



**Credito Emiliano SpA**

## **RELAZIONE ANNUALE**

### **all'Assemblea degli Azionisti relativa alla politica di remunerazione di Gruppo**

Redatta ai sensi di:

- Disposizioni Banca d'Italia – Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 7° Aggiornamento del 18 Novembre 2014, "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" e art. 450 della CRR (Regolamento EU N. 575/2013);
- Art. 123-ter del TUF, Art- 84-quater e degli schemi n. 7, 7-bis e 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

Emittente: **CREDITO EMILIANO SpA**

Sito Web: [www.credem.it](http://www.credem.it)

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 2014 e 2015

Data di approvazione della Relazione: 13 Marzo 2015



## INDICE

<b>1</b>	<b>Mission, Valori e principi della Politica di Remunerazione di Gruppo</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Quadro normativo di riferimento</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Governance e ruolo del Comitato Remunerazioni</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Caratteristiche generali della politica di remunerazione e incentivazione</b>	<b>10</b>
4.1	Il processo di identificazione del “personale più rilevante”	10
4.2	Pay-Mix e benchmarking retributivo	12
<b>5</b>	<b>Remunerazione degli Amministratori</b>	<b>14</b>
5.1	Politica di remunerazione 2014	14
5.2	Politica di remunerazione 2015	16
<b>6</b>	<b>Remunerazione del personale più rilevante dipendente del Gruppo</b>	<b>19</b>
6.1	Politica di remunerazione 2014	19
6.1.1	<i>Ributuzione variabile</i>	19
6.1.2	<i>Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro</i>	20
6.2	Politica di remunerazione 2015	20
6.2.1	<i>Ributuzione variabile</i>	20
6.2.2	<i>Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro</i>	24
<b>7</b>	<b>Remunerazione dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo</b>	<b>25</b>
7.1	Politica di remunerazione 2014	25
7.1.1	<i>Ributuzione variabile</i>	25
7.2	Politica di remunerazione 2015	26
<b>8</b>	<b>Remunerazione dei dipendenti</b>	<b>28</b>
8.1	Politica di remunerazione 2014	28
8.1.1	<i>Ributuzione variabile</i>	28
8.2	Politica di remunerazione 2015	29
8.2.1	<i>Ributuzione Fissa</i>	29
8.2.2	<i>Ributuzione variabile</i>	29
<b>9</b>	<b>Remunerazione collaboratori: Promotori Finanziari e Agenti in Attività Finanziaria</b>	<b>32</b>
<b>10</b>	<b>Benefit</b>	<b>34</b>
<b>11</b>	<b>Conclusioni</b>	<b>35</b>
<b>12</b>	<b>Tabelle retributive 2014</b>	<b>36</b>



Signori Azionisti,

in ottemperanza alle disposizioni emanate da Banca d'Italia (Disposizioni in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"), nonché ai sensi di quanto previsto dal Testo Unico della Finanza e dalla Commissione Nazionale per le Società e la Borsa nel Regolamento Emittenti, siete chiamati in questa sede ad approvare le politiche di remunerazione a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori del Gruppo.

Viene pertanto proposta a questa Assemblea la relazione annuale relativa alla "Politica di Remunerazione di Gruppo" che definisce i principi e le caratteristiche delle prassi di remunerazione e dei sistemi di incentivazione del Gruppo Credito Emiliano.



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

La Politica di Remunerazione di Credito Emiliano fa riferimento a principi di valorizzazione del merito e di motivazione al risultato, coerenti con la cultura d'impresa che da sempre caratterizza l'agito del nostro Gruppo. I suoi elementi fondanti attingono alla nostra *mission* ("Eccellenza nella creazione di Valore nel tempo") ed ai nostri valori aziendali ("Passione e Responsabilità"). La Politica rappresenta uno strumento fondamentale per il perseguimento delle strategie aziendali in un'ottica di lungo periodo, di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale.

La Politica di Remunerazione si propone quindi di:

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

## 2 Quadro normativo di riferimento

Le Disposizioni in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (di seguito, per brevità, semplicemente “Disposizioni”), emanate da Banca d'Italia nel novembre 2014 con il 7° Aggiornamento della Circolare 285/2013 in attuazione della Direttiva Comunitaria 2013/36/UE (cd. CRDIV), rappresentano, nell'ambito del più ampio e articolato quadro normativo nazionale e comunitario, il riferimento principale in materia per l'industria bancaria.

La CRDIV e le Disposizioni Banca d'Italia pongono particolare attenzione a:

- coerenza dei sistemi premianti con i valori aziendali, gli obiettivi e le strategie di lungo periodo dell'istituzione finanziaria, tenendo conto dei rischi e dei livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- coerenza dei sistemi premianti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (cd. *Risk Appetite Framework* – “RAF”) e con le politiche di governo e gestione dei rischi coerentemente alle previsioni del 1° Aggiornamento della Circolare 285/2013 e del 15° Aggiornamento della Circolare 263/2006;
- ruolo degli organi aziendali (Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Comitato endo-consiliare Nomine, Comitato endo-consiliare Remunerazioni e Collegio Sindacale) e delle funzioni aziendali di controllo;
- struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione, più in dettaglio:
  - corretto bilanciamento tra componente fissa e componente variabile con un limite massimo fissato dalla CRDIV di 1 a 1, fatte salve le facoltà assegnate all'Assemblea, quando previste dallo statuto);
  - per il cd. “personale più rilevante”, è previsto che una quota della componente variabile sia bilanciata mediante la corresponsione di strumenti finanziari e sia soggetta a pagamento differito, in modo che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca. La componente variabile deve quindi essere sottoposta a meccanismi di correzione *ex-post* idonei a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi assunti e deve potersi contrarre, fino ad azzerarsi, in relazione ai risultati effettivamente conseguiti;
- obblighi di informativa
  - al pubblico, in base ai quali le banche pubblicano informazioni sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione *ex-ante* e *ex-post*;
  - alle autorità, con la raccolta annuale di dati sulle remunerazioni a fini comparativi e sui cd. *high earners*.

Con riferimento al criterio di proporzionalità, occorre osservare che:

- le disposizioni Banca d'Italia sulle “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (Aggiornamento n. 7 Circolare 285/2013) definiscono “banche di maggiori dimensioni e

complessità operativa” quelle significative ai fini della vigilanza BCE (art. 6(4) del Regolamento UE n. 1024/2013, Credito Emiliano al momento non rientra in questo gruppo);

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

Credito Emiliano ha ritenuto dunque di collocarsi tra le “banche maggiori” ai sensi di entrambe le discipline, prevedendo l'applicazione al “personale più rilevante” dei criteri più severi previsti dalle Disposizioni. Quest'ultime stabiliscono altresì come l'identificazione del personale più rilevante debba avvenire applicando i criteri quali-quantitativi degli *Regulatory Technical Standard* emanati dall'*European Banking Authority* (di seguito RTS EBA).

A completamento del quadro normativo, occorre infine ricordare:

- le indicazioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia-CONSOB;
- gli orientamenti ESMA (*European Securities and Markets Authority*) dell'11 Giugno 2013 ripresi anche dalla comunicazione congiunta Banca d'Italia-CONSOB del 29/01/2013;
- la disciplina attuativa di CONSOB dell'art. 123-ter “Relazione sulla remunerazione” del Testo Unico della Finanza (Delibera 18049 del 23/12/2011 Regolamento Emittenti, art. 84-*quater* “Relazione sulla Remunerazione”) che prevede ulteriori obblighi di informativa al pubblico;
- il regolamento IVASS n. 39 del 9 giugno 2011 nonché la lettera al mercato dell'Istituto medesimo del 09/04/2013, in merito alle politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione;
- la revisione del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana, nella parte relativa alle remunerazioni (ultima edizione Luglio 2014).

Le prassi di remunerazione del 2014 (informativa *ex-post*) e la Politica di Remunerazione del 2015 (informativa *ex-ante*), sono illustrate nella presente Relazione, redatta ai sensi degli obblighi di informativa previsti dalle sopracitate normative.

### 3 Governance e ruolo del Comitato Remunerazioni

Per il perseguimento degli obiettivi del Gruppo è fondamentale disporre di un efficace assetto organizzativo e di governo societario.

Con particolare riferimento alle prassi retributive ed ai sistemi incentivanti sono stati indicati pertanto ruoli, compiti e meccanismi di *governance* al fine di assicurarne il necessario presidio e la conseguente corretta applicazione a livello consolidato.

Tali indicazioni sono contenute nello Statuto, nelle “Norme di Funzionamento Comitato consiliare Remunerazioni di Gruppo”<sup>1</sup>, nella “*Policy di Gruppo People Management*” e nel regolamento “*People Management*”.

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

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

Un ruolo centrale nel sistema di *governance* del Gruppo, è svolto quindi dal Comitato Remunerazioni (di seguito per brevità il Comitato).

Il Comitato, composto da tre Amministratori non esecutivi ed in maggioranza indipendenti, ha funzioni propositive e consultive per il Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni secondo quanto previsto dalla Disciplina.

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per le banche (Aggiornamento n. 1 - Circolare 285/2013), dal Codice di Autodisciplina delle società quotate del Luglio 2014 e ai sensi dell’articolo 148, comma 3, del TUF, la Presidenza del Comitato è attribuita ad un Amministratore Indipendente.

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

Il Comitato, esamina ed esprime un parere in merito a:

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

---

<sup>1</sup> In data 16 ottobre 2014, nell’ambito degli interventi di adeguamento al 1° Aggiornamento della Circolare n. 285/2013 di Banca d’Italia, coerentemente alla qualificazione di Credito Emiliano come “banca di maggiori dimensioni o complessità operativa”, il Consiglio ha proceduto alla costituzione di due distinti Comitati, “Comitato Nomine” e “Comitato Remunerazioni”, separando le precedenti competenze attribuite al “Comitato Nomine e Remunerazioni” (che conseguentemente è stato abrogato).

- criteri adottati per la determinazione della remunerazione degli Amministratori Delegati, dei membri della Direzione Generale e dell'altro personale più rilevante delle altre Società rilevanti del Gruppo;
- i sistemi incentivanti di Credito Emiliano e delle Società rilevanti del Gruppo e delle relative reti esterne di promotori e agenti finanziari;
- raggiungimento degli obiettivi e delle condizioni che consentono l'attivazione dei sistemi incentivanti;
- risultato della prestazione individuale, *plafond* erogabili e premi effettivi per il personale più rilevante;
- processo di autovalutazione interna ai fini dell'individuazione delle società del gruppo rilevanti e del personale più rilevante (detto anche "processo di identificazione");
- informativa sulla Politica di Remunerazione di Gruppo da sottoporre annualmente all'Assemblea dei Soci.

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

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

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

Nel corso del 2014, il Comitato Remunerazioni<sup>2</sup> si è riunito tre volte. Il Comitato oltre ad un costante presidio dell'evoluzione normativa in materia, ha discusso le seguenti problematiche:

- attestazione dei risultati ai fini dell'attivazione dei sistemi incentivante 2013 di Credito Emiliano e delle Società rilevanti del Gruppo ed esame delle proposte di premi per il personale più rilevante e i Responsabili delle funzioni di controllo;
- esame della Relazione sulla Politica di Remunerazione di Gruppo 2014 da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e alla successiva Assemblea, e definizione modalità di pagamento premi del personale più rilevante
- esame del Documento Informativo relativo ai piani di compensi basati su strumenti finanziari (ai sensi TUF e Regolamento Emittenti);
- *benchmarking* retributivo personale più rilevante;

---

<sup>2</sup> Ci si riferisce sia alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni (laddove gli argomenti riguardavano le politiche retributive) sia alle riunioni del Comitato Remunerazioni (cfr. nota 1)





- provvedimenti a favore del personale più rilevante del Gruppo e dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- valutazione dei sistemi incentivanti 2014 e 2015 destinati alle reti di promozione finanziaria;
- verifica del processo di identificazione del perimetro del personale più rilevante del Gruppo ai sensi della disciplina vigente;
- verifica del sistema incentivante 2015 per il personale più rilevante e le funzioni aziendali di controllo nonché per gli altri dipendenti della banca e delle società rilevanti del Gruppo, così come elaborato sulla base della disciplina vigente.

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

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



## 4 Caratteristiche generali della politica di remunerazione e incentivazione

### 4.1 Il processo di identificazione del “personale più rilevante”

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

La *governance* e la struttura del Gruppo, la natura, la portata e la complessità delle sue attività sono state prese in considerazione nella valutazione dei rischi a cui l'istituzione è, o può, essere esposta. Al fine di cogliere appieno tutte le componenti di rischio si è ritenuto utile affiancare all'analisi svolta sulla base delle Disposizioni Banca d'Italia e degli RTS EBA, anche quanto già svolto nell'ambito del processo di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale (Processo ICAAP) come suggerito dalle *best practice* internazionali. In tale contesto, infatti, si definiscono i rischi oggetto di valutazione e la rilevanza di ognuno di essi con riferimento a ciascuna Società del Gruppo. Per i rischi ritenuti rilevanti vengono successivamente individuate le metodologie di quantificazione (“rischi misurabili”) e le misure di attenuazione e controllo (“rischi difficilmente misurabili”).

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

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

- Credito Emiliano (Capogruppo);
- Credemleasing;
- Banca Euromobiliare;
- Euromobiliare *Asset Management* SGR;
- Credemvita<sup>3</sup>;
- Credemfactor

L'analisi per l'identificazione del personale più rilevante è stata condotta applicando i criteri qualitativi e quantitativi definiti dagli RTS EBA:

- **criteri qualitativi** - sulla base dei quali il personale che ne soddisfa anche solo uno è considerato tale da avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente;

---

<sup>3</sup> Posto che le società assicurative non rientrano nel perimetro del Gruppo bancario, si precisa che nell'applicazione delle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione, Credem ha deciso di estendere anche alle società non facenti parte di tale perimetro la disciplina dettata da Banca d'Italia. Peraltro la normativa emanata da IVASS in materia (Regolamento n° 39 del 9 Giugno 2011), nonostante di minor dettaglio rispetto a quella del settore bancario, richiede espressamente alle imprese assicurative di “*tenere conto degli orientamenti più dettagliati sanciti in ambito internazionale, già in vigore per il settore bancario...omissis...*”.

- **criteri quantitativi** - basati sulla remunerazione complessiva. Con riferimento a questi criteri, occorre precisare che il superamento di determinate soglie di remunerazione non è elemento *sic et simpliciter* per l'inclusione nel perimetro del personale più rilevante. E' infatti necessario stabilire, sulla base di condizioni oggettive, che detto personale abbia un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo, tenendo conto dei poteri e delle responsabilità conferiti nonché degli indicatori di rischio e performance dell'ente dove viene prestata la propria attività.

Le Disposizioni Banca d'Italia e gli RTS EBA stabiliscono che il processo di identificazione del personale più rilevante debba essere effettuato sia dalla singola Banca sia dalla Capogruppo a livello consolidato, con riferimento a tutto il personale, comprese le reti esterne: agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari. In considerazione di quest'ultima indicazione (estensione anche ai promotori e agenti dei criteri di analisi quantitativi già utilizzati per l'identificazione dei *risk taker* tra il personale dipendente), sono in corso le attività finalizzate alla corretta individuazione di quali tra i soggetti appartenenti alle reti esterne (sulla base dei compensi percepiti nel 2014) debbano essere inclusi in tale perimetro, anche in relazione all'effettiva possibilità di influenzare i profili di rischio del Gruppo<sup>4</sup>.

Nell'ambito delle Società rilevanti sono state quindi identificate, in applicazione dei criteri qualitativi RTS EBA, le categorie di personale la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio per il Gruppo ("personale più rilevante") attraverso la verifica delle seguenti caratteristiche:

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

Oltre ai membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi e indipendenti (i quali peraltro non sono destinatari di meccanismi di incentivazione come raccomandato dalle Disposizioni stesse), compongono quindi il personale più rilevante:

- in Credito Emiliano (23 *risk taker*),
  - gli Amministratori che compongono il Comitato Esecutivo e/o destinatari di deleghe;
  - il Direttore Generale e i membri della Direzione Centrale<sup>5</sup>; gli altri Responsabili di *Business Unit* e i Capi Servizio;
  - i Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo, di cui si dirà nel capitolo successivo<sup>6</sup>; altri soggetti che assumono rischi in modo significativo (cd. "altri *risk takers*").

<sup>4</sup> A tal proposito Credito Emiliano partecipa ai tavoli di lavoro Assoreti specificatamente attivati su questo argomento.

<sup>5</sup> DG e membri della Direzione Centrale sono altresì qualificati "dirigenti con responsabilità strategiche" ai sensi del Regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate.



- nelle altre Società del Gruppo rilevanti (6 *risk taker*),
  - i Direttori Generali<sup>7</sup>;
  - i Vice Direttori Generali.

Al personale più rilevante così come sopra individuato, si applicano i criteri più severi e le regole di maggiore dettaglio dalle Disposizioni.

## 4.2 Pay-Mix e benchmarking retributivo

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

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

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

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

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

Il confronto con il mercato del lavoro del settore bancario fornisce ulteriori elementi di valutazione.

A tal proposito è attivata da tempo, con il supporto di una società di consulenza esterna, un'analisi annuale sulla struttura retributiva delle posizioni relative al personale più rilevante, realizzata anche

---

<sup>6</sup> Coerentemente a quanto previsto dal Reg. ISVAP nr. 39, che richiede di considerare "i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno" all'interno del personale più rilevante e in seguito all'*assessment* formalizzato dalle Compagnie a fine 2011 e confermato anche nel 2014 per espressa previsione regolamentare e sulla scorta del principio di proporzionalità, le società del ramo assicurativo del Gruppo Credito Emiliano, hanno incluso in tale perimetro rispettivamente:

- il Responsabile della Funzione di Revisione Interna e del *Risk Manager* per Credemvita;
- il *Compliance Officer*, il *Risk Manager* e il Responsabile della Funzione di Revisione per Credemassicurazioni.

Per i Responsabili delle Funzioni di Controllo così individuati, la struttura degli eventuali sistemi premianti è stata approvata dalle Assemblee delle rispettive Compagnie nell'ambito dell'approvazione delle Politiche di Remunerazione e coerentemente alle previsioni Reg. ISVAP n. 39.

<sup>7</sup> Nelle Società Euromobiliare AM S.g.r. e Credemfactor i DG ricoprono anche la carica di Amministratore Delegato. Nei Consigli di Amministrazione delle Società siedono inoltre dipendenti della Capogruppo già identificati tra il personale rilevante della controllante medesima.



attraverso un idoneo sistema di pesatura delle posizioni, confrontata con il mercato. Tale analisi consente quindi di avere i riferimenti necessari per assicurare che la componente fissa sia sufficientemente elevata da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente.

Mix retributivo per il personale più rilevante del Gruppo Credem<sup>(\*)</sup>

Mix retributivo	Retribuzione Fissa	Variabile <i>up-front</i>	Variabile differito	Totale Remunerazione
Credem	66,2%	20,5%	13,3%	100%
Mercato	84,6%	10,5%	4,9%	100%

<sup>(\*)</sup> indagine 2014. Per rendere il confronto omogeneo, i dati Credem sono assoggettati agli stessi criteri di ripartizione applicati al mercato.

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

## 5 Remunerazione degli Amministratori

### 5.1 *Politica di remunerazione 2014*

Nel 2014 la politica di remunerazione degli Amministratori, approvata dall'Assemblea del 30 Aprile 2014, si è articolata sui seguenti elementi:

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

Per quanto riguarda Credito Emiliano, il compenso corrisposto agli Amministratori di cui al primo punto è stato costituito da un importo fisso e da un gettone per la presenza alle singole riunioni del relativo Organo Collegiale.

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

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

Oltre agli Amministratori partecipanti al Comitato Esecutivo, rivestono particolari cariche nell'ambito del Consiglio di Amministrazione: i) il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale, in ogni caso, non esercita mai funzioni esecutive; ii) i Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione; iii) gli Amministratori partecipanti ai Comitati endo-consiliari (Comitato Rischi, Comitato Nomine, Comitato Remunerazioni e Comitato Amministratori Indipendenti).

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

Per gli Amministratori Esecutivi, la componente variabile relativa al 2014 si è attivata essendo stati superati i *gate* di accesso (*Core TIER1* e *funding gap*) e gli obiettivi di reddito e rischio/rendimento definiti (utile ante imposte consolidato rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario e RORAC di Gruppo).

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

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

- il *pay-out*<sup>8</sup> prescelto prevede la corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 50% pagato in contanti. Tale *pay-out* si applica sia alla componente *up-front* sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2015 che accorda il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 2 anni sulla quota *up-front* e di 1 anno su quelle differite;
- il 20% del *bonus up-front* (aprile 2015) pagato in contanti, il 20% del *bonus up front* corrisposto in azioni gratuite con promessa di consegna dilazionata di 2 anni, il restante 60% differito nei 4 anni successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni);
- le quote differite (contanti e azioni) sono soggette a condizioni di aggiustamento al rischio *ex-post*, riferite agli obiettivi dell'anno precedente al pagamento della rata e a meccanismi di *malus* e *claw-back*.

I compensi singolarmente percepiti da ciascun componente del Consiglio di Amministrazione per l'anno 2014 sono riportati nella Tabella 1 "Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategica e altro personale più rilevante", fornita in allegato.

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

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

---

<sup>8</sup> *Pay-out*: rapporto tra quota corrisposta in strumenti finanziari e quota in contanti.

## 5.2 *Politica di remunerazione 2015*

Per quanto riguarda gli Amministratori non esecutivi di Credito Emiliano, la proposta relativa all'anno 2015 conferma la struttura retributiva deliberata dall'Assemblea del 30 Aprile 2014.

Salvo ulteriori esigenze che il Consiglio di Amministrazione identificherà sulla scorta delle concrete necessità sociali, le particolari cariche rivestite nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, così come illustrate nel precedente paragrafo, saranno le uniche a caratterizzare anche l'esercizio 2015.

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

Per quanto riguarda invece gli Amministratori Esecutivi di Credito Emiliano (considerati come tali i membri del Comitato Esecutivo), la proposta di remunerazione per il 2015 prevede l'applicazione di un sistema incentivante che, come esaminato e valutato favorevolmente dal Consiglio di Amministrazione del 18 Dicembre 2014 su proposta del Comitato Remunerazioni, replica i medesimi meccanismi previsti per il personale più rilevante della Capogruppo in continuità con le impostazioni dell'anno precedente. Più in particolare:

### Gate di accesso

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

- livello minimo di *Common Equity* TIER1 di Gruppo;
- livello massimo di *Loan to deposit* Clientela di Gruppo.

### Determinazione del *bonus*

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

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

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



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

Il Consiglio di Amministrazione, con l'assistenza del Comitato Remunerazione, il 18 Dicembre 2014, ha delineato le modalità di pagamento dei *bonus*:

- il *pay-out* prescelto prevede la corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 50% pagato in contanti. Tale *pay-out* si applica sia alla componente *up-front* sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2016 che accorda il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 2 anni sulla quota *up-front* e di 1 anno su quelle differite;
- il 20% del *bonus up-front* (aprile 2016) pagato in contanti, il 20% del *bonus up front* corrisposto in azioni gratuite con promessa di consegna dilazionata di 2 anni, il restante 60% differito nei 4 anni successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni);

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

- azzeramento della rata: perdita consolidata di gruppo, *Common Equity* TIER1 di Gruppo sotto minimi regolamentari (intendendosi a tal fine anche eventuali limiti BCE), *RARORAC* di Gruppo negativo, *Loan to deposit* Clientela di Gruppo sopra i limiti di *Risk Tolerance*, revoca del mandato per giusta causa, rinuncia al mandato, ricezione dalle Autorità di Vigilanza di sanzioni amministrative;
- riduzione al 50% della rata: Utile ante imposte consolidato di Gruppo o *RARORAC* di Gruppo inferiore al 50% dell'obiettivo, *Common Equity* TIER1 di Gruppo inferiore all'85% dell'obiettivo;
- applicazione di meccanismi di *claw-back* in virtù dei quali è prevista la restituzione parziale o totale del premio netto ricevuto, nel caso in cui nel periodo successivo all'erogazione del premio la banca dovesse accertare comportamenti fraudolenti o colpa grave, comportamenti da cui derivi una perdita significativa per la stessa, violazioni degli obblighi previsti dagli artt. 26 TUB e 53 TUB e degli obblighi in materia di politiche di remunerazione.

Per quanto riguarda le altre Società del Gruppo, anche nel 2015 i compensi degli Amministratori per l'incarico (art. 2364, comma 1, n. 3 c.c.) saranno determinati dall'Assemblea dei Soci in un importo fisso annuo.



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

Per tutti gli Amministratori del Gruppo, infine, per quanto riguarda la politica di fine rapporto, nel 2015 non si rileva alcuna variazione rispetto a quanto previsto per il 2014 in termini di assenza di indennità, benefici non monetari e contratti di consulenza in caso di cessazione dell'incarico.

## 6 Remunerazione del personale più rilevante dipendente del Gruppo

### 6.1 *Politica di remunerazione 2014*

#### 6.1.1 *RETRIBUZIONE VARIABILE*

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

Il sistema incentivante del 2014 per il personale più rilevante di Credito Emiliano, coerentemente alle deliberazioni dell'Assemblea, era subordinato al raggiungimento di obiettivi di:

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

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

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

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

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

##### Assegnazione premi individuali

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

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

L'entità del *bonus* individuale del personale più rilevante è stata determinata nel rispetto dei limiti massimi definiti dalle Disposizioni Banca d'Italia e nell'ambito delle deliberazioni della precedente Assemblea (1 volta la RAL).

Si illustrano di seguito le modalità di pagamento:

- il *pay-out* prescelto prevede la corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 50% pagato in contanti. Tale *pay-out* si applica sia alla componente *up-front* sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2015 che accorda il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 2 anni sulla quota *up-front* e di 1 anno su quelle differite;
- il 20% del *bonus up-front* (aprile 2015) pagato in contanti, il 20% del *bonus up front* corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 2 anni, il restante 60% differito nei 4 anni successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni).

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

#### 6.1.2 CLAUSOLE PARTICOLARI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

## 6.2 Politica di remunerazione 2015

### 6.2.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

Nel corso della seduta del 18 Dicembre 2014 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi del sistema incentivante per il personale più rilevante del Gruppo riferiti al 2015.

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



Le caratteristiche del piano incentivante del 2015 destinato al personale più rilevante di Credito Emiliano si articolano come segue:

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

#### Gate di accesso

Al fine di assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, l'attivazione del sistema incentivante del personale più rilevante di tutte le società del Gruppo è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di *Common Equity TIER 1* di Gruppo e di *Loan to deposit* Clientela di Gruppo (indicatori che monitorano l'adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo, i cui obiettivi sono determinati sulla base di quanto previsto dal RAF).

#### Obiettivi di *performance* di Gruppo e determinazione del *bonus pool*

Superati i *gate* di accesso, gli indicatori proposti per misurare la *performance* coprono sia ambiti di redditività e rischio/rendimento sia ambiti di crescita del *total business* (raccolta e impieghi), così come definiti in sede di *budget* ed approvati dal Consiglio di Amministrazione.

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

Verificata l'apertura dei *gate*, il Sistema Premiante del personale più rilevante si attiva al raggiungimento di una soglia minima di un superindice composto da:

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

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

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



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

#### Assegnazione premi individuali

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

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

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

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

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, con l'assistenza del Comitato Remunerazione, il 18 Dicembre 2014, ha delineato, in applicazione delle disposizioni Banca d'Italia, le modalità di pagamento dei *bonus* così come di seguito descritte:

- il *pay-out* prescelto prevede la corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 50% pagato in contanti. Tale *pay-out* si applica sia alla componente *up-front* sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2016 che accorda il premio). Le azioni sono soggette ad un'adequata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 2 anni sulla quota *up-front* e di 1 anno su quelle differite;

- il 20% del *bonus up-front* (aprile 2016) pagato in contanti, il 20% del *bonus up front* corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 2 anni, il restante 60% differito nei 4 anni successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni);
- qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato (maggiore di euro 500.000) il differimento sarà di 5 anni e la promessa di consegna dilazionata sarà pari a 3 anni per le azioni pagate *up-front* e di un anno per gli strumenti finanziari differiti

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

Le singole quote differite saranno soggette a condizioni di *malus* e aggiustamento al rischio *ex-post*. In particolare le quote differite sono:

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

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

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



Anche per queste forme di remunerazione è previsto un parere preventivo del Comitato Remunerazioni e successiva delibera da parte del Consiglio di Amministrazione con applicazione delle stesse regole in termini di modalità di pagamento e aggiustamento al rischio che saranno previste per *bonus* collegati al sistema incentivante 2015 (differimento, quota azioni e quota contanti, clausole di *malus* e *claw-back*).

#### Entità massima del *bonus*

Per quanto attiene, infine, il limite massimo annuo di incidenza della retribuzione variabile sul fisso, le soglie definite per il 2015 sono coerenti con le previsioni della CRDIV, già applicate nel precedente esercizio:

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

#### **6.2.2 CLAUSOLE PARTICOLARI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

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

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

Non sono presenti benefici pensionistici discrezionali.



## 7 Remunerazione dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo

Il perimetro delle funzioni di controllo è definito come segue:

- Responsabili delle funzioni aziendali di controllo (di seguito “Responsabili”<sup>9</sup>):
  - Responsabile della funzione di Revisione Interna (Capo Servizio *Audit*);
  - Capo Servizio Rischi;
  - *Compliance Officer* e Responsabile funzione antiriciclaggio;
  - *Risk Officer*;
  - Dirigente Preposto alla verifica dei dati contabili e finanziari;
  - Responsabile Ufficio *Governance and Compensation Policy*.
- Altro personale appartenente alle funzioni di controllo sopra elencate (di seguito “altro personale”).

### 7.1 Politica di remunerazione 2014

#### 7.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

Per i Responsabili e per l'altro personale delle funzioni di controllo le politiche di incentivazione 2014 erano state elaborate in modo coerente con i compiti assegnati, avendo cura di evitare situazioni in conflitto rispetto alle aree aziendali soggette al loro controllo. Con particolare riferimento ai Responsabili (che rientrano a pieno titolo nel novero del personale più rilevante), il relativo sistema premiante era così articolato:

#### Determinazione *bonus pool* e condizioni di sostenibilità

L'attivazione del *plafond* era prevista al superamento dei *gate* relativi a *Core TIER1*, *Funding Gap* Clientela di Gruppo e al raggiungimento di un livello minimo di RORAC di Gruppo.

Essendosi avverate tutte le condizioni, il *plafond* è stato attivato.

#### Assegnazione premi individuali

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

---

<sup>9</sup> Ai fini delle politiche di remunerazione, sono inseriti nel perimetro delle funzioni aziendali di controllo, oltre a quelle espressamente indicate nel 15° Aggiornamento della Circolare 263 (Capo Servizio *Audit*, *Compliance Officer*, Responsabile funzione Antiriciclaggio, *Risk Officer*), anche il Capo Servizi Rischi, il Dirigente Preposto e il responsabile dell'ufficio GCP. Inoltre Capo Servizio *AUDIT*, Capo Servizio *RISCHI*, *Compliance Officer*, *Risk Officer* e Dirigente Preposto alla verifica dei dati contabili e finanziari, sono altresì qualificati dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi del Regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate.

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

Posto che l'entità del *bonus* individuale è stata fissata nel rispetto dei limiti definiti (0,4 volte la RAL), per i Responsabili delle funzioni di controllo si applicano le stesse regole previste per l'altro personale più rilevante in termini di modalità di pagamento, allineamento al rischio, regole di *malus* e *claw-back*.

## **7.2 Politica di remunerazione 2015**

Nel corso della seduta del 18 Dicembre 2014 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi del sistema incentivante 2015 per il personale appartenente alle funzioni di controllo.

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

Più in dettaglio, le caratteristiche del piano incentivante per il 2015 sono le seguenti:

#### Condizioni di sostenibilità

In una logica di sostenibilità dei risultati e di mantenimento della solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo, il *plafond* si attiva in assenza di perdite d'esercizio consolidate e al verificarsi di adeguati livelli di *Common Equity TIER1* di Gruppo, *RARORAC* di Gruppo e *Loan to deposit* Clientela di Gruppo.

#### Assegnazione premi individuali

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

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

Per quanto attiene il limite massimo annuo di incidenza della componente variabile sul fisso, la soglia definita per il 2015 è pari a 0,4 volte la RAL.

Per quanto riguarda l'erogazione del premio complessivo, anche per i responsabili delle funzioni di controllo sono previsti adeguati meccanismi di differimento e allineamento al rischio *ex-post* (differimento di parte del premio prevedendo una quota dei pagamenti in strumenti finanziari).



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

## 8 Remunerazione dei dipendenti

Per quanto riguarda la restante parte del personale dipendente diverso dal “più rilevante” e dalle funzioni aziendali di controllo, descriviamo le modalità di utilizzo degli strumenti tipici della politica di remunerazione 2014 e 2015.

### 8.1 *Politica di remunerazione 2014*

#### 8.1.1 *RETRIBUZIONE VARIABILE*

I meccanismi di incentivazione relativi al 2014 per il personale dipendente sono stati disegnati in coerenza con una logica complessiva di sostenibilità, tenendo quindi conto dei livelli di liquidità, di adeguatezza patrimoniale, dei rischi e di una corretta gestione delle relazioni con la clientela.

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

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

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

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

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

Inoltre con riferimento ai soli ruoli commerciali, il superamento dei *gate* e il raggiungimento dei livelli di redditività aggiustata per il rischio previsti, ha consentito anche l'attivazione del sistema di MBO (Management By Objectives) che prevedeva il riconoscimento di specifica incentivazione in funzione della capacità di attrarre nuovi clienti effettivi e masse (raccolta e impieghi), laddove non si siano rilevate anomalie nei processi operativi e nelle relazioni con la clientela.

Inoltre, in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, nel corso del 2014, sono stati utilizzati, in maniera mirata e selettiva, anche altri strumenti retributivi quali *retention* e *bonus bank*.



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

Si segnala, infine, che in data 11/10/2013 Credito Emiliano aveva sottoscritto con le organizzazioni sindacali un contratto collettivo di 2° livello (cd. "aziendale") e con scadenza 31/12/2014.

Nell'ambito di detto contratto collettivo è stato istituito, anche per il 2014, il Premio Aziendale destinato ai lavoratori delle categorie dei quadri direttivi e aree professionali, la cui erogazione è condizionata al raggiungimento di obiettivi di redditività, patrimonialità e produttività che ne assicurano l'autofinanziamento e la sostenibilità.

## **8.2 Politica di remunerazione 2015**

### **8.2.1 RETRIBUZIONE FISSA**

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

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

### **8.2.2 RETRIBUZIONE VARIABILE**

Nel corso della seduta del 18/12/2014 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi del sistema incentivante per l'altro personale dipendente di Credito Emiliano (diverso dal personale più rilevante).

La proposta di sistema premiante 2015 è stata elaborata in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione che perseguono una strategia aziendale di crescita finalizzata alla creazione di valore nel tempo in un contesto di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e finanziaria della banca.

Le caratteristiche del piano incentivante del 2015 destinato all'altro personale dipendente di Credito Emiliano si articolano come segue:

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

#### Gate di accesso

Al fine di assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, l'attivazione del sistema incentivante dell'altro personale di tutte le società del Gruppo è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di *Common Equity TIER 1* di Gruppo e di *Loan to deposit* Clientela di Gruppo (indicatori che monitorano l'adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo).

#### Obiettivi di *performance* e determinazione del *bonus pool*

Superati i *gate* di accesso, gli indicatori proposti per misurare la *performance* coprono sia gli ambiti di redditività e rischio/rendimento sia gli ambiti di crescita del *total business* (raccolta e impieghi), così come definiti in sede di *budget* ed approvati dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare gli indicatori di cd. "allineamento al rischio" assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale l'accesso al sistema premiante.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per i soli ruoli commerciali, a fianco del *bonus* erogato con le modalità sopra descritte, anche per il 2015, è affiancato un meccanismo individuale di incentivazione di tipo MBO collegato alla capacità di attrarre nuovi clienti effettivi e masse (raccolta e impieghi), coerente al modello di servizio agito dalle diverse figure di rete. Gli obiettivi sui quali è determinato il premio non sono mai riferiti a singoli prodotti bancari o d'investimento, ma solo a macro-aggregati, assicurando un contesto favorevole ad una relazione esclusivamente improntata al miglior interesse del cliente. L'effettiva assegnazione del premio avviene al termine dell'anno di riferimento, solo dopo aver verificato che non si siano manifestate anomalie nei processi operativi e nelle relazioni con la clientela che, quando significative, portano all'esclusione dal premio.

In ogni caso, l'erogazione della componente variabile al singolo può avvenire esclusivamente in costanza di rapporto, in assenza di contestazioni, sanzioni disciplinari o rilievi ispettivi connessi con la violazione degli obblighi di buona fede e correttezza dei comportamenti.

Tra gli strumenti di remunerazione variabile è inoltre previsto l'utilizzo mirato e selettivo di *bonus bank* e *retention* per fidelizzare personale di pregio dell'area commerciale o personale con competenze specialistiche di rilievo, in un contesto di coerenza rispetto alle prestazioni e agli obiettivi di spesa pianificati.

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

## 9 Remunerazione collaboratori: Promotori Finanziari e Agenti in Attività Finanziaria

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

Per quanto riguarda i Promotori Finanziari, il reclutamento di questi professionisti avviene in Credito Emiliano e in Banca Euromobiliare, per gli agenti in attività finanziaria specializzati in finanziamenti mediante cessione del quinto dello stipendio/pensione e la delegazione di pagamento avviene in Credito Emiliano, mentre per gli Agenti in Attività Finanziaria avviene in Credito Emiliano e presso la Società Creacasa. Tale reclutamento è finalizzato a favorire lo sviluppo dell'attività e del *business* in modo integrato con le altre reti del Gruppo.

Per quanto attiene l'articolazione della remunerazione, coerentemente alle Disposizioni Banca d'Italia, distinguiamo tra una componente "ricorrente" (fissa) e una componente "non ricorrente" (variabile). La prima, cioè la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, è riferita all'operatività tipica del promotore/agente. Essa si fonda sugli elementi caratteristici del contratto di agenzia dove si prevede una remunerazione basata su provvigioni che rappresentano il corrispettivo naturale dell'attività promozionale (cd. "compensi tabellari" cioè provvigioni legate alla conclusione dell'affare per effetto dell'intervento del promotore/agente). La seconda ha, invece, una valenza incentivante, poiché condizionata, ad esempio, al raggiungimento di specifici risultati quali l'incremento dei volumi di raccolta netta.

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

Per quanto riguarda la componente "non ricorrente" si citano, a titolo di esempio, alcuni meccanismi incentivanti adottati nel Gruppo a favore delle reti in parola:

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

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





- le condizioni di accesso legate alla redditività del canale, dell'intermediario o del Gruppo e/o al livello di redditività *risk adjusted*, patrimonializzazione e liquidità del Gruppo stesso;
- la previsione di indicatori qualitativi nell'ambito degli obiettivi che consentono l'accesso ai sistemi premianti (quali ad esempio "arretrato ordini" e assenza o numero reclami);
- l'esclusione dall'erogazione dei premi nel caso di cessazione del rapporto di agenzia;
- l'esclusione dall'erogazione dei premi nei casi di provvedimenti cautelativi e sanzionatori da parte di CONSOB;
- esclusione o eventuale restituzione del premio (*claw-back*) qualora siano accertati, anche in via giudiziale, comportamenti fraudolenti e improntati alla malafede da parte del promotore/agente, nell'ambito dello svolgimento degli incarichi conferiti.



## 10 Benefit

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

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

Non esiste alcuna forma pensionistica e previdenziale discrezionale.

## 11 Conclusioni

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

Le scelte effettuate in merito alla politica di incentivazione sia per il 2014 sia per il 2015 sono in linea con i contenuti delle Disposizioni di Vigilanza.

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

- retribuzione fissa: responsabilità, importanza del ruolo, competenza e fidelizzazione;
- retribuzione variabile: obiettivi di lungo periodo, sostenibili in termini di adeguatezza patrimoniale e livello dei rischi, coerenti con una strategia di creazione di valore nel lungo periodo. In sintesi si ritiene che la remunerazione variabile:
  - sia opportunamente parametrata ad indicatori di *performance*, tenuto conto dei rischi, del capitale e della liquidità atti a fronteggiarli e dei relativi costi;
  - sia simmetrica ai risultati effettivamente conseguiti, fino ad azzerarsi in caso di risultati significativamente inferiori alle previsioni;
  - presenti un corretto bilanciamento rispetto alla componente fissa, con una maggiore incidenza per il personale più rilevante, in relazione all'importanza del ruolo e della criticità aziendale dei soggetti in parola;
  - con particolare riferimento al personale più rilevante, sia differita per una congrua parte.

## 12 Tabelle retributive 2014

La presente relazione è corredata di una serie di tabelle riepilogative delle informazioni quantitative relative alle prassi retributive dell'anno 2014.

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

Le tabelle:

Tabella 1 "Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategica e altro personale più rilevante"<sup>10</sup>;

Tabella 2 "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante"<sup>11</sup>;

Tabella 3 "Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante"<sup>12</sup>,

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

Le tabelle:

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

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

sono redatte ai sensi degli schemi di riferimento indicati da CONSOB<sup>13</sup>.

La Tabella 6 "Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività" è predisposta ai fini delle informazioni aggregate per aree di attività nel Gruppo ai sensi delle Disposizioni Banca d'Italia<sup>14</sup>.

<sup>10</sup> Redatta ai sensi della Tabella 1 schema n. 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58; ai sensi del paragrafo 1 della Sezione VI del 7° aggiornamento della Circolare n.285 del 17 Dicembre 2013; ai sensi dell'art.450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

<sup>11</sup> Redatta ai sensi della Tabella 3A schema n. 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58; ai sensi del paragrafo 1 della Sezione VI del 7° aggiornamento della Circolare n.285 del 17 Dicembre 2013; ai sensi dell'art.450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

<sup>12</sup> Redatta ai sensi della Tabella 3B schema n. 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58; ai sensi del paragrafo 1 della Sezione VI del 7° aggiornamento della Circolare n.285 del 17 Dicembre 2013; ai sensi dell'art.450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

<sup>13</sup> Redatte ai sensi delle tabelle 1 e 2 dello schema n. 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

<sup>14</sup> Redatta ai sensi del paragrafo 1 della Sezione VI del 7° aggiornamento della Circolare n.285 del 17 Dicembre 2013; ai sensi dell'art.450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).



Le Tabelle 7 e 8 “Piani di compensi basati su strumenti finanziari” sono redatte ai sensi degli schemi di riferimento indicati da CONSOB<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Redatte ai sensi della Tabella 1 (quadro 1 sezione 1 e quadro 1 sezione 2) Schema n. 7 dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58; ai sensi dell'art.450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).



Signori Azionisti,

sottoponiamo alla Vostra approvazione la Politica di Remunerazione e gli strumenti utilizzati per Amministratori, dipendenti e collaboratori, così come illustrati con riferimento all'anno 2015.

Fermi restando i principi cardine della Politica di Remunerazione oggetto di auspicata Vostra approvazione, si propone di conferire la facoltà al Consiglio di Amministrazione di definire tutti i profili tecnici di dettaglio funzionali all'applicazione della politica retributiva 2015 e alla relativa esecuzione, nel rispetto delle linee guida indicate e delle disposizioni vigenti, adottando ogni più opportuno intervento ai fini di un efficace funzionamento degli strumenti incentivanti.

Inoltre si propone di conferire facoltà al Consiglio di Amministrazione di adeguare, se necessario, il sistema di remunerazione alle disposizioni normative adottando, nel caso, ogni più opportuna integrazione e/o modificazione finalizzata alla migliore osservanza delle relative prescrizioni. Al fine di dare attuazione al sistema incentivante 2015 per il personale più rilevante, oltre all'eventuale acquisto di azioni, che viene sottoposto in questa sede alla Vostra approvazione, l'autorizzazione include sin da ora anche la facoltà di disporre, ai sensi dell'art. 2357 ter del codice civile, delle azioni proprie già in portafoglio, acquistate a fronte dell'autorizzazione dell'Assemblea del 27 Aprile 2012, per l'assegnazione gratuita ai beneficiari, dopo averne stabilito il numero puntuale, considerando quale valore unitario di riferimento dell'azione la media delle quotazioni ufficiali del titolo del mese precedente la data in cui il Consiglio di Amministrazione delibera il riconoscimento dei premi.

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

Reggio Emilia, 13 marzo 2015

Il Consiglio di Amministrazione

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	altri compensi per attività di consulenza e professionali
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giorgio Ferrari	Presidente del Consiglio di amministrazione	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2014			0	0	3,3	0	3,3		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				193,5	19,3	0	0			212,8		
(II) Compensi da controllate e collegate				45,6	0	0	0			45,6		
<b>(III) Totale</b>				<b>239,1</b>	<b>19,3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,3</b>	<b>0</b>	<b>261,7</b>		
Ignazio Maramotti	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2014			0	0	3,3	0	3,3		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,0	9,0	23,1	0			75,1	2,5	
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0	0	
<b>(III) Totale</b>				<b>43,0</b>	<b>9,0</b>	<b>23,1</b>	<b>0</b>	<b>3,3</b>	<b>0</b>	<b>78,4</b>		
Romano Alfieri	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,0	0	0	0			43,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
<b>(III) Totale</b>				<b>43,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43,0</b>		
Enrico Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		43,9
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,5	15,8	23,1	0			82,4	2,5	
(II) Compensi da controllate e collegate				16,4	0	0	0			16,4	0	
<b>(III) Totale</b>				<b>59,9</b>	<b>15,8</b>	<b>23,1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>98,8</b>		
Giorgia Fontanesi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,5	0	0	0			43,5		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
<b>(III) Totale</b>				<b>43,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43,5</b>		
Ugo Medici	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,5	16,1	0	0			59,6		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
<b>(III) Totale</b>				<b>43,5</b>	<b>16,1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>59,6</b>		

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	altri compensi per attività di consulenza e professionali
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ernestina Morstofolini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,5	2,0	0	0			45,5		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
<b>(III) Totale</b>				<b>43,5</b>	<b>2,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>45,5</b>		
Benedetto Renda	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				41,0	0	0	0			41,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
<b>(III) Totale</b>				<b>41,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>41,0</b>		
Paola Gina Maria Schwizer	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,5	10,3	0	0			53,8		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
<b>(III) Totale</b>				<b>43,5</b>	<b>10,3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>53,8</b>		
Corrado Spaggiari	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,5	10,3	0	0			53,8		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
<b>(III) Totale</b>				<b>43,5</b>	<b>10,3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>53,8</b>		
Giovanni Viani	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2014			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40,0	0	0	0			40,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
<b>(III) Totale</b>				<b>40,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40,0</b>		
Lucio Zanon di Valgiurata	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2014			0	0	3,3	0	3,3		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				42,5	8,5	23,1	0			74,1	2,5	
(II) Compensi da controllate e collegate				32,5	0	0	0			32,5	0	
<b>(III) Totale</b>				<b>75,0</b>	<b>8,5</b>	<b>23,1</b>	<b>0</b>	<b>3,3</b>	<b>0</b>	<b>109,9</b>		
Giulio Morandi	Presidente collegio sindacale	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				39,7	0	0	0			39,7		
(II) Compensi da controllate e collegate				32,1	0	0	0			32,1		
<b>(III) Totale</b>				<b>71,8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>71,8</b>		



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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	altri compensi per attività di consulenza e professionali
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Maurizio Bergomi	Sindaco effettivo	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26,3	0	0	0			26,3		
(II) Compensi da controllate e collegate				13,7	0	0	0			13,7		
<b>(III) Totale</b>				<b>40,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40,0</b>		
Maria Paglia	Sindaco effettivo	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				26,3	0	0	0			26,3		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
<b>(III) Totale</b>				<b>26,3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>26,3</b>		
Tiziano Scalabrini	Sindaco supplente	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2013			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0	0	0	0			0		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
<b>(III) Totale</b>				<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
Gianni Tanturli	Sindaco supplente	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0	0	0	0			0		
(II) Compensi da controllate e collegate				40,6	0	0	0			40,6		
<b>(III) Totale</b>				<b>40,6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40,6</b>		

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	altri compensi per attività di consulenza e professionali
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale	01/01/2014 - 31/12/2014	a revoca			0	0	9,5	0	9,5		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				600,0	0	137,5	0		0	737,5	157,1	0
(II) Compensi da controllate e collegate				59,0	0	0	0		0	59,0	0	0
<b>(III) Totale</b>				<b>659,0</b>	<b>0</b>	<b>137,5</b>	<b>0</b>	<b>9,5</b>	<b>0</b>	<b>806,0</b>		
Angelo Campani	Vice Direttore Generale	01/01/2014 - 31/12/2014	a revoca			0	0	8,5	0	8,5		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				292,5	0	60,0	0		0	352,5	107,0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				9,2	0	0	0		0	9,2	0	0
<b>(III) Totale</b>				<b>301,7</b>	<b>0</b>	<b>60,0</b>	<b>0</b>	<b>8,5</b>	<b>0</b>	<b>370,2</b>		
Nazzareno Gregori	Vice Direttore Generale	01/01/2014 - 31/12/2014	a revoca			0	0	8,5	0	8,5		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				292,5	0	60,0	0		0	352,5	104,8	0
(II) Compensi da controllate e collegate				9,2	0	0	0		0	9,2	0	0
<b>(III) Totale</b>				<b>301,7</b>	<b>0</b>	<b>60,0</b>	<b>0</b>	<b>8,5</b>	<b>0</b>	<b>370,2</b>		
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	01/01/2014 - 31/12/2014	a revoca			0	0	38,3	0	38,3		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				780,0	0	178,0	0		0	958,0	321,1	0
(II) Compensi da controllate e collegate				124,1	0	0	0		0	124,1	0	0
<b>(III) Totale</b>				<b>904,1</b>	<b>0</b>	<b>178,0</b>	<b>0</b>	<b>38,3</b>	<b>0</b>	<b>1.120,4</b>		
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	01/01/2014 - 31/12/2014	a revoca			0	0	26,1	0	26,1		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				722,0	0	247,6	0		0	969,6	91,4	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0		0	0	0	0
<b>(III) Totale</b>				<b>722,0</b>	<b>0</b>	<b>247,6</b>	<b>0</b>	<b>26,1</b>	<b>0</b>	<b>995,7</b>		
8 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca (compreso altri Responsabili delle Funzioni di Controllo)	01/01/2014 - 31/12/2014	a revoca			0	0	29,6	0	29,6		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.020,0	0	241,0	0		0	1.261,0	250,5	0
(II) Compensi da controllate e collegate				44,7	0	0	0		0	44,7	0	0
<b>(III) Totale</b>				<b>1.064,7</b>	<b>0</b>	<b>241,0</b>	<b>0</b>	<b>29,6</b>	<b>0</b>	<b>1.335,3</b>		
5 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate (DG/VDG)	01/01/2014 - 31/12/2014	a revoca			0	0	27,3	0	27,3		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0	0	0	0		0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				874,8	0	167,1	0		0	1.041,9	247,8	0
<b>(III) Totale</b>				<b>874,8</b>	<b>0</b>	<b>167,1</b>	<b>0</b>	<b>27,3</b>	<b>0</b>	<b>1.069,2</b>		

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

Nome e cognome	compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati					
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	gettoni di presenza	rimborsi forfettari	compensi per particolari cariche	retribuzioni fisse	Comitato Esecutivo	Comitato Fidi	ComitatoRischi	Comitato Nomine	Comitato Remunerazioni	Comitato Amministratori Indipendenti
Giorgio Ferrari	54,6	8,5	0,0	176,0	0,0	9,5	0,0	6,8	1,5	1,5	0,0
Ignazio Maramotti	35,0	8,0	0,0	0,0	0,0	9,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Romano Alfieri	35,0	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Enrico Corradi	44,8	8,5	0,0	6,6	0,0	9,5	6,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Giorgia Fontanesi	35,0	8,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ugo Medici	35,0	8,5	0,0	0,0	0,0	9,5	6,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Ernestina Morstofolini	35,0	8,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,8	0,5
Benedetto Renda	35,0	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Paola Gina Maria Schwizer	35,0	8,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,5	0,0	2,3	0,5
Corrado Spaggiari	35,0	8,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,5	2,3	0,0	0,5
Giovanni Viani	35,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lucio Zanon di Valgiurata	50,5	7,5	0,0	17,0	0,0	8,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gianni Tanturli	40,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maurizio Bergomi	40,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Giulio Morandi	71,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maria Paglia	26,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tiziano Scalabrini	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Adolfo Bizzocchi	0,0	34,4	0,0	24,6	600,0						
Angelo Campani	0,0	9,2	0,0	0,0	292,5						
Nazzareno Gregori	0,0	9,2	0,0	0,0	292,5						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	0,0	65,4	0,0	58,7	780,0						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	0,0	0,0	0,0	0,0	722,0						
Altro Personale più rilevante di Credembanca (compreso altri Responsabili delle Funzioni di Controllo)	0,0	33,8	0,0	12,9	1.018,0						
Altro Personale più rilevante delle Società controllate	0,0	26,3	0,0	47,7	800,8						

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>1</sup>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione <sup>2</sup>	Fair Value
Ignazio Maramotti	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		sistemi premianti anni precedenti (delibera 19/12/13 e 16/10/14)	azioni ordinarie Credem 1.297							0	azioni ordinarie Credem 325	2,5	2,5
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						0						2,5	2,5
Enrico Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		sistemi premianti anni precedenti (delibera 19/12/13 e 16/10/14)	azioni ordinarie Credem 1.297							0	azioni ordinarie Credem 325	2,5	2,5
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						0						2,5	2,5
Lucio Zanon di Valgiurata	Membro del Consiglio di Amministrazione												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		sistemi premianti anni precedenti (delibera 19/12/13 e 16/10/14)	azioni ordinarie Credem 1.297							0	azioni ordinarie Credem 325	2,5	2,5
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						0						2,5	2,5
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2014 (delibera 19/12/13 e 16/10/14)	azioni ordinarie Credem 31.746			225,0	0	13/03/15	7,09		azioni ordinarie Credem 12.699	96,1	61,4
							3						
							4						
		sistemi premianti anni precedenti (delibera 22/12/11, 13/05/12 e 20/12/12)	azioni ordinarie Credem 36.626	3						0	azioni ordinarie Credem 28.696	217,1	95,7
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						225,0						313,2	157,1

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>1</sup>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione <sup>2</sup>	Fair Value
Angelo Campani	Vice Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2014 (delibera 19/12/13 e 16/10/14)			azioni ordinarie Credem 21.164	150,0	0 3 4	13/03/15	7,09		azioni ordinarie Credem 8.466	64,1	40,9
		sistemi premianti anni precedenti (delibera 22/12/11, 13/05/12 e 20/12/12)	azioni ordinarie Credem 21.065	3						0	azioni ordinarie Credem 22.476	170,1	66,0
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						150,0						234,1	107,0
Nazzareno Gregori	Vice Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2014 (delibera 19/12/13 e 16/10/14)			azioni ordinarie Credem 21.164	150,0	0 3 4	13/03/15	7,09		azioni ordinarie Credem 8.466	64,1	40,9
		sistemi premianti anni precedenti (delibera 22/12/11, 13/05/12 e 20/12/12)	azioni ordinarie Credem 21.065	3						0	azioni ordinarie Credem 20.290	153,5	63,9
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						150,0						217,6	104,8

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>1</sup>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione <sup>2</sup>	Fair Value
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2014 (delibera 19/12/13 e 16/10/14)			azioni ordinarie Credem 62.787	445,0	0	13/03/15	7,09		azioni ordinarie Credem 25.116	190,0	121,5
							3						
							4						
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 22/11/11, 15/03/12, 13/05/12 e 20/12/12)	azioni ordinarie Credem 64.222	3				azioni ordinarie Credem 6.120	azioni ordinarie Credem 68.645	519,4	199,6		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						445,0						709,5	321,1

5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2014 (delibera 19/12/13 e 16/10/14)			azioni ordinarie Credem 6.209	44,0	0	13/03/15	7,09		azioni ordinarie Credem 2.484	18,8	12,0
							3						
							4						
		piano pluriennale 2010-2012 (delibera 23/06/11)								0	azioni ordinarie Credem 31.019	234,7	24,0
sistemi premianti anni precedenti (delibera 22/12/11, 13/05/12 e 20/12/12)	azioni ordinarie Credem 16.465	3						0	azioni ordinarie Credem 16.752	126,8	55,3		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						44,0						380,3	91,4

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>1</sup>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione <sup>2</sup>	Fair Value
8 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca (compreso altri Responsabili delle Funzioni di Controllo)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2014 (delibera 19/12/13 e 16/10/14)			azioni ordinarie Credem 43.387	307,5	0	13/03/15	7,09		azioni ordinarie Credem 17.357	131,3	83,9
							3						
							4						
		altri sistemi variabili fidelizzanti (delibera 14/03/14)			azioni ordinarie Credem 1.854	12,0	1	14/03/14	6,48				4,3
							2						
							3						
		piano pluriennale 2010-2012 (delibera 23/06/11)								0	azioni ordinarie Credem 12.601	95,3	9,8
		sistemi premianti anni precedenti (delibera 22/12/11, 13/05/12 e 20/12/12)	azioni ordinarie Credem 44.750	3						0	azioni ordinarie Credem 46.014	348,2	152,5
		(II) Compensi da controllate e collegate											
		(III) Totale				319,5						574,9	250,5

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>1</sup>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione <sup>2</sup>	Fair Value
5 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate (DG/VDG)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
		Sistema premiante 2014 (delibera 11/03/14 e 12/03/14)			azioni ordinarie Credem 39.719	281,5	0 3 4	13/03/15	7,09		azioni ordinarie Credem 15.889	120,2	72,4
		piano pluriennale 2010-2012 (delibera 16/06/11 e 26/07/11)								0	azioni ordinarie Credem 42.960	325,1	28,2
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 31/05/11, 16/06/11, 29/06/11 e 22/07/11; 13/03/12, 14/03/12 e 24/04/12; 12/03/13, 13/03/13 e 14/03/13; 25/07/13)	azioni ordinarie Credem 57.520	3						0	azioni ordinarie Credem 54.617	413,3	147,1
(III) Totale						281,5						858,6	247,8

<sup>1</sup> Media delle quotazioni ufficiali del titolo del mese precedente la data in cui il cda (13/03/2015) ha deliberato il riconoscimento dei premi (cfr. paragrafi 5 e 6 della presente Relazione all'Assemblea)

<sup>2</sup> Il valore è determinato sulla base della quotazione di chiusura del titolo alla data del cda (13/03/2015) che ha accertato la maturazione delle condizioni per l'attribuzione delle quote dei compensi variabili assegnati nell'anno di riferimento e negli anni precedenti. La consegna effettiva delle azioni nel deposito titoli dei beneficiari avviene successivamente a tale data.



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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Ignazio Maramotti	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2014 (delibera 19/12/13 e 16/10/14)	21,0	0	0				
		sistemi premianti anni precedenti					2,1	0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			<b>21,0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>2,1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Enrico Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2014 (delibera 19/12/13 e 16/10/14)	21,0	0	0				
		sistemi premianti anni precedenti					2,1	0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			<b>21,0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>2,1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Ugo Medici	Membro del Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2014 (delibera 19/12/13 e 16/10/14)	21,0	0	0				
		sistemi premianti anni precedenti					0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			<b>21,0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Lucio Zanon di Valgiurata	Membro del Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2014 (delibera 19/12/13 e 16/10/14)	21,0	0	0				
		sistemi premianti anni precedenti					2,1	0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			<b>21,0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>2,1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

(A)		(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus	
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)		
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti		
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2014 (delibera 19/12/13 e 16/10/14)	90,0	135,0	2					
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 22/12/11, 13/05/11 e 20/12/12)					47,5	0		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			90,0	135,0		0	47,5	0	0	
Angelo Campani	Vice Direttore Generale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2014 (delibera 19/12/13 e 16/10/14)	60,0	90,0	2					
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 22/12/11, 13/05/11 e 20/12/12)					0	0		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			60,0	90,0		0	0	0	0	
Nazzareno Gregori	Vice Direttore Generale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2014 (delibera 19/12/13 e 16/10/14)	60,0	90,0	2					
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 22/12/11, 13/05/11 e 20/12/12)					0	0		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			60,0	90,0		0	0	0	0	

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2014 (delibera 19/12/13 e 16/10/14)	178,0	267,0	2				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 13/05/11, 22/11/11, 22/12/11 e 20/12/12)				0	0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			<b>178,0</b>	<b>267,0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2014 (delibera 19/12/13 e 16/10/14)	247,6	26,4	2				
		piano pluriennale 2010-2012 (delibera 23/06/11)					0	0	
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 22/12/11, 13/05/11 e 20/12/12)					0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			<b>247,6</b>	<b>26,4</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

8 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca (compreso altri Responsabili delle Funzioni di Controllo)								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2014 (delibera 19/12/13 e 16/10/14)	223,0	184,5	2				
		altri sistemi variabili fidelizzanti (delibera 14/03/14)	18,0	0	0				
		piano pluriennale 2010-2012 (delibera 23/06/11)					0	0	
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 22/12/11, 13/05/11 e 20/12/12)					0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
<b>(III) Totale</b>			<b>241,0</b>	<b>184,5</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

(A)	(B)	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
5 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate (DG/VDG)								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		Sistema premiante 2014 (delibera 11/03/14 e 12/03/14)	112,6	168,9	2				
		piano pluriennale 2010-2012 (delibera 16/06/11 e 26/07/11)					0	0	
		altri sistemi variabili fidelizzanti (delibera 13/03/14)	12,5	12,5	3				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 31/05/11, 16/06/11, 29/06/11 e 22/07/11; 13/03/12,14/03/12 e 24/04/12; 12/03/13,13/03/13 e 14/03/13)					42,0	11,3	
(III) Totale			125,1	181,4		0	42,0	11,3	0

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

Cognome e Nome	Data di Nascita e Codice Fiscale	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2013)	Numero azioni acquistate	Note	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2014)
ALFIERI Romano	26/02/1934 LFRRMN34B26E253K	CREDEM	0	-		-	0
BERGOMI Maurizio	19/01/1957 BRGMRZ57A19H223L	CREDEM	0	-		-	0
BIZZOCCHI Adolfo	24/08/1953 BZZDLF53M24L820I	CREDEM	200.000	7.869		200.000	7.869
CORRADI Enrico	17/07/1956 CRRNRC56L17H223L	CREDEM	39.000	-		-	39.000
FERRARI Giorgio	16/12/1933 FRRGRG33T16H223P	CREDEM	0	-		-	0
FONTANESI Giorgia	04/08/1971 FNTGRG71M44H223A	CREDEM	5.000	-		-	5.000
MARAMOTTI Ignazio	12/03/1957 MRMGNZ61T07H223Q	CREDEM	0	-		-	0
MEDICI Ugo	07/12/1961 MDCGUO40E13H223F	CREDEM	5.200	-		-	5.200
MORANDI Giulio	21/02/1973 MRNGLI73B21D037P	CREDEM	0	-		-	0
MORSTOFOLINI Ernestina	09/03/1959 PGL MRSRST59C49G947N	CREDEM	0	-		-	0
RENDA Benedetto	26/05/1951 RNDBDT51E26E974G	CREDEM	420.000	-	1	-	420.000
PAGLIA Maria	25/12/1954 PGLMRA54T65H223A	CREDEM	0	-		-	0
SCALABRINI Tiziano	18/03/1956 SCLTZN56C18I496C	CREDEM	0	-		-	0
SCHWIZER Paola Gina Maria	30/05/1965 SCHPGN65E70F205E	CREDEM	0	-		-	0
SPAGGIARI Corrado	12/02/1939 SPGCRD39B12H223U	CREDEM	0	-		-	0
TANTURLI Gianni	19/07/1964 TNTGNN64L19H223Q	CREDEM	0	-		-	0
VIANI Giovanni	17/12/1961 VNIGNN61T17F205W	CREDEM	0	-		-	0
ZANON DI VALGIURATA Lucio Igino	10/08/1956 ZNNLGN56M10L219Q	CREDEM	20.000	-		-	20.000

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

**Tabella 5: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

<b>11 Dirigenti con Responsabilità strategiche</b>	<b>Società Partecipata</b>	<b>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2013)</b>	<b>Numero azioni acquistate nel 2014</b>	<b>Numero azioni vendute nel 2014</b>	<b>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2014)</b>
Totale	CREDEM	161.349	57.196	136.714	81.831

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

Area attività	Funzioni		Fisso	Variabile	TOTALE
Banca e Credito	Credem	Direzione Centrale	56.008	4.934	60.941
		BU Commerciale	198.942	8.131	207.073
		BU Finanza	3.156	498	3.654
	altre società del Gruppo		8.233	1.158	9.391
Bancassurance			2.751	530	3.281
Asset Management			22.588	4.004	26.592
Attività diverse			3.183	318	3.501

## Tabella 7: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i> (8)						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>1</sup>	Periodo di vesting (14)
Ignazio Maramotti	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	30/04/13	azioni ordinarie Credem	1.622	cda 14/03/14 cpr 10/03/14	N.D.	6,4754	1
								2
								3
Enrico Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione	30/04/13	azioni ordinarie Credem	1.622	cda 14/03/14 cpr 10/03/14	N.D.	6,4754	1
								2
								3
Lucio Zanon di Valgiurata	Membro del Consiglio di Amministrazione	30/04/13	azioni ordinarie Credem	1.622	cda 14/03/14 cpr 10/03/14	N.D.	6,4754	1
								2
								3



## Tabella 7: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i> (8)						
		<b>Sezione 1</b> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>1</sup>	Periodo di vesting (14)
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale	30/04/14	azioni ordinarie Credem	31.746	cda 13/03/15 cpr 06/03/15	N.D.	7,09	0
								3
								4
		30/04/13 27/04/12	azioni ordinarie Credem	73.191	(cda 14/03/14 cpr 10/03/14); (cda 15/03/13 cpr 08/03/13); (cda 15/03/12 cpr 05/03/12)	N.D.	6,4754; 3,8687; 3,8125	1
								2
								3
Angelo Campani	Vice Direttore Generale	30/04/14	azioni ordinarie Credem	21.164	cda 13/03/15 cpr 06/03/15	N.D.	7,09	0
								3
								4
		30/04/13 27/04/12	azioni ordinarie Credem	51.833	(cda 14/03/14 cpr 10/03/14); (cda 15/03/13 cpr 08/03/13); (cda 15/03/12 cpr 05/03/12)	N.D.	6,4754; 3,8687; 3,8125	1
								2
								3
Nazzareno Gregori	Vice Direttore Generale	30/04/14	azioni ordinarie Credem	21.164	cda 13/03/15 cpr 06/03/15	N.D.	7,09	0
								3
								4
		30/04/13 27/04/12	azioni ordinarie Credem	47.243	(cda 14/03/14 cpr 10/03/14); (cda 15/03/13 cpr 08/03/13); (cda 15/03/12 cpr 05/03/12)	N.D.	6,4754; 3,8687; 3,8125	1
								2
								3

**Tabella 7: Piani di compensi basati su strumenti finanziari**

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i> (8)						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>1</sup>	Periodo di vesting (14)
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	30/04/14	azioni ordinarie Credem	62.787	cda 13/03/15 cpr 06/03/15	N.D.	7,09	0
								3
								4
		30/04/13 27/04/12	azioni ordinarie Credem	152.453	(cda 14/03/14 cpr 10/03/14); (cda 15/03/13 cpr 08/03/13); (cda 15/03/12 cpr 05/03/12)	N.D.	6,4754; 3,8687; 3,8125	1
								2
								3
		27/04/12	azioni ordinarie Credem	6.066	cda 22/12/2011 cpr 14/12/2011	N.D.	2,89	2
								3
								4
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	30/04/14	azioni ordinarie Credem	6.209	cda 13/03/15 cpr 06/03/15	N.D.	7,09	0
								3
								4
		30/04/13 27/04/12	azioni ordinarie Credem	41.788	(cda 14/03/14 cpr 10/03/14); (cda 15/03/13 cpr 08/03/13); (cda 15/03/12 cpr 05/03/12)	N.D.	6,4754; 3,8687; 3,8125	1
								2
								3
		27/04/12	azioni ordinarie Credem	43.428	cda 15/03/13 cpr 08/03/13	N.D.	3,8687	1
								2

**Tabella 7: Piani di compensi basati su strumenti finanziari**

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i> (8)						
		<b>Sezione 1</b> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>1</sup>	Periodo di vesting (14)
8 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca (compreso altri Responsabili delle Funzioni di Controllo)	30/04/14	azioni ordinarie Credem	43.387	cda 13/03/15 cpr 06/03/15	N.D.	7,09	0
								3
								4
		30/04/13 27/04/12	azioni ordinarie Credem	118.409	(cda 14/03/14 cpr 10/03/14); (cda 15/03/13 cpr 08/03/13); (cda 15/03/12 cpr 05/03/12)	N.D.	6,4754; 3,8687; 3,8125	1
								2
								3
		30/04/13	azioni ordinarie Credem	5.515	cda 20/12/12 cpr 12/12/12	N.D.	3,627	2
								3
								4
		30/04/14	azioni ordinarie Credem	1.854	cda 14/03/14 cpr 10/03/14	N.D.	6,475	1
								2
								3
		27/04/12	azioni ordinarie Credem	17.643	cda 15/03/13 cpr 08/03/13	N.D.	3,8687	1
								2

## Tabella 7: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i> (8)						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>1</sup>	Periodo di vesting (14)
5 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate (DG/VDG)	30/04/14	azioni ordinarie Credem	39.719	cda 13/03/15 cpr 06/03/15	N.D.	7,09	0
								3
								4
		30/04/13 27/04/12	azioni ordinarie Credem	90.887	(cda 14/03/14 cpr 10/03/14); (cda 15/03/13 cpr 08/03/13); (cda 15/03/12 cpr 05/03/12)	N.D.	6,4754; 3,8687; 3,8125	1
								2
								3
		27/04/12	azioni ordinarie Credem	61.748	(cda 25/07/13 cpr 19/07/13) (cda 15/03/12 cpr 05/03/12)	N.D.	3,81	1
								2
								3
		27/04/12	azioni ordinarie Credem	63.783	cda 15/03/13 cpr 08/03/13	N.D.	3,8687	1
								2

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

**Tabella 8: Piani di compensi basati su strumenti finanziari**

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<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 <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Ignazio Maramotti	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	30/04/15	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0
								3
								4
Enrico Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione	30/04/15	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0
								3
								4
Ugo Medici	Membro del Consiglio di Amministrazione	30/04/15	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0
								3
								4
Lucio Zanon di Valgiurata	Membro del Consiglio di Amministrazione	30/04/15	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0
								3
								4

**Tabella 8: Piani di compensi basati su strumenti finanziari**

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<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 <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale	30/04/15	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0
								3
								4
Angelo Campani	Vice Direttore Generale	30/04/15	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0
								3
								4
Nazzareno Gregori	Vice Direttore Generale	30/04/15	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0
								3
								4
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	30/04/15	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0
								3
								4
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	30/04/15	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0
								3
								4
8 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca (compreso altri Responsabili delle Funzioni di Controllo)	30/04/15	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0
								3
								4
5 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate (DG/VDG)	30/04/15	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0
								3
								4



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

Ai Sigg. Azionisti di Credito Emiliano SpA

Milano, 12 marzo 2015

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

In relazione a quanto previsto dalle “disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” emanate da Banca d'Italia il 30 marzo 2011 ed efficaci dall'8 aprile dello stesso anno successivamente modificate con riferimento alle politiche di remunerazione per il 2015, dal 7° Aggiornamento della Circolare 285/2013 (di seguito *Disposizioni*), PricewaterhouseCoopers SpA ha esaminato la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2014 alle politiche approvate dall'Assemblea e alle Disposizioni vigenti nel 2014, nonché la rispondenza delle politiche di remunerazione per l'anno 2015 del Gruppo Credem alle nuove Disposizioni di Vigilanza in materia di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” emanate dalla Banca d'Italia nel mese di novembre 2014. Tali politiche saranno sottoposte per approvazione all'Assemblea degli Azionisti.

La verifica, così come indicato nella vostra lettera di incarico del 18 novembre 2014, è stata svolta attraverso interviste dirette e analisi documentale, seguendo la metodologia indicata nella già citata lettera di incarico, conforme alle regole dettate dallo International Standard on Assurance Engagements 3000 (ISAEs) “Non Audit Assurance Engagement (NAAE)”.

I risultati emersi hanno **evidenziato la rispondenza delle prassi alle politiche di remunerazione approvate nel 2014 dall'Assemblea degli Azionisti, nonché un allineamento delle politiche di remunerazione 2015 alle nuove Disposizioni** di Vigilanza in materia di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” emanate dalla Banca d'Italia, oltre alla coerenza con gli obiettivi, i valori aziendali e le strategie di lungo periodo del Gruppo Credem S.p.a, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni stesse. Le verifiche realizzate, inoltre, hanno evidenziato l'analisi, da parte del Gruppo, delle evoluzioni in corso del quadro normativo, confermando l'orientamento verso “**l'eccellenza nella creazione di valore nel tempo**” per tutti gli stakeholders.

---

**PricewaterhouseCoopers SpA**

Sede legale e amministrativa: **Milano** 20149 Via Monte Rosa 91 Tel. 0277851 Fax 027785240 Cap. Soc. Euro 6.890.000,00 i.v., C.F. e P.IVA e Reg. Imp. Milano 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 0712132311 - **Bari** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 0805640211 - **Bologna** 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 0516186211 - **Brescia** 25123 Via Borgo Pietro Wuhler 23 Tel. 0303697501 - **Catania** 95129 Corso Italia 302 Tel. 0957532311 - **Firenze** 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 0552482811 - **Genova** 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 01029041 - **Napoli** 80121 Piazza dei Martiri 58 Tel. 08136181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091349737 - **Parma** 43100 Viale Tanara 20/A Tel. 0521275911 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06570251 - **Torino** 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011556771 - **Trento** 38122 Via Grazioli 73 Tel. 0461237004 - **Treviso** 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422696911 - **Trieste** 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 0403480781 - **Udine** 33100 Via Poscolle 43 Tel. 043225789 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 0458263001



**La verifica delle prassi di remunerazione adottate nel 2014, con riferimento alle analisi sino ad ora condotte**, evidenzia un allineamento alle politiche approvate oltre che un adeguato livello di conformità alle Disposizioni.

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

- Con riferimento ai “Principi e Criteri Generali”, e, più nel dettaglio, **all’identificazione del “personale più rilevante”**, il Gruppo Credem ha svolto il processo di autovalutazione per l’individuazione di quei soggetti la cui attività può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca, provvedendo al coinvolgimento delle singole funzioni di controllo ognuna per le proprie responsabilità così come riportato all’interno dei pareri predisposti dalle funzioni stesse e nei verbali delle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni (successivamente articolato come “Comitato Remunerazioni”) del 2014. **Il processo di autovalutazione è stato opportunamente documentato e formalizzato**. Nello svolgimento del suddetto processo il Gruppo Credem ha tenuto altresì in considerazione i risultati del processo ICAAP così come suggerito dalle Disposizioni in materia.

Per quanto concerne, il **principio di proporzionalità**, con particolare riferimento all’applicazione delle regole più severe per il “personale più rilevante”, il 2014 ha visto Credito Emiliano anticipare la propria collocazione tra le “*banche di maggiori dimensioni e complessità operativa*” in considerazione della **quotazione** sui mercati regolamentati, pur non rientrando, al momento, tra le banche considerate significative ai sensi dell’art. 6(4) dell’RMVU.

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

- Con riferimento al ruolo degli **organi aziendali e delle funzioni di controllo**, all’interno del processo di definizione e applicazione delle politiche di remunerazione, il Comitato Nomine e Remunerazioni (organo costituito in seno al Consiglio di Amministrazione composto da amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti) si è riunito 3 volte nel corso del 2014 e ha trattato i temi previsti nel regolamento in conformità alle Disposizioni. Si rileva che nel corso del 2014 Credito Emiliano ha proceduto ad un riassetto dei Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, prevedendo una suddivisione delle responsabilità attraverso la **creazione di due comitati distinti e in particolare un Comitato Remunerazioni e un Comitato Nomine**. Alle riunioni dei Comitati ha sempre partecipato il Presidente del Collegio Sindacale.

L’**assemblea** ha approvato il documento di politica di remunerazione in data 30 aprile 2014.

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

Con riferimento alla **revisione annuale** della rispondenza della prassi alle politiche approvate nel 2013 e alle disposizioni di Banca d’Italia in tema di remunerazione e incentivazione il Gruppo



Credem si è avvalso di PricewaterhouseCoopers Advisory Spa, soggetto indipendente dalla funzione di gestione.

- Il sistema di remunerazione 2014 ha previsto **meccanismi di allineamento al rischio ex ante** (gate di accesso al sistema premiante, bonus pool, schede KPI per l'assegnazione di premi individuali e limiti alla remunerazione variabile fissati ex ante) e definito criteri **ex post** (meccanismi di differimento della remunerazione variabile, pagamenti mediante azioni della capogruppo, clausole di malus e claw back) differenziati in base alla categorie di personale più rilevante (risk taker e funzioni di controllo) coerentemente a quanto previsto nella politica approvata nel 2014 e in linea con i contenuti delle Disposizioni.
- Con riferimento alla **struttura dei sistemi di remunerazione**, si evidenzia un mix bilanciato tra remunerazione fissa e variabile, con una impronta incentivante da sempre caratteristica delle politiche di remunerazione del Gruppo Credem e integrata nei modelli di misurazione delle performance. I compensi variabili, infatti, sono stati assegnati a fronte di risultati sostenibili (verificati attraverso i gate di accesso e "l'aggiustamento del bonus pool complessivo" in funzione della redditività corretta per il rischio assunto e gli obiettivi di retention delle risorse chiave) a livello gruppo e individuale e prevedendo meccanismi di differimento della remunerazione variabile, pagamenti mediante azioni della capogruppo, clausole di malus e claw back, coerentemente a quanto previsto nella politica approvata nel 2014 e in linea con i contenuti delle Disposizioni, anticipando, per alcuni aspetti, le previsioni in vigore dal 2015. Il processo decisionale relativo all'assegnazione dei bonus e alla definizione dei premi è stato opportunamente formalizzato e le scelte adeguatamente documentate.
- L'informativa presentata all'Assemblea in Aprile ha presentato aspetti quantitativi e qualitativi in linea con le previsioni del quadro normativo e volti a fornire agli azionisti e al pubblico la descrizione compiuta delle politiche e delle prassi di remunerazione del Gruppo.

**Le verifiche effettuate, hanno evidenziato un allineamento delle prassi di remunerazione adottate nel 2014 alle relative politiche approvate dall'Assemblea stessa nonché un adeguato livello di conformità alle Disposizioni della Banca d'Italia.**

**Con riferimento alla verifica di adeguatezza al quadro normativo delle politiche di remunerazione per il 2015, i risultati emersi hanno evidenziato un allineamento delle politiche di remunerazione 2015 alle nuove Disposizioni di vigilanza emanate il 20 novembre 2014 nonché, la coerenza con gli obiettivi, i valori aziendali e le strategie di lungo periodo del Gruppo Credem SpA, in linea con quanto previsto delle disposizioni stesse. Le scelte effettuate dal Gruppo Credem in tema di sistema di remunerazione evidenziano il rispetto complessivo delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle banche e ai gruppi bancari, nonché la coerenza del sistema retributivo con le strategie del Gruppo Credem nel suo complesso. In una logica di prudente gestione di tutti i rischi rilevanti, a tal fine, alcune scelte che prudenzialmente il Gruppo ha effettuato nell'ambito delle politiche, prevedendo, in considerazione del percorso di crescita in atto, un insieme di meccanismi che la normativa disciplina per gli intermediari maggiori.**

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

- Con riferimento alle “Disposizioni di carattere generale” il Gruppo ha aggiornato il processo di identificazione del “**personale più rilevante**” (saranno conclusi in tempo utile anche gli approfondimenti specifici relativi alla rete indiretta secondo quanto previsto dalle disposizioni transitorie) in applicazione del Regolamento delegato (UE) del 04/03/2014, n° 604 (c.d. EBA – Regulatory Technical Standards o RTS). Come già anticipato per il 2014, Credito Emiliano ha ritenuto collocarsi tra le “*istituti di maggiore dimensione e complessità*” e in tal senso ha declinato le politiche di remunerazione per il 2015 (scegliendo di non avvalersi di eventuali spazi di applicazione del principio di proporzionalità). Le valutazioni descritte sono puntualmente motivate e formalizzate attraverso la predisposizione di appositi pareri redatti dalle funzioni di controllo e portati all’attenzione del Comitato Remunerazioni.
- Con riferimento **all’applicazione nei gruppi bancari**, la Capogruppo ha elaborato il documento di politica di remunerazione e ha fornito le relative linee guida alle singole componenti del gruppo bancario per una corretta applicazione dei principi della politica.
- Le funzioni aziendali di controllo, in particolare, **Governance & Compensation Policy, Risk Officer e Compliance Officer**, sono state coinvolte dal **Comitato Remunerazioni** nel processo di definizione della politica 2015, fornendo il proprio supporto tecnico in merito a: l’identificazione del personale più rilevante, la valutazione dimensionale e di complessità, la definizione dei meccanismi del sistema di remunerazione e incentivazione sempre in coerenza con le caratteristiche del Gruppo nel suo complesso. La remunerazione del personale **delle funzioni aziendali di controllo** è correlata alla **mission** delle rispettive funzioni, **senza legami ai risultati** delle diverse aree poste sotto il loro controllo e, più in generale, ai risultati finanziari del Gruppo Credem (le stesse condizioni di accesso al sistema premiante sono mitigate per evitare l’insorgere di possibili conflitti d’interesse). In merito ai compensi destinati ai **consiglieri non esecutivi** e ai componenti **dell’organo di controllo** non sono previste componenti variabili nella remunerazione.
- Con riferimento alla struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione la politica di remunerazione presenta un **bilanciamento tra componente fissa e variabile differenziata in base alle categorie del “personale più rilevante”**; la politica evidenzia una **chiara distinzione tra le componenti fisse e variabili della remunerazione**.
- In continuità con la politica 2014, il sistema premiante definito per il 2015 presenta **meccanismi di allineamento al rischio ex ante** aggiornati in funzione del contesto di mercato e del nuovo quadro regolamentare **con particolare riferimento all’ sistema di Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo**:
  - ✓ le condizioni di entry gate prevedono l’erogabilità della remunerazione variabile solo al raggiungimento di predefiniti **requisiti patrimoniali** (Common Equity TIER1) e di **liquidità** (Loan to deposit Clientela di Gruppo), **oltre alle soglie minime di redditività corretta per il rischio assunto previste nel meccanismo di “bonus pool”**. Il bonus



pool, definito in funzione delle performance attese parametrize al rischio assunto (**RARORAC gestionale di Gruppo da RAF**) e della redditività (**Utile ante imposta rettificato**) del Gruppo Credem, viene modulato prevedendo un limite minimo e un limite massimo. In coerenza con gli obiettivi di crescita del Gruppo per il 2015, alle metriche per la definizione del bonus pool è stato affiancato un ulteriore obiettivo “crescita”, volto al monitoraggio dell’incremento del total business.

- ✓ il legame tra performance di **Gruppo e obiettivi individuali viene mantenuto attraverso l'utilizzo di una scheda individuale bilanciata** volta a misurare il raggiungimento di obiettivi in tre aree di performance (“redditività”, “rischi e processi” e “squadra”) coerenti con il livello decisionale del singolo soggetto e volti a supportare il raggiungimento di risultati compatibilmente con la sana e prudente gestione del rischio.
- ✓ **Il limite alla remunerazione variabile per il personale più rilevante è stato definito a 1:1 rispetto alla remunerazione fissa** conformemente alle più rigorose disposizioni regolamentari (non è stata pertanto sottoposta all’Assemblea nessuna proposta di aumento del limite al rapporto fisso/variabile). Per il personale delle funzioni aziendali di controllo il limite della componente variabile è fissato in 0,4 volte la remunerazione fissa. Con riferimento a quest’ultimo punto, il Gruppo ha scelto di avvalersi delle disposizioni transitorie che consentono l’adeguamento ai nuovi limiti previsti dalla disciplina per questa categoria di personale (rapporto tra variabile e fisso non superiore a un terzo) entro il 30 giugno 2016.
- Oltre ai meccanismi di cui sopra, il sistema premiante del Gruppo prevede anche adeguati **meccanismi di allineamento al rischio ex post**, quali:
  - ✓ Il **differimento** di parte della remunerazione variabile su un arco di tempo pluriennale
  - ✓ L’utilizzo di **strumenti finanziari** nell’erogazione di parte della componente variabile
  - ✓ L’assoggettamento dell’assegnazione delle quote differite a specifiche **clausole di malus** in grado di ridurre, fino ad azzerare, il premio in presenza di performance non durature nel tempo
  - ✓ La previsione di clausole di **claw-back** (restituzione del premio) in caso di rilevazione di comportamenti fraudolenti; tali clausole sono inserite sia nel sistema incentivante di breve che in quello di medio lungo termine.

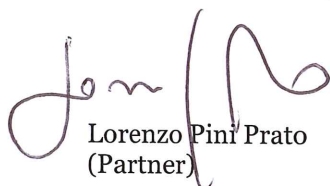
**Le verifiche effettuate sulla base dei documenti ricevuti hanno evidenziato la rispondenza delle politiche di remunerazione 2015 del Gruppo Credem alle nuove Disposizioni in materia di politiche di remunerazione e incentivazione emanate dalla Banca d’Italia.**



In conclusione, le verifiche effettuate, nell'ambito del parere che PricewaterhouseCoopers Spa è chiamata ad esprimere per l'Assemblea, hanno evidenziato ***l'allineamento delle prassi 2014 alle relative politiche e la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione 2015 del Gruppo Credem alla nuova normativa in materia di politiche di remunerazione e incentivazione emanate dalla Banca d'Italia***, evidenziando l'orientamento del Gruppo Credem alla sana e prudente gestione di tutti i rischi, facendo anche della solidità e reputazione del Gruppo il presupposto di una redditività significativa ma sostenibile per gli azionisti e gli stakeholders in generale, risultato di una strategia focalizzata, nel lungo periodo, sulla creazione di valore nel tempo.

Cordiali saluti

PricewaterhouseCoopers SpA

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Lorenzo Pini Prato', with a stylized flourish at the end.

Lorenzo Pini Prato  
(Partner)