come esponente del Personale più rilevante. Egli è remunerato, oltre che con una remunerazione fissa stabilita dall'Assemblea ed integrata dal Consiglio ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile, con una forma variabile di remunerazione in linea con quanto previsto dalla normativa di vigilanza vigente nel 2014 e così come contrattualmente previsto, comprensiva di una parte corrisposta in strumenti finanziari, che verrà eventualmente erogata alla fine del mandato triennale secondo termini e modalità coerenti e conformi con le disposizioni di Vigilanza e le Politiche di Remunerazione tempo per tempo vigenti. Per l'Amministratore Delegato è stato inoltre previsto un incentivo una tantum per l'accettazione della carica e dei poteri. Tale emolumento viene erogato sotto forma di "unit" da convertire in azioni ordinarie della Capogruppo a determinate scadenze. Nel corso del 2014 le "unit" sono state convertite per metà in azioni ordinarie in data 30 aprile 2014, mentre la restante metà sarà convertita nel 2015 post Assemblea ordinaria dei soci, prevista in data 23 aprile 2015, se il soggetto in questione si troverà a quella data ad esercitare la carica ed i poteri ad esso attribuiti. Si precisa che la conversione delle "unit" terrà conto dell'effetto diluitivo dell'aumento di capitale intervenuto nel corso del mese di Luglio 2014.

## **4. Remunerazione corrisposta nel 2014 – Descrizione Politiche in materia di componente fissa e variabile per il Personale diverso dagli Amministratori**

La politica retributiva per il Personale del Gruppo Carige è coerente con le strategie di lungo periodo, prevede un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e variabili e non accresce i rischi aziendali.

Nell'esercizio 2014 il Gruppo Carige ha posto particolare attenzione al presidio dei costi, attraverso riduzioni sia del costo strutturale del lavoro sia delle spese generali in linea con le indicazioni del Piano Industriale 2014-2018 approvato dal Consiglio di Amministrazione di Carige il 27 marzo 2014.

Le inerenti manovre si sono articolate su diversi filoni che hanno riguardato sia la remunerazione fissa sia quella variabile. Più in particolare:

- in conformità alle Politiche di Remunerazione previste per il 2014 e altresì in relazione ai non positivi risultati di gestione e tenuto conto della normativa di settore che ha nel tempo consolidato i richiami fatti sul tema della coerenza tra pagamento di retribuzione variabile, redditività aziendale e solidità patrimoniale<sup>29</sup>, nell'esercizio 2014 non sono stati pagati i bonus relativi:
  - ✓ al sistema incentivante annuale riferita alle performance 2013. Nello specifico, i risultati reddituali non hanno consentito l'attivazione di pagamenti relativi ai bonus annuali per tutto il personale;
  - ✓ alla quota differita del premio relativo al Sistema Incentivante di Breve Termine 2011 per il Personale Più Rilevante;
  - ✓ alla 3a tranne del premio relativo al Sistema Incentivante di Lungo Termine 2009-2011 destinato a tutta la Dirigenza.

Sempre in relazione ai risultati economici non positivi il Gruppo Carige:

- a) non ha attivato i Sistemi Incentivanti per il personale del Gruppo per l'anno 2014;
- b) non si è verificata almeno una delle condizioni per l'accesso al bonus relativo all'incentivo di lungo termine previsto per tutta la Dirigenza per il periodo 2012-2014 in performance unit erogabile, mediante trasformazione delle stesse (sulla base del target assegnato, della performance ottenuta e del prezzo dell'azione sottostante) in denaro alla fine del triennio di "vesting" pro rata (1/3 per ciascuno dei seguenti tre anni). Le condizioni suddette si riferivano alla:
  1. media delle performance positive conseguite nel sistema incentivante di breve termine annuale (comunque con un minimo di 2 annualità positive);
  2. permanenza in Azienda;
  3. solidità patrimoniale della Banca (verifica del livello dell'indice TIER 1);
  4. efficienza reddituale (la Banca e il Gruppo devono essere in utile);

L'insussistenza della condizione di cui al punto 1. (performance sistema incentivante di breve termine 2013 non positiva e mancata attivazione sistema incentivante di breve termine 2014) determina l'impossibilità di procedere alla trasformazione in denaro delle performance unit attribuite e il loro conseguente annullamento.

---

<sup>29</sup> Con particolare riferimento alle indicazioni contenute nella Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (CRDIV), alle vigenti Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia e alla circolare n. 285 del 17 Dicembre 2013.

- Il 30/9/2014 è stato siglato un accordo quadro tra la Capogruppo Carige e le Organizzazioni Sindacali che ha consentito risparmi retributivi strutturali e la riduzione di altri costi ricorrenti. L'accordo ha comportato tra l'altro la rivisitazione del Premio Aziendale legato ai risultati del Gruppo e altre manovre rivolte a tutto il Personale (tra cui l'abolizione del Premio di anzianità e abolizione della disciplina aziendale in materia di prestazioni eccedenti dei Quadri Direttivi).

#### **4.1 Remunerazione fissa**

Gli interventi sulla remunerazione sono stati limitatissimi e sono stati volti a:

- ✓ colmare i gap retributivi su singole posizioni per le quali si prevedono inquadramenti minimi ai sensi della contrattazione nazionale o delle prassi aziendali ed effettuati (sono stati effettuati soli n. 24 avanzamenti per inquadramento);
- ✓ mantenere inalterata motivazione e soddisfazione, nonché la professionalità per alcune categorie di personale (ad esempio Private Bankers), prevedendo un mix di strumenti di riconoscimento che si sono estrinsecati nell'avanzamento al grado superiore e/o nella corresponsione di somme integrative della remunerazione fissa, di norma periodiche a riconoscimento della professionalità e della posizione. Tali somme sono legate anche alla stipula di patti di durata minima e/o di non concorrenza soggetti a clausole di restituzione, nonché penali aggiuntive in caso di violazione del patto. Le somme collegate alla durata minima in costanza di posizione alla fine del periodo di pattuizione possono confluire nella Remunerazione fissa.

A seguito delle determinazioni del Comitato Remunerazione, che nella seduta del 1° agosto 2014 ha richiesto una rivisitazione delle remunerazioni del Top Management e in particolare dei Controller, è stata iniziata un'analisi delle posizioni aziendali svolta con il supporto di primaria società di consulenza. Tale analisi, effettuata anche alla luce delle revisioni organizzative e di ruoli intervenute nel corso del 2014 all'interno del Gruppo, potrà essere utilizzata in futuro per adeguare eventualmente le remunerazioni fisse ai benchmark di mercato dei principali competitor.

#### **4.2 Remunerazione variabile**

Fermo restando quanto precisato al paragrafo 4 relativamente alla mancata attivazione di qualsiasi forma di bonus annuale per il 2014, il sistema di remunerazione variabile per il

personale del Gruppo Carige è conforme alle disposizioni di Vigilanza ed è subordinato al rispetto integrale delle condizioni di accesso previste dalle politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea del 30/4/2014 (cancelli di accesso) che di seguito si riepilogano.

*Informazioni sul collegamento tra remunerazione e performance*

Il bonus annuale può essere erogato solo previa verifica dell'indicatore di sostenibilità consolidata, che consiste nella previsione di un utile consolidato e nel conseguimento di almeno il 70% dell'importo previsto nel budget, nonché in base alla clausola di permanenza del rapporto di lavoro. Ad eccezione dei controller l'erogazione è subordinata inoltre a indicatori di redditività, adeguatezza patrimoniale e di liquidità a livello consolidato. A ciò si uniscono sia il giudizio di conformità operativa formulato dalla Funzione di Conformità della Capogruppo a livello di Gruppo sui processi di anno in anno definiti dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo sia uno specifico giudizio di rischio di conformità operativa formulato dal Collegio Sindacale della Capogruppo, per tutte le Banche/Società del Gruppo, sui processi di pertinenza dei componenti degli organi di supervisione strategica e di gestione, di coloro che esercitano funzioni equivalenti a quella di Direttore Generale e per i responsabili delle Funzioni di controllo, nonché dalle singole Funzioni di Conformità delle Banche/Società del Gruppo sui processi, o su parte degli stessi, di pertinenza di ciascuno degli altri beneficiari del bonus.

Gli indicatori contemplati ai fini del riconoscimento della remunerazione variabile eventualmente prevista dai contratti individuali del Personale più rilevante sono coerenti a quelli previsti per le altre categorie di Personale.

In caso di mancato rispetto anche di uno solo dei suddetti cancelli di accesso il bonus annuale non è riconosciuto. Se invece tutti i cancelli vengono superati, l'importo del bonus annuale viene calcolato ponderando il valore target (definito tempo per tempo, su proposta dell'Amministratore Delegato, dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazione) rispetto ad indicatori reddituali, di efficienza e di risultato. L'attribuzione della remunerazione variabile è soggetta ai limiti definiti dalle Politiche di Remunerazione nel rispetto delle normative vigenti.

*Rapporti tra componenti fisse e variabili*

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa del personale più rilevante non supera il 100%.

In particolare il limite massimo è previsto solo per alcune figure di personale più rilevante per cui sono state effettuate specifiche pattuizioni individuali.

Tale limite scende al 70% per il resto del cluster del Personale più rilevante, al 50% per Dirigenti e restante personale.

Per i controller il limite è stato fissato al 30% della RAL.

La mancata attivazione di un sistema di incentivazione annuale per l'anno 2014 ha reso inapplicabile la fissazione degli importi target di bonus annuale rispetto alla remunerazione fissa e quindi degli eventuali rapporti "variabile su fisso" ex ante. La mancata erogazione nel 2014 degli incentivi 2013, nonché deli incentivi differiti riferiti ai piani di incentivazione di breve e medio lungo termine in essere, ha reso inapplicabile la verifica dei rapporti "variabile su fisso" ex post.

#### **4.2.1 Modalità di erogazione della remunerazione variabile**

Le politiche di Remunerazione approvate nel 2014 prevedevano le seguenti regole nel caso di erogazione del bonus annuale

- erogazione dell'importo eventualmente riconosciuto al Personale più rilevante in una quota "up-front" del 60% e in cinque quote annue di pari importo, complessivamente pari al residuo 40%, differite in un periodo quinquennale successivo a quello di corresponzione della quota "up-front";
- corresponzione dell' eventuale bonus 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 in strumenti finanziari, performance unit, azioni virtuali della Capogruppo, il cui valore corrisponde al valore di mercato delle sue azioni reali poste a riferimento e liquidate in denaro al termine del periodo di "lock-up".
- Per il restante personale, inclusi i dirigenti, la eventuale erogazione del bonus è prevista l'eventuale in denaro e a pronti.

#### **4.2.2 Meccanismi di malus e claw back**

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

In base alla clausola di "malus" la corresponzione delle quote differite del predetto bonus annuale è sottoposta al rispetto di tutti i cancelli di accesso previsti e dei relativi valori

soglia definiti nelle politiche di remunerazione. 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”).

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”.

#### **4.2.3 Requisito combinato di riserva di capitale**

Qualora non fosse rispettato il “requisito combinato di riserva di capitale” stabilito dalle pertinenti disposizioni della circolare della Banca d’Italia n. 285/2013 (si tratta dell’obbligo di detenere una dotazione di capitale primario di classe 1 aggiuntiva rispetto a quella necessaria per soddisfare i requisiti patrimoniali sui rischi), sia le quote up-front sia quelle 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.

#### **4.2.4 Erogazioni corrisposte nell'esercizio 2014**

Come già ricordato in precedenza nell'esercizio 2014 i bonus annuali relativi al 2013, nonché i bonus differiti relativi a piani di incentivazione in essere non sono stati erogati per insussistenza delle condizioni previste e in ragione delle indicazioni normative in materia.

Si segnala per completezza che l'accordo sindacale del 30/9/2014, nel ristrutturare e contenere le retribuzioni variabili contrattualmente fissate e nell'eliminare poste retributive

legate ad esempio alle prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi, ha previsto il riconoscimento compensativo di un importo una tantum, riservato ad

Aree Professionali e Quadri Direttivi, subordinato al raggiungimento di obiettivi di redditività così come definiti dall'accordo stesso.

L'erogazione è stata effettuata nel mese di novembre 2014 ed ha riguardato le Aree Professionali e i Quadri Direttivi del Gruppo.

## **5. Benefici addizionali per il Personale**

I benefici addizionali che sono stati previsti per l'anno 2014 per il Personale 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 che per quanto concerne le coperture assicurative sono previste per tutto il Personale le seguenti polizze:

- sanitaria;
- rischi professionali ed extra professionali;
- long term care;

I Dirigenti e i componenti dell'Organo di Supervisione Strategica, dell'Organo di Gestione e dell'Organo di Controllo sono beneficiari i inoltre della polizza D&O ("Directors' and Officers' Liability Insurance").

Ad alcune posizioni, di norma Dirigenti, è stata assegnata un'auto aziendale in coerenza con il ruolo, la posizione ricoperta e specifiche esigenze collegate alle mansioni svolte (ad es. visite commerciali presso clienti).

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

Si precisa infine che, per il personale di Carige (ovvero Carige Italia se assunto alle dipendenze di Carige entro il 30/11/1991), Carisa e CRC assunto entro certe date, sono previsti fondi pensione interni preesistenti alla data di entrata in vigore della Legge n. 421/92 (c.d. "Vecchi Fondi").

Per il restante personale delle Banche di cui sopra nonché per il personale delle altre Banche del Gruppo è operante come Fondo di Previdenza di riferimento il Fondo Pensione Aperto Arca Previdenza.

A partire dall'1/1/2015 per il personale in servizio di CRC l'unico Fondo operante è il Fondo Pensione Aperto Arca Previdenza, essendo stata liquidata con decorrenza dalla suddetta data dell'1/1/2015 la Sezione del Fondo preesistente a cui erano iscritti.

Una parte del contributo aziendale, destinato alla previdenza complementare, può essere utilizzata, a scelta del dipendente, alla copertura assicurativa dei rischi di premorienza e invalidità.

## **6. Remunerazione dei Collaboratori**

Il compenso che remunera 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 pregio qualitativo della prestazione dedotta in contratto, nonché della professionalità del collaboratore.

## **7. Compensi di inizio e fine rapporto corrisposti al Personale più Rilevante**

Circa i compensi di inizio rapporto vedasi quanto previsto nel paragrafo 3.1 relativamente all'Amministratore Delegato.

Con riferimento al Personale più Rilevante identificato a livello di Gruppo nel 2014 sono intervenute n. 9 cessazioni, 7 tra il Personale Più rilevante della Capogruppo e 2 delle Banche/Società Controllate.

Salvo il caso di cessazione dal servizio con diritto alla percezione immediata della pensione di vecchiaia o anticipata il personale più rilevante cessato dal servizio per dimissioni volontarie o che ha ricevuto una somma per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro, comunque non riconducibile ad una finalità "premiante", non aveva diritto a ricevere gli inerenti incentivi "a pronti" di breve termine e quelli differiti di breve e

lungo termine fino a quel momento maturati e previsti dalla Politiche di Remunerazione tempo per tempo vigenti.

Le somme erogate al Personale Più Rilevante nel corso del 2014 per agevolare la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro e quale integrazione del trattamento di fine rapporto, oltre alle competenze di fine rapporto, al TFR maturato e ad ogni altra spettanza prevista dalla legge e dal Contratto Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di Aziende di Credito, sono state individuate avendo presenti le previsioni contenute nel CCNL Dirigenti (Art.30) in ordine alla risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa aziendale senza giustificato motivo, che stabiliscono un numero massimo di mensilità. L'erogazione delle somme anzidette nel caso di 4 risorse di Personale Più Rilevante, essendo finalizzata esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale dirigente, ha consentito il ricambio manageriale auspicato dalle Autorità di Vigilanza e ha permesso un risparmio di costi strutturale a regime collegato all'eventuale permanenza in servizio delle risorse in questione secondo le vigenti disposizioni di legge in materia di previdenza.

Nel caso di n. 2 risorse l'emolumento corrisposto non era assoggettabile al trattamento previsto dalla normativa di vigilanza sui compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro del Personale Più Rilevante, considerato che tale normativa esclude le indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge. Negli altri 2 casi sono stati corrisposti emolumenti in denaro per importi inferiori a quelli potenziali massimi avendo presente il sopra citato articolo 30 del CCNL Dirigenti.

Si precisa altresì che le suddette risorse, pur se sul piano formale inquadrabili nella categoria del Personale Più Rilevante ai sensi del Regolamento UE 604/2014, sono state tuttavia ritenute sul piano più sostanziale non più riconducibili a tale categoria in conseguenza della riduzione dei relativi poteri, deleghe e funzioni intervenuta nel 2014 nell'ambito della complessiva ristrutturazione organizzativa della Banca - anche in vista della loro successiva uscita dalla stessa – che ha significativamente diminuito la loro capacità di incidere in misura sostanziale sul profilo di rischio della Banca medesima.

## Parte 2 - Descrizione analitica dei compensi corrisposti

### POLITICHE DI REMUNERAZIONE

#### Obblighi di informativa al pubblico ex art. 450 CRR lettera g): Personale più rilevante

Codice ABI della banca/gruppo bancario **6175**  
 Denominazione banca/gruppo bancario **GRUPPO BANCA CARIGE**  
 Periodo di riferimento **2014**

	Linee di attività					
	Componenti dell'organo di Amministrazione (1)	Investment Banking (2)	Retail banking (3)	Altre Funzioni aziendali (4)	Funzioni aziendali di controllo	Totale (5)
<b>Numero di persone</b>	<b>55</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>117</b>
<b>Remunerazione totale (in €) (6)</b>	<b>6.400.488,57</b>	<b>397.335,00</b>	<b>2.481.178,68</b>	<b>3.642.802,00</b>	<b>577.293,00</b>	<b>13.499.097,25</b>
di cui: remunerazione variabile totale (in €)	(7) <b>1.496.260,00</b>	-	<b>4.860,00</b>	<b>3.000,00</b>	-	<b>1.504.120,00</b>

(1) Comprensivo di quote percepite da soggetti che sono anche dipendenti di Banca

(2) Investment Banking è rappresentato dall'Area Finanza

(3) Retail Banking è rappresentato dal personale delle Strutture Commerciali

(4) Comprensivo di quote percepite da soggetti anche in qualità di membri di CdA ma il cui ruolo da dipendente è preponderante rispetto a quello di amministratore

(5) Di cui n. 9 cessati nel corso del 2014

(6) Fisso+Variabile+Benefit

(7) Sommatoria di 1.194.133 euro (di cui 1.079.385 euro contabilizzati a titolo di onere del personale per il 2014 relativo a incentivo una tantum per l'accettazione della carica e dei poteri di AD e 114.748 euro a titolo di accantonamento per incentivo pluriennale AD in strumenti finanziari) e 302.127 euro a titolo di accantonamento per incentivo pluriennale AD cash

## POLITICHE DI REMUNERAZIONE

### Obblighi di informativa al pubblico ex art. 450 CRR lettera h): Personale più rilevante

Codice ABI della banca/gruppo bancario

6175

Denominazione banca/gruppo bancario

GRUPPO BANCA CARIGE

Periodo di riferimento

2014

	Categoria di Personale			
	Componenti dell'organo di Amministrazione (1)	Alta Dirigenza (2)	Altro Personale Più Rilevante (3)	Totale
<b>Numero di persone</b>	<b>55</b>	<b>19</b>	<b>43</b>	<b>117</b>
<b>Remunerazione fissa totale (in €)</b>	<b>4.904.361,57</b>	<b>2.813.304,00</b>	<b>4.277.444,68</b>	<b>11.995.110,25</b>
Numeri di beneficiari	55	19	43	117
<b>Remunerazione variabile totale (in €)</b>	<b>4) 1.496.260,0</b>	<b>1.500,00</b>	<b>6.360,00</b>	<b>1.504.120,00</b>
Numeri di beneficiari	1	1	5	7
di cui: variabile in contanti	302.127,00	1.500,00	6.360,00	309.987,00
di cui: variabile in azioni e strumenti collegati	0	0	0	0
di cui: variabile in altri strumenti finanziari	1.194.133,00	0	0	1.194.133,00
<b>Remunerazione differita esistente riconosciuta in anni precedenti e non nell'anno di riferimento (in €)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
di cui: quote attribute	0	0	0	0
di cui: quote non attribuite	0	0	0	0
<b>Remunerazione differita riconosciuta pagata nel corso dell'esercizio (in €)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
di cui: importi ridotti per correzioni performance	0	0	0	0
<b>Pagamenti effettuati per trattamento di inizio rapporto (Welcome bonus) (5)</b>	<b>797.138,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>797.138,00</b>
Numeri di beneficiari	1	0	0	1
<b>Pagamenti effettuati per la cessazione anticipata dei rapporti di lavoro (Golden Parachute)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Numeri di beneficiari	0	0	0	0
<b>Pagamenti riconosciuti per la cessazione anticipata dei rapporti di lavoro (Golden Parachute)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Numeri di beneficiari	0	0	0	0
Importo più elevato per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro di una singola persona (in €)	0	0	0	0

(1) comprensivo di quote percepite da soggetti anche dipendenti di Banca

(2) comprensivo di quote percepite da soggetti anche in qualità di membri di CdA

(3) comprensivo di quote percepite da soggetti anche in qualità di membri di CdA

(4) Sommatoria di 1.194.133 euro (di cui 1.079.385 euro contabilizzati a titolo di onere del personale per il 2014 relativo a incentivo una tantum per l'accettazione della carica e dei poteri di AD e 114.748 euro a titolo di accantonamento per incentivo pluriennale AD in strumenti finanziari) e 302.127 euro a titolo di accantonamento per incentivo pluriennale AD cash

(5) Scarico contabile della riserva di patrimonio netto di 797.138 euro riferita alla assegnazione fisica della prima tranne di strumenti finanziari relativi a incentivo una tantum per l'accettazione della carica e dei poteri di AD calcolata sulla base del prezzo dell'azione Carige alla data di accettazione (0,5665 euro);

## POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Obblighi di informativa al pubblico ex art. 450 del CRR lettera i):

Personale più rilevante con remunerazione almeno pari a 1 milione di € per anno finanziario

Codice ABI della banca/gruppo bancario

6175

Denominazione banca/gruppo bancario

GRUPPO BANCA CARIGE

Periodo di riferimento

2014

FASCE RETRIBUTIVE	Remunerazione totale		<b>Personale più rilevante (numero di persone)</b>
	da	a	
FASCIA 1	€ 1.000.000	€ 1.499.999	0
FASCIA 2	€ 1.500.000	€ 1.999.999	
FASCIA 3	€ 2.000.000	€ 2.499.999	
FASCIA 4	€ 2.500.000	€ 2.999.999	
FASCIA 5	€ 3.000.000	€ 3.499.999	
FASCIA 6	€ 3.500.000	€ 3.999.999	
FASCIA 7	€ 4.000.000	€ 4.499.999	
FASCIA 8	€ 4.500.000	€ 4.999.999	
FASCIA 9	€ 5.000.000	€ 5.999.999	
FASCIA 10	€ 6.000.000	€ 6.999.999	
FASCIA 11	€ 7.000.000	€ 7.999.999	
FASCIA 12	€ 8.000.000	€ 8.999.999	
FASCIA 13	€ 9.000.000	€ 9.999.999	
FASCIA 14 (*)	oltre	€ 10.000.000	

(\*) aggiungere righe, se ulteriori fasce di importo sono necessarie

(1) La remunerazione complessiva nel 2014 dell'Amministratore Delegato è formata da un compenso fisso **erogato** pari a 850.000 euro, da 16.453 euro a titolo di benefit non monetari, da un importo di 1.194.133 euro (contabilizzato a titolo di remunerazione variabile e costituito da 1.079.385 euro contabilizzati a titolo di onere del personale per il 2014 relativo a incentivo una tantum per l'accettazione della carica e dei poteri di AD e 114.748 euro a titolo di accantonamento per incentivo pluriennale AD in strumenti finanziari) e 302.127 euro a titolo di accantonamento per incentivo pluriennale AD cash.

## POLITICHE DI REMUNERAZIONE

### Obblighi di informativa al pubblico ex art. 450 CRR: Personale più rilevante

Codice ABI della banca/gruppo bancario  
 Denominazione banca/gruppo bancario  
 Periodo di riferimento

6175  
 GRUPPO BANCA CARIGE  
 2014

Membri Organo di Amministrazione	Remunerazione complessiva
Presidente CdA Banca Carige - CASTELBARCO ALBANI Cesare	719.167,00
Vice Presidente CdA Banca Carige - REPETTO Alessandro	346.481,75
Amministratore Delegato Banca Carige - MONTANI Piero Luigi	2.362.713,74 (1)
Consigliere - BONNET Jerome Gaston Raymond	68.000,00
Consigliere - BONSIGNORE Luca	99.000,00
Consigliere - CHECCONI Remo Angelo	238.500,00
Consigliere - CHRISTILLIN Evelina	86.000,00
Consigliere - CUOCOLO Lorenzo	106.000,00
Consigliere - GARSUAULT Philippe Marie Michel	156.750,00
Consigliere - PESCIONE Guido	69.000,00
Consigliere - ROFFINELLA Lorenzo	90.000,00
Consigliere - VASCO Elena	77.000,00
Consigliere - VENUTI Lucia	89.000,00
Consigliere - WATTECAMPS Philippe	67.000,00
Consigliere - ZAMPINI Giuseppe	93.000,00
Condirettore Generale Prodotti e Mercato - CAVANNA Mario(2)	212.635,00
Condirettore Generale Amministrazione e Risorse - OTTONELLO Giacomo(3)	299.964,00
Vice Direttore Generale Governo e Controllo - BAGNASCO Daria (4)	134.453,00

(1) La remunerazione complessiva nel 2014 dell'Amministratore Delegato è formata da un compenso fisso **erogato** pari a 850.000 euro, da 16.453 euro a titolo di benefit non monetari, da un importo di 1.194.133 euro (contabilizzato a titolo di remunerazione variabile e costituito da 1.079.385 euro contabilizzati a titolo di onere del personale per il 2014 relativo a incentivo una tantum per l'accettazione della carica e dei poteri di AD e 114.748 euro a titolo di accantonamento per incentivo pluriennale AD in strumenti finanziari) e 302.127 euro a titolo di accantonamento per incentivo pluriennale AD cash; nel corso del 2014 si è provveduto allo scarico contabile della riserva di patrimonio netto di 797.138 euro riferita alla assegnazione fisica della prima tranne di strumenti finanziari relativi a incentivo una tantum per l'accettazione della carica e dei poteri di AD calcolata sulla base del prezzo dell'azione Carige alla data di accettazione (0,5665 euro);

(2) Incarico di CDG fino al 3/8/2014 - Cessato dal servizio dall'1/9/2014

(3) Incarico di CDG fino al 3/8/2014

(4) Incarico di VDG cessato il 30/4/2014 - Cessato dal servizio dall'1/5/2014

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

SOGGETTO	DESCRIZIONE CARICA	COMPENSI (in migliaia di euro)											
		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	Fair Value dei compensi equity
Nome e Cognome	Carica												

Consiglio di Amministrazione :

Dott. Cesare Castelbarco Albani	Presidente	1/1 – 31/12 *	<b>300</b>								
	Consigliere	1/1 – 31/12 *	<b>59</b>								
			<i>di cui, medaglie:</i> 6,5								
	Presidente Comitato Esecutivo	1/1 – 31/12 *		<i>rimborsi spese: 17,5</i>	<b>39</b>						
			<i>di cui, medaglie:</i> 6								
			<i>rimborsi spese: 15</i>								
	Presidente Comitato Nomine	1/1 – 31/12 *		<b>9</b>							
			<i>di cui, rimborsi spese: 5</i>								
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			<b>359</b>	<b>48</b>						<b>407</b>	

<b>Compensi da controllate e collegate</b>		<b>312 (1)</b>						<b>312</b>		
<b>TOTALE</b>		<b>671</b>	<b>48</b>					<b>719</b>		
<i>Dott. Alessandro REPETTO</i>	Vice Presidente	1/1 – 31/12 *	<b>150</b>							
	Consigliere	1/1 – 31/12 *	<b>59</b>							
			<i>di cui, medaglie:</i>							
			7							
				<i>rimborsi spese: 17,5</i>						
	Vice Presidente	1/1 – 31/12 *		<b>40</b>						
	Comitato Esecutivo			<i>di cui, medaglie:</i>	7					
				<i>rimborsi spese: 15</i>						
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>		<b>209</b>	<b>40</b>					<b>249</b>		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>		<b>97 (2)</b>						<b>97</b>		
<b>TOTALE</b>		<b>306</b>	<b>40</b>					<b>346</b>		
<i>Rag. Piero Luigi MONTANI</i>	Amministratore Delegato e Membro Comitato Esecutivo	1/1 – 31/12 *	<b>850</b>							
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>		<b>850</b>			<b>302(10)</b>		<b>16</b>		<b>1168</b>	<b>1194(11)</b>
<b>Compensi da controllate e collegate</b>		(3)								
<b>TOTALE</b>		<b>850</b>			<b>302</b>		<b>16</b>		<b>1168</b>	<b>1194</b>
<i>Dott. Jerome Gaston</i>	Consigliere	1/1 – 31/12 *	<b>68</b>							
<i>Raymond BONNET</i>				<i>di cui, medaglie:</i>	5,5					
				<i>rimborsi spese: 27,5</i>						
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>		<b>68</b>						<b>68</b>		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										
<b>TOTALE</b>		<b>68</b>						<b>68</b>		
<i>Dott. Luca BONSIGNORE</i>	Consigliere	1/1 – 31/12 *	<b>68</b>							

			<i>di cui, medaglie:</i>						
			5,5						
			<i>rimborsi</i>						
			<i>spese: 27,5</i>						
Membro Comitato Rischi	1/1 – 31/12 *		<b>21</b>						
			<i>di cui, rimborsi spese: 12,5</i>						
Membro Comitato Remuneraz.	1/1 – 31/12 *		<b>10</b>						
			<i>di cui, rimborsi spese: 5</i>						
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>		<b>68</b>	<b>31</b>					<b>99</b>	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>									
<b>TOTALE</b>		<b>68</b>	<b>31</b>					<b>99</b>	
<i>Rag. Remo Angelo CHECCONI</i>	Consigliere	1/1 – 31/12 *	<b>59</b>						
			<i>di cui, medaglie:</i>						
			7						
			<i>rimborsi spese:</i>						
			17,5						
Membro Comitato Esecutivo	1/1 – 31/12 *		<b>39</b>						
			<i>di cui, medaglie:</i>	6,5					
			<i>rimborsi spese:</i>	15					
Membro Comitato Nomine	1/1 – 31/12 *		<b>9</b>						
			<i>di cui, rimborsi spese: 5</i>						
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>		<b>59</b>	<b>48</b>					<b>107</b>	
<b>Compensi da controllate e collegate</b>		<b>132 (4)</b>						<b>132</b>	
<b>TOTALE</b>		<b>191</b>	<b>48</b>					<b>239</b>	
<i>Dott.ssa Evelina CHRISTILLIN</i>	Consigliere	1/1 – 31/12 *	<b>67</b>						
			<i>di cui, medaglie:</i>	5					
			<i>rimborsi</i>						
			<i>spese: 27,5</i>						
Membro Comitato Remuneraz.	1/1 – 31/12 *		<b>10</b>						

Membro Comitato Nomine	1/1 – 31/12 *		<i>di cui, rimborси spese: 5</i>
		<b>9</b>	
<i>di cui, rimborси spese: 5</i>			
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>			
<b>TOTALE</b>			
<i>Prof. Avv. Lorenzo CUOCOLO</i>	Consigliere	1/1 – 31/12 *	<b>59</b>
<i>di cui, medaglie:</i>			
7			
<i>rimborси spese 17,5</i>			
Presidente Comitato Rischi	26/3 – 31/12 *		<b>21</b>
Membro Comitato Rischi			<i>di cui, rimborси spese: 12,5</i>
Presidente Comitato Remuneraz.	1/1 – 31/12 *		<b>10</b>
<i>di cui, rimborси spese: 5</i>			
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>			
<b>TOTALE</b>			
<i>Dott. Philippe Marie Michel GARSUAULT</i>	Consigliere	1/1 – 31/12 *	<b>64</b>
<i>di cui, medaglie:</i>			
1			
<i>rimborси spese: 27,5</i>			
Membro Comitato Rischi	1/1 – 31/12 *		<b>21</b>
Membro Comitato Remuneraz.	1/1 – 31/12 *		<b>10</b>
<i>di cui, rimborси spese: 12,5</i>			
<i>di cui, rimborси spese: 5</i>			

Membro Comitato Nomine      1/1 – 31/12 \*

**9**

*di cui, rimborsi spese: 5*

<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>	<b>64</b>	<b>40</b>						<b>104</b>		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>	<b>53</b> <a href="#">(7)</a>							<b>53</b>		
<b>TOTALE</b>	<b>117</b>	<b>40</b>						<b>157</b>		

*Dott. Guido PESCIONE* Consigliere      1/1 – 31/12 \*

**69**

*di cui, medaglie:*      7

*rimborsi spese: 27,5*

<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>	<b>69</b>							<b>69</b>		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										
<b>TOTALE</b>	<b>69</b>							<b>69</b>		

*Rag. Lorenzo ROFFINELLA* Consigliere      1/1 – 31/12 \*

**59**

*di cui, medaglie*  
7

*rimborsi spese:*  
17,5

Membro Comitato Rischi      26/3 – \*  
31/12

**21**

*di cui, rimborsi spese: 12,5*

Membro Comitato Remuneraz.      1/1 – 31/12 \*

**10**

*di cui, rimborsi spese: 5*

<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>	<b>59</b>	<b>31</b>						<b>90</b>		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>										
<b>TOTALE</b>	<b>59</b>	<b>31</b>						<b>90</b>		

*Dott.ssa Elena VASCO* Consigliere      1/1 – 31/12 \*

**68**

*di cui, medaglie:*  
5,5

*rimborsi spese: 27,5*

Membro Comitato Nomine      1/1 – 31/12 \*

**9**

*di cui, rimborси spese: 5*

Compensi nella società che redige il bilancio	<b>68</b>	<b>9</b>						<b>77</b>		
Compensi da controllate e collegate										

<b>TOTALE</b>	<b>68</b>	<b>9</b>						<b>77</b>		
---------------	-----------	----------	--	--	--	--	--	-----------	--	--

<i>Avv. Lucia VENUTI</i>	Consigliere	1/1 – 31/12 *	<b>68</b>							
			<i>di cui, medaglie:</i> 6							

*rimborси spese: 27,5*

**21**

Membro Comitato Rischi      1/1 – 31/12 \*

*di cui, rimborси spese: 12,5*

Compensi nella società che redige il bilancio	<b>68</b>	<b>21</b>						<b>89</b>		
Compensi da controllate e collegate										

<b>TOTALE</b>	<b>68</b>	<b>21</b>						<b>89</b>		
---------------	-----------	-----------	--	--	--	--	--	-----------	--	--

<i>Dott. Philippe WATTECamps</i>	Consigliere	1/1 – 31/12 *	<b>67</b>							
			<i>di cui, medaglie:</i> 4,5							

*rimborси spese:  
27,5*

Compensi nella società che redige il bilancio	<b>67</b>							<b>67</b>		
Compensi da controllate e collegate										

<b>TOTALE</b>	<b>67</b>							<b>67</b>		
---------------	-----------	--	--	--	--	--	--	-----------	--	--

<i>Ing. Giuseppe ZAMPINI</i>	Consigliere	1/1 – 31/12 *	<b>57</b>							
			<i>di cui, medaglie:</i> 5							

*rimborси spese: 17,5*

**36**

Membro Comitato Esecutivo      1/1 – 31/12 \*

*di cui, medaglie:*      3,5

*rimborsi spese:* 15

Compensi nella società che redige il bilancio	<b>57</b>	<b>36</b>						<b>93</b>		
Compensi da controllate e collegate										
<b>TOTALE</b>	<b>57</b>	<b>36</b>						<b>93</b>		

Collegio Sindacale:

Dott. Stefano LUNARDI	Presidente Collegio Sindacale	1/1 – 31/12 **	<b>131</b>							
			<i>di cui, medaglie:</i>	14						
			<i>rimborsi spese:</i>		22,5					
Compensi nella società che redige il bilancio			<b>131</b>							
Compensi da controllate e collegate			<b>14</b> (8)							
<b>TOTALE</b>			<b>145</b>							
Dott.ssa Maddalena COSTA	Sindaco effettivo	30/4 – 31/12 ***	<b>64</b>							
			<i>di cui, medaglie</i>	6,5						
			<i>rimborsi spese:</i>	15						
Compensi nella società che redige il bilancio			<b>64</b>							
Compensi da controllate e collegate										
<b>TOTALE</b>			<b>64</b>							
Dott. Vittorio ROCCHETTI	Sindaco effettivo	15/5 – 31/12 ****	<b>62</b>							
			<i>di cui, medaglie:</i>	7						
			<i>rimborsi spese:</i>	14						
Compensi nella società che redige il bilancio			<b>62</b>							

**Compensi da controllate e collegate**

**TOTALE**

**62**

**62**

**Membri del Collegio Sindacale cessati durante l'esercizio 2014:**

Dott. DIEGO MAGGIO	Sindaco effettivo	30/4 – 15/5	<b>4</b>																
<i>di cui, medaglie:</i> -																			
<i>rimborzi spese:</i> 1																			
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>																			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>																			
<b>TOTALE</b>																			
Dott. Domenico SARDANO	Sindaco effettivo	1/1 – 30/4	<b>34</b>																
<i>di cui, medaglie:</i> 5																			
<i>rimborzi spese:</i> 7,5																			
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>																			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>																			
<b>TOTALE</b>																			
Dott. Pietro SEGALERBA	Sindaco effettivo	1/1 – 30/4	<b>34</b>																
<i>di cui, medaglie:</i> 5																			
<i>rimborzi spese:</i> 7,5																			
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>																			
<b>Compensi da controllate e collegate</b>																			
<b>TOTALE</b>																			

**Dirigenti con responsabilità strategiche: (°)**

<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>	<b>1.811</b>				<b>80</b>		<b>1.891</b>		
<b>Compensi da controllate e collegate</b>	<b>366</b>				<b>0</b>		<b>366</b>		
<b>TOTALE</b>	<b>2.177</b>				<b>80</b>		<b>2.257</b>		

\* Assemblea approvazione Bilancio al 31/12/2015

\*\* Assemblea approvazione Bilancio al 31/12/2016

\*\*\* Prossima Assemblea

(°) Dati aggregati

(1) Di cui,

Euro 265 mila (di cui Euro 5 mila medaglie ed Euro 10 mila rimborsi spese) per la carica di Presidente della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 31/12;

Euro 15 mila (di cui Euro 1 mila medaglie) per la carica di Vice Presidente della Cassa di Risparmio di Carrara S.p.A. dal 17/7 al 31/12;

Euro 32 mila (di cui Euro 2 mila medaglie) per la carica di Vice Presidente della Banca Cesare Ponti S.p.A. dall'1/1 al 31/12.

(2) Di cui,

Euro 50 mila (di cui Euro 5 mila medaglie ed Euro 10 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 31/12;

Euro 32 mila (di cui Euro 2,5 mila medaglie) per la carica di Consigliere di Amministrazione dal 21/3 al 23/4 e di Vice Presidente dal 24/4 al 31/12 della Cassa di Risparmio di Savona S.p.A.;

Euro 15 mila (di cui Euro 1 mila medaglie) per la carica di Presidente del Centro Fiduciario S.p.A. dall'11/7 al 31/12.

(3) NB: I corrispettivi per le cariche ricoperte in società del Gruppo in rappresentanza della CARIGE S.p.A. non sono stati inseriti nella presente voce, in quanto interamente riversati alla CARIGE S.p.A. Tali compensi, ammontanti ad Euro 60 mila sono così ripartiti:

Euro 24 mila (di cui Euro 2 mila medaglie ed Euro 5 mila rimborsi spese) per la carica di Amministratore Delegato dall'1/7 al 15/12 e di Consigliere di Amministrazione dal 16/12 al 31/12

della Banca Carige Italia S.p.A.;

Euro 11 mila per la carica di Consigliere di Amministrazione della Cassa di Risparmio di Savona S.p.A. dal 18/7 al 31/12;

Euro 20 mila (di cui Euro 0,5 mila medaglie) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Cesare Ponti S.p.A. dall'1/1 al 31/12;

Euro 5 mila (di cui Euro 1 mila medaglie) per la carica di Consigliere di Amministrazione del Centro Fiduciario S.p.A. dall'11/7 al 31/12.

(4) Di cui,

Euro 51 mila (di cui Euro 5,5 mila medaglie ed Euro 10 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 31/12;

Euro 55 mila (di cui Euro 3,5 mila medaglie ed Euro 3 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione dall'1/1 al 16/4 e di Vice Presidente dal 17/4 al 31/12, nonché Euro 26 mila (di cui Euro 3 mila medaglie ed Euro 6,5 mila rimborsi spese) per la carica di membro del Comitato Esecutivo dall'1/1 al 31/12 della Carige Assicurazioni S.p.A.;

Euro 26 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 ed Euro 26 mila (di cui Euro 3 mila medaglie ed Euro 6,5 mila rimborsi spese) per la carica di membro del Comitato Esecutivo dall'1/1 al 31/12 della Carige Vita Nuova S.p.A.

(5) Euro 15 mila (di cui Euro 2 mila medaglie) per la carica di Vice Presidente della Autostrada dei Fiori S.p.A. dal 25/3 al 31/12.

(6) Euro 1 mila per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 della CARIGE S.p.A. dall'1/1 al 4/2.

(7) Euro 53 mila (di cui Euro 1 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.

(8) Di cui,

Euro 7 mila (di cui Euro 1 mila medaglie) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Banca Cesare Ponti S.p.A. dal 24/7 al 31/12;

Euro 5 mila per la carica di Sindaco Effettivo della Columbus Carige Immobiliare S.p.A. dall'1/1 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.

(9) 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 44 mila (di cui Euro 2,5 mila medaglie) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Cassa di Risparmio di Savona S.p.A. dall'1/1 al 31/12.

(10) Euro 302 mila (a titolo di accantonamento per incentivo pluriennale cash)

(11) Di cui,

Euro 115 mila (a titolo di accantonamento per incentivo pluriennale in strumenti finanziari)

Euro 1079 mila (a titolo di onere del personale per l'anno 2014 relativo all'incentivo una tantum per l'accettazione della carica e dei poteri)

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

				Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (in migliaia di euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero 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)				PERFORMANCEUNIT					PERFORMANCEUNIT				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2013-2015 <sup>(1)</sup>	1.972.201							1.972.201			€ 115	
			UNIT		UNIT						UNIT			
		Piano Incentivo UT	1.407.129	2014-2015	<sup>(2)</sup> 5.234.520	523	2014	04/07/2014	€ 0,1000		1.407.129	€ 797	€ 1.079	
ALTRI DIRIGENTI STRATEGICI				PERFORMANCEUNIT							PERFORMANCEUNIT			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano ILT 2012-2014 <sup>(3)</sup>	1.467.415	2012-2014										

(1) L'incentivo inizialmente previsto in strumenti finanziari (performance unit) è stato ricondotto alle politiche di remunerazione 2014 prevedendo il 50% in denaro e il 50% in strumenti finanziari

(2) N° Unit rivenienti dall'aumento di capitale del luglio 2014 per adeguamento incentivo

(3) Non si è verificato il presupposto per l'attivazione del diritto all'erogazione dell'ILT 2012-2014 relativo al conseguimento di performance positive in almeno due anni del triennio di riferimento, misurate tramite l'IBT

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

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)	
ALTRI DIRIGENTI STRATEGICI			Erogabile/Erogate	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano 2014 <sup>(1)</sup>	€ -	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		€ -							

(1) Nel corso del 2014 non è stato attivato alcun sistema di incentivazione a livello di Gruppo e pertanto nel corso dell'anno non sono state attribuite performance unit ad alcun soggetto destinatario del suddetto sistema.

## Tabella 4 – Informativa sulle partecipazioni

Partecipazioni dei componenti degli Organi Sociali e della Direzione

COGNOME E NOME	CARICA	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
CASTELBARCO ALBANI Cesare Possesso indiretto (Castelfin Srl)	Presidente	CARIGE S.p.A.	141.565	526.566 (a)	=	668.131
REPETTO Alessandro	Vice Presidente	CARIGE S.p.A.	6.100	22.692 (a)	=	28.792
MONTANI Piero Luigi	Amministratore Delegato	CARIGE S.p.A.	=	6.641.634 (b)		6.641.634
CHECCONI Remo Angelo	Consigliere	CARIGE S.p.A.	5.857	21.762 (a)	=	27.619
ROFFINELLA Lorenzo	Consigliere	CARIGE S.p.A.	10.000	89.680 (c)	=	99.680
ZAMPINI Giuseppe Possesso indiretto (coniuge)	Consigliere	CARIGE S.p.A.	=	334.800 (d)	=	334.800
LUNARDI Stefano	Presidente del Collegio Sindacale	CARIGE S.p.A.	96.010	407.027 (e)	=	503.037

(a) Azioni ordinarie rivenienti dall'esercizio dei diritti di opzione spettanti in relazione all'operazione di aumento di capitale di € 800.000.000,00 effettuata nel corso del 2014

(b) di cui n. 1.407.129 azioni ordinarie rivenienti dalla conversione delle Unit assegnate all'Amministratore Delegato avvenuta in data 2/5/2014 in conformità a quanto previsto dal Piano di Unit della Banca e n. 5.234.505 azioni ordinarie rivenienti dall'esercizio dei diritti di opzione spettanti in relazione all'operazione di aumento di capitale di € 800.000.000,00 effettuata nel corso del 2014

(c) di cui n. 19.000 azioni ordinarie rivenienti da operazioni di acquisto e 70.680 azioni ordinarie rivenienti dall'esercizio dei diritti di opzione spettanti in relazione all'operazione di aumento di capitale di € 800.000.000,00 effettuata nel corso del 2014

(d) Azioni ordinarie sottoscritte in occasione dell'operazione di aumento di capitale di € 800.000.000,00 effettuata nel corso del 2014

(e) di cui n. 50.000 azioni ordinarie rivenienti da operazioni di acquisto e n. 357.027 azioni ordinarie rivenienti dall'esercizio dei diritti di opzione spettanti in relazione all'operazione di aumento di capitale di € 800.000.000,00 effettuata nel corso del 2014

## Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategica

N. DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' 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
12	CARIGE S.p.A.	564.766	1.313.630	49.300	1.829.096

Genova, 19 marzo 2015

p. il Consiglio di Amministrazione

IL PRESIDENTE

(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 Documento e le relative definizioni.

<b><i>Disposizioni di Vigilanza</i></b>	Disposizioni di Vigilanza vigenti di Banca d’Italia – Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 – 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”.
<b><i>Testo Unico della Finanza (TUF)</i></b>	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58.
<b><i>Personale Più Rilevante</i></b>	Personale individuato tra le categorie di soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo Carige, ai sensi del Regolamento UE n. 604/2014, così come definito dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza.
<b><i>Dirigenti con responsabilità strategiche</i></b>	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).
<b><i>Comitato Remunerazione</i></b>	Il Comitato 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.
<b><i>Piani</i></b>	Piani che prevedono l’assegnazione di un <i>bonus</i> 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.

***Azioni***

Azioni ordinarie della Capogruppo Banca Carige S.p.A.

***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 nel tempo, la cui misura è determinata in base all'attribuzione di un determinato numero di Strumenti Finanziari, che possono configurarsi come azioni ordinarie Banca Carige S.p.A., strumenti collegati al valore 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, all'Amministratore Delegato della Capogruppo, 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, nonché a personale individuato tra le categorie di soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo Carige, ai sensi del Regolamento UE n. 604/2014, così come definito dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza.

I Piani sono sottoposti all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014.

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 da precedenti delibere Assembleari (cfr. Assemblea dei Soci del 27/4/2012, del 29/4/2013 e del 30/4/2014). I piani in questione ineriscono l'assegnazione delle Performance Unit riferite ai sistemi incentivanti di breve termine (IBT) per gli anni 2011, 2012 e 2013, e ai sistemi incentivanti di medio lungo termine (ILT) 2009-2011 e 2012-2014, nonché le Unit assegnate all'Amministratore Delegato della Capogruppo, come da Tabella 1 allegata al presente documento.

In relazione ai piani ancora in vigore, si rappresenta quanto segue:

- in relazione alla mancata verifica delle condizioni di efficienza reddituale della Banca e del Gruppo, le quote differite dell'IBT, nonché la terza tranne dell'ILT 2009-2011 non sono state pagate;
- Non si è verificato il presupposto per l'attivazione del diritto all'erogazione dell'ILT 2012-2014 relativo al conseguimento di performance positive in almeno 2 anni del triennio di riferimento, misurate tramite l'IBT.

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.

### **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 sono stati individuati nell'ambito della categoria dei Dirigenti rientranti nel Personale Più Rilevante, nel cui ambito rientrano anche i Dirigenti con responsabilità strategica.

### **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 persona fisica 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**

Sono stati individuati n. 10 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Dirigenti di Livello 1 di staff o di linea), facenti parte del Personale Più Rilevante, così come individuati al Consiglio di Amministrazione sulla base dell'inerente Regolamento UE n. 604/2014 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 azioni e/o performance unit) e in parte differiti (in denaro ed in azioni e/o performance unit). I contratti individuali verranno adeguati entro i termini previsti dalle Disposizioni di Vigilanza

Il sistema prevede che una quota della componente variabile incentivante pari ad almeno il 40% sia differita nel tempo mediante l'erogazione in denaro e l'utilizzo di azioni e/o performance unit.

#### Criteri di definizione dell'orizzonte temporale

I Piani in questione viene definito per supportare la realizzazione degli obiettivi di budget annuale. L'erogazione potenziale del bonus può avvenire in parte in denaro e in azioni e/o performance unit, comunque nell'anno successivo a quello della misurazione della performance e in parte differito in denaro e in azioni e/o performance unit nei tre anni successivi a quello di riferimento.

## **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 in proposta o in essere, 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.

### **2.2.1 L'informazione è di maggiore dettaglio e include ad esempio:**

**l'indicazione dei fattori, anche in termini di performance, e dei criteri utilizzati per individuate le particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi basati su strumenti finanziari; il modo in cui tali modalità sono state individuate in relazione agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti con responsabilità strategiche, alle altre specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono previsti piani con particolari condizioni, o di collaboratori sia della società quotata sia delle relative società in rapporto di controllo; le ragioni alla base della scelta degli specifici compensi previsti nei medesimi piani, anche in relazione al raggiungimento degli individuati obiettivi di lungo periodo.**

Per il dettaglio delle informazioni inerenti ai Piani in proposta o in essere, 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 del nuovo piano 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 si basano su azioni ordinarie della Capogruppo Banca Carige S.p.A. e/o strumenti finanziari collegati al valore dell'azione (performance unit e/o unit)

## **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 eventualmente 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 N – Benefici per i dipendenti*" 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 (Personale, Risk Management, Funzione di Revisione Interna, 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 sono affidate alla Direzione Personale 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 basati su azioni hanno per oggetto l'assegnazione gratuita di azioni. Le azioni oggetto dei Piani saranno rese disponibili utilizzando azioni ordinarie della Capogruppo attualmente in giacenza nel portafoglio della Banca. I Piani di Performance Unit in essere 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 in essere 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, nonché il Comitato Remunerazione, nel procedere alla individuazione degli elementi essenziali dei Piani, si sono attenuti 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 19 marzo 2014, il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato 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, approvati successivamente dall'Assemblea in data 30/4/2014.

In data 19 marzo 2015, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione riunitosi in data 19 marzo 2015, 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. Questi ultimi documenti saranno sottoposti all'Assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31/12/2014.

**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 19 marzo 2015, il prezzo ufficiale dell'azione Carige è risultato essere pari a Euro 0,070.

**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 azioni, 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.. Si

precisa che al momento dell’eventuale assegnazione degli strumenti si terrà conto del regolamento di primo livello disciplinante le informazioni privilegiate.

## **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 saranno erogate in azioni ordinarie della capogruppo, ovvero in Performance Unit, ovvero in Unit.

Si precisa che 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.

### **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 azioni e/o performance unit assegnate, in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione subordinatamente all’approvazione del piano dall’Assemblea dei Soci. Per il dettaglio degli strumenti assegnati e circa i Piani di Unit, relativi ai piani in corso 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. o di altre società del Gruppo delle azioni oggetto di attribuzione. Circa i Piani di Performance Unit in essere, essi 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 basati su azioni e/o 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 Piani in essere (in Performance Unit di Unit) si rimanda alla Nota Integrativa di Bilancio al 31/12/2014 (Parte I, Accordi di pagamento basati su propri strumenti patrimoniali).

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

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.

**Con Particolare Riferimento all’attribuzione di azioni**

**4.13 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali**

Non ci sono limiti all'esercizio dei diritti patrimoniali e dei diritti di voto in relazione alle azioni che saranno assegnate ai sensi del piano

**4.14 Nel caso di azioni non negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile**

Il Piano prevede l'assegnazione ai beneficiari di azioni dell'Emittente Banca Carige S.P.A., negoziate nei mercati regolamentati.

Genova, 19 marzo 2015

p. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

IL PRESIDENTE

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 dell'Assemblea	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato dell'assegnazione
Piero Luigi Montani	Amministratore Delegato Banca Carige S.p.A.	30/04/2014	PERFORMANCE UNIT	1.972.201 <sup>(1)</sup>	05/11/2013		0,5070
Note Piano di incentivazione 2013-2015							
Piero Luigi Montani	Amministratore Delegato Banca Carige S.p.A.	30/04/2014	UNIT	6.641.649 <sup>(2)</sup>	05/11/2013		ND
Note Incentivo Una Tantum per l'accettazione dei poteri e della carica							
	DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	01/08/2011 (3)	PERFORMANCE UNIT	33.089	01/01/2012		1,3902
Note Piano IBT 2012							
(1) Il numero degli strumenti finanziari assegnato è coerente con quanto stabilito dalle Politiche di remunerazione e dalle Disposizioni di vigilanza di Banca d'Italia (cfr Crc. 285/2013 - 7°agg. Titolo IV, Capitolo 2, sez. III). Si precisa che in relazione alle sopracitate disposizioni, nonché alle Politiche di remunerazione 2015 il contratto individuale (cfr. Titolo IV, Capitolo 2, Sez. IV) dell'Amministratore Delegato verrà, entro il 30/06/2015, conformemente adeguato alle sopracitate Politiche (cfr. Quadro 1- Sez.2)							
(2) Il numero complessivo di 2.814.258 unit era stato indicato lo scorso anno come strumenti finanziari assegnati. Le unit sono state convertite per metà in azioni ordinarie di cui il Manager è divenuto titolare in data 30 aprile 2014 (per 1.407.129 azioni) e per la restante metà in azioni ordinarie di cui il Manager diverrà titolare saranno convertite in data 29 aprile 2015 (per un totale di 1.407.129 azioni + 1.407.129 azioni / 25 * 93 = 6.641.649 azioni tenuto conto dell'effetto diluitivo dell'aumento di capitale intervenuto nel corso del 2014) se lo stesso si troverà - a tale data - ad esercitare la carica e i poteri ad esso attribuiti.							
(3) data di approvazione dei lineamenti da sottoporre all'Assemblea							

**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)	<b>QUADRO 1</b>						
		Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option						
		<b>Sezione 2</b> 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.	19/03/2015	AZIONI e/o PU	ND	ND		ND	2015
Note Piano di incentivazione 2013-2015								
	Dirigenti con responsabilità strategica	19/03/2015	AZIONI e/o PU	ND	ND		ND	2015
Note Piano di incentivazione 2015								

## **Criteri e limiti per la determinazione dei compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica**

### **Premessa**

Ai fini di questo documento relativo alla definizione dei criteri e degli inerenti limiti degli eventuali compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica si è tenuto conto di quanto previsto da:

- i. Raccomandazione CE 2009/385 del 30 aprile 2009 che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione degli amministratori delle società quotate.
- ii. Art. 6 Codice di Autodisciplina.
- iii. Guidelines CEBS - Remuneration Policies and practices del 10/12/2010.
- iv. Raccomandazione Consob – 19 giugno 2014 Raccomandazioni in materia di informazioni da fornire al pubblico su indennità e/o altri benefici riconosciuti ad amministratori esecutivi e direttori generali di società italiane incluse negli indici Ftse Mib e Mid Cap in caso di cessazione dalla carica o scioglimento del rapporto di lavoro.
- v. Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (“sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento”).
- vi. Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 della Banca d'Italia, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione.

In particolare le disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II - Ruolo e Responsabilità dell’assemblea e degli organi aziendali - stabiliscono che l’assemblea ordinaria, tra l’altro, approvi i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (**cfr. Sezione III, par. 2.2.2 – “Golden Parachute”**), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l’ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Le stesse disposizioni prevedono nella Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I – Disposizioni di carattere generale - che le banche applicano le disposizioni in questione a tutto il personale, ad eccezione delle regole di maggior dettaglio – previste nella Sezione III, par. 1.2, par. 2.1, punti 3 e 4, par. 2.2.1 e par. 2.2.2: queste ultime si applicano **solo al personale più rilevante**.

Al riguardo l’assemblea prevede quanto segue:

### **1) Criteri**

- a) In caso di eventuale previsione inerente alla pattuizione di un “compenso” a titolo di “Golden parachute” il Gruppo Banca Carige si atterrà alle prescrizioni della normativa richiamata in coerenza con le regole previste dalle vigenti Politiche di Remunerazione 2015 di cui alla Sezione

I della Relazione sulla Remunerazione *par. 4.7 “Compensi di fine rapporto”* e nei limiti di cui al punto 2) del presente documento.

In particolare:

Gli eventuali compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o dalla carica (“golden parachute”)<sup>30</sup> - ivi compresi quelli previsti da contratti individuali del “personale più rilevante” - sono sottoposti al rispetto degli indicatori quali-quantitativi di cui alla sopracitata Sezione I della Relazione sulla Remunerazione *par. 4.3, numero 3), punti i)* (limitatamente all’indicatore di adeguatezza patrimoniale), ii) e iii) e dei relativi valori soglia previsti per l’anno precedente quello di attribuzione. Il rispetto del predetto indicatore quantitativo di adeguatezza patrimoniale vale per il riconoscimento sia della quota “up-front” sia di quelle differite, mentre il rispetto degli indicatori qualitativi di cui al numero 3), punti ii) e iii), vale esclusivamente per il riconoscimento della quota “up-front” e non di quelle differite.

I compensi di fine rapporto sono suddivisi in:

- una quota “up-front” del 60%, da corrispondere nell’anno di attribuzione;
- 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 azioni e/o performance unit della Capogruppo e gli altri strumenti finanziari individuati dal Regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti standard regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile.

Ai fini della determinazione del numero di azioni 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 mantenimento (vincolo alla vendita) delle azioni e 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 alle azioni e agli eventuali 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 alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione *par. 4.6.*

Il suddetto meccanismo di “malus”, con il conseguente impedimento a corrispondere le quote differite dei compensi di fine rapporto, 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;

---

<sup>30</sup> Rientrano tra i “golden parachute” anche: i) il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza: qualora le esigenze di difesa dell’avviamento commerciale e della Clientela acquisita lo esigano o lo rendano opportuno, la Banca/Società del Gruppo potrà ricorrere a specifici patti di non concorrenza da stipularsi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro. ; ii) l’indennità di mancato preavviso per l’eccedenza rispetto a quanto previsto dalla legge (l’indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge ha la medesima composizione della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso).

- ii) violazioni degli obblighi imposti dall'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dall'articolo 53, commi 4 e seguenti, 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 dei compensi di fine rapporto (clausola di "claw-back")<sup>31</sup>.

Si ricorda che 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 potranno essere corrisposti solo alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla medesima circolare.

- b) In ogni caso Il Gruppo Banca Carige potrà avvalersi delle deroghe previste al paragrafo 2.2.3, comma 1, punti 1 e 2 della Sezione III delle Disposizioni di Banca d’Italia così come anche richiamato dalle Politiche di Remunerazione 2015 al par. *par. 4.7 “Compensi di fine rapporto”*.

In particolare:

Tutte le suddette disposizioni, ad esclusione di quella concernente il “requisito combinato di riserva di capitale”, non si applicano:

- i. 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 100.000 €; 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;
  - ii. 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) 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.”
- c) Tali eventuali pattuizioni a titolo di “Golden Parachute” sono definiti in relazione a al ruolo e/o alla carica ricoperto/a, alla durata del ruolo e/o carica ed eventualmente in relazione agli

---

<sup>31</sup> L'accertamento di tali comportamenti/violazioni, sancito da iter disciplinare interno o da una sentenza in primo o secondo grado pronunciata in sede giudiziaria, sospende l'erogazione delle componenti differite. La conclusione dell'iter disciplinare interno o la sentenza passata in giudicato implicano l'annullamento delle quote non ancora erogate (malus) la restituzione di quelle già attribuite (claw back).

obiettivi e/o ai risultati raggiunti di ruolo e/o di carica, tenendo comunque conto degli eventuali rischi assunti dalla Banca/Società.

d) Restano in ogni caso ferme le previsioni normative vigenti con quanto espressamente previsto dalla Legge e dalla Contrattazione Collettiva.

**2) Limiti dei compensi in termini di annualità della remunerazione della remunerazione fissa e ammontare massimo**

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (golden parachute) sono erogati nella misura massima di 2 annualità della retribuzione globale annua ed entro un ammontare massimo di € 1,7 milioni euro lordo per dipendente.

Resta ferma la Disciplina transitoria di cui alle succitate disposizioni Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VII – Disposizioni Transitorie e finali.

Le singole Banche/Società del Gruppo dovranno predisporre un analogo documento da sottoporre all'approvazione delle Assemblee dei Soci.