

Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione al punto terzo dell'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per il giorno 31 marzo 2016 in unica convocazione, in merito alle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Carige

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

Premessa

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione della Banca CARIGE S.p.A. (di seguito, la “**Banca CARIGE**” o la “**Banca**” o la “**Società**”) vi ha convocato in Assemblea in sede ordinaria per il giorno 31 marzo 2016 alle ore 10.30 presso il Centro Congressi Magazzini del Cotone, Area Porto Antico, Sala Maestrale, Via ai Magazzini del Cotone 59, Genova, in unica convocazione per discutere e deliberare, tra l’altro, in merito al seguente argomento posto all’ordine del giorno:

- Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Carige

La presente relazione (la “**Relazione**”) è redatta ai sensi degli artt. 114-bis e 125-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 e successive modifiche e integrazioni (il “**TUF**”), nonché ai sensi dell’art. 84-ter del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche e integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”).

Motivazioni e proposta

Si ricorda che le vigenti politiche di remunerazione sono state approvate, da ultimo, dall’Assemblea ordinaria dei soci nella seduta del 23 aprile 2015, nel rispetto delle politiche di contenimento del rischio ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni.

Al riguardo si fa presente che in relazione a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” di cui alla Parte Prima, Titolo IV della Circolare della Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, introdotta con il 7° Aggiornamento del 18 novembre 2014 (di seguito le “Disposizioni di Vigilanza”),:

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

Inoltre, ai sensi del combinato disposto degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti Consob, le società quotate sono tenute a sottoporre annualmente all'Assemblea dei soci una Relazione sulla Remunerazione che fornisce un'informativa in ordine all'attuazione delle politiche di remunerazione vigenti nel corso dell'esercizio ed illustra la politica remunerativa del Gruppo per l'esercizio seguente.

Infine, ai sensi del combinato disposto degli artt. 114-bis del TUF e 84-bis del

Regolamento Emittenti Consob le medesime società quotate sono tenute a pubblicare una specifica informativa sui piani di compensi basati su strumenti finanziari, ove adottati.

In forza della predetta normativa primaria, regolamentare e di vigilanza, si sottopone pertanto all'Assemblea dei soci il documento "Relazione sulla Remunerazione", che illustra le Politiche di remunerazione del Gruppo Carige per l'esercizio 2016, approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 febbraio 2016 e fornisce un'informativa in ordine all'attuazione delle politiche di remunerazione vigenti nel corso dell'esercizio 2015.

La suddetta Relazione contiene in allegato:

- il "Documento informativo in ordine ai piani di compensi basati su strumenti finanziari", riportante una specifica informativa in ordine ai piani di compensi basati su strumenti finanziari previsti dalle politiche di remunerazione;
- il documento "Criteri e limiti per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica", che stabilisce, oltre ai criteri per la determinazione del predetto compenso, anche i limiti fissati al medesimo in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

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

- o -

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

"L'Assemblea ordinaria degli azionisti della BANCA CARIGE S.p.A. - Cassa di Risparmio di Genova e Imperia del 31 marzo 2016, tenuto conto di quanto dettagliatamente esposto in merito alla politica remunerativa del Gruppo nel documento 'Relazione sulla Remunerazione', nonché negli allegati 'Documento informativo in ordine ai piani di compensi basati su strumenti finanziari' e 'Criteri e limiti per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica', delibera:

- di prendere atto dell'informativa sottoposta dal Consiglio di Amministrazione in ordine all'attuazione nel corso del precedente esercizio delle vigenti Politiche di Remunerazione deliberate dall'Assemblea ordinaria in data 23 aprile 2015;
- di approvare la politica retributiva del Gruppo Banca Carige per il prossimo esercizio e le inerenti modalità attuative, nonché i piani di compensi basati su strumenti finanziari e i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, il tutto come descritto nella 'Relazione sulla Remunerazione', completa di tutti gli allegati, di cui alla relazione del Consiglio di Amministrazione sull'inerente punto posto all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria dei soci".

Genova, 25 febbraio 2016

p. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

IL PRESIDENTE

(Cesare Castelbarco Albani)



BANCA CARIGE

Cassa di Risparmio di Genova e Imperia

Relazione sulla remunerazione

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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2016



GRUPPO BANCA CARIGE

PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione (di seguito “Relazione”) è redatta ai fini dell’informativa al pubblico ai sensi delle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Banca d’Italia (Circolare n. 285/2013, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, di seguito Circolare 285/2013), dell’art. 123-ter Decreto Legislativo 58/1998 (Testo Unico della Finanza o TUF) e dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti (delibera Consob n.11971/1999 e successive modificazioni).

La Relazione è presentata all’Assemblea Ordinaria dei Soci ed è pubblicata nel sito del Gruppo www.gruppocarige.it.

La Relazione si compone di due sezioni.

La prima sezione fornisce le informazioni riguardanti le Politiche di Remunerazione definite per l’anno 2016 (di seguito “Politiche 2016”) e in particolare:

- il processo per la definizione e l’approvazione delle politiche di remunerazione adottate dal Gruppo Banca Carige (di seguito “Gruppo”) e gli Organi sociali coinvolti;
- le principali caratteristiche delle politiche di remunerazione a favore dei componenti gli organi di amministrazione e controllo, del Personale più Rilevante, del restante personale dipendente e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato;
- i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra componente variabile della remunerazione e risultati, i principali parametri presi a riferimento, la coerenza con gli obiettivi, le strategie e i rischi aziendali;
- le politiche di differimento ed i meccanismi di correzione ex post per i rischi.

La seconda sezione della Relazione riguarda l’attuazione delle Politiche di Remunerazione nell’esercizio 2015 ai sensi delle sopracitate Disposizioni di Vigilanza della Banca d’Italia e sugli obblighi di informativa e di trasmissione dei dati, come previsto dall’art. 450 del Regolamento 2013/575/UE del 26 giugno 2013 (di seguito CRR). La sezione si compone di due parti.

La prima parte “Attuazione delle Politiche di Remunerazione” comprende un’informativa:

- sulle modalità di attuazione dei processi previsti dalle Politiche di remunerazione del personale del Gruppo Banca Carige (di seguito Politiche 2015);
- sui compensi erogati nel 2015 ai componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle Società controllate;
- sulla remunerazione variabile collegata ai sistemi di incentivazione di competenza degli esercizi 2015 e precedenti;
- sulle altre tipologie di remunerazione di competenza del 2015;
- sulle remunerazioni oltre il milione di euro;
- sugli obblighi di trasmissione dei dati in materia di remunerazione alla Banca d’Italia.

La seconda parte “Descrizione analitica dei compensi” comprende le informazioni quantitative previste dalla normativa di riferimento:

- prospetti di sintesi delle retribuzioni corrisposte o da corrispondere al “personale più rilevante”;
- prospetti sulle remunerazioni corrisposte o da corrispondere ai componenti gli Organi di amministrazione e controllo, ai Direttori Generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo, in conformità con quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 (e successive modifiche);
- prospetto sulla remunerazione complessiva del presidente dell’organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell’organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d’Italia (Circolare 285/2013).

INDICE

SEZIONE I	4
1. CONTESTO NORMATIVO	4
2. PRINCIPI E FINALITÀ	4
2.1 Evoluzioni rispetto al 2015	5
3. GOVERNANCE, PROCESSI DECISIONALI E DI CONTROLLO	5
3.1 Organi Sociali	5
3.1.1 Assemblea dei Soci della Capogruppo	5
3.1.2 Consiglio di Amministrazione della Capogruppo	6
3.1.3 Comitato Remunerazione	6
3.1.4 Comitato Rischi	7
3.1.5 Assemblee dei Soci delle Banche/Società controllate	7
3.1.6 Consigli di Amministrazione delle Banche/Società controllate	7
3.1.7 Collegio Sindacale della Capogruppo	7
3.2 Le funzioni aziendali	8
4. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	9
4.1 Remunerazione Fissa	9
4.2 Remunerazione Variabile	9
5. I DESTINATARI DELLE POLITICHE	10
6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE	11
TUTTE LE CATEGORIE DI PERSONALE (CFR. PAR.5) SONO DESTINATARIE DI REMUNERAZIONE FISSA. IN BASE AI CLUSTER DI APPARTENENZA POSSONO ESSERE PREVISTE FORME DI REMUNERAZIONE VARIABILE.	11
6.1 Rapporto tra componente variabile e fissa	11
6.2 Limiti alle distribuzioni – requisito combinato di riserva di capitale	11
6.3 La remunerazione degli Organi Sociali	12
6.4 La remunerazione del Personale Dipendente	12
7. CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE	13
7.1 Determinazione del Bonus Pool	13
7.2 Collegamento tra bonus e risultati	14
7.3 Attivazione del Bonus Pool	14
7.4 Riconoscimento del bonus incentivante/premiante individuale	15
7.5 Pagamento del bonus incentivante/premiante	16
7.6 Meccanismi di malus e di claw-back	17
7.7 Compensi di fine rapporto	18
7.8 Iniziative commerciali	18
7.9 Premio aziendale	18
7.10 Strumenti di attraction e retention	18
8. BENEFIT E PROGRAMMA DI WELFARE	19
9. COLLABORATORI ESTERNI NON LEGATI DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	19
10. INFORMATIVE SUL SISTEMA DI REMUNERAZIONE	19
SEZIONE II	21
DOCUMENTO DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2015	21
Premessa e sintesi principali interventi di politica retributiva del 2015	21
PARTE I: DEFINIZIONE ED ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2015	23
1. Processo decisionale e di controllo attuato	23
2. Il Personale più rilevante del Gruppo Carige	26
3. Informazione sulle remunerazioni	27
4. Compensi di inizio e fine rapporto corrisposti al Personale più Rilevante	31
PARTE II: DESCRIZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI	32

SEZIONE I

1. CONTESTO NORMATIVO

Il Gruppo è costantemente impegnato ad aggiornare le Politiche e le prassi in funzione del contesto regolamentare, che nel corso del 2015 si è ulteriormente evoluto, con la recente pubblicazione, il 21 dicembre 2015, delle linee guida dell'EBA che entreranno formalmente in vigore il 1° gennaio 2017.

Con il settimo aggiornamento del 18 novembre 2014 della Circolare n. 285/2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche", Banca d'Italia ha recepito le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione contenute nel pacchetto normativo "CRD IV Package" (CRD IV), che costituisce il quadro normativo di riferimento valido per tutti gli ordinamenti dell'Unione Europea in tema di regolamentazione e supervisione dell'attività finanziaria.

Il presente documento¹ definisce il sistema di remunerazione del personale del Gruppo Banca Carige (di seguito "Gruppo") per l'anno 2016 in conformità alla disciplina di vigilanza dettata dalla Banca d'Italia², dalla normativa europea³ e dalla Consob⁴ e alle disposizioni statutarie delle Banche e delle Società che compongono il Gruppo stesso.

2. PRINCIPI E FINALITÀ

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione sono uno strumento fondamentale a sostegno anche delle strategie di medio e lungo termine del Gruppo. Sono pensate con l'obiettivo di creare valore nel tempo e perseguire una crescita sostenibile per gli azionisti, per il personale dell'azienda e per i clienti. Nella definizione delle Politiche si è prestato particolare attenzione ai possibili impatti della politica di remunerazione sul mantenimento di una solida base patrimoniale e sul contenimento del rischio.

Le finalità delle Politiche 2016, preindividuate sulla base di linee strategiche presentate dal Comitato Remunerazione ed approvate dal Consiglio di Amministrazione del 27/10/2015, sono:

- **conformità ai requisiti regolamentari europei e nazionali e coerenza con le migliori prassi di mercato.** La piena conformità delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Carige è garantita dal collegamento al Risk Appetite Framework e il costante monitoraggio della normativa di settore, anche e attraverso il coinvolgimento delle Funzioni Aziendali di Controllo: Compliance, Internal Audit e Risk Management;
- **legame tra remunerazione e posizione ricoperta in termini di responsabilità e competenze:** in particolare la remunerazione fissa è stabilita attraverso l'individuazione del peso strategico della posizione e la verifica del mercato retributivo di confronto attraverso la definizione di benchmark omogenei e significativi;
- **collegamento tra la remunerazione, in particolare quella variabile collegata ai sistemi di incentivazione e basata su strumenti finanziari, alla performance aziendale e del singolo:** l'incentivazione variabile è coerente con il Risk Appetite Framework e le politiche di gestione e governo dei rischi e tiene conto dei livelli di capitale e di liquidità, nonché di profittabilità del Gruppo;
- **previsione di una specifica politica sui compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (le c.d. severance).** Tengono conto delle performance di lungo-periodo, in

¹ La Banca si è avvalsa del supporto consulenziale della società Deloitte Consulting S.r.l. in relazione alla verifica della generale conformità delle Politiche 2016 e, per taluni aspetti, dello Studio Legale Daverio & Florio.

² Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, parte prima, titolo IV, capitolo 2.

³ Regolamento delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014, per l'individuazione dei cd. "Material Risk Takers" ("MRT") o "Personale più Rilevante" ("PPR"); Regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti standard regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile.

⁴ In particolare, articoli 114-bis e 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998 (Testo Unico della Finanza) e articoli 84-bis e 84-quater del regolamento emittenti (delibera Consob n. 11971/1999 e successive modificazioni), nonché comunicazione congiunta Banca d'Italia-Consob del 19 giugno 2014 in materia di informazione da fornire al pubblico su indennità e benefici riconosciuti ad Amministratori esecutivi e Direttori Generali; codice di autodisciplina per le società quotate.

termini di creazione di valore per gli azionisti e non sono volti a ricompensare gli eventuali insuccessi o gli abusi dei singoli interessati;

- **utilizzo di benefici aggiuntivi (“Benefit”) in un’ottica di riconoscimento di pacchetto retributivo complessivo:** il riconoscimento al Personale di benefit, come assicurazioni, servizi, beni per la persona o la famiglia, è definita sulla base di criteri di equità interna e di competitività.

I principi chiave delle Politiche del Gruppo sono:

- coerenza tra retribuzione, ruoli e responsabilità confrontabili;
- attenzione al rischio e alla compliance, per garantire una crescita sostenibile nel tempo della Banca;
- valorizzazione del merito, intesa come riconoscimento dei risultati, delle competenze e dei valori del Gruppo;
- prudenza nella predisposizione delle regole e dei processi, volti ad evitare il prodursi di condotte e fenomeni in conflitto con l’interesse della Banca o che possano indurre all’assunzione di rischi eccessivi;
- continuo confronto alle migliori prassi e tendenze di mercato per attrarre, motivare e trattenere le persone.

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

2.1 Evoluzioni rispetto al 2015

Le Politiche di seguito esposte evidenziano con una esposizione schematica gli elementi distintivi delle medesime in modo da agevolarne la comprensione e l’evoluzione rispetto alle politiche 2015.

In particolare, le attuali politiche prevedono:

- una più accurata descrizione delle tematiche di collegamento al profilo di rischio;
- ricalibrazione e rimodulazione degli indicatori di accesso (gate) a cui è legata l’attivazione del sistema incentivante che garantiscono un maggior allineamento della performance al Risk Appetite Framework di Gruppo e dei criteri di attivazione del bonus pool; indicatori che prevedono per il Personale Più Rilevante anche un giudizio qualitativo su processi o parte di essi di pertinenza del singolo beneficiario;
- la previsione della possibile attivazione di un piano di incentivazione pluriennale;
- la previsione della possibile individuazione di una soglia di c.d. di “materialità”, ossia l’applicazione graduale delle regole del pagamento della remunerazione variabile in relazione all’entità stessa rispetto alla retribuzione fissa individuale.

3. GOVERNANCE, PROCESSI DECISIONALI E DI CONTROLLO

I sistemi e le regole di governance sono finalizzati ad assicurare chiarezza, trasparenza ed efficacia nella definizione e gestione delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo.

La governance delle Politiche di Remunerazione di Gruppo si articola su due livelli:

- gli organi sociali;
- le funzioni aziendali.

3.1 Organi Sociali

3.1.1 Assemblea dei Soci della Capogruppo

L’Assemblea ordinaria della Capogruppo:

- stabilisce i compensi fissi per i componenti del Consiglio di Amministrazione, ivi compresi i gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio stesso e del Comitato Esecutivo;

- approva e riesamina con periodicità annuale le politiche di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, del personale del Gruppo e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato;
- approva i criteri per la determinazione dei compensi del Personale Più Rilevante in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica ("golden parachute") ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, secondo quanto stabilito dalla normativa applicabile e dalle disposizioni di vigilanza tempo per tempo vigenti (tenendo conto, fra l'altro, della durata del rapporto di lavoro intercorso);
- delibera sulla base di quanto previsto dall'art.123-ter del Testo unico della finanza in senso favorevole o contrario sulla sezione I della Relazione sulla Remunerazione;
- approva gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari.

3.1.2 Consiglio di Amministrazione della Capogruppo

Il Consiglio di Amministrazione:

- elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e di incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i soggetti di cui al par. 5, primo alinea (Personale più Rilevante – PPR). In particolare assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- ai sensi dell'art 2389 Codice Civile stabilisce, sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- assicura inoltre che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata ed accessibile all'interno della struttura aziendale.

In seno al Consiglio di Amministrazione l'Amministratore Delegato delibera in materia di Politiche di Remunerazione secondo il sistema delle deleghe e dei poteri delegati tempo per tempo vigenti e secondo quanto disciplinato negli inerenti regolamenti di processo aziendali.

3.1.3 Comitato Remunerazione

In seno al Consiglio di Amministrazione è presente un Comitato Remunerazione, composto da un minimo di tre ad un massimo di cinque Amministratori non esecutivi ed in maggioranza indipendenti, nel numero definito dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina in maniera coerente alla complessità del mandato conferito dallo stesso Consiglio al Comitato; attualmente il Comitato Remunerazione è composto da quattro amministratori indipendenti, ivi incluso il Presidente del Comitato medesimo.

Il Comitato assiste il Consiglio di Amministrazione della medesima Capogruppo nell'attività di vigilanza e monitoraggio, nonché nell'aggiornamento delle regole e dei principi previsti per le politiche di remunerazione. Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato Remunerazione ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

Il Comitato Remunerazione:

- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- cura per le materie di propria competenza la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni all'organo con funzione di supervisione strategica, in particolare con il Comitato Rischi;

- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei soci.

3.1.4 Comitato Rischi

Il Comitato Rischi accerta se gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione risultano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio, ossia con il Risk Appetite Framework ("RAF") di Gruppo.

3.1.5 Assemblee dei Soci delle Banche/Società controllate

Alle Assemblee dei Soci delle Banche controllate compete l'approvazione delle Politiche di Remunerazione e la fissazione dei compensi per i rispettivi Organi Sociali, sulla base delle proposte del Consiglio di Amministrazione, come da indicazioni dei competenti Organi di Capogruppo.

Compete, altresì, l'approvazione dei piani di remunerazione e/o di incentivazione basati su strumenti finanziari di pertinenza aziendale, nonché dei criteri e dei limiti fissati per la determinazione dei compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.

Le Assemblee, altresì, recepiscono, su proposta dei rispettivi Consigli di Amministrazione, la Relazione annuale sulla remunerazione predisposta dalla Capogruppo.

3.1.6 Consigli di Amministrazione delle Banche/Società controllate

I Consigli di Amministrazione delle Banche e delle Società recepiscono dai competenti Organi di Capogruppo e approvano le Politiche di Remunerazione di Gruppo.

Recepiscono inoltre, e sottopongono all'approvazione delle rispettive Assemblee le proposte per la fissazione dei compensi degli stessi Organi Sociali, nonché dei criteri e dei limiti fissati per la determinazione dei compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.

Infine recepiscono la Relazione annuale sulla remunerazione predisposta dalla Capogruppo e indirizzano, sulla base delle linee guida della Capogruppo stessa e con il supporto del Personale e delle altre funzioni aziendali competenti, le scelte in materia di gestione e remunerazione delle risorse.

3.1.7 Collegio Sindacale della Capogruppo

Il Collegio Sindacale vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Comitato Remunerazione; svolge inoltre un ruolo consultivo formulando i pareri a favore del Consiglio di Amministrazione richiesti dalla normativa tempo per tempo vigente.

Il Collegio Sindacale della Capogruppo verifica, avvalendosi delle Funzioni di controllo della Capogruppo e delle singole Banche/Società controllate del Gruppo, ove presenti, la conformità operativa relativamente ai processi di pertinenza dei componenti degli organi di supervisione strategica e di gestione e di coloro che esercitano funzioni equivalenti a quella di direttore generale della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo.

Inoltre, il Collegio Sindacale valuta l'operato del personale appartenente alle Funzioni di controllo tramite l'assegnazione di un giudizio, espresso in termini percentuali, sull'efficienza delle stesse.

3.2 Le funzioni aziendali

Le funzioni aziendali partecipano alle Politiche di Remunerazione fin dalle fasi di definizione e programmazione con modalità tali da preservare l'indipendenza e assicurano il contributo tecnico necessario a garantire la corretta rispondenza delle politiche adottate al quadro normativo di riferimento.

Le funzioni aziendali⁵ che partecipano al processo di definizione delle Politiche sono indicate di seguito.

3.2.1 Risk management

La funzione Risk Management collabora per assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per il rischio per garantire la coerenza dei sistemi retributivi e di incentivazione con il Risk Appetite Framework aziendale (RAF), vigilando sul necessario collegamento tra remunerazione e redditività aggiustata per il rischio.

Opera in stretto collegamento con la funzione Pianificazione e Controllo di Gestione per elaborare gli obiettivi - a livello aziendale (Gate) e di business unit - assegnati ai fini del sistema incentivante aziendale.

3.2.2 Personale

La funzione Personale fornisce il supporto tecnico operativo volto alla definizione ed all'applicazione delle Politiche di Remunerazione, presidiandone il coordinamento a livello di Gruppo e delle singole banche/società, sia per le componenti fisse della remunerazione, sia per quelle variabili, connesse al sistema di remunerazione ed incentivazione.

3.2.3 Pianificazione e Controllo di gestione

La Pianificazione e Controllo di gestione collabora, coordinandosi con le altre funzioni aziendali, alla definizione dei sistemi di incentivazione e di remunerazione.

Assicura le informazioni necessarie a rendicontare puntualmente gli indicatori di performance previsti nelle Politiche di Gruppo e nei regolamenti attuativi delle stesse.

3.2.4 Le funzioni di Conformità e di Revisione interna

Le funzioni di Conformità (Compliance) e di Revisione interna (Internal Audit) sono coinvolte, collaborando congiuntamente tra loro e con il Comitato Remunerazione, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate ed il loro corretto funzionamento.

Compliance

La Funzione Compliance della Capogruppo partecipa per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alle normative delle Politiche e dei processi attuativi, su cui esprime un giudizio di conformità.

Verifica:

- la coerenza dei sistemi incentivanti aziendali con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, nonché del codice etico e degli altri standard di condotta applicabili, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- la coerenza delle disposizioni contenute nelle politiche di remunerazione, nel processo di identificazione del personale più rilevante e nel documento inerente ai compensi da accordare in caso di conclusione anticipata/cessazione dalla carica con quanto previsto dalle prescrizioni di legge e di vigilanza.

Internal Audit

La funzione Internal Audit della Capogruppo verifica, con cadenza annuale, la rispondenza dei processi e delle prassi alle Politiche approvate e alla normativa di riferimento, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi Aziendali ed alle funzioni aziendali competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

⁵ Rientrano tra le funzioni aziendali di controllo: la Compliance, nel cui ambito è ricompresa la funzione Antiriciclaggio, l'Internal Audit, il Risk Management e la funzione del Personale ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013, nonché il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

4. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

Il Personale del Gruppo Carige è destinatario di una remunerazione che si può distinguere in fissa e variabile.

4.1 Remunerazione Fissa

La componente fissa della remunerazione è strutturata in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente o azzerarsi in relazione ai risultati corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

E' definita sulla base della posizione ricoperta, in funzione di principi di valorizzazione della professionalità e delle responsabilità assegnate al ruolo ricoperto, inclusi i livelli di esposizione al rischio.

Rientrano tra le componenti **fisse** della remunerazione:

- gli emolumenti deliberati dall'Assemblea ovvero:
 - (i) gli emolumenti per i membri dei Consigli di Amministrazione e del Collegio Sindacale, integrati dal Consiglio per i compensi spettanti per lo svolgimento di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile;
 - (ii) i gettoni di presenza per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Comitato Esecutivo;

Ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale spetta, ai sensi dello Statuto, il rimborso delle spese connesse al loro incarico. Tali rimborsi potranno essere determinati anche in misura forfettaria e dovranno essere ragionevolmente commisurati a parametri quali la frequenza delle riunioni e la distanza del domicilio dalla Sede, ecc.

- la retribuzione lorda definita dal CCNL e/o individualmente;
- gli assegni ad personam;
- le indennità di posizione e le erogazioni a fronte di patti di durata, di non concorrenza, di prolungamento del preavviso che riflettono le caratteristiche elencate al successivo punto 6.4;
- le componenti retributive definite come fisse in conformità con le disposizioni di legge, del CCNL o della contrattazione integrativa aziendale, o derivanti da specifiche policy aziendali (es: indennità collegate alla mobilità territoriale e al disagio logistico, indennità di mancato preavviso);
- la componente ricorrente della remunerazione degli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari.

4.1.2 Benefit assimilati a remunerazione fissa

I benefit concessi dalla Capogruppo e dalle Banche/Società controllate derivanti da accordi collettivi nazionali o aziendali integrativi o derivanti da specifiche policy aziendali e quindi non su base discrezionale sono considerabili nella remunerazione fissa e sono i seguenti:

- assistenza sanitaria;
- previdenza complementare;
- assicurazione rischi professionali/extra professionali;
- long term care;
- auto aziendali;
- alloggi, di norma in comodato d'uso.

I Dirigenti⁶ e i componenti dell'Organo di Supervisione Strategica, dell'Organo di Gestione e dell'Organo di Controllo sono beneficiari inoltre della polizza D&O ("Directors' and Officers' Liability Insurance).

4.2 Remunerazione Variabile

La parte variabile della retribuzione (cd. "bonus") integra la componente fissa ed è di norma collegata a risultati conseguiti in orizzonti temporali di breve e/o medio/lungo termine, ovvero ad altri parametri quali ad

⁶ Trattasi dei Dirigenti della prima linea manageriale o figure assimilabili aventi poteri discrezionali e/o decisionali

esempio la permanenza in servizio a una certa data e i contributi prestazionali relativi alla valutazione professionale.

Rientrano tra le componenti **variabili** della remunerazione:

- i bonus **incentivanti** collegati a sistemi di incentivazione della performance di breve e/o di lungo termine, previsti per determinate categorie di personale o eventualmente previsti da contratti individuali;
- i bonus **contrattualizzati**, ossia derivanti da quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro o da quello integrativo aziendale;
- i bonus **discrezionali** ricollegabili a politiche di attraction e retention delle risorse, costituiti da:
 - bonus di ingresso;
 - erogazioni premiali una tantum di piccolo importo, eventualmente anche in natura, per determinate categorie di personale anche a seguito di contest commerciali;
 - retention bonus o altre tipologie di bonus legate alla permanenza del personale;
- eventuali pattuizioni di compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (c.d. "golden parachute");

5. I DESTINATARI DELLE POLITICHE

Le categorie di Personale destinatario delle Politiche sono:

- **Personale più rilevante (PPR)**, identificato in base ai Requisiti Tecnici Standard (RTS) elaborati dalla European Banking Authority (EBA), qualitativi e quantitativi, previsti nel Regolamento Delegato (UE) n. 604 entrato in vigore il 26 giugno 2014, ovvero i soggetti che assumono il rischio le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul loro profilo di rischio. All'interno del perimetro sono state individuate categorie specifiche:
 - Amministratori, non legati da rapporto di lavoro dipendente col Gruppo;
 - Amministratori Delegati e Direttori Generali;
 - Responsabili delle funzioni aziendali di Controllo (c.d. Controller);
 - Altre categorie derivanti dall'applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi di cui al Reg. 604/2014.
- **Altro Personale del Gruppo;**
- **Collaboratori non legati da rapporto di lavoro dipendente ivi inclusi agenti in attività finanziaria, agenti assicurativi e promotori finanziari.**

Nel 2016, a seguito dell'applicazione dei criteri, il perimetro del PPR comprende n. 71 posizioni, pari a circa l'1,4% dell'intera popolazione del Gruppo e tiene conto dell'inserimento nel perimetro, secondo normativa, degli Amministratori il cui numero ammonta a n. 32, e nel cui ambito viene ricompresa la figura dell'Amministratore Delegato.

Categorie di Personale	Normativa EBA – Reg. UE 604/2014	Num. soggetti individuati
Amministratori	Art. 3 parag. 2	31
Amministratori Delegati e Direttori Generali	Art. 3 parag. 1-3	6
Altro Personale Più Rilevante	Art. 3 parag. 3 e da 5 a 15	26
Controller	Art. 3 parag. 4-7	7
Altre categorie derivanti dall'applicazione dei criteri quantitativi EBA	Art. 4 parag. 1-2-3	1
Totali		71

La Funzione del Personale della Capogruppo coordina le attività di identificazione del Personale più Rilevante per le Banche/Società del Gruppo, applicando i criteri definiti dal Regolamento UE 604/2014.

Gli esiti del processo sono formalizzati in un documento che viene sottoposto ed approvato dai Consigli di Amministrazione delle singole Banche/Società del Gruppo.

Sulla base degli esiti del processo, avendo a riguardo le caratteristiche operative e organizzative delle singole Società del Gruppo e il livello di rischio apportato da ciascuna di esse, il Personale della Capogruppo individua il perimetro del Personale più Rilevante del Gruppo con il supporto delle funzioni aziendali interessate, in particolare Pianificazione e Controllo di Gestione, Risk Management, Compliance e Internal Audit.

6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Tutte le categorie di Personale⁷ (cfr. par.5) sono destinatarie di remunerazione fissa. In base ai cluster di appartenenza possono essere previste forme di remunerazione variabile.

La combinazione tra componente fissa e variabile (c.d. “pay mix”) è definita per ciascuna sottocategoria, in conformità a quanto prescrivono le disposizioni in materia, in modo da non indurre a comportamenti orientati ad una eccessiva assunzione dei rischi.

6.1 Rapporto tra componente variabile e fissa

Il rapporto variabile/fisso non può superare la misura del 100%, salvo che per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo per il quale il limite massimo è così determinato:

- per il personale più rilevante, 30% della componente fissa;
- per il restante personale, 50% della componente fissa.

Le eventuali erogazioni quali bonus discrezionali, ad eccezione dei compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica, (cfr. par. 4.2) concorrono alla determinazione degli anzidetti limiti del 100%, del 30% e del 50% della componente fissa, ad eccezione dei bonus di ingresso che in quanto tali concorrono alla determinazione delle suddette percentuali solo per il primo anno.

I compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (“golden parachute”, cfr. par. 7.7), come detto, non vanno invece computati nel calcolo dei sopracitati limiti.

Il Personale del Gruppo non può avvalersi di strategie di copertura personali o di assicurazione sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio, insiti dei loro meccanismi retributivi.

In conformità alle Disposizioni di Vigilanza non sono consentite forme di remunerazione dirette a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di malus o di claw back analoghi a quelli previsti nel successivo par. 7.6) derivanti da precedenti impieghi.

6.2 Limiti alle distribuzioni – requisito combinato di riserva di capitale

In caso di mancato rispetto del requisito combinato di riserva di capitale stabilito dalle pertinenti disposizioni della circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, le componenti variabili della remunerazione possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicate dalla medesima normativa.

Nei casi in cui sia rispettato il requisito combinato di riserva di capitale non si effettuano distribuzioni in relazione al capitale primario di classe 1 che possano comportare una diminuzione di quest'ultimo ad un livello tale per cui il medesimo requisito non sia più rispettato.

⁷ Per il cluster relativo ai Collaboratori non legati da rapporto di lavoro dipendente ivi inclusi agenti in attività finanziaria, agenti assicurativi e promotori finanziari vedasi par. 9.

In caso di mancato rispetto requisiti minimi prudenziali previsti dalle inerenti normative tempo per tempo vigenti ed applicabili le forme di remunerazione variabili non potranno essere riconosciute, ovvero potranno essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicate dalle istruzioni di Vigilanza.

6.3 La remunerazione degli Organi Sociali

Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione

Come previsto dallo Statuto vigente l'ammontare dei compensi da corrispondere agli Amministratori è determinato, annualmente, dall'Assemblea dei Soci ed è comprensivo della componente fissa attribuita agli Amministratori, ivi comprese le medaglie di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.

Gli ulteriori compensi spettanti ad Amministratori investiti di particolari cariche sono invece stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale; nello specifico essi si riferiscono al Presidente, ai Vice Presidenti ed all'Amministratore Delegato nonché ai componenti del Comitato Esecutivo e degli ulteriori Comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

Per gli Amministratori non esecutivi è prevista una remunerazione interamente fissa.

Per gli Amministratori esecutivi può essere prevista anche la presenza di una componente variabile, di norma regolata secondo le previsioni dei contratti individuali e le cui regole devono essere comunque conformi a quanto previsto dalle disposizioni normative in materia e dalle presenti Politiche.

L'impegno dedicato dai singoli Amministratori in termini di tempo viene riconosciuto anche tramite l'assegnazione delle predette medaglie di presenza, da corrispondere a ciascun esponente per ogni seduta consiliare a cui partecipa. E' inoltre previsto che ai Consiglieri sia riconosciuto un rimborso delle spese connesse al proprio incarico.

Remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale

Il compenso dei membri del Collegio Sindacale viene deliberato dall'Assemblea dei Soci nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2402 del Codice Civile; ai membri del Collegio Sindacale spetta altresì il rimborso delle spese connesse al loro incarico.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

6.4 La remunerazione del Personale Dipendente

Ai sensi delle indicazioni previste linee guida EBA del 21 dicembre 2015 – applicabili dal 1° gennaio 2017 - la remunerazione può essere definita fissa quando sono soddisfatte le seguenti condizioni, a titolo di esempio:

- è basata su un criterio predeterminato;
- non è discrezionale e riflette il livello di esperienza professionale e seniority della risorsa;
- è trasparente in riferimento all'ammontare individuale erogato;
- è permanente (ovvero mantenuta nel tempo per uno specifico ruolo o una specifica responsabilità organizzativa) e non revocabile (ovvero mantenuta e modificata solo per contrattazione nazionale o altra negoziazione in accordo ai criteri nazionali di definizione);
- non può essere ridotta, sospesa o annullata dall'ente/istituzione in via unilaterale;
- non fornisce incentivi all'assunzione dei rischi;
- non dipende dalla performance.

La componente fissa della remunerazione è determinata sulla base :

- delle previsioni del CCNL e degli eventuali contratti integrativi o accordi con le Parti Sociali;
- dei benchmark retributivi di riferimento, con particolare attenzione alle professionalità a maggiore rischio di mercato, al business e al contesto di riferimento;

- del grado di copertura del ruolo da parte della persona, in termini di livelli di prestazione, competenze e responsabilità;
- del potenziale di crescita per le professionalità più rilevanti e di più difficile reperibilità sul mercato del lavoro;
- dell'esperienza maturata e del percorso di carriera sviluppato;
- dalla posizione ricoperta.

Per garantire il confronto tra posizioni all'interno dell'organizzazione e sul mercato esterno, è previsto un processo periodico di analisi delle posizioni aziendali, che consente di attribuire a ogni ruolo un grade, ovvero un valore indicativo della complessità della posizione. L'analisi e la revisione è svolta dal Personale, col supporto della consulenza e le risultanze vengono sottoposte al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, per il tramite del Comitato Remunerazione.

Gli interventi di attribuzione e/o revisione della remunerazione **fissa** possono riferirsi a:

- riconoscimenti retributivi: trattasi di aumenti retributivi collegati ad avanzamenti per merito o per inquadramento contrattuale o a corresponsioni di assegni ad personam. Questi strumenti sono utilizzati per i casi in cui si vogliano premiare le risorse di elevato potenziale che forniscono costanti prestazioni quali/quantitative elevate o che sono posizionati su ruoli superiori e di norma correlati a percorsi di sviluppo professionale;
- attribuzione di indennità di posizione in relazione a specifici ruoli e responsabilità organizzative, mantenute nel tempo sino a che si ricopre la posizione. Sono predeterminate, permanenti, trasparenti, non revocabili. L'assegnazione degli importi non deve fornire incentivi all'assunzione dei rischi e violare la legge nazionale. Sono, di norma, previste per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo secondo fasce di importi proposte dal Comitato Remunerazione ed approvate dal Consiglio di Amministrazione;
- compensi collegati a pattuizioni che possono essere previste in avvio e/o nel corso del rapporto di lavoro come erogazioni a fronte di patti di durata, di non concorrenza, di prolungamento del preavviso, nel rispetto delle suddette caratteristiche. Trattasi di emolumenti ricorrenti integrativi della remunerazione fissa da erogarsi in modo periodico, tranne eventuali necessarie integrazioni richieste dalle disposizioni normative ai fini della validità dei patti stessi, a fronte di vincoli sotto forma di penali in caso di violazioni. Tali emolumenti possono confluire alla fine del periodo nella remunerazione fissa. L'attivazione di tali strumenti ha lo scopo di fidelizzare le risorse che intrattengono primari rapporti con la clientela oppure che ricoprono posizioni chiave nell'organizzazione. Sono destinati a figure professionali in relazione al carattere strategico del ruolo rivestito delle stesse, nonché per tutelare il patrimonio aziendale;
- le indennità a titolo di sostegno economico per alleviare il disagio logistico previste per coloro che prestano sistematicamente la propria attività lavorativa presso luoghi di lavoro fuori dal comune di residenza. In alcuni casi può essere prevista la fornitura di un alloggio in comodato d'uso;
- riconoscimenti di benefici addizionali collegati a specifiche policy aziendali e quindi non assegnati su base discrezionale.

7. CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE

Di seguito vengono illustrate le caratteristiche del sistema di remunerazione variabile del Personale del Gruppo⁸.

7.1 Determinazione del Bonus Pool

Nell'ambito del processo di budget del Gruppo, con cadenza annuale, viene previsto uno stanziamento economico complessivo al servizio dei sistemi incentivanti (c.d. "Bonus Pool").

⁸ Si precisa come sopra detto che la categoria degli amministratori non esecutivi non prevede la corresponsione di remunerazione variabile.

Lo stanziamento viene ripartito a livello di Gruppo e di ciascuna società, tenendo in considerazione determinate variabili, ferme restando le condizioni di adeguatezza patrimoniale e di liquidità, quali ad esempio la redditività attesa corretta per il rischio, la numerosità e tipologia di popolazione, i relativi livelli target di premio e le tipologie di sistemi di incentivazione, di breve e/o di medio lungo termine, eventualmente previsti anche da contratti individuali, i benchmark retributivi, la tipologia di business/contesto delle singole Banche/Società di Gruppo.

7.2 Collegamento tra bonus e risultati

L'accesso al Bonus Pool di Gruppo è subordinato al rispetto integrale di predefinite condizioni di accesso (c.d. Gate), i cui valori soglia sono definiti di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in coerenza con il Risk Appetite Framework (RAF) di Gruppo:

Per l'anno 2016, l'accesso è pertanto subordinato per tutto il Personale, a:

- indicatore di adeguatezza patrimoniale consolidato: Common Equity Tier1 (**CET1**) ratio;
- indicatore di liquidità a livello consolidato: Liquidity Coverage Ratio (**LCR**);
- indicatore di redditività risk adjusted a livello consolidato: Return on Risk Adjusted Capital (**RORAC**), ad esclusione di tutto il Personale appartenente alle Funzioni aziendali di controllo.

Si specifica che, nel caso di attivazione di un sistema incentivante di durata pluriennale anche la valutazione dell'indicatore di redditività dovrà effettuarsi su base pluriennale.

Per il Personale più Rilevante con obiettivi individuali, in aggiunta agli indicatori sopra elencati, l'accesso è subordinato anche a un giudizio di rischio di conformità operativa sui processi, o su una parte degli stessi, di pertinenza di ciascun destinatario, individuati di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, formulato:

- a) dalla funzione di conformità operativa (Compliance), per tutti i beneficiari ad eccezione di quelli indicati al punto b);
- b) dal Collegio Sindacale della Capogruppo per i componenti degli organi di supervisione strategica e di gestione e di coloro che esercitano funzioni equivalenti a quella di Direttore Generale, nonché per i Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo.

I valori di tali indicatori sono verificati alla fine del periodo di valutazione della performance annuale e/o pluriennale.

Al fine dell'eventuale attivazione del sistema di medio/lungo termine il Consiglio di Amministrazione dovrà tenere conto di obiettivi di creazione di valore coerenti con il Piano Industriale tempo per tempo vigente.

7.3 Attivazione del Bonus Pool

Differenti livelli dell'indicatore di redditività risk adjusted a livello consolidato - ossia il Return on Risk Adjusted Capital (RORAC) - determinano variazioni in aumento o in diminuzione, sino al possibile azzeramento, del Bonus Pool di Gruppo e, di conseguenza, dei premi target sottostanti (fanno eccezione i premi target previsti per il personale delle funzioni aziendali di controllo).

Potranno quindi definirsi differenti variazioni del Bonus Pool in relazione a determinati livelli di raggiungimento del RORAC (eventualmente espressi anche in termini percentuali) rispetto alle previsioni di Budget ed in coerenza col Risk Appetite Framework (RAF) di Gruppo, che saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Il Bonus Pool di Gruppo e individuale, inoltre, viene comunque azzerato qualora rispettivamente i bilanci consolidato e individuale presentino un risultato economico non positivo⁹.

In caso di superamento dello stanziamento disponibile, è previsto un criterio di riproporzionamento dei premi,

⁹ Nella determinazione del risultato economico di riferimento occorre tenere conto in senso rettificativo delle componenti straordinarie non ricorrenti e del costo relativo al bonus pool.

sino a capienza dello stanziamento medesimo.

In caso di azzeramento del Bonus Pool di Gruppo potrà essere valutata dai competenti organi amministrativi della Capogruppo la possibilità di consentire a ciascuna Banca/Società del Gruppo di poter accedere ad un bonus pool con finalità premiante, fermo restando il superamento dei Gate di accesso consolidato a livello di adeguatezza patrimoniale e di liquidità.

I Bonus Pool individuali di ciascuna Banca/Società del Gruppo dovranno comunque essere inferiori al complesso dei singoli pool definiti ex ante. In ogni caso dovranno essere rispettati i requisiti individuali relativi alle soglie dei seguenti indicatori di:

- indicatore di adeguatezza patrimoniale a livello individuale Common Equity Tier1 (CET1) ratio;
- Indicatore di efficienza a livello individuale: cost/income ratio¹⁰.

Tale stanziamento, comunque compatibile con la sostenibilità dei costi aziendali, in coerenza col Piano Strategico tempo per tempo vigente, potrà a consuntivo, valorizzare le migliori performance e/o i migliori apporti prestazionali, anche in termini di contenuti professionali e di competenze espresse, ma non potrà essere attribuito al Personale Più rilevante appartenente alla categoria degli Amministratori Delegati e dei Direttori Generali.

In ogni caso non si potrà procedere ad alcuna erogazione premiante collegata alle performance nell'ambito di ogni singola Banca/Società, qualora il bilancio individuale presenti un risultato economico non positivo¹¹.

7.4 Riconoscimento del bonus incentivante/premiante individuale

Il riconoscimento del “bonus incentivante/premiante” a tutto il Personale del Gruppo è subordinato al rispetto integrale delle predefinite condizioni di accesso (c.d. “cancelli di accesso”) ed è attuato in coerenza con gli indirizzi di volta in volta emanati dall’Autorità di Vigilanza.

Il riconoscimento del “bonus” individuale è subordinato inoltre all’attivazione di un sistema di incentivazione di breve termine (annuale) e/o lungo termine (pluriennale) da parte della Banca/Società presso cui il soggetto opera, che preveda l’assegnazione di schede bilanciate obiettivi (Balanced Scorecard – BSC) a livello di Banca/Società, di team o individuale.

A consuntivo saranno valutate le performance conseguite, non solo in termini di risultati quantitativi, ma anche di comportamenti posti in essere. In particolare, il sistema di incentivazione deve ispirarsi anche a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali, attraverso l'utilizzo di indicatori di carattere qualitativo espressi con criteri quantitativamente misurabili (quali ad esempio numero di reclami, rispetto della normativa e dei regolamenti, qualità del servizio, valutazione delle prestazioni e/o delle qualità manageriali).

Le politiche e le prassi retributive sono elaborate in modo tale da non creare incentivi suscettibili di indurre i soggetti rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi della Banca, potenzialmente a scapito dei clienti.

Gli indicatori contenuti nelle BSC, in particolare per il Personale addetto alla vendita di prodotti e strumenti finanziari, non contemplano connessioni dirette a singoli servizi o prodotti, ma più in generale sono riferiti ad aree o settori di attività e sono definiti con l'intento di perseguire e tutelare la correttezza delle relazioni con la Clientela e il rispetto delle disposizioni regolamentari e di legge vigenti, con particolare riferimento all'ottemperanza degli obblighi concernenti il comportamento e i conflitti di interesse, anche ai sensi della direttiva MIFID.

Per qualsiasi categoria di Personale l'attribuzione del “bonus” individuale è subordinato al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

¹⁰ Nella determinazione del cost income di riferimento lo stesso terrà conto in senso rettificativo delle rettifiche di valore dei crediti, delle componenti straordinarie non ricorrenti e del costo relativo al bonus pool.

¹¹ Cfr. nota a piè pagina n. 6

Con riferimento al personale delle funzioni aziendali di controllo si precisa che i sistemi di incentivazione sono coerenti con i compiti assegnati e non sono collegati a risultati economici, ma ad obiettivi di sostenibilità aziendale.

La valutazione della performance del personale appartenente a tali funzioni avverrà, oltre che tramite l'utilizzo degli indicatori di cui al par. 7.2, anche tramite l'attribuzione di un giudizio da parte del Collegio Sindacale, espresso in termini percentuali, sull'efficienza delle singole funzioni di controllo.

Nei seguenti paragrafi sono descritte le modalità di erogazione del bonus incentivante al Personale del Gruppo.

7.5 Pagamento del bonus incentivante/premiante

Fermo restando quanto previsto ai paragrafi 7.2, 7.3 e 7.4 in tema di condizioni di accesso al Bonus Pool, di attivazione di sistemi di incentivazione e raggiungimento di adeguate performance coerenti con i risultati aziendali, di seguito vengono descritte le modalità di pagamento del bonus incentivante/premiante.

Pagamento del bonus del restante personale

Il bonus del restante personale è corrisposto in denaro e in un'unica soluzione, di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza¹².

Il bonus maturato non verrà corrisposto nei casi di cessazione del rapporto di lavoro (salvo che per previsioni specifiche contenute in contratti individuali o collettivi, in accordi aziendali ovvero per iniziativa unilaterale aziendale, ferma comunque la necessaria valutazione caso per caso, in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo).

Pagamento del “bonus” del “personale più rilevante”

Il “bonus” del “personale più rilevante”, ivi incluso quello delle funzioni aziendali di controllo, è suddiviso in:

- una quota up-front, pari al 60% del bonus, da attribuire entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza;
- tre quote annue di pari importo, complessivamente pari al 40% del “bonus”, differite in un periodo triennale successivo all'anno di attribuzione della quota up-front e da attribuire entro il mese di luglio di ciascun anno.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazione, dovrà comunque valutare l'applicazione di una maggiore percentuale di differimento per il personale più rilevante, non inferiore al 60% e differita per non meno di 5 anni, qualora l'eventuale componente variabile da erogare rappresenti un importo particolarmente elevato, tenuto conto dei benchmark retributivi di mercato e degli importi da corrispondere ex post rispetto alla remunerazione fissa.

L'anzidetto “bonus” riconosciuto al Personale più rilevante è corrisposto:

- per il 50%, sia della quota “up-front” sia di quelle differite, in denaro;
- per il restante 50%, sia della quota “up-front” sia di quelle differite, eventualmente bilanciandolo tra azioni della Capogruppo e/o Performance Unit e gli strumenti finanziari individuati dal Regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti standard regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile.

Il periodo di mantenimento (vincolo alla vendita) delle azioni e/o Performance Unit degli eventuali altri strumenti finanziari assegnati è di due anni per quelli attribuiti “up-front” e di un anno per quelli differiti.

¹² Per il personale destinatario di obiettivi individuali, qualora la percentuale di incidenza della componente variabile attribuita sia pari al 50% della retribuzione annua lorda (RAL), il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare che la quota pari al 40% del “bonus” potrà seguire le regole di differimento previste per il personale Più Rilevante, ferme restando le modalità di corresponsione dello stesso e le valutazioni di coerenza e equità interna.

Eventuali dividendi o interessi spettanti alle azioni e agli eventuali altri strumenti finanziari non possono essere distribuiti o corrisposti prima del termine dell'intero periodo di differimento.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazione, potrà valutare l'applicazione graduale delle regole di pagamento del bonus in relazione all'entità stessa rispetto alla retribuzione fissa individuale, fermo restando la inapplicabilità della gradualità al pagamento del bonus dei componenti gli Organi sociali e del management apicale delle Banche/Società del Gruppo.

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

Sia la quota up-front, sia le quote differite sono soggette a meccanismi di malus e di claw-back, secondo quanto declinato nel successivo paragrafo 7.6, e non sono corrisposte nei casi di cessazione del contratto o del rapporto di lavoro (salvo che nelle ipotesi di quiescenza, mortis causa e previsioni specifiche contenute in contratti individuali), ferma comunque la necessaria valutazione caso per caso in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo.

7.6 Meccanismi di malus e di claw-back

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

Per effetto di tali meccanismi, la componente della remunerazione variabile non viene erogata, in tutto o in parte, in caso di danni all'integrità patrimoniale, reddituale e alla situazione economico-finanziaria o reputazionale della banca, attribuibili al comportamento di singole risorse, in presenza o meno di dolo o colpa grave.

In base alla clausola di "malus" la corresponsione delle quote differite del predetto "bonus" è sottoposta al rispetto di tutti i cancelli di accesso previsti nelle Politiche (cfr. par. 7.2) e dei relativi valori soglia previsti per l'anno precedente quello di corresponsione.

Pertanto, se per un determinato anno anche uno solo dei predetti cancelli di accesso non è rispettato, le pertinenti quote differite del bonus non vengono corrisposte.

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

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

Nei predetti casi i) ii) iii) devono essere anche restituite tutte le quote up front e differite già corrisposte del bonus (clausola di claw-back)¹³.

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

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

¹³ L'accertamento di tali comportamenti violazioni, sancito da un iter disciplinare interno o da una sentenza in primo o secondo grado pronunciata in sede giudiziaria o dall'atto di irrogazione di una sanzione amministrativa, sospende l'erogazione delle componenti differite. La conclusione dell'iter disciplinare interno o la sentenza passata in giudicato implicano l'annullamento delle quote non ancora erogate ("malus") e la restituzione di quelle già attribuite.

7.7 Compensi di fine rapporto

I compensi di fine rapporto sono erogati con modalità coerenti con le previsioni regolamentari tempo per tempo vigenti. Gli importi dei compensi di fine rapporto sono calcolati tenendo conto degli inderogabili criteri previsti dalle normative giuslavoristiche e di contratto collettivo.

Golden parachute

I criteri per la determinazione dei compensi pattuiti, oltre a quanto spettante per legge o per la contrattazione collettiva nazionale, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, compresi i limiti fissati in termini di annualità della remunerazione globale di riferimento e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, sono fissati dall'Assemblea dei Soci che approva l'apposito documento allegato alla Relazione sulla Remunerazione.

Benefici pensionistici discrezionali

Di norma non sono previsti benefici pensionistici discrezionali. Nel caso si ritenesse opportuna l'attribuzione di tali benefici, ad essi saranno applicabili le norme sulla retribuzione variabile e in particolare i criteri stabiliti in materia dalle Disposizioni di Vigilanza.

7.8 Iniziative commerciali

Possono essere attivate iniziative commerciali per orientare la rete commerciale al sostegno del raggiungimento degli obiettivi commerciali. Le iniziative della specie, collegati a contest commerciali e campagne di marketing hanno natura accessoria rispetto ai sistemi di incentivazione annuale.

Si tratta di premi, anche in natura, il cui ammontare complessivo è marginale rispetto a quanto erogabile in termini di retribuzione variabile totale, nonché riferibili ad obiettivi temporalmente limitati. I pagamenti conseguenti non sono pertanto sottoposti ai meccanismi di correzione previsti per i sistemi incentivanti.

Il riconoscimento dei premi è subordinato alla tenuta di comportamenti conformi al rispetto della normativa esterna e interna. In nessun caso le forme di remunerazione costituiscono incentivo alla commercializzazione di prodotti non adeguati alle esigenze finanziarie dei clienti. Non possono essere erogate in ogni caso allorquando non vengano rispettati i requisiti minimi prudenziali di vigilanza.

7.9 Premio aziendale

Lo strumento del premio aziendale (EX VAP) è disciplinato dal Contratto collettivo nazionale e dagli accordi di 2° livello tra Azienda e Sindacati che ne stabiliscono regole e strutture di importi, nonché le condizioni di accesso.

Nell'ambito delle previsioni di budget, in coerenza con le logiche sottostanti allo stanziamento del bonus pool, può stabilirsi uno specifico pool.

L'eventuale corresponsione del premio aziendale¹⁴, di norma, verrà erogato in forma monetaria, fatti salvi eventuali accordi aziendali di secondo livello che prevedano in alternativa al premio aziendale forme di programmi di welfare e/o c.d. premi "sociali".

7.10 Strumenti di attraction e retention

Nell'ambito delle politiche di gruppo vengono utilizzati strumenti di remunerazione variabile per attrarre e trattenere e mantenere i soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Trattasi di:

- bonus di ingresso (di norma c.d. welcome bonus): previsti nel caso di assunzione di nuovo personale, di norma "più rilevante", e limitatamente al primo anno d'impiego;
- retention bonus: previsti in relazione alla necessità di permanenza in azienda di risorse con competenze e professionalità specifiche;
- erogazioni di importi una tantum: previste per premiare situazioni di impegno straordinario e per apporti lavorativi costanti, anche al di fuori dell'orario di lavoro.

¹⁴ L'eventuale erogazione del premio avverrà nel rispetto del complessivo quadro normativo e regolamentare, ivi comprese le istruzioni dell'Autorità di Vigilanza.

Tali strumenti potranno essere erogati nell'ambito di ciascuna Banca/Società del Gruppo qualora vengano rispettati i requisiti minimi prudenziali di vigilanza consolidati ed individuali.

I retention bonus, qualora previsti per il Personale Più Rilevante, dovranno rispettare le regole di maggior dettaglio relativamente al "pay out" e al differimento come previsto dal paragrafo 7.5.

Per quel che concerne le somme una tantum, queste ultime sono riservate esclusivamente al personale non rilevante e gli importi non potranno comunque essere superiori al 5% del Retribuzione annua lorda del singolo beneficiario e verranno di norma previsti, compatibilmente con la sostenibilità dei costi aziendali, in coerenza col Piano Strategico tempo per tempo vigente, nell'ambito dei processi promotivi di Gruppo.

8. BENEFIT E PROGRAMMA DI WELFARE

La politica dei benefit viene impostata mediante delibere unilaterali aziendali (assicurazione infortuni, assicurazione rischi professionali/extra professionali) ovvero mediante accordi individuali, qualora non rientrino in specifiche policy aziendali (auto aziendali o concessione di alloggi a fronte dello svolgimento di ruoli che richiedono mobilità territoriale) ovvero mediante accordi collettivi di secondo livello (assistenza sanitaria, trattamenti pensionistici integrativi o complementari delle prestazioni INPS).

Inoltre, con accordi collettivi di secondo livello potranno eventualmente essere previsti, innovativamente, piani di "flexible benefit" qualora le previsioni fiscali e/o contributive consentano effettivamente all'Azienda di contenere i costi del personale mediante l'attivazione di tale strumento retributivo.

Nel Gruppo Carige sono inoltre previsti programmi di welfare per il personale dipendente quali:

- mutui e prestiti a tassi agevolati;
- prodotti assicurativi a condizioni agevolate;
- iniziative quali ad esempio supporto psicologico a distanza per i colleghi, programmi on line per le mamme al lavoro, premi studio ai figli dei dipendenti.

9. COLLABORATORI ESTERNI NON LEGATI DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

Il compenso che remunera i contratti della specie (ricomprensivi quelli inerenti gli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari) è determinato dalle Banche/Società del Gruppo in stretto rapporto con l'utilità che essa ricava dall'opera di chi presta collaborazione, comunque nel pieno rispetto di quanto prescritto al riguardo dalle pertinenti disposizioni di vigilanza.

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

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

Non sono attivati sistemi di incentivazione dedicati cui collegare l'eventuale componente "non ricorrente" della remunerazione.

10. INFORMATIVE SUL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

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

- le informazioni sulle politiche di remunerazione prescritte dall'articolo 450 del Regolamento UE n. 575/2013;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore generale, ove nominato e presente, ai sensi della lettera j) del richiamato articolo 450 del Regolamento UE n. 575/2013;
- con riferimento alla Capogruppo, le informazioni quantitative prescritte dal predetto articolo 450 del Regolamento UE n. 575/2013 relativamente a ciascun membro dell'organo con funzione di gestione;

- le informazioni sull'attuazione delle politiche di remunerazione del personale del Gruppo e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato, unitamente a quelle da pubblicare in conformità delle disposizioni di vigilanza in materia di governo societario.

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

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

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

SEZIONE II

DOCUMENTO DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2015

Premessa e sintesi principali interventi di politica retributiva del 2015

Nei paragrafi seguenti si fornisce una informativa sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2015 (di seguito Politiche 2015), redatte da Banca Carige in qualità di Capogruppo del Gruppo Banca Carige e volta ad accrescere la consapevolezza degli stakeholder rispetto alle politiche retributive messe in atto, alle prassi ed ai risultati raggiunti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business, la performance aziendale e una sana politica di gestione del rischio.

Le Politiche 2015 sono state sottoposte dal Consiglio di Amministrazione di Banca Carige del 19 marzo 2015 all'Assemblea ordinaria dei soci che le ha approvate il 23 Aprile 2015.

Ciascuna Banca/Società del Gruppo ha provveduto, attraverso i propri Organi competenti, al recepimento integrale delle Politiche 2015.

Le funzioni della Capogruppo: Personale, General Counsel, Risk Management, Pianificazione e Controllo di Gestione, Compliance e Internal audit, hanno collaborato alla definizione e all'attuazione delle Politiche 2015.

Di seguito le principali evidenze sintetiche dell'anno 2015.

- Nell'anno, a causa dell'andamento negativo del Gruppo, non è stato attivato il sistema incentivante descritto nelle Politiche di Remunerazione 2015.
- Anche per il 2015 sono proseguite, in linea con gli obiettivi di Piano Industriale:
 - le misure di razionalizzazione del costo del lavoro previste dall'accordo del 30/9/2014 che consentiranno a regime un risparmio di costi strutturali per circa €50 milioni;
 - le azioni volte al rafforzamento della squadra manageriale, con l'assunzione di n. 6 manager dall'esterno di cui n. 5 inseriti su posizioni nel perimetro del Personale più Rilevante. Il completamento del ricambio manageriale è avvenuto con n. 11 cessazioni di Dirigenti, di cui 5 Personale più Rilevante.
- Sono stati realizzati nel corso dell'anno interventi retributivi con finalità di retention che hanno riguardato in prevalenza le figure dei Private Bankers, attraverso strumenti quali specifici patti di non concorrenza, patti di durata e patti di prolungamento del preavviso, stipulati a protezione dell'avviamento commerciale e della Clientela. Ciò tenuto anche conto della decisione del Consiglio di Amministrazione di Banca Carige che, il 30 giugno 2015, valutata l'importanza di valorizzare adeguatamente l'attività nel Private Banking usufruendo del marchio Banca Cesare Ponti, ha deliberato di non considerare più Banca Cesare Ponti S.p.a. tra gli asset in vendita.
- Nel mese di luglio la Capogruppo ha partecipato alla raccolta di dati ai fini del benchmarking retributivo condotto dall'Autorità Bancaria Europea cui si è data informativa circa la remunerazione per l'anno 2015 di tutto il personale, del Personale più rilevante, inclusi i c.d. high earners.
- Nel mese di ottobre 2015 Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha approvato i risultati dell'analisi e della valutazione delle posizioni manageriali che ha consentito la verifica del posizionamento retributivo delle figure aziendali rispetto al benchmark di mercato.

A valle dell'analisi sono stati effettuati adeguamenti retributivi per alcuni manager, tra cui alcuni rientranti nel Personale più Rilevante, con un particolare focus sui Responsabili delle Funzioni di Controllo come richiesto dal Comitato Remunerazione, e si è realizzata una manovra gestionale generalmente articolata su interventi premianti (avanzamenti, assegni ad personam e importi una tantum). In relazione alla necessità di adottare un approccio prudente e prospettico in sede di decisione dell'attuazione della politica di remunerazione, in particolare per la definizione della remunerazione variabile, la manovra, è stata sottoposta all'esame di qualificata consulenza esterna che ne ha verificato la sostenibilità sia normativa sia economica, tenuto conto della situazione economico-patrimoniale e finanziaria del Gruppo.

- Sono stati adeguati i contratti individuali in corso alle nuove Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia nei termini previsti dalla Disciplina Transitoria (Circ. 285, Parte 1, Titolo IV, Sezione VII, par. 1). L'adeguamento è avvenuto il 30/6/2015 per l'Amministratore Delegato della Capogruppo, nel rispetto dei termini previsti per i componenti degli organi di supervisione e controllo dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia. Entro il 31 dicembre, termine per il restante personale, si è provveduto ad adeguare n. 8 contratti di Personale più Rilevante che non risultavano in linea con le previsioni normative.

La presente Sezione, articolata in due parti, contiene:

- nella prima parte (parte I):
 - un'informativa sulle modalità (processi e controlli) con cui le Politiche sono state attuate nel Gruppo Banca Carige nel corso del 2015;
 - una relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2015 agli organi sociali e al personale delle Banche/Società del Gruppo;
- nella seconda parte (parte II):
 - le informazioni relative alle remunerazioni ripartite per aree di "business" nonché alla remunerazione delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente secondo quanto previsto in materia di Obblighi di Informativa e di trasmissione dei dati dalla Circolare 285/2013, Titolo IV, Capitolo 2, sezione VI, par. 1, che recepisce quanto previsto dall'art. 450 del CRR (Regolamento UE 575/2013);
 - le informazioni quantitative sulle remunerazioni riferite all'anno 2015 relative ai componenti degli Organi di amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo¹⁵, in conformità alle tabelle previste dalla Delibera Consob 11971/1999, come modificata dalla Delibera Consob 18049/2011 (seconda parte della sezione II dello schema 7-bis) e coerenti con quanto previsto da Banca d'Italia in materia di informativa al pubblico di cui alla Circolare 285 del 17/12/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Obblighi di informativa al pubblico.

¹⁵ Secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 3/3/2015 che ha identificato il perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche, così come definito ai sensi della vigente normativa Consob, nei Dirigenti di Livello 1 di staff o di linea.

Parte I: Definizione ed attuazione delle Politiche di Remunerazione 2015

1. Processo decisionale e di controllo attuato

Il processo delle Politiche 2015 per il Gruppo Banca Carige ha seguito un iter decisionale definito, come di seguito descritto.

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

Assemblea dei Soci della Capogruppo;
Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato della Capogruppo;
Collegio Sindacale della Capogruppo;
Comitato Remunerazione della Capogruppo;
Comitato Rischi della Capogruppo;
Funzioni di Controllo della Capogruppo e delle singole Banche/Società controllate del Gruppo;
Assemblee dei Soci, Consigli di Amministrazione e Collegi Sindacali delle singole Banche/Società controllate del Gruppo.

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

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 19 marzo 2015, ha esaminato e approvato, su proposta del Comitato Remunerazione, il documento "Relazione sulla Remunerazione" contenente in allegato il "Documento informativo in ordine ai piani di compensi basati su strumenti finanziari e il documento "Criteri e limiti per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica", (i documenti sono redatti ai sensi degli artt. 114-bis e 123-ter del TUF, degli artt. 84-bis e 84-quater del Regolamento Emittenti, nonché della vigente normativa di vigilanza). I documenti hanno definito le nuove Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario che hanno trovato applicazione dall'esercizio 2015.

La verifica annuale effettuata dalla funzione Controlli interni della banca in merito alla rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa ha consentito di evidenziare che i presidi e le attività intraprese nella predisposizione delle politiche di remunerazione e nella loro applicazione sono conformi alla vigente normativa di vigilanza.

Le politiche di remunerazione del Gruppo così definite sono state sottoposte, per quanto di competenza, all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di Banca Carige Spa del 23 aprile 2015.

Ciascuna Banca/Società del Gruppo ha provveduto, attraverso i propri Organi competenti, al recepimento integrale delle Politiche 2015.

Nel processo di approvazione ed attuazione delle politiche è altresì fattivamente coinvolto il Comitato Remunerazione, costituito in seno al Consiglio con compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali, nonché in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del management della Banca¹⁶.

Il Comitato Remunerazione è composto da un minimo di tre ad un massimo di cinque membri, scelti tra i Consiglieri non esecutivi, in maggioranza indipendenti, secondo quanto definito dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina in maniera coerente alla complessità del mandato conferito dallo stesso Consiglio al Comitato. I membri del Comitato devono possedere le professionalità richieste per svolgere il proprio ruolo. Almeno uno dei componenti del Comitato - da valutarsi da parte del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina - deve possedere un'adeguata conoscenza in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione ed, in particolare, in tema di gestione del rischio, capitale e

¹⁶ Si segnala che nella predisposizione delle Politiche 2015 Banca Carige Spa si è avvalsa della consulenza di Co.Ba.Co. S.r.L. e, per taluni aspetti, dello Studio Legale Daverio & Florio.

liquidità affinché gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione siano coerenti con la gestione aziendale di tali profili.

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

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

Nel corso dell'Esercizio il Comitato Remunerazione si è riunito 10 volte, con una durata media di circa quarantacinque minuti.

Il Regolamento del Comitato prevede che il Presidente provveda alla sua convocazione con la cadenza necessaria ad assicurare un efficace svolgimento del mandato allo stesso conferito. Nella prassi il Comitato si riunisce ogniqualvolta si rende necessario alla luce delle funzioni ad esso attribuite e, in particolare prima delle riunioni del Consiglio di Amministrazione al cui ordine del giorno siano iscritte materie inerenti l'attività del Comitato: pertanto il numero di riunioni per l'esercizio 2015 non è stato pianificato in via anticipata.

Con riferimento all'esercizio 2016, alla data di approvazione della presente Relazione si sono già tenute 4 riunioni del Comitato Remunerazione.

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

In particolare il Comitato:

- propone gli ulteriori compensi, rispetto a quelli fissati dall'Assemblea dei soci, per il Presidente, il Vice Presidente, l'Amministratore Delegato, i componenti del Comitato Esecutivo e dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione;
- propone i compensi dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo della Capogruppo;
- propone i criteri da seguire per la determinazione delle politiche di remunerazione del Personale del Gruppo nonché dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato, con compiti consultivi in materia di determinazione dei relativi criteri;
- propone i criteri da seguire per la determinazione, per ciascuna delle categorie di Personale della Capogruppo, dell'importo del "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie;
- propone i criteri da seguire per la determinazione, con riferimento al Personale Più Rilevante della Capogruppo, delle erogazioni attribuite in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno di impiego ("welcome bonus") e dei compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro;
- formula raccomandazioni in ordine all'utilizzo degli altri sistemi di incentivazione del personale basati su strumenti finanziari (es. stock option). Nello specifico, il Comitato Remunerazione formula proposte in merito al sistema di incentivazione ritenuto maggiormente opportuno, monitorandone l'evoluzione e l'applicazione nel corso del tempo;
- formula proposte circa la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nonché del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche delle altre componenti del Gruppo;
- almeno semestralmente, verifica la conformità normativa e la conformità operativa del processo svolto dallo stesso Comitato rispetto a quanto previsto dalle disposizioni di legge e di vigilanza e, per tale via, accerta l'adeguatezza dei singoli componenti a svolgere il proprio ruolo. La predetta verifica viene svolta secondo il regolamento del processo di autovalutazione degli Organi e dei Comitati Consiliari.

Inoltre il Comitato verifica:

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

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

- in occasione dell'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, delle "Politiche di remunerazione del Gruppo Banca CARIGE", documento successivamente sottoposto all'Assemblea dei Soci del 23/4/2015;
- in occasione dell'informativa all'Assemblea dei Soci in ordine all'attuazione delle politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato: il Comitato ha altresì esaminato il report delle attività di verifica, svolte dalla funzione di revisione interna ai sensi di quanto previsto dalla vigente normativa di vigilanza, in merito alle modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo;
- nell'ambito del processo di determinazione del Personale Più Rilevante;
- nell'ambito del processo di analisi delle posizioni aziendali e della correlata diagnosi retributiva;
- nell'ambito del processo di definizione degli interventi premianti per il personale, ivi compresa la verifica sulle condizioni di accesso ai bonus previsti dal sistema incentivante;
- in occasione della determinazione dei compensi da corrispondere al Responsabile di una Funzione di Controllo e delle valutazioni circa l'adeguamento dei compensi da attribuire ai Controller;
- in occasione della nomina di Amministratori in Controllate aventi rilevanza strategica, formulando un parere circa la determinazione degli inerenti compensi;
- nell'ambito del processo di determinazione di nuovi criteri di remunerazione per il management aziendale, ivi compresi i Responsabili delle funzioni di controllo.

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

- dalla Funzione di Conformità, che è chiamata a verificare la coerenza del sistema premiante aziendale con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, al fine di evitare il ricorso a metodi e criteri che possano incentivare comportamenti ad alto rischio di non conformità normativa;
- dalla Funzione di Revisione Interna, che effettua annualmente una verifica in ordine alla coerenza dei sistemi remunerativi applicati con la normativa di riferimento.

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

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

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

Componente	Carica	Numero Riunioni	Presenze	% di presenza
Beniamino Anselmi	Presidente (*)	7	5	71%
Evelina Christillin	Membro	10	5	50%
Philippe Marie Michel Garsuault	Membro	10	7	70%
Lorenzo Roffinella	Membro	10	10	100%

(*) Dal 16/6/2015

Componente cessato nel corso dell'esercizio	Carica	Numero Riunioni	Presenze	% di presenza
Lorenzo Cuocolo	Presidente (**)	3	3	100%
Luca Bonsignore	Membro (**)	3	2	67%

(**) Fino al 27/5/2015

2. Il Personale più rilevante del Gruppo Carige

Il Gruppo Carige ha individuato il Personale più Rilevante secondo i criteri standard qualitativi e quantitativi dell'EBA pubblicati nel Regolamento Delegato UE n. 604 del 4 marzo 2014, e recepiti da Banca d'Italia nelle Disposizioni di Vigilanza.

Ogni Banca/Società del Gruppo ha effettuato l'analisi su base individuale redigendo un documento sottoposto agli organi amministrativi delle stesse. La Capogruppo ha tenuto conto di tali analisi, al fine di assicurare la complessiva coerenza nella redazione del documento consolidato, documento che, previo esame e parere del Comitato Remunerazione, è stato sottoposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19/3/2015.

Il Personale più rilevante di Gruppo per il 2015 è stato inizialmente individuato in 101 risorse (inclusi gli amministratori non esecutivi) così distribuiti:

Categorie di Personale	Normativa EBA – Reg. UE 604/2014	Num. soggetti individuati
Amministratori	Art. 3 parag. 2	48
Amministratori Delegati e Direttori Generali	Art. 3 parag. 1-3	8
Altro Personale Più Rilevante	Art. 3 parag. 3 e da 5 a 15	35
Controller	Art. 3 parag. 4-7	6
Altre categorie derivanti dall'applicazione dei criteri quantitativi EBA	Art. 4 parag. 1-2-3	4
Totali		101

Nel corso del 2015 il perimetro del Personale più Rilevante dipendente ha registrato n. 5 uscite, di cui n.2 a seguito di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e n. 2 a seguito di dimissioni e n. 1 per fine del contratto a termine.

3. Informazione sulle remunerazioni

Il Personale del Gruppo Carige è stato destinatario nel 2015 di una remunerazione suddivisa nelle seguenti componenti:

a) **fissa**

La componente fissa erogata nel 2015 ha previsto:

- per i membri degli organi sociali gli emolumenti deliberati dall'assemblea, integrati dal Consiglio ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile, ivi compresi i compensi spettanti per lo svolgimento di particolari cariche e i gettoni di presenza;
- per il restante Personale dipendente, nel cui ambito viene ricompreso il Personale Più rilevante dipendente, oltre alla retribuzione annua, lorda secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in base all'inquadramento contrattuale, sono stati corrisposti:
 - assegni ad personam definiti individualmente sulla base, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata;
 - indennità di posizione in relazione a specifici ruoli e responsabilità organizzative, mantenute nel tempo sino a che si ricopre la posizione. Sono predeterminate, permanenti, trasparenti e non revocabili, L'assegnazione delle stesse non ha fornito incentivi all'assunzione dei rischi e violato la legge nazionale. Tali indennità hanno riguardato le funzioni aziendali di controllo di Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari;
 - erogazioni a fronte di patti di stabilità, di non concorrenza, di prolungamento del preavviso, in fase di assunzione e/o in costanza di rapporto di lavoro per particolari categorie di personale in relazione al ruolo ricoperto e al peso strategico della posizione aziendale;
 - benefici addizionali di natura non monetaria riconosciuti collettivamente che risultano in linea con le prassi di mercato e consistono in:
 - previdenza complementare
 - polizza sanitaria;
 - polizza assicurativa rischi professionali ed extra professionali;
 - long term care.

I Dirigenti¹⁷ e i componenti dell'Organo di Supervisione Strategica, dell'Organo di Gestione e dell'Organo di Controllo sono beneficiari inoltre della polizza D&O ("Directors' and Officers' Liability Insurance).

Per alcune posizioni aziendali che ricoprono ruoli di responsabilità manageriale è stata prevista l'assegnazione di un'auto aziendale, in relazione alle esigenze di mobilità territoriale. Per coloro che prestano sistematicamente la propria attività lavorativa presso luoghi di lavoro fuori dal comune di residenza viene prevista un'indennità a titolo di sostegno economico per alleviare il disagio logistico, nonché in alcuni casi la fornitura di un alloggio;

- per i collaboratori esterni, gli agenti e i promotori finanziari una retribuzione stabile ed ordinaria, ossia "ricorrente" e collegata a sistemi di provvigioni nel pieno rispetto delle pertinenti disposizioni di Vigilanza.

b) **variabile**

Tra le componenti della remunerazione variabile erogata nel 2015 si segnalano:

- gli importi una tantum derivanti dalla rivisitazione del Premio Aziendale legato ai risultati del Gruppo a seguito dell'accordo tra Azienda e OO.SS. del 30/9/2014;
- gli importi una tantum con finalità premianti previste per premiare situazioni di impegno straordinario e per apporti lavorativi costanti, anche al di fuori dell'orario di lavoro;
- la corresponsione di welcome bonus rispettivamente collegati all'assunzione di figure apicali.

¹⁷ Trattasi dei Dirigenti della prima linea manageriale o figure assimilabili aventi poteri discrezionali e/o decisionali

3.1 Rapporti tra componenti fisse e variabili

Per l'anno 2015 il rapporto tra la componente variabile e quella fissa del Personale non ha superato i limiti previsti dalle Politiche 2015 ovvero il 100%, compreso il Personale più Rilevante del Gruppo (limite che scende al 30% per i Controller).

La mancata attivazione del sistema di incentivazione per l'anno 2015 ha reso inapplicabile la fissazione degli importi target di bonus annuale rispetto alla remunerazione fissa e quindi degli eventuali rapporti "variabile su fisso" ex ante¹⁸.

Si informa che le Politiche 2015 prevedevano che l'ipotetico bonus annuale collegato ad un sistema di incentivazione avrebbe potuto essere erogato solo previa verifica dell'indicatore di sostenibilità consolidata, che consisteva nella previsione di un utile consolidato e nel conseguimento di almeno il 70% dell'importo previsto nel budget, nonché in base alla clausola di permanenza del rapporto di lavoro. Ad eccezione dei controller, l'erogazione sarebbe stata subordinata inoltre a indicatori di redditività, adeguatezza patrimoniale e di liquidità a livello consolidato. A ciò avrebbero dovuto aggiungersi, per gli amministratori, per l'eventuale Direttore Generale e per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo un giudizio di conformità da parte del Collegio Sindacale sui processi di propria competenza mentre per il restante personale delle altre funzioni della Banca, inclusi eventuali soggetti rientranti nel Personale più rilevante avrebbe dovuto aggiungersi un giudizio di conformità operativa da parte della Compliance su alcuni processi di competenza delle varie funzioni aziendali del Gruppo definiti dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Gli indicatori contemplati ai fini del riconoscimento della remunerazione variabile eventualmente prevista dai contratti individuali del Personale più rilevante dovevano essere coerenti a quelli previsti per le altre categorie di Personale.

Per completezza si precisa che in relazione a precedenti Politiche di Remunerazione del Gruppo, era previsto, tra l'altro, un sistema di differimento dell'Incentivazione di breve termine articolato in funzione della fascia dirigenziale di appartenenza (Top Management e Direttori Centrali Risk Takers) che prevedeva una percentuale di differimento del premio pari del 20% mediante attribuzione di Performance Unit soggette ad un periodo di lock up di 2 anni.

Il diritto all'erogazione, ferma restando la performance positiva, era condizionato:

- alla permanenza in Azienda del dipendente;
- alla solidità patrimoniale ed all'efficienza reddituale della Banca e del Gruppo.

A seguito della mancata verifica delle condizioni di efficienza reddituale, non sono state erogate le quote differite residuali dell'incentivazione di breve termine differita 2012, il cui pagamento era eventualmente previsto in base alle regole delle precedenti politiche nel novembre 2015.

3.2 Remunerazione dei componenti gli organi sociali

Le Politiche 2015 non hanno previsto per gli Amministratori piani di incentivazione o componenti di remunerazione variabile basati sulle performance aziendali, fatta salva l'opportuna previsione di adeguati meccanismi volti a collegare maggiormente la remunerazione stessa all'impegno ed alle responsabilità assunte nei diversi incarichi, fatta eccezione per la figura di Amministratore Delegato della Capogruppo.

Le Politiche 2015 hanno previsto, ai sensi di Statuto, una ulteriore remunerazione, sempre quale componente fissa, ai componenti del Comitato Esecutivo, nonché degli ulteriori Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, remunerazione da commisurarsi alle responsabilità, ai compiti e alla frequenza delle riunioni dei singoli Organi e Comitati: il riferimento a tali oggettivi parametri ha consentito di fornire adeguata motivazione e trasparenza degli emolumenti conferiti, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

¹⁸ Del rapporto variabile su fisso relativo al contratto individuale dell'Amministratore Delegato della Capogruppo si riferisce al par. 3.2.1

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

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

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

Nel corso dell’esercizio: l’Assemblea dei Soci e il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo non hanno assunto deliberazioni in merito ai compensi degli Amministratori e dei Sindaci, già in precedenza determinati - rispettivamente - in occasione del rinnovo dell’Organo consiliare deliberato dall’Assemblea del 30 settembre 2013 e in occasione del rinnovo dell’Organo di Controllo deliberato dall’Assemblea del 30 aprile 2014.

Per quanto concerne le determinazioni in materia di compensi degli esponenti aziendali da parte delle Assemblee dei Soci e dei Consigli di Amministrazione con riferimento alle Banche controllate del Gruppo si fa presente quanto segue:

- l’Assemblea ordinaria dei soci di Banca Carige Italia S.p.A. ha deliberato in data 8/4/2015 il rinnovo del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, determinando i compensi degli Amministratori e dei Sindaci;
- l’Assemblea ordinaria dei soci di Creditis Servizi Finanziari S.p.A. ha deliberato in data 8/4/2015 il rinnovo del Collegio Sindacale, determinando i compensi dei Sindaci.

3.2.1 Remunerazione dell’Amministratore Delegato della Capogruppo

L’Amministratore Delegato, in carica con decorrenza 5 novembre 2013, è stato individuato come esponente del Personale più rilevante. E’ stato remunerato con una remunerazione fissa stabilita dall’Assemblea ed integrata dal Consiglio ai sensi dell’art. 2389 del Codice Civile. L’interessato ha avuto un adeguamento retributivo nel corso del 2015, successivamente alla rivisitazione del contratto individuale ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, Sezione VII, par. 1., deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 4/8/2015, su proposta del Comitato di Remunerazione riunitosi nelle sedute del 31/7/2015 e del 4/8/2015. L’analisi, che ha condotto all’adeguamento, è stata supportata dalla Consulenza e ha considerato diversi fattori:

- benchmarking: analisi del posizionamento dell’emolumento fisso rispetto a gruppi di peers;
- crescente complessità gestionale organizzativa del Gruppo Carige;
- necessità di retention nella delicata fase di turnaround in un mercato degli executive molto fluido e rischioso in termini di turnover delle risorse.

Le analisi sono state effettuate con il supporto di qualificate società di consulenza che ne hanno verificato la sostenibilità gestionale, economica e finanziaria¹⁹.

¹⁹ La manovra è stata inoltre presentata al Joint Supervisory Team di Banca Centrale Europea.

Nell'ambito della rivisitazione contrattuale è stata prevista inoltre una rimodulazione del Sistema Incentivante di Lungo Termine riservato all'Amministratore Delegato di Banca Carige S.p.a. con riparametrazione in senso riduttivo dell'emolumento inizialmente pattuito da erogare, al raggiungimento di obiettivi quantitativi, coerenti con il Risk Appetite Framework di Gruppo, e qualitativi. In tal senso il rapporto variabile su fisso del 2015 è comunque rimasto nei limiti fissati dalle Politiche di Remunerazione.

Gli indicatori ad obiettivo, identificati anche sulla base di valutazioni emerse a seguito di colloqui con il JST di BCE, sono stati fissati dallo stesso Consiglio di Amministrazione di Carige del 4/8/2015 in coerenza con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione 2015. L'eventuale riconoscimento dell'Emolumento Variabile nella misura del 100% è stato subordinato al rispetto integrale di tutti i seguenti indicatori:

- Indicatore di adeguatezza patrimoniale (CET1 ratio a fine 2015 pari almeno al 12,64%);
- Coefficiente di copertura della liquidità (LCR a fine 2015 pari almeno al 123,7%);
- Utile Risk Adjusted (Utile operatività corrente al lordo delle imposte/RWA 2015) per l'esercizio 2015 pari almeno allo 0,24%);
- Giudizio di rischio di conformità operativa "basso" sui processi aziendali di Gruppo e sul processo di pertinenza dell'Amministratore Delegato.

In relazione all'impianto di obiettivi sopra delineato, le previsioni di un risultato dell'operatività corrente al lordo delle imposte non positivo per l'esercizio 2015 con il conseguente mancato raggiungimento dell'obiettivo di redditività, determinano l'impossibilità di procedere al pagamento dell'emolumento variabile, a prescindere dal raggiungimento degli altri obiettivi. La previsione di soglie minime di raggiungimento di obiettivi che determinino l'erogazione dell'Emolumento Variabile in misura proporzionale al grado di raggiungimento degli stessi prevista dal contratto individuale è risultata, quindi, ininfluente.

La corresponsione di un eventuale emolumento variabile risulterebbe, peraltro, incoerente con la restrizione al pagamento dei dividendi in esito allo SREP 2015 condotto in Banca Carige da BCE.

Ai fini di bilancio si provvederà a contabilizzare una ripresa di valore a valere su quanto precedentemente accantonato in relazione alla probabile (in allora) futura erogazione dell'Emolumento Variabile in questione.

Si informa infine che il 4/5/2015 si è provveduto all'assegnazione all'Amministratore Delegato della seconda tranche di "unit" che sono state convertite in azioni, tenendo conto dell'effetto diluitivo dell'aumento di Capitale intervenuto nel corso del mese di Luglio 2014, quale compenso una tantum differito pattuito per l'accettazione della carica e dei poteri, all'atto dell'assunzione.

3.3 Interventi retributivi nell'anno 2015 per il restante personale

I principali interventi del 2015 sono stati effettuati nel rispetto delle previsioni di Budget tenendo conto del sistema di deleghe e poteri in atto che hanno previsto il coinvolgimento dei diversi organi amministrativi e le funzioni competenti per materia che ne hanno verificato la conformità rispetto alla normativa, interna ed esterna.

Per il monitoraggio delle politiche e prassi retributive il Gruppo Carige si è avvalso del supporto di qualificate consulenze esterne.

Gli interventi retributivi sono stati posti in essere tenendo conto dei benchmark retributivi di settore al fine di garantire un posizionamento competitivo rispetto al mercato e un'attenta verifica dell'equità interna, nonché della compatibilità con i costi del Personale.

Gli interventi retributivi sulla **componente fissa** sono stati volti a:

- ✓ colmare i gap retributivi su singole posizioni per le quali si prevedono inquadramenti minimi ai sensi della contrattazione nazionale o delle prassi aziendali ed effettuati (sono stati effettuati avanzamenti al grado superiore e corresponsioni di assegni ad personam per circa 430 risorse);
- ✓ mantenere inalterata motivazione e soddisfazione, nonché valorizzare la professionalità per alcune categorie di personale (ad esempio Private Bankers), prevedendo un mix di strumenti di riconoscimento che si sono estrinsecati nell'avanzamento al grado superiore e/o nella corresponsione di somme integrative della remunerazione fissa, di norma periodiche a

riconoscimento della professionalità e della posizione. Tali somme sono legate anche alla stipula di patti di durata minima e/o di non concorrenza soggetti a clausole di restituzione, nonché penali aggiuntive in caso di violazione del patto. Le somme collegate alla durata minima in costanza di posizione alla fine del periodo di pattuizione possono confluire nella Remunerazione fissa;

- ✓ adeguare la remunerazione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, prevedendo un adeguamento dell'indennità di posizione collegata al ruolo ricoperto e prevista nell'ambito di fasce stabilite dalle Politiche di Remunerazione.

Ferma restando, come già precisato, la mancata attivazione dei Sistemi Incentivanti per l'anno 2015 per il restante personale dipendente del Gruppo gli interventi sulla **componente variabile** hanno riguardato l'attribuzione di un riconoscimento una tantum di entità non superiore al 5% della Retribuzione annua lorda per circa 700 risorse (nessuno tra il Personale più Rilevante) che si sono distinte per lo straordinario impegno profuso nell'ultimo anno e per l'apporto lavorativo costante, anche al di fuori dell'orario di lavoro.

Infine si segnala che l'accordo sindacale del 30/9/2014, nel ristrutturare e contenere le retribuzioni variabili contrattualmente fissate e nell'eliminare poste retributive legate ad esempio alle prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi, ha previsto il riconoscimento compensativo di un importo una tantum, riservato ad Aree Professionali e Quadri Direttivi, subordinato al raggiungimento di obiettivi di redditività così come definiti dall'accordo stesso.

L'erogazione è stata effettuata nel mese di giugno 2015 ed ha riguardato le Aree Professionali e i Quadri Direttivi del Gruppo.

Il Gruppo Carige ha rispettato il "requisito combinato di riserva di capitale" stabilito dalle pertinenti disposizioni della circolare della Banca d'Italia n. 285/2013.

4. Compensi di inizio e fine rapporto corrisposti al Personale più Rilevante

Nel corso del 2015 si sono verificate n. 5 cessazioni di personale dipendente nell'ambito del Perimetro del Personale più Rilevante di cui n.4 tra il Personale Più rilevante della Capogruppo e n.1 delle Banche/Società Controllate.

Si è trattato di n. 2 dimissioni²⁰, n. 2 cessazioni anticipata dal rapporto di lavoro e n. 1 per fine del termine del contratto di lavoro

Nel caso della cessazione di n. 1 Personale più Rilevante la Capogruppo si è avvalsa del regime di deroga di cui al par. 2.2.3, punto 1 delle Disposizioni di Vigilanza, recepito nel documento "Criteri e limiti per la determinazione dei compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica".

Per n. 1 personale rilevante è stata pattuita, già nel corso dell'anno 2013, in sede di conciliazione giudiziale, l'erogazione di una somma - comunque inferiore al preavviso contrattuale in ordine alla risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa aziendale senza giustificato motivo -quale corrispettivo della stipula di un patto di non concorrenza.

Per l'Amministratore Delegato di Banca Carige e per il Direttore Generale di Banca Cesare Ponti sono in essere due pattuizioni di Golden Parachute che sono state redatte in conformità alle regole approvate dall'Assemblea dei Soci 2015 nel documento "Criteri e limiti per la determinazione dei compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica".

Nel corso del 2015 è stato corrisposto il "welcome bonus" pro-quota collegato all'assunzione del nuovo Direttore Generale di Banca Cesare Ponti, in relazione a quanto previsto dal contratto individuale.

²⁰ Tra le dimissioni quelle di n. 1 Dirigente di Banca Carige, che ricopriva anche la carica dell'Amministratore Delegato di Banca Cesare Ponti.

Parte II: Descrizione analitica dei compensi corrisposti

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Obblighi di informativa al pubblico ex art. 450 CRR lettera g): Personale più rilevante - Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per aree di business

Codice ABI della banca/gruppo bancario **6175**

Denominazione banca/gruppo bancario **GRUPPO BANCA CARIGE**

Periodo di riferimento **2015**

	Linee di attività					Totale
	Componenti dell'organo di Amministrazione (1)	Investment Banking (2)	Retail banking (3)	Altre Funzioni aziendali (4)	Funzioni aziendali di controllo	
Numero di persone	56	3	24	22	6	111
Remunerazione totale (in €) (5)	5.495.519,04	618.548,94	2.650.941,68	2.702.138,75	598.537,81	12.065.686,22
di cui: remunerazione variabile totale (in €)	(6) 473.549,57	-	6.000,00	24.833,00	1.500,00	505.882,57

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

(2) Investment Banking è rappresentato dall'Area Finanza

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

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

(5) Fisso+Variabile+Benefit

(6) Fair Value degli strumenti finanziari assegnati all'Amministratore Delegato in data 4 Maggio 2015. Il costo contabilizzato a titolo di onere del personale per il 2015 è pari a € 177.141,92 ed è relativo alla 2° tranche dell'incentivo differito una tantum per l'accettazione della carica e dei poteri di AD.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Obblighi di informativa al pubblico ex art. 450 CRR lettera h): Personale più rilevante Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per membri dell'Organo di amministrazione, alta dirigenza e altro personale più rilevante

Codice ABI della banca/gruppo bancario

6175

Denominazione banca/gruppo bancario

GRUPPO BANCA CARIGE

Periodo di riferimento

2015

		Categoria di Personale			
		Componenti dell'organo di Amministrazione (1)	Alta Dirigenza (2)	Altro Personale Più Rilevante (3)	Totale
Sub	Numero di persone	56	13	42	111
i)	Remunerazione fissa totale (in €)	5.495.519,04	2.146.148,14	4.424.019,04	12.065.686,22
i)	Numero di beneficiari	56	13	42	111
i)	Remunerazione variabile totale (in €)	473.549,57	23.333,00	9.000,00	505.882,57
i)	Numero di beneficiari	1	1	6	8
ii)	di cui: variabile in contanti	0	23.333,00	9.000,00	32.333,00
ii)	di cui: variabile in azioni e strumenti collegati	0	0	0	0
ii)	di cui: variabile in altri strumenti finanziari	(4) 473.549,57	0	-	473.549,57
ii)	Remunerazione differita esistente riconosciuta in anni precedenti e non nell'anno di riferimento (in €)	0	0	0	0
iii)	di cui: quote attribuite	0	0	0	0
iii)	di cui: quote non attribuite	0	0	0	0
iii)	Remunerazione differita riconosciuta pagata nel corso dell'esercizio (in €)	0	0	0	0
iv)	di cui: importi ridotti per correzioni performance	0	0	0	0
iv)	Pagamenti effettuati per trattamento di inizio rapporto (Welcome bonus) (5)	(4) 473.549,57	(5) 23.333,00	0	496.882,57
v)	Numero di beneficiari	1	1	0	2
v)	Pagamenti effettuati per la cessazione anticipata dei rapporti di lavoro (Golden Parachute)	0	0	0	0
v)	Numero di beneficiari	0	0	0	0
v)	Pagamenti riconosciuti per la cessazione anticipata dei rapporti di lavoro (Golden Parachute)	0	0	0	0
vi)	Numero di beneficiari	0	0	0	0
vi)	Importo più elevato per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro di una singola persona (in €)	0	0	0	0

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

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

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

(4) Fair Value degli strumenti finanziari assegnati alla data del 4 Maggio 2015 relativo alla 2° tranche dell'incentivo differito Una Tantum per l'accettazione della carica e dei poteri di AD calcolato sulla base del prezzo dell'azione Carige a quella data (0,0713 €)

(5) Corresponsione pro quota (1/12) Welcome Bonus per neo DG Banca Cesare Ponti.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

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

Codice ABI della banca/gruppo bancario

6175

Denominazione banca/gruppo bancario

GRUPPO BANCA CARIGE

Periodo di riferimento

2015

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

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Obblighi di informativa al pubblico ex art. 450 CRR lett. j): Personale più rilevante

Codice ABI della banca/gruppo bancario

6175

Denominazione banca/gruppo bancario

GRUPPO BANCA CARIGE

Periodo di riferimento

2015

	Remunerazione complessiva
Membri Organo di Amministrazione	
Presidente CdA Banca Carige - CASTELBARCO ALBANI Cesare	728.735,29
Vice Presidente CdA Banca Carige - REPETTO Alessandro	369.494,33
Amministratore Delegato Banca Carige - MONTANI Piero Luigi	1.730.865,45 (1)
Consigliere - ANSELMI Beniamino	108.735,39
Consigliere - BONNET Jerome Gaston Raymond	67.499,96
Consigliere - BONSIGNORE Luca (cessato)	41.344,36
Consigliere - CHECCONI Remo Angelo	148.485,23
Consigliere - CHRISTILLIN Evelina	86.250,02
Consigliere - CUOCOLO Lorenzo (cessato)	117.541,24
Consigliere - GARSUAULT Philippe Marie Michel	160.249,94
Consigliere - MACCIO' Marco	54.293,70
Consigliere - PESCIONE Guido	67.749,96
Consigliere - PROVAGGI Giampaolo	90.918,70
Consigliere - ROFFINELLA Lorenzo	97.287,64
Consigliere - VASCO Elena	76.500,04
Consigliere - VENUTI Lucia	89.000,04
Consigliere - WATTECAMPS Philippe	67.249,96
Consigliere - ZAMPINI Giuseppe (cessato)	36.752,69

(1) La Remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato per l'anno 2015 è formata da un compenso fisso pari € 1.250.000, da benefit valorizzati in € 7.316, e dal Fair Value degli strumenti finanziari relativo alla 2° tranche dell'incentivo differito una tantum per l'accettazione della carica e dei poteri assegnati all'Amministratore Delegato in data 4 Maggio 2015 (prezzo azione 0,0713), il cui controvalore a quella data era pari € 473.549,57. Il costo contabilizzato a bilancio titolo di onere del personale per il 2015 è pari a € 177.141,92

Prospetti sulle remunerazioni conformi a quanto previsto da: delibera Consob 11971/1999 e successive modifiche (seconda parte della sezione II dello schema 7-bis)

Tabella – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali ed ai Dirigenti con Responsabilità strategica

SOGGETTO		DESCRIZIONE CARICA		COMPENSI (in migliaia di euro)									
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Consiglio di Amministrazione:													
Cesare Castelbarco Albani	Presidente	1/1 - 31/12	*	300									
	Consigliere	1/1 - 31/12	*	59									
				di cui, medaglie: 6,5									
				rimborsi spese: 17,5									
	Presidente Comitato Esecutivo	1/1 - 31/12	*	39									
				di cui, medaglie: 6		6							
				rimborsi spese: 15		15							
	Presidente Comitato Nomine	1/1 - 3/3		2									
				di cui, rimborsi		1							
	Compensi nella società che redige il bilancio				359	41					400		
Compensi da controllate e collegate				330	(1)					330			
TOTALE				689	41					730			
Alessandro Repetto													
Vice Presidente	Vice Presidente	1/1 - 31/12	*	150									
	Consigliere	1/1 - 31/12	*	59									
				di cui, medaglie: 6,5									
				rimborsi spese: 17,5									
	Membro Comitato Esecutivo	1/1 - 31/12	*	40									
				di cui, medaglie: 7		7							
				rimborsi spese: 15		15							
	Compensi nella società che redige il bilancio				209	40					249		
	Compensi da controllate e collegate				121	(2)					121		
	TOTALE				330	40					370		

SOGGETTO		DESCRIZIONE CARICA		COMPENSI (in migliaia di euro)								
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Piero Luigi Montani	Amministratore Delegato e Membro Comitato Esecutivo	1/1 - 31/12	*	1250								
Compensi nella società che redige il bilancio				1250				7		1257	473	
Compensi da controllate e collegate				(3)								
TOTALE				1250				7		1257	473	
Beniamino Anselmi	Consigliere	28/5 - 31/12	*	41								
				di cui, medaglie: 3,5								
				rimborsi spese: 16,5								
	Presidente Comitato Rischi	16/6 - 31/12	*	12								
				di cui rimborsi 6,5								
	Presidente Comitato Remunerazione	16/6 - 31/12	*	5								
				di cui rimborsi 2,5								
Compensi nella società che redige il bilancio				41	17					58		
Compensi da controllate e collegate				(4)						51		
TOTALE				92	17					109		
Jerome Bonnet	Consigliere	1/1 - 31/12	*	68								
				di cui medaglie: 5,0								
				rimborsi spese: 27,5								
Compensi nella società che redige il bilancio				68						68		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				68						68		
Luca Bonsignore	Consigliere	1/1 - 27/5		29								
				di cui, medaglie: 1,0								
				rimborsi spese: 13,0								
	Membro Comitato Rischi	1/1 - 27/5		9								
				di cui rimborsi 5								
	Membro Comitato Remunerazione	1/1 - 27/5		4								
				di cui rimborsi 2								
Compensi nella società che redige il bilancio				29	13					42		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				29	13					42		

SOGGETTO		DESCRIZIONE CARICA		COMPENSI (in migliaia di euro)								
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Remo Angelo Checconi	Consigliere	1/1 - 31/12	*	58								
				di cui, medaglie: 6,0								
				rimborsi spese: 17,5								
	Membro Comitato Esecutivo	1/1 - 31/12	*		39							
					di cui, medaglie 7							
					rimborsi spese: 15							
	Membro Comitato Nomine	1/1 - 3/3			2							
					di cui, rimborsi 1							
Compensi nella società che redige il bilancio				58	41					99		
Compensi da controllate e collegate				50	(5)					50		
TOTALE				108	41					149		
Evelina Christillin	Consigliere	1/1 - 31/12	*	67								
				di cui, medaglie: 5,0								
				rimborsi spese: 27,5								
	Membro Comitato Remunerazione	1/1 - 31/12	*		10							
					di cui, rimborsi 5							
	Membro Comitato Nomine	1/1 - 31/12	*		9							
					di cui, rimborsi 5							
Compensi nella società che redige il bilancio				67	19					86		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				67	19					86		
Lorenzo Cuocolo	Consigliere	1/1 - 27/5		24								
				di cui, medaglie: 3,0								
				rimborsi spese: 7,0								
	Presidente Comitato Rischi	1/1 - 27/5			9							
					di cui, rimborsi 5							
	Presidente Comitato Remunerazione	1/1 - 27/5			4							
					di cui, rimborsi 2							
Compensi nella società che redige il bilancio				24	13					37		
Compensi da controllate e collegate				81	(6)					81		
TOTALE				105	13					118		

SOGGETTO		DESCRIZIONE CARICA		COMPENSI (in migliaia di euro)								
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Philippe Marie Michel Garsault	Consigliere	1/1 - 31/12	*	66								
				di cui, medaglie: 4,0								
				rimborsi spese: 27,5								
	Membro Comitato Rischi	1/1 - 31/12	*		21							
					di cui, rimborsi	12						
	Membro Comitato Remunerazione	1/1 - 31/12	*		10							
					di cui, rimborsi	5						
	Membro Comitato Nomine	1/1 - 31/12	*		9							
					di cui, rimborsi	5						
Compensi nella società che redige il bilancio				66	40					106		
Compensi da controllate e collegate				54	(7)					54		
TOTALE				120	40					160		
Marco Macciò	Consigliere	28/5 - 31/12	*	34								
				di cui, medaglie: 3,0								
				rimborsi spese: 10,0								
	Membro Comitato Esecutivo	16/6 - 31/12	*		20							
					di cui, medaglie:	3						
					rimborsi spese:	8						
Compensi nella società che redige il bilancio				34	20					54		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				34	20					54		
Guido Pescione	Consigliere	1/1 - 31/12	*	68								
				di cui, medaglie: 5,0								
				rimborsi spese: 27,5								
Compensi nella società che redige il bilancio				68						68		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				68						68		

SOGGETTO		DESCRIZIONE CARICA		COMPENSI (in migliaia di euro)								
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giampaolo Provaggi	Consigliere	28/5 - 31/12	*	34								
				di cui, medaglie: 3,0								
				rimborsi spese: 10,5								
	Membro Comitato Esecutivo	16/6 - 31/12	*		21							
					di cui, medaglie: 3							
					rimborsi spese: 8							
Compensi nella società che redige il bilancio				34	21					55		
Compensi da controllate e collegate				36	(8)					36		
TOTALE				70	21					91		
Lorenzo Roffinella	Consigliere	1/1 - 31/12	*	59								
				di cui, medaglie: 6,0								
				rimborsi spese: 17,5								
	Membro Comitato Rischi	1/1 - 31/12	*		21							
					di cui, medaglie: 12,5							
	Membro Comitato Remunerazione	1/1 - 31/12	*		10							
					di cui, rimborsi 5							
	Presidente Comitato Nomine	3/3 - 31/12	*		7							
					di cui, rimborsi 4							
Compensi nella società che redige il bilancio				59	38					97		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				59	38					97		
Elena Vasco	Consigliere	1/1 - 31/12	*	68								
				di cui, medaglie: 5,5								
				rimborsi spese: 27,5								
	Membro Comitato Nomine	1/1 - 31/12			9							
					di cui, rimborsi 5							
Compensi nella società che redige il bilancio				68	9					77		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				68	9					77		

SOGGETTO		DESCRIZIONE CARICA		COMPENSI (in migliaia di euro)								
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Lucia Venuti	Consigliere	1/1 - 31/12	*	68								
				di cui, medaglie: 5,0								
				rimborsi spese: 27,5								
	Membro Comitato Rischi	1/1 - 31/12	*		21		12,5					
Compensi nella società che redige il bilancio				68	21					89		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				68	21					89		
Philippe Wattecamps	Consigliere	1/1 - 31/12	*	67								
				di cui, medaglie: 4,5								
				rimborsi spese: 27,5								
				67						67		
Compensi nella società che redige il bilancio				67						67		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				67						67		
Giuseppe Zampini	Consigliere	1/1 - 27/5		23								
				di cui, medaglie: 1,5								
				rimborsi spese: 7,0								
	Membro Comitato Esecutivo	1/1 - 27/5			14		1					
				di cui, medaglie:								
				rimborsi spese: 6								
Compensi nella società che redige il bilancio				23	14					37		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				23	14					37		
Stefano Lunardi	Presidente Collegio Sindacale	1/1 - 31/12	**	125								
				di cui, medaglie: 12,5								
				rimborsi spese: 22,5								
				125						125		
Compensi nella società che redige il bilancio				125						125		
Compensi da controllate e collegate				75	(9)					75		
TOTALE				200						200		
Maddalena Costa	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12	**	92								
				di cui, medaglie: 9,5								
				rimborsi spese: 22,5								
				92						92		
Compensi nella società che redige il bilancio				92						92		
Compensi da controllate e collegate				38	(10)					38		
TOTALE				130						130		

SOGGETTO		DESCRIZIONE CARICA		COMPENSI (in migliaia di euro)								
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Vittorio Rocchetti	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12	**	94								
				di cui, medaglie: 11,5								
				rimborsi spese: 22,5								
Compensi nella società che redige il bilancio				94						94		
Compensi da controllate e collegate				38	(11)					38		
TOTALE				132						132		
Dirigenti con responsabilità strategiche: (*)												
Compensi nella società che redige il bilancio				1814				117		1931		
Compensi da controllate e collegate				22						22		
TOTALE				1836				117		1953		

* Assemblea approvazione
Bilancio al 31/12/2015

** Assemblea approvazione
Bilancio al 31/12/2016

(*) Dati aggregati

1. Di cui,

- Euro 265 mila (di cui Euro 5 mila medaglie ed Euro 10 mila rimborsi spese) per la carica di Presidente della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 31/12;
- Euro 32 mila (di cui Euro 2,5 mila medaglie) per la carica di Vice Presidente della Cassa di Risparmio di Carrara S.p.A. dall'1/1 al 13/12;
- Euro 33 mila (di cui Euro 3 mila medaglie) per la carica di Vice Presidente della Banca Cesare Ponti S.p.A. dall'1/1 al 31/12.

2. Di cui,

- Euro 50 mila (di cui Euro 5 mila medaglie ed Euro 10 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 31/12;
- Euro 39 mila (di cui Euro 3 mila medaglie) per la carica di Vice Presidente dall'1/1 al 22/11 della Cassa di Risparmio di Savona S.p.A.;
- Euro 32 mila (di cui Euro 2 mila medaglie) per la carica di Presidente del Centro Fiduciario S.p.A. dall'1/1 al

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

- Euro 49 mila (di cui Euro 4 mila medaglie ed Euro 10 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 31/12;
- Euro 23 mila (di cui Euro 0,5 mila medaglie) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Cassa di Risparmio di Savona S.p.A. dall'1/1 al 22/11;
- Euro 22 mila (di cui Euro 2 mila medaglie) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Cesare Ponti S.p.A. dall'1/1 al 31/12;
- Euro 12 mila (di cui Euro 2 mila medaglie) per la carica di Consigliere di Amministrazione del Centro Fiduciario S.p.A. dall'1/1 al 31/12.

4. Di cui,

- Euro 41 mila (di cui Euro 3 mila medaglie ed Euro 12,5 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Carige Italia S.p.A.
- Euro 10 mila (di cui Euro 1 mila medaglie) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Cesare Ponti S.p.A. dal 23/7 al 31/12;

5. Di cui:
- Euro 50 mila (di cui Euro 4,5 mila medaglie ed Euro 10 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 31/12
6. Di cui,
- Euro 62 mila (di cui Euro 3,5 mila medaglie ed Euro 7 mila rimborsi spese) per la carica di Vice Presidente della Banca Carige Italia S.p.A. dall'8/4 al 31/12
 - Euro 19 mila (di cui Euro 2 mila medaglie) per la carica di Vice Presidente della Autostrada dei Fiori S.p.A. dall'1/1 al 31/12;
7. Di cui,
- Euro 54 mila (di cui Euro 2 mila medaglie ed Euro 17 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 31/12
8. Di cui.
- Euro 36 mila (di cui Euro 3 mila medaglie ed Euro 7 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Carige Italia S.p.A.
9. Di cui
- Euro 43 mila (di cui Euro 3 mila medaglie ed Euro 7 mila rimborsi spese) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Banca Carige Italia S.p.A.
 - Euro 18 mila (di cui Euro 3 mila medaglie) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Banca Cesare Ponti S.p.A. dall'1/1 al 31/12
 - Euro 7 mila per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Creditis Servizi Finanziari S.p.A. dall'8/4 al 31/12
 - Euro 0,6 mila per la carica di Sindaco effettivo del Centro Fiduciario CF S.p.A. dall'1/10 al 31/12
 - Euro 4,5 mila per la carica di Sindaco effettivo della Columbus Carige Immobiliare S.p.A. dall'1/1 al 31/12
 - Euro 2 mila per la carica di Sindaco effettivo della Carige Covered Bond S.r.l. dall'1/1 al 31/12
10. Di cui
- Euro 33 mila (di cui Euro 3 mila medaglie ed Euro 7 mila rimborsi spese) per la carica di Sindaco effettivo della Banca Carige Italia S.p.A. dall'8/4 al 31/12;
 - Euro 5 mila per la carica di Sindaco effettivo della Creditis Servizi Finanziari S.p.A. dall'8/4 al 31/12
11. Di cui
- Euro 33 mila (di cui Euro 3,5 mila medaglie ed Euro 7 mila rimborsi spese) per la carica di Sindaco effettivo della Banca Carige Italia S.p.A. dall'8/4 al 31/12;
 - Euro 5 mila per la carica di Sindaco effettivo della Creditis Servizi Finanziari S.p.A. dall'8/4 al 31/12
12. Di cui
- Fair Value degli strumenti finanziari assegnati alla data del 4 Maggio 2015 relativo alla 2° tranche dell'incentivo differito Una Tantum per l'accettazione della carica e dei poteri, calcolato sulla base del prezzo dell'azione Carige a quella data (0,0713 €)
- Il costo contabilizzato a titolo di onere del personale per il 2015 è pari a € 177.141

TABELLA 3: PIANI DI INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (in migliaia di euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (in migliaia di euro)	Fair value (in migliaia di euro)
Piero Luigi Montani	Amministratore Delegato (dal 5/11/2013)												
PERFORMANCE UNIT													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2013-2015 ⁽¹⁾								1.972.201			
					UNIT						UNIT		
		Piano Incentivo UT			⁽²⁾ 6.641.649	473	2015	04/05/2015	€ 0,0713				€ 177
(III) Totale													€ 177

(1) Non si sono verificati i presupposti per l'erogazione dell'incentivo previsto relativo alla performance del piano in questione

(2) N° di strumenti finanziari assegnati a seguito della corresponsione della seconda tranche del Piano collegato all'incentivo una tantum

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	

ALTRI DIRIGENTI STRATEGICI			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015 ⁽¹⁾	€ -	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			€ -						

(1) Nel corso del 2015 non è stato attivato alcun sistema di incentivazione a livello di Gruppo e pertanto nel corso dell'anno non sono stati attribuiti strumenti finanziari ad alcun soggetto destinatario del suddetto sistema.

Tabella 4 – Informativa sulle Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (a)	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
CASTELBARCO ALBANI Cesare Possesso indiretto (Castelfin Srl)	Presidente	CARIGE S.p.A.	6.681	46.767 (b)	=	53.448
REPETTO Alessandro	Vice Presidente	CARIGE S.p.A.	287	4.713	=	5.000
MONTANI Piero Luigi	Amministratore Delegato	CARIGE S.p.A.	66.416	248.416 (c)	110.000	204.832
BONSIGNORE Luca	Consigliere fino al 27/5/2015	CARIGE S.p.A.	=	7.000	=	7.000
CHECCONI Remo Angelo	Consigliere	CARIGE S.p.A.	276	1.932	=	2.208
CUOCOLO Lorenzo	Consigliere fino al 27/5/2015	CARIGE S.p.A.	=	9.000	=	9.000
MACCIO' Marco Possesso indiretto (coniuge)	Consigliere dal 28/5/2015	CARIGE S.p.A. CARIGE S.p.A.	109 222	763 1.554	= =	872 1.776
ROFFINELLA Lorenzo	Consigliere	CARIGE S.p.A.	996	6.972	=	7.968
ZAMPINI Giuseppe Possesso indiretto (coniuge)	Consigliere fino al 27/5/2015	CARIGE S.p.A.	3.348	=	=	3.348
LUNARDI Stefano	Presidente del Collegio Sindacale	CARIGE S.p.A.	5.028	14.651	1.682	17.997

Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

N. DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
4	CARIGE S.p.A.	2.929	19.830	1.622	21.137

(a) Azioni ordinarie all'esito dell'operazione di raggruppamento effettuata in data 18/5/2015

(b) Azioni ordinarie rivenienti dall'esercizio dei diritti di opzione spettanti in relazione all'operazione di aumento di capitale di € 850.000.000,00 effettuata nel corso del 2015

(c) di cui n. 66.416 azioni ordinarie (ricalcolate tenuto conto dell'operazione di raggruppamento effettuata in data 18/5/2015) rivenienti dalla conversione delle *Unit* assegnate all'Amministratore Delegato avvenuta in data 4/5/2015 in conformità a quanto previsto dal Piano di *Unit* della Banca e n. 182.000 azioni ordinarie rivenienti dall'esercizio dei diritti di opzione spettanti in relazione all'operazione di aumento di capitale di € 850.000.000,00 effettuata nel corso del 2015

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

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

Definizioni

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

Disposizioni di Vigilanza

Disposizioni di Vigilanza vigenti di Banca d'Italia – Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 – 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”.

Testo Unico della Finanza (TUF)

Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58.

Personale Più Rilevante

Personale individuato tra le categorie di soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo Carige, ai sensi del Regolamento UE n. 604/2014, così come definito dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza.

Dirigenti con responsabilità strategiche

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

Comitato Remunerazione

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

Piani

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

Performance Unit (piani di)

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

Azioni

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

Vesting Period

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

Lock up (clausole di)

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

Regolamento Emittenti

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

PREMESSA

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

I Piani di compensi basati su strumenti finanziari comportano l'erogazione a favore dei destinatari di un compenso variabile nel tempo, la cui misura è determinata in base all'attribuzione di un determinato numero di Strumenti Finanziari, che possono configurarsi come azioni ordinarie Banca Carige S.p.A., strumenti collegati al valore dell'azione ordinaria Banca Carige S.p.A. Pertanto i piani risultano qualificabili come piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art.114-bis, comma 1 del TUF. Inoltre, i piani sono da considerarsi "di particolare rilevanza" in quanto rivolti, tra gli altri, all'Amministratore Delegato della Capogruppo, a soggetti che svolgono funzioni di direzione e a dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo, nonché a personale individuato tra le categorie di soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo Carige, ai sensi del Regolamento UE n. 604/2014, così come definito dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza.

I Piani sono sottoposti all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015.

I piani in questione riguardano la possibile attivazione di un sistema collegato ad un piano di incentivazione di breve e/o di lungo periodo la cui struttura della remunerazione variabile prevede, in linea con i principi espressi nelle Disposizioni di Vigilanza in materia:

- il differimento di una quota della componente variabile della remunerazione collegata ai sistemi incentivanti pari almeno al 40%
- l'attribuzione di strumenti finanziari per una quota pari ad almeno il 50% della stessa retribuzione variabile, prevedendo per essa un adeguato periodo di mantenimento al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di medio-lungo termine della Banca.

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

1. SOGGETTI DESTINATARI

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

Amministratore Delegato della Capogruppo Banca CARIGE S.p.A.

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

I potenziali destinatari dei piani sono stati individuati nell'ambito del Personale Più Rilevante del Gruppo, ove rientrano anche i Dirigenti con responsabilità strategica.

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

a) Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

La sezione non risulta applicabile

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

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

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

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

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

Sono stati individuati n. 10 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Dirigenti di Livello 1 di staff o di linea), facenti parte del Personale Più Rilevante, così come individuati al Consiglio di Amministrazione sulla base dell'inerente Regolamento UE n. 604/2014 attuativo della Direttiva UE c.d. "CRD IV".

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

La sezione non risulta applicabile

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

La sezione non risulta applicabile

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

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

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

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

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

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

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

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

In relazione alle indicazioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza, la struttura della componente variabile per il Personale Più Rilevante delle Banche del Gruppo prevede l'utilizzo di strumenti di incentivazione che verranno erogati in parte a "pronti" (in denaro e in azioni e /o performance unit) e in parte differiti (in denaro ed in azioni e/o performance unit). Il sistema prevede che una quota della componente variabile incentivante pari ad almeno il 40% sia differita nel tempo mediante l'erogazione in denaro e l'utilizzo di azioni e/o performance unit.

Criteri di definizione dell'orizzonte temporale

Il Piano collegato al bonus annuale potenzialmente attivabile è definito per supportare la realizzazione degli obiettivi di budget annuale.

Il piano collegato al bonus pluriennale potenzialmente attivabile è definito per supportare gli obiettivi di medio/lungo termine del Piano Strategico.

L'erogazione potenziale del bonus può avvenire in parte in denaro e in azioni e/o performance unit, comunque nell'anno successivo a quello della misurazione della performance e in parte differito in denaro e in azioni e/o performance unit in un periodo triennale successivo all'anno di attribuzione delle quote up front. Qualora l'eventuale componente variabile da erogare rappresenti un importo particolarmente elevato l'orizzonte di differimento sarà almeno quinquennale.

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

Per il dettaglio delle informazioni inerenti ai Piani in proposta o in essere, si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione, redatta i sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti.

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

l'indicazione dei fattori, anche in termini di performance, e dei criteri utilizzati per individuare le particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi basati su strumenti finanziari;

il modo in cui tali modalità sono state individuate in relazione agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti con responsabilità strategiche, alle altre specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono previsti piani con particolari condizioni, o di collaboratori sia della società quotata sia delle relative società in rapporto di controllo;

le ragioni alla base della scelta degli specifici compensi previsti nei medesimi piani, anche in relazione al raggiungimento degli individuati obiettivi di lungo periodo.

Per il dettaglio delle informazioni inerenti ai Piani in proposta, si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione, redatta i sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti.

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

Fattori considerati per decidere l'entità dei compensi

Tengono conto:

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

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

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

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

Il piano/i non prevede/prevedono l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritto.

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

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

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

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

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

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

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

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

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

Le attività di gestione operativa conseguenti all'attuazione dei Piani sono affidate al Personale della Capogruppo Banca Carige S.p.A.

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

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

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

I Piani basati su azioni hanno per oggetto l'assegnazione gratuita di azioni. Le azioni oggetto dei Piani saranno rese disponibili utilizzando azioni ordinarie della Capogruppo I Piani di Performance Unit in essere non prevedono l'assegnazione fisica di strumenti finanziari, ma l'erogazione in denaro di compensi variabili differiti, basati sul

controvalore di azioni virtuali (Performance Unit), determinato in relazione al valore delle azioni ordinarie della CARIGE S.p.A.

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

Il Consiglio di Amministrazione, nonché il Comitato Remunerazione, nel procedere alla individuazione degli elementi essenziali dei Piani, si sono attenuti alle vigenti Disposizioni di Vigilanza e ai criteri previsti dalle Politiche di Remunerazione.

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

In data 25 Febbraio 2016, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con il parere favorevole del Comitato Remunerazione riunitosi in data 24 Febbraio 2016, ha approvato la Relazione sulla Remunerazione, contenente nella Sezione I le nuove politiche di remunerazione, e deliberato la proposta relativa ai Piani da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci di Banca Carige S.p.A., convocata per il 31 marzo 2016 per l'approvazione del bilancio al 31/12/2015.

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

La sezione non risulta applicabile.

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

Alla data del 25 Febbraio 2016, il prezzo ufficiale dell'azione Carige è risultato essere pari a Euro 0,471.

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

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

La tempistica di assegnazione delle azioni, delle Performance Unit è neutrale rispetto a possibili eventi idonei ad influire sul valore di mercato delle azioni ordinarie della CARIGE S.p.A.. Si precisa che al momento dell'eventuale assegnazione degli strumenti si terrà conto del regolamento di primo livello disciplinante le informazioni privilegiate.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

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

Tutte le componenti a pronti e differite dei Piani saranno erogate in azioni ordinarie della capogruppo, ovvero in Performance Unit.

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

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

I piani basati su Performance Unit prevedono quindi la fissazione al momento iniziale di un numero definito di unit, che alla fine del periodo di performance (c.d. periodo di "vesting"- maturazione) e dell'eventuale periodo di

“lock up” (c.d. ulteriore periodo di maturazione), viene moltiplicato per la performance media realizzata e per il valore corrente del prezzo dell'azione e liquidato in denaro.

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

I piani riferiti hanno di norma durata annuale e/o pluriennale.

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

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di azioni e/o performance unit assegnate, in quanto la loro esatta individuazione è demandata al Consiglio di Amministrazione subordinatamente all'approvazione del piano dall'Assemblea dei Soci.

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

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

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

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

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

I Piani non prevedono condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

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

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

4.8. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

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

Non è previsto un diritto di riscatto in capo al Banca Carige S.p.A. o di altre società del Gruppo delle azioni oggetto di attribuzione.

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

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

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

Allo stato attuale non è possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso dei Piani basati su azioni e/o performance unit in quanto la determinazione di tale onere è condizionata, sia dai risultati dei sistemi incentivanti

per l'anno di riferimento, sia dall'andamento dell'Azione Carige alla data di riferimento valida per l'erogazione del premio.

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

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

Con Particolare Riferimento all'attribuzione di azioni

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

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

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

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

Genova, 25 febbraio 2016

p. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

IL PRESIDENTE

Cesare Castelbarco Albani

Allegati:

Tabella 1: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

TABELLA 1: PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI								
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999								
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle Stock Option						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea						
		Data della delibera del CDA di Proposta per l'assemblea	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato dell'assegnazione	Periodo di Vesting
Amministratore Delegato Banca Carige S.p.A.		25/02/2016	AZIONI e/o PU	ND	ND		ND	ND
Dirigenti con responsabilità strategica		25/02/2016	AZIONI e/o PU	ND	ND		ND	ND

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

Premessa

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

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

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

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

Al riguardo l'assemblea prevede quanto segue:

1) Criteri

- a) In caso di eventuale previsione inerente alla pattuizione di un “compenso” a titolo di “Golden parachute” il Gruppo Banca Carige si atterrà alle prescrizioni della normativa richiamata in coerenza con le regole previste dalle vigenti Politiche di Remunerazione 2016 di cui alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione “*Compensi di fine rapporto*” e nei limiti di cui al punto 2) del presente documento.

In particolare:

Gli eventuali compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o dalla carica (“golden parachute”)¹ - ivi compresi quelli previsti da contratti individuali del “personale più rilevante” - sono sottoposti al rispetto degli indicatori di cui alla sopracitata Sezione I della Relazione sulla Remunerazione *par. 7.2)* e dei relativi valori soglia previsti dal Consiglio di Amministrazione.

¹ Rientrano tra i “golden parachute” anche: i) il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza: qualora le esigenze di difesa dell'avviamento commerciale e della Clientela acquisita lo esigano o lo rendano opportuno, la Banca/Società del Gruppo potrà ricorrere a specifici patti di non concorrenza da stipularsi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro. ; ii) l'indennità di mancato preavviso per l'ecedenza rispetto a quanto previsto dalla legge (l'indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge ha la medesima composizione della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso).

I compensi di fine rapporto sono suddivisi in:

- una quota “up-front” del 60%, da corrispondere nell'anno di attribuzione;
- tre quote annue di pari importo, complessivamente pari al residuo 40%, differite in un periodo triennale successivo a quello di corrispondenza della quota “up-front” e da corrispondere a loro volta in ogni anno di differimento.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazione, potrà comunque valutare l'applicazione di una maggiore percentuale di differimento per il personale più rilevante, qualora l'eventuale componente variabile da erogare rappresenti un importo particolarmente elevato, tenuto conto dei benchmark retributivi di mercato e degli importi da corrispondere ex post rispetto alla remunerazione fissa.

Il 50% delle anzidette quote “up-front” e differite viene corrisposto in denaro, l'altro 50% bilanciandolo eventualmente tra azioni e/o performance unit della Capogruppo e gli altri strumenti finanziari individuati dal Regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti standard regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile.

Si applicano anche i meccanismi di “malus” e di “claw-back” di cui alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione *par.* 7.7.

Il suddetto meccanismo di “malus”, con il conseguente impedimento a corrispondere le quote differite dei compensi di fine rapporto, agisce anche nei seguenti casi:

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

Nei predetti casi i), ii) e iii) devono essere anche restituite tutte le quote “up-front” e differite già corrisposte dei compensi di fine rapporto (clausola di “claw-back”)².

Ai compensi in questione si applicano le regole previste dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di retribuzione variabile, declinate nel documento inerente le politiche di Remunerazione approvato dall'Assemblea dei Soci.

- b) Il Gruppo Banca Carige può avvalersi delle deroghe previste al paragrafo 2.2.3, comma 1, punti 1 e 2 della Sezione III delle Disposizioni di Banca d'Italia, con riferimento ai seguenti casi:
- i. ai “golden parachute” pattuiti in connessione con operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale, ii) sono di ammontare non superiore a 100.000 €, iii) prevedono clausole di “claw-back” che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo o di Banche/Società dello stesso;
 - ii. agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale; ii) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non producono effetti distorsivi “ex ante” sui comportamenti del personale; iv) prevedono clausole di “claw-back” che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo o di “Banche/Società dello stesso.

² L'accertamento di tali comportamenti/violazioni, sancito da iter disciplinare interno o da una sentenza in primo o secondo grado pronunciata in sede giudiziaria, sospende l'erogazione delle componenti differite. La conclusione dell'iter disciplinare interno o la sentenza passata in giudicato implicano l'annullamento delle quote non ancora erogate (malus) la restituzione di quelle già attribuite (claw back).

- c) Tali eventuali pattuizioni a titolo di "Golden Parachute" sono definite in relazione al ruolo e/o alla carica ricoperto/a, alla durata del ruolo e/o carica ed eventualmente in relazione agli obiettivi e/o ai risultati raggiunti di ruolo e/o di carica, tenendo comunque conto degli eventuali rischi assunti dalla Banca/Società.
- d) Restano in ogni caso ferme le previsioni normative vigenti e quanto espressamente previsto dalla Legge e dalla Contrattazione Collettiva.

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

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (golden parachute) possono essere erogati nella misura massima di 2 annualità della retribuzione globale annua ed entro un ammontare massimo di € 2 milioni lordi per soggetto beneficiario.

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