



Credito Emiliano SpA

RELAZIONE ANNUALE

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

Redatta ai sensi di:

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

Emittente: **CREDITO EMILIANO SpA**

Sito Web: www.credem.it

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 2015 e 2016

Data di approvazione della Relazione: 14 Marzo 2016



INDICE

1	Principi, mission e valori della politica di remunerazione di Gruppo	4
2	Quadro normativo di riferimento	5
3	Governance e ruolo del Comitato Remunerazioni	8
4	Caratteristiche generali della politica di remunerazione e incentivazione	11
4.1	Il processo di identificazione del “personale più rilevante”	11
4.2	Pay-Mix e benchmarking retributivo	13
5	Remunerazione degli Amministratori	15
5.1	Politica di remunerazione 2015	15
5.2	Politica di remunerazione 2016	17
6	Remunerazione del personale più rilevante dipendente del Gruppo	20
6.1	Politica di remunerazione 2015	20
6.1.1	<i>Retribuzione variabile</i>	20
6.1.2	<i>Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro</i>	21
6.2	Politica di remunerazione 2016	21
6.2.1	<i>Retribuzione variabile</i>	21
6.2.2	<i>Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro</i>	25
7	Remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo	26
7.1	Politica di remunerazione 2015	26
7.1.1	<i>Retribuzione variabile</i>	26
7.2	Politica di remunerazione 2016	27
8	Remunerazione dei dipendenti	29
8.1	Politica di remunerazione 2015	29
8.1.1	<i>Retribuzione variabile</i>	29
8.2	Politica di remunerazione 2016	30
8.2.1	<i>Retribuzione Fissa</i>	30
8.2.2	<i>Retribuzione variabile</i>	30
9	Criteri per la determinazione dei compensi da accordare in caso di fine rapporto	34
10	Benefit	36
11	Remunerazione collaboratori: Promotori Finanziari e Agenti in Attività Finanziaria	37
	Conclusioni	39
12	Tabelle retributive 2015	40



Signori Azionisti,

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

Viene pertanto proposta a questa Assemblea la presente relazione annuale, redatta anche ai fini degli obblighi di informativa al pubblico, in cui si illustrano le prassi di remunerazione adottate con riferimento al 2015 e le politiche retributive e di incentivazione proposte per il 2016 nonché criteri per la determinazione degli eventuali compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.



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

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

La politica di remunerazione si propone quindi di:

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



2 Quadro normativo di riferimento

Le Disposizioni in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (di seguito, per brevità, semplicemente “Disposizioni”), emanate da Banca d'Italia nel novembre 2014 con il 7° Aggiornamento della Circolare n. 285 del 17/12/2013 in attuazione della Direttiva Comunitaria 2013/36/UE del 26/06/2013 (cd. CRD IV), rappresentano, nell'ambito del più ampio e articolato quadro normativo nazionale e comunitario, il riferimento principale in materia per l'industria bancaria.

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

- coerenza dei sistemi premianti con i valori aziendali, gli obiettivi e le strategie di lungo periodo dell'istituzione finanziaria, tenendo conto dei rischi e dei livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- coerenza dei sistemi premianti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (cd. Risk Appetite Framework di seguito per brevità RAF) e con le politiche di governo e gestione dei rischi coerentemente alle previsioni del 1° e dell'11° Aggiornamento della Circolare n. 285 del 17/12/2013;
- ruolo degli organi aziendali (Assemblea, Consiglio di Amministrazione, Comitato endo-consiliare Remunerazioni di Gruppo e Collegio Sindacale) e delle funzioni aziendali di controllo;
- struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione. Più in dettaglio:
 - corretto bilanciamento tra componente fissa e componente variabile con un limite massimo fissato dalla CRD IV nella proporzione di 1 a 1, fatte salve le facoltà assegnate all'Assemblea (quando previste dallo statuto¹);
 - per il cd. “personale più rilevante”, è previsto che una quota della componente variabile sia bilanciata mediante la corresponsione di strumenti finanziari e sia soggetta a pagamento differito, in modo che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca. La componente variabile deve quindi essere sottoposta a meccanismi di correzione ex-ante ed ex-post idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi assunti e deve potersi contrarre, fino ad azzerarsi, in relazione ai risultati effettivamente conseguiti;
- obblighi di informativa:
 - al pubblico, in base ai quali le banche pubblicano informazioni sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione ex-ante e ex-post;

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



- o alle autorità, con la raccolta annuale di dati sulle remunerazioni a fini comparativi e sui cd. high earners.

Con riferimento al criterio di proporzionalità, occorre osservare che:

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

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

A completamento del quadro normativo, occorre infine ricordare:

- le indicazioni del Regolamento della Banca d'Italia e della CONSOB ai sensi dell'articolo 6, comma 2-bis, del TUF (cd. "Regolamento Congiunto Banca d'Italia-CONSOB in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio" o per brevità "Regolamento Congiunto Banca d'Italia-CONSOB");
- gli orientamenti ESMA (European Securities and Markets Authority) dell'11 Giugno 2013 ripresi anche dalla comunicazione congiunta Banca d'Italia-CONSOB del 29/01/2013;
- la disciplina attuativa di CONSOB dell'art. 123-ter "Relazione sulla remunerazione" del Testo Unico della Finanza (Delibera 18049 del 23/12/2011 Regolamento Emittenti, art. 84-quater "Relazione sulla Remunerazione") che prevede ulteriori obblighi di informativa al pubblico;
- il regolamento IVASS (ex ISVAP) n. 39 del 9 giugno 2011 nonché la lettera al mercato dell'Istituto medesimo del 09/04/2013, in merito alle politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione;
- la revisione del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana, nella parte relativa alle remunerazioni (ultima edizione Luglio 2015).

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



Inoltre, in data 21 Dicembre 2015, l'EBA ha pubblicato la versione definitiva delle “Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013” che entreranno in vigore in data 1/1/2017.



3 Governance e ruolo del Comitato Remunerazioni

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

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

Tali indicazioni sono contenute nello Statuto, nelle “Norme di Funzionamento Comitato consiliare Remunerazioni di Gruppo”, nella “Policy di Gruppo People Management” e nel “Regolamento People Management”.

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

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

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

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

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per le banche (1° Aggiornamento della Circolare 285/2013), dal Codice di Autodisciplina delle società quotate del Luglio 2015 e ai sensi dell’articolo 148, comma 3, del TUF, la Presidenza del Comitato è attribuita ad un Amministratore Indipendente.

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

Il Comitato esamina ed esprime un parere in merito a:

- remunerazione e criteri adottati per la sua determinazione degli Amministratori con incarichi esecutivi;
- criteri adottati per la determinazione della remunerazione del personale più rilevante di Credito Emiliano che comprende, oltre agli Amministratori con incarichi esecutivi, il Direttore Generale, i membri della Direzione Centrale e l’altro personale più rilevante;
- criteri adottati per la determinazione della remunerazione degli Amministratori Delegati, dei membri della Direzione Generale e dell’altro personale più rilevante delle altre Società rilevanti del Gruppo;



- i sistemi incentivanti di Credito Emiliano, delle altre Società rilevanti del Gruppo e delle relative reti esterne di promotori e agenti finanziari;
- raggiungimento degli obiettivi e delle condizioni che consentono l'attivazione dei sistemi incentivanti;
- risultato della prestazione individuale, plafond erogabili e premi effettivi per il personale più rilevante;
- processo di identificazione delle società del gruppo rilevanti e del personale più rilevante;
- informativa sulla politica di remunerazione di Gruppo da sottoporre annualmente all'Assemblea dei Soci.

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

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

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

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

Nel corso del 2015, il Comitato Remunerazioni si è riunito otto volte. Il Comitato ha discusso le seguenti problematiche:

- attestazione dei risultati ai fini dell'attivazione dei sistemi incentivante 2014 di Credito Emiliano e delle Società rilevanti del Gruppo ed esame delle proposte di premi per il personale più rilevante e i responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- esame della relazione sulla politica di remunerazione di Gruppo 2015 da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e alla successiva Assemblea, e definizione modalità di pagamento premi del personale più rilevante;
- esame del Documento Informativo relativo ai piani di compensi basati su strumenti finanziari (ai sensi TUF e Regolamento Emittenti);



- esame della relazione illustrativa per l'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie, al fine di dotare il Gruppo di strumenti finanziari da assegnare a titolo di remunerazione variabile al personale più rilevante;
- benchmarking retributivo relativo al personale più rilevante;
- provvedimenti a favore del personale più rilevante del Gruppo e dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- valutazione dei sistemi incentivanti 2015 destinati alle reti di promotori finanziari e agenti in attività finanziaria;
- verifica del processo di identificazione del perimetro del personale più rilevante del Gruppo;
- valutazione del sistema incentivante 2016 per il personale più rilevante e le funzioni aziendali di controllo nonché per gli altri dipendenti della banca e delle società rilevanti del Gruppo.

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

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



4 Caratteristiche generali della politica di remunerazione e incentivazione

4.1 Il processo di identificazione del “personale più rilevante”

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

La governance e la struttura del Gruppo, la natura, la portata e la complessità delle sue attività sono prese in considerazione nella valutazione dei rischi a cui il Gruppo stesso è, o può, essere esposto.

Al fine di cogliere appieno tutte le tipologie di rischio, alle analisi svolte sulla base delle Disposizioni di Banca d'Italia e dei criteri quali-quantitativi degli RTS EBA, si affiancano le valutazioni elaborate nell'ambito dei processi di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale (processo ICAAP) e di definizione del Risk Appetite Framework (processo RAF).

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

Il processo di identificazione del personale più rilevante è condotto sia a livello consolidato dalla capogruppo Credito Emiliano sia a livello individuale (laddove previsto per le banche italiane e/o dalla normativa specifica di settore o nazionale³), con riferimento a tutto il personale, comprese le reti esterne: promotori finanziari⁴, agenti in attività finanziaria e agenti di assicurazione.

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

³ Credem International Lux SA recepisce a livello individuale i nuovi RTS EBA secondo quanto previsto dalla regolamentazione dell'Autorità di Vigilanza lussemburghese. Le risultanze dell'analisi individuale svolta dalla Banca lussemburghese, tenuto conto anche delle previsioni normative locali, con particolare riferimento al criterio di proporzionalità, integrano il perimetro del personale più rilevante.

Le società Credemvita e Credemassicurazioni eseguono una loro valutazione individuale ai sensi della specifica normativa di settore (Regolamento IVASS n. 39 del 9 Giugno 2011).

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

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

⁵ Posto che le società assicurative non rientrano nel perimetro del Gruppo bancario, si precisa che nell'applicazione delle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione, Credem ha deciso di estendere anche alle società non facenti parte di tale perimetro la disciplina dettata da Banca d'Italia. Peraltro la normativa emanata da IVASS in materia (Regolamento n° 39 del 9 Giugno 2011), nonostante di minor dettaglio rispetto a quella del settore bancario, richiede espressamente alle imprese assicurative di “tenere conto degli orientamenti più dettagliati sanciti in ambito internazionale, già in vigore per il settore bancario...omissis...”.

⁶ L'analisi sulla base dei criteri qualitativi è stata aggiornata nel corso dell'ultimo trimestre del 2015, ai fini dell'identificazione del personale più rilevante per il 2016.



- posizione organizzativa ricoperta e conseguenti responsabilità gerarchiche, gestionali e di coordinamento che ne derivano, con riferimento al business o alla funzione di competenza;
- capacità di influenzare il profilo di rischio complessivo del Gruppo con riferimento a tutte le tipologie di rischio;
- responsabilità di funzioni aziendali di controllo.

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

Con riferimento al 2016, rientrano dunque nel perimetro del personale più rilevante (cd. risk taker):

- in Credito Emiliano (n. 30 risk taker),
 - gli Amministratori che compongono il Comitato Esecutivo;
 - il Direttore Generale e i membri della Direzione Centrale⁷; gli altri Responsabili di Business Unit e i Capi Servizio;
 - i Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo, di cui si dirà nel capitolo successivo⁸;
 - altri soggetti che assumono rischi in modo significativo (altri risk taker).
- nelle altre Società del Gruppo rilevanti (n. 12 risk taker),
 - gli Amministratori Delegati/Direttori Generali⁹;
 - i Vice Direttori Generali;
 - altri risk taker.

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

Si evidenzia che, in quanto appartenenti all'organo di supervisione strategica, rientrano nel perimetro del personale più rilevante anche gli altri componenti dei Consigli di Amministrazione della Capogruppo Credito Emiliano e delle Società rilevanti (n. 21 Amministratori), ancorché non destinatari di deleghe esecutive né di meccanismi di incentivazione associati alla carica di consigliere.

Con riferimento al 2015, successivamente all'Assemblea del 30/04/2015, il perimetro del personale più rilevante è stato integrato in relazione alle valutazioni eseguite sulla base dei criteri

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

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

- Credemvita: il Responsabile della funzione di revisione Interna e della funzione attuariale (sono stati esternalizzati i servizi di Compliance, Risk Management e Antiriciclaggio);
- Credemassicurazioni: Compliance Officer, il Risk Manager, il Responsabile della funzione di revisione interna e il Responsabile della Funzione Attuariale.

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

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



quantitativi¹⁰ e delle conseguenti considerazioni sull'effettivo impatto delle attività professionali dei soggetti identificati sul profilo di rischio della Banca (n. 2 risk taker).

4.2 Pay-Mix e benchmarking retributivo

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

Il mix retributivo è oggetto di discussione e valutazione all'interno del Comitato Remunerazioni (con particolare riferimento al personale più rilevante), delle funzioni di People Management e Governance Compensation Policy, al fine di assicurare un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili, tenendo in debita considerazione le indicazioni della normativa vigente.

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

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

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

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

A tal proposito, con il supporto di una società di consulenza esterna, è stata eseguita un'analisi annuale sulla struttura retributiva delle posizioni relative al personale più rilevante del Gruppo al fine di verificarne il posizionamento rispetto al mercato del settore bancario.

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

¹⁰ L'identificazione del personale più rilevante in applicazione dei criteri quantitativi viene eseguita ex-post entro il primo semestre dell'anno, non appena consolidate le informazioni relative a tutte le tipologie di remunerazioni, fisse e variabili, di competenza dell'anno precedente. Gli esiti di questa seconda fase del processo, completano il perimetro del personale più rilevante, fermo restando la possibilità di inoltrare richiesta di esclusione all'Autorità di Vigilanza nei casi in cui l'attività dei soggetti non abbia impatto sul profilo di rischio della banca (cfr. anche "Decisione UE 2015/2218 della BCE del 20/11/2015 sulla procedura di esclusione dei membri del personale dalla presunzione di avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un ente creditizio vigilato - BCE/2015/38").



Mix retributivo per il personale più rilevante del Gruppo Credem

Mix retributivo	Retribuzione Fissa	Variabile up-front	Variabile differito	Totale Remunerazione
Credem	60,3%	21,2%	18,5%	100%
Mercato	80,8%	17%	2,2%	100%

Anche il posizionamento retributivo delle principali famiglie professionali è oggetto di specifica analisi rispetto alle prassi di mercato. Ciò avviene annualmente con la partecipazione ad indagini proposte nell'ambito di specifici gruppi di lavoro ABI con il supporto di Società di consulenza specializzate. Le analisi di mercato forniscono informazioni utili che costituiscono uno degli elementi considerati in sede di revisione dei trattamenti retributivi del personale.



5 Remunerazione degli Amministratori

5.1 *Politica di remunerazione 2015*

Nel 2015 la politica di remunerazione degli Amministratori, approvata dall'Assemblea del 30/04/2015, si è articolata sui seguenti elementi:

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

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

Il Consiglio di Amministrazione ha quantificato l'ammontare dei gettoni di presenza relativi alle riunioni degli organi collegiali investiti di poteri delegati, quali il Comitato Esecutivo e il Comitato Fidi.

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

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

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

Per gli Amministratori Esecutivi, la componente variabile relativa al 2015 si è attivata essendo stati superati i gate di accesso (Common Equity Tier1 e Loan to Deposit clientela di Gruppo) e gli



obiettivi di reddito e rischio/rendimento definiti (utile ante imposte consolidato rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario e RARORAC di Gruppo).

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

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

- il pay-out¹¹ prescelto prevede la corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 50% pagato in contanti. Tale pay-out si applica sia alla componente up-front sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2016 che ha accordato il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (retention) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 2 anni sulla quota up-front e di 1 anno su quelle differite;
- il 20% del bonus up-front (aprile 2016) pagato in contanti, il 20% del bonus up-front corrisposto in azioni gratuite con promessa di consegna dilazionata di 2 anni, il restante 60% differito nei 4 anni successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni);
- le quote differite (contanti e azioni) sono soggette a condizioni di aggiustamento al rischio ex-post, riferite agli obiettivi dell'anno precedente al pagamento della rata e a meccanismi di malus e claw-back.

I compensi singolarmente percepiti da ciascun componente del Consiglio di Amministrazione per l'anno 2015 sono riportati nella Tabella 1 "Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategica e altro personale più rilevante", fornita in allegato.

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

Non sono stati stipulati accordi che prevedono indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o se il rapporto cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, né esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che

¹¹ Pay-out: rapporto tra quota corrisposta in strumenti finanziari e quota in contanti.



hanno cessato il loro incarico e, ancora, non sono stati stipulati con gli Amministratori contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. Non esistono, infine, accordi con gli Amministratori che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

5.2 Politica di remunerazione 2016

Per quanto riguarda gli Amministratori non esecutivi di Credito Emiliano, la proposta relativa all'anno 2016 conferma la struttura retributiva deliberata dall'Assemblea del 30/04/2015.

Salvo ulteriori esigenze che il Consiglio di Amministrazione identificherà sulla scorta delle concrete necessità sociali, le particolari cariche rivestite nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, così come illustrate nel precedente paragrafo, saranno le uniche a caratterizzare anche l'esercizio 2016.

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

Per quanto riguarda invece gli Amministratori Esecutivi di Credito Emiliano (considerati come tali i membri del Comitato Esecutivo), la proposta di remunerazione per il 2016 prevede l'applicazione di un sistema incentivante che, come esaminato e valutato favorevolmente dal Consiglio di Amministrazione del 17/12/2015, su proposta del Comitato Remunerazioni, replica i medesimi meccanismi previsti per il personale più rilevante della Capogruppo in continuità con le impostazioni dell'anno precedente. Più in particolare:

Gate di accesso

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

- livello minimo di Common Equity Tier1 di Gruppo;
- livello massimo di Loan to Deposit Clientela di Gruppo.

Determinazione del bonus

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

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



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

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

Il Consiglio di Amministrazione, con l'assistenza del Comitato Remunerazioni, il 17/12/2015, ha delineato le modalità di pagamento dei bonus:

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

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

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



Per quanto riguarda le altre Società del Gruppo, anche nel 2016 i compensi degli Amministratori per l'incarico (art. 2364, comma 1, n. 3 c.c.) saranno determinati dall'Assemblea dei Soci in un importo fisso annuo.

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

Per tutti gli Amministratori del Gruppo, infine, per quanto riguarda la politica di fine rapporto, nel 2016 non si rileva alcuna variazione rispetto a quanto previsto per il 2015 in termini di assenza di indennità, benefici non monetari e contratti di consulenza in caso di cessazione dell'incarico.



6 Remunerazione del personale più rilevante dipendente del Gruppo

6.1 *Politica di remunerazione 2015*

6.1.1 *RETRIBUZIONE VARIABILE*

Obiettivi di performance di Gruppo e determinazione del *plafond*

Il sistema incentivante del 2015 per il personale più rilevante di Credito Emiliano, coerentemente alle deliberazioni dell'Assemblea, era subordinato al raggiungimento di obiettivi di:

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

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

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

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

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

Assegnazione premi individuali

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



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

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

Si illustrano di seguito le modalità di pagamento:

- il pay-out prescelto prevede la corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 50% pagato in contanti. Tale pay-out si applica sia alla componente up-front sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute è stato determinato nel momento in cui il premio è stato accordato (media mese precedente al CA 2016 che accorda il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (retention) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 2 anni sulla quota up-front e di 1 anno su quelle differite;
- il 20% del bonus up-front (aprile 2016) pagato in contanti, il 20% del bonus up-front corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 2 anni, il restante 60% differito nei 4 anni successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni).
- qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato (maggiore di euro 500.000) il differimento sarà di 5 anni e la promessa di consegna dilazionata sarà pari a 3 anni per le azioni pagate up-front e di un anno per gli strumenti finanziari differiti.

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

6.1.2 CLAUSOLE PARTICOLARI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel corso del 2015 non sono stati sottoscritti accordi o clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

6.2 Politica di remunerazione 2016

6.2.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

Nel corso della seduta del 17 Dicembre 2015 il Consiglio di Amministrazione di Credembanca, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi del sistema incentivante per il personale più rilevante del Gruppo riferiti al 2016.

La proposta di sistema premiante è elaborata in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione ed elaborazione del Risk Appetite Framework. Tali obiettivi perseguono



una strategia aziendale di crescita finalizzata alla creazione di valore nel tempo in un contesto di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo.

Le caratteristiche del piano incentivante del 2016 destinato al personale più rilevante di Credito Emiliano si articolano come segue:

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

Gate di accesso

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

Obiettivi di performance di Gruppo e determinazione del bonus pool

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

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

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

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

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



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

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

Assegnazione premi individuali

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

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

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

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

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, con l'assistenza del Comitato Remunerazioni, il 17/12/2015, ha delineato, in applicazione delle disposizioni Banca d'Italia, le modalità di pagamento dei bonus così come di seguito descritte:

- il pay-out prescelto prevede la corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 50% pagato in contanti. Tale pay-out si applica sia alla componente up-front sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2017 che accorda il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento



(retention) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 2 anni sulla quota up-front e di 1 anno su quelle differite;

- il 20% del bonus up-front (aprile 2017) pagato in contanti, il 20% del bonus up-front corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 2 anni, il restante 60% differito nei 4 anni successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni);
- qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato (maggiore di euro 500.000) il differimento sarà di 5 anni e la promessa di consegna dilazionata sarà pari a 2 anni per le azioni pagate up-front e per la prima quota differita, di un anno per gli altri strumenti finanziari differiti.

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

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

- non erogate in caso di:
 - risoluzione rapporto per iniziativa azienda prima del pagamento della rata;
 - dimissioni prima del pagamento della rata;
 - ricezione dagli organi e/o funzioni aziendali competenti di contestazione o comunicazione che rilevano lo svolgimento di una prestazione professionale contraria agli obblighi di buona fede e correttezza;
 - perdita consolidata di Gruppo o RARORAC di Gruppo negativo;
 - Common Equity Tier1 di Gruppo inferiore a minimi regolamentari;
 - Loan to Deposit clientela di Gruppo sopra i limiti di Risk Tolerance;
- ridotte al 50% in caso di:
 - Utile Ante Imposte di Gruppo (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali), o RARORAC di Gruppo inferiori al 50% dell'obiettivo fissato;
 - Common Equity Tier1 di Gruppo inferiore all'85% dell'obiettivo (fatto salvo operazioni straordinarie e/o variazioni normative).

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

Oltre quanto descritto, potranno essere utilizzati in modo mirato e selettivo strumenti incentivanti quali riconoscimenti per la realizzazione di progetti di carattere straordinario (cd. speciali gratifiche)



o retention vincolate alla permanenza in azienda per più anni, con lo scopo di assicurare al Gruppo la permanenza di key people in un contesto di sostenibilità e correttezza dei comportamenti.

Anche per queste forme di remunerazione è previsto un parere preventivo del Comitato Remunerazioni e la successiva delibera da parte del Consiglio di Amministrazione, con l'applicazione delle stesse regole in termini di modalità di pagamento e aggiustamento al rischio previste per i bonus collegati al sistema incentivante 2016 (differimento, quota azioni e quota contanti, clausole di malus e claw-back).

Entità massima del bonus

Per quanto attiene, infine, il limite massimo annuo di incidenza della retribuzione variabile sul fisso, le soglie definite per il 2016 sono coerenti con le previsioni della CRD IV, già applicate nel precedente esercizio:

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

6.2.2 CLAUSOLE PARTICOLARI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

Non sono presenti benefici pensionistici discrezionali.



7 Remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo

Il perimetro delle funzioni di controllo è definito come segue:

- Responsabili delle funzioni aziendali di controllo (di seguito “Responsabili”¹²):
 - Responsabile della funzione di Revisione Interna (Capo Servizio Audit);
 - Capo Servizio ERISK e Risk Officer;
 - Capo Servizio Compliance e Compliance Officer;
 - Vice Capo Servizio Compliance e Responsabile antiriciclaggio;
 - Dirigente Preposto alla verifica dei dati contabili e finanziari;
 - Responsabile Ufficio Governance Compensation Policy.

- Altro personale appartenente alle funzioni di controllo sopra elencate (di seguito “altro personale”).

7.1 Politica di remunerazione 2015

7.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

Per i Responsabili e per l'altro personale delle funzioni di controllo le politiche di incentivazione 2015 erano state elaborate in modo coerente con i compiti assegnati, avendo cura di evitare situazioni in conflitto rispetto alle aree aziendali soggette al loro controllo. Con particolare riferimento ai Responsabili (che rientrano a pieno titolo nel novero del personale più rilevante), il relativo sistema premiante era così articolato:

Determinazione bonus pool e condizioni di sostenibilità

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

Essendosi avverate tutte le condizioni, il bonus pool è stato attivato.

Assegnazione premi individuali

L'effettiva partecipazione del singolo ai premi è avvenuta sulla base della prestazione individuale misurata attraverso la cosiddetta “Scheda KPI”, costruita con un repertorio di indicatori coerente

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



con le mansioni svolte, definite nei rispettivi regolamenti di funzione, senza alcun legame diretto con i risultati dei settori aziendali soggetti al loro controllo.

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

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

7.2 Politica di remunerazione 2016

Nel corso della seduta del 17/12/2015 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi del sistema incentivante 2016 per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo.

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

Più in dettaglio, le caratteristiche del piano incentivante per il 2016 sono le seguenti:

Condizioni di sostenibilità

In una logica di sostenibilità dei risultati e di mantenimento della solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo, il plafond si attiva in assenza di perdite d'esercizio consolidate e al verificarsi di adeguati livelli di Common Equity Tier1 di Gruppo, RARORAC di Gruppo e Loan to Deposit clientela di Gruppo.

Assegnazione premi individuali

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

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

Per quanto attiene il limite massimo annuo di incidenza della componente variabile sul fisso, la soglia definita per il 2016 è pari a 0,33 volte la RAL alla data di assegnazione del bonus.

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



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



8 Remunerazione dei dipendenti

Per quanto riguarda la restante parte del personale dipendente diverso dal “più rilevante” e dalle funzioni aziendali di controllo, descriviamo le modalità di utilizzo degli strumenti tipici della politica di remunerazione 2015 e 2016.

8.1 *Politica di remunerazione 2015*

8.1.1 *RETRIBUZIONE VARIABILE*

I meccanismi di incentivazione relativi al 2015 per il personale dipendente sono stati disegnati in coerenza con una logica complessiva di sostenibilità, tenendo quindi conto dei livelli di liquidità, di adeguatezza patrimoniale, dei rischi e di una corretta gestione delle relazioni con la clientela.

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

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

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

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

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

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

Inoltre, in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, nel corso del 2015, sono stati utilizzati, in maniera mirata e selettiva, anche altri strumenti retributivi quali retention e bonus bank.



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

Si segnala, infine, che in data 11/10/2013 Credito Emiliano ha sottoscritto con le organizzazioni sindacali un contratto collettivo di 2° livello (cd. "aziendale") con cui sono state definite le modalità e le condizioni per l'erogazione del premio aziendale. A seguito dell'accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di primo livello (CCNL), raggiunto il 31.03.2015 tra l'ABI e le organizzazioni Sindacali, anche per il 2015, è stato confermato il Premio Aziendale destinato ai lavoratori delle categorie dei quadri direttivi e aree professionali, la cui erogazione è condizionata al raggiungimento di obiettivi di redditività, patrimonialità e produttività che ne assicurano l'autofinanziamento e la sostenibilità.

8.2 Politica di remunerazione 2016

8.2.1 RETRIBUZIONE FISSA

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

Per fidelizzare persone di valore vengono proposti patti collegati a specifici compensi fissi. Si tratta di patti di prolungamento dei termini di preavviso (cd. PTP) e patti di non concorrenza (cd. PNC). In questo modo il dipendente si impegna a fornire, in caso di dimissioni volontarie, un periodo di preavviso superiore a quello previsto contrattualmente (per il PTP) oppure a non svolgere attività in concorrenza nei confronti del Gruppo (per il PNC)¹³.

8.2.2 RETRIBUZIONE VARIABILE

Nel corso della seduta del 17/12/2015 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi del sistema

¹³ I compensi relativi a PTP e PNC non hanno alcuna correlazione con obiettivi di performance ma costituiscono il corrispettivo di una specifica obbligazione contrattuale assunta dal dipendente (in conformità a quanto previsto dall'art. 2125 c.c. per il patto di non concorrenza, per effetto della negoziazione di un diritto disponibile per il patto di prolungamento del preavviso). Inoltre non sono erogati in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro del dipendente ma in corso del rapporto di lavoro stesso. Il corrispettivo annuo per l'impegno assunto viene erogato tramite una indennità specifica con cadenza mensile per tutto il periodo di vigenza dell'accordo, unitamente alle altre voci della busta paga.



incentivante per l'altro personale dipendente di Credito Emiliano (diverso dal personale più rilevante).

La proposta di sistema premiante 2016 è stata elaborata in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione che perseguono una strategia aziendale di crescita finalizzata alla creazione di valore nel tempo in un contesto di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e finanziaria della banca.

Le caratteristiche del piano incentivante del 2016 destinato all'altro personale dipendente di Credito Emiliano si articolano come segue:

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

Gate di accesso

Al fine di assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, l'attivazione del sistema incentivante dell'altro personale di tutte le società del Gruppo è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di Common Equity Tier1 di Gruppo e di Loan to Deposit clientela di Gruppo (indicatori che monitorano l'adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo).

Obiettivi di performance e determinazione del bonus pool

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

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

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

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

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

Il meccanismo proposto, per mezzo di una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi, assicura una simmetria tra ammontare del bonus pool e risultati, consentendo



di contrarre sensibilmente il bonus pool stesso in caso di mancato raggiungimento dei target (fino ad azzerarsi).

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

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

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

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

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

Per i soli ruoli commerciali, a fianco del bonus erogato con le modalità sopra descritte, anche per il 2016, è affiancato un meccanismo individuale di incentivazione di tipo MBO collegato alla capacità di attrarre nuovi clienti effettivi e masse (raccolta e impieghi), coerente al modello di servizio agito dalle diverse figure di rete, tenuto conto della redditività del punto vendita. Gli obiettivi sui quali è determinato il premio non sono mai riferiti a singoli prodotti bancari o d'investimento, ma solo a macro-aggregati, assicurando un contesto favorevole ad una relazione esclusivamente improntata al miglior interesse del cliente. L'effettiva assegnazione del premio avviene al termine dell'anno di riferimento, solo dopo aver verificato che non si siano manifestate anomalie nei processi operativi e nelle relazioni con la clientela che, quando significative, portano all'esclusione dal premio.

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

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



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



9 Criteri per la determinazione dei compensi da accordare in caso di fine rapporto

Principi di carattere generale

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

Non sono considerati compensi aggiuntivi:

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

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

L'importo dei compensi aggiuntivi è determinato in coerenza con la disciplina sui licenziamenti prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva e con la normativa che regola il Fondo di solidarietà di settore.

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

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

Personale più rilevante

La determinazione dell'importo dei compensi aggiuntivi erogati al personale più rilevante in caso di risoluzione del rapporto, in aggiunta all'indennità sostitutiva del preavviso, avviene valutando caso per caso le circostanze soggettive e oggettive della risoluzione del rapporto e la disponibilità del soggetto ad assumere impegni accessori (es. di riservatezza o di non concorrenza), utilizzando il parametro della retribuzione globale di fatto, nonché nei casi di:



- litigation, arbitration e alternative dispute resolution: considerando l'interesse a giungere ad una risoluzione consensuale che eviti l'alea di lite e l'importo che presumibilmente verrebbe sostenuto dalla Società nel caso in cui il soggetto dovesse ricevere con esito positivo la tutela giudiziaria delle proprie ragioni (non superiore alle massimo quarantuno mensilità previste dalla contrattazione collettiva);
- pensione anticipata: avendo come limite le ventiquattro mensilità;
- incentivo all'esodo per l'accompagnamento alla pensione (c.d. prepensionamento), facendo riferimento al periodo massimo di sostegno previsto dalla normativa che regola il Fondo di solidarietà di settore¹⁴.

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

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

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

¹⁴ Fondo solidarietà istituito ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 92 del 28 giugno 2012 e del Decreto interministeriale n. 83486 del 28 luglio 2014.



10 Benefit

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

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

Non esiste alcuna forma pensionistica e previdenziale discrezionale.



11 Remunerazione collaboratori: Promotori Finanziari e Agenti in Attività Finanziaria

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

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

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

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

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

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

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale sono disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili. La costruzione di sistemi di natura incentivante rientra nell'ambito del più ampio processo di pianificazione e budgeting del Gruppo e delle reti in particolare, assicurando solidità e coerenza nell'individuazione degli obiettivi assegnati. Gli stessi obiettivi sono elaborati in maniera da evitare situazioni confliggenti con il perseguimento del miglior interesse, della tutela e della fidelizzazione della clientela. Inoltre devono prevedere il contenimento dei rischi legali e reputazionali, e il rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili. Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, sono previsti una serie di vincoli di accesso ai sistemi (condizioni ex-ante) e claw-



back (condizioni ex-post) al fine di assicurare la sostenibilità dei risultati e una condotta sempre orientata alla correttezza della relazione, mitigando nel contempo il rischio legale e reputazionale (salvaguardando, di conseguenza, la stabilità del Gruppo). I meccanismi utilizzati nell'ambito delle diverse tipologie di sistema incentivante, e applicati secondo un principio di proporzionalità, sono:

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



Conclusioni

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

Le scelte effettuate in merito alla politica di incentivazione sia per il 2015 sia per il 2016 sono in linea con i contenuti delle Disposizioni di Vigilanza.

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

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



12 Tabelle retributive 2015

La presente relazione è corredata di una serie di tabelle riepilogative delle informazioni quantitative relative alle prassi retributive dell'anno 2015.

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

Le tabelle:

Tabella 1 "Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategica e altro personale più rilevante"¹⁵;

Tabella 2 "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante"¹⁶;

Tabella 3 "Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante"¹⁷, sono redatte secondo gli schemi di riferimento indicati da CONSOB e comunque funzionali anche all'assolvimento degli obblighi informativi Banca d'Italia.

Le tabelle:

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

Tabella 5 "Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica", sono redatte ai sensi degli schemi di riferimento indicati da CONSOB¹⁸.

La Tabella 6 "Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività" è predisposta ai fini delle informazioni aggregate per aree di attività nel Gruppo ai sensi delle Disposizioni Banca d'Italia¹⁹.

¹⁵ Redatta ai sensi della Tabella 1 schema n. 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58; ai sensi del paragrafo 1 della Sezione VI del 7° aggiornamento della Circolare n.285 del 17 Dicembre 2013; ai sensi dell'art.450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

¹⁶ Redatta ai sensi della Tabella 3A schema n. 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58; ai sensi del paragrafo 1 della Sezione VI del 7° aggiornamento della Circolare n.285 del 17 Dicembre 2013; ai sensi dell'art.450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

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

¹⁸ Redatte ai sensi delle tabelle 1 e 2 dello schema n. 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

¹⁹ Redatta ai sensi del paragrafo 1 della Sezione VI del 7° aggiornamento della Circolare n.285 del 17 Dicembre 2013; ai sensi dell'art.450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).



La Tabella 7 "Informazioni sul personale più rilevante la cui remunerazione annua totale di competenza 2015 (remunerazione fissa + remunerazione variabile) è pari o superiore a 1 milione di euro" è predisposta ai sensi delle Disposizioni Banca d'Italia²⁰.

Le Tabelle 8 e 9 "Piani di compensi basati su strumenti finanziari" sono redatte ai sensi degli schemi di riferimento indicati da CONSOB²¹.

²⁰ Redatta ai sensi del paragrafo 1 della Sezione VI del 7° aggiornamento della Circolare n.285 del 17 Dicembre 2013 e ai sensi dell'art.450 comma 1 lettera i) del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

²¹ Redatte ai sensi della Tabella 1 (quadro 1 sezione 1 e quadro 1 sezione 2) Schema n. 7 dell'Allegato 3A del Regolamento adottato con Deliberazione Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58; ai sensi dell'art.450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).



Signori Azionisti,

sottoponiamo alla Vostra approvazione la politica di remunerazione riguardante gli strumenti utilizzati per Amministratori, dipendenti e collaboratori (così come illustrati con riferimento all'anno 2016) comprensiva dei criteri per la determinazione dei compensi per il personale più rilevante in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (illustrati al Capitolo 9 della relazione).

Fermi restando i principi cardine della Politica di Remunerazione oggetto di auspicata Vostra approvazione, si propone di conferire facoltà al Consiglio di Amministrazione di definire tutti i profili tecnici di dettaglio funzionali all'applicazione della politica retributiva 2016 e alla relativa esecuzione, nel rispetto delle linee guida indicate e delle disposizioni vigenti, adottando ogni più opportuno intervento ai fini di un efficace funzionamento degli strumenti incentivanti.

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

Al fine di dare attuazione al sistema incentivante 2016 per il personale più rilevante viene sottoposto in questa sede alla Vostra approvazione l'autorizzazione alla facoltà di disporre, ai sensi dell'art. 2357 ter del codice civile, delle azioni proprie già in portafoglio, acquistate a fronte dell'autorizzazione dell'Assemblea del 30/04/2015, per l'assegnazione gratuita ai beneficiari, dopo averne stabilito il numero puntuale, considerando quale valore unitario di riferimento dell'azione la media delle quotazioni ufficiali del titolo del mese precedente la data in cui il Consiglio di Amministrazione delibera il riconoscimento dei premi.

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

Reggio Emilia, 14 marzo 2016

Il Consiglio di Amministrazione

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) altri compensi per attività di consulenza e professionali
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giorgio Ferrari	Presidente del Consiglio di amministrazione	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2017			0	0	3,3	0	3,3		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				193,5	28,0	0	0			221,5		
(II) Compensi da controllate e collegate				50,9	0	0	0			50,9		
(III) Totale				244,4	28,0	0	0	3,3	0	275,7		
Ignazio Maramotti	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2017			0	0	3,3	0	3,3		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,0	9,5	4,2	0			56,7	5,2	
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0	0	
(III) Totale				43,0	9,5	4,2	0	3,3	0	60,0		
Romano Alfieri	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,0	0	0	0			43,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				43,0	0	0	0	0	0	43,0		
Enrico Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0		36,6
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,5	16,9	4,2	0			64,6	5,2	
(II) Compensi da controllate e collegate				16,4	0	0	0			16,4	0	
(III) Totale				59,9	16,9	4,2	0	0	0	81,0		
Giorgia Fontanesi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				44,0	0	0	0			44,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				44,0	0	0	0	0	0	44,0		
Ugo Medici	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				44,0	16,9	4,2	0			65,1	2,8	
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0	0	
(III) Totale				44,0	16,9	4,2	0	0	0	65,1		

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) altri compensi per attività di consulenza e professionali
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ernestina Morstofolini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				44,0	8,8	0	0			52,8		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				44,0	8,8	0	0	0	0	52,8		
Benedetto Renda	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				42,0	0	0	0			42,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				42,0	0	0	0	0	0	42,0		
Paola Gina Maria Schwizer	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,5	17,8	0	0			61,3		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				43,5	17,8	0	0	0	0	61,3		
Corrado Spaggiari	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,5	14,0	0	0			57,5		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				43,5	14,0	0	0	0	0	57,5		
Giovanni Viani	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2017			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				41,5	0	0	0			41,5		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				41,5	0	0	0	0	0	41,5		
Lucio Zanon di Valgiurata	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2017			0	0	3,3	0	3,3		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,0	9,0	4,2	0			56,2	5,2	
(II) Compensi da controllate e collegate				40,2	0	0	0			40,2	0	
(III) Totale				83,2	9,0	4,2	0	3,3	0	99,7		
Giulio Morandi	Presidente collegio sindacale	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				42,0	0	0	0			42,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				48,9	0	0	0			48,9		
(III) Totale				90,9	0	0	0	0	0	90,9		

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	altri compensi per attività di consulenza e professionali
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Maurizio Bergomi	Sindaco effettivo	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				28,0	0	0	0			28,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				19,9	0	0	0			19,9		
(III) Totale				47,9	0	0	0	0	0	47,9		
Maria Paglia	Sindaco effettivo	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				28,0	0	0	0			28,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				4,3	0	0	0			4,3		
(III) Totale				32,3	0	0	0	0	0	32,3		
Tiziano Scalabrini	Sindaco supplente	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0	0	0	0			0		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				0	0	0	0	0	0	0		
Gianni Tanturi	Sindaco supplente	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0	0	0	0			0		
(II) Compensi da controllate e collegate				50,2	0	0	0			50,2		
(III) Totale				50,2	0	0	0	0	0	50,2		

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) altri compensi per attività di consulenza e professionali
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale	01/01/2015 - 31/12/2015	a revoca			0	0	8,3	0	8,3		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				604,2	0	190,0	0		0	794,2	168,4	0
(II) Compensi da controllate e collegate				50,6	0	0	0		0	50,6	0	0
(III) Totale				654,8	0	190,0	0	8,3	0	853,1		
Angelo Campani	Vice Direttore Generale	01/01/2015 - 31/12/2015	a revoca			0	0	7,8	0	7,8		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				302,5	0	126,0	0		0	428,5	112,5	0
(II) Compensi da controllate e collegate				9,2	0	0	0		0	9,2	0	0
(III) Totale				311,7	0	126,0	0	7,8	0	445,5		
Nazzareno Gregori	Vice Direttore Generale	01/01/2015 - 31/12/2015	a revoca			0	0	7,8	0	7,8		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				302,5	0	126,0	0		0	428,5	112,5	0
(II) Compensi da controllate e collegate				9,2	0	0	0		0	9,2	0	0
(III) Totale				311,7	0	126,0	0	7,8	0	445,5		
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	01/01/2015 - 31/12/2015	a revoca			0	0	54,2	0	54,2		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				977,9	0	412,0	0		0	1.389,9	362,4	0
(II) Compensi da controllate e collegate				127,8	0	0	0		0	127,8	0	0
(III) Totale				1.105,7	0	412,0	0	54,2	0	1.571,9		
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	01/01/2015 - 31/12/2015	a revoca			0	0	28,2	0	28,2		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				801,7	0	84,4	0		0	886,1	81,7	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0		0	0	0	0
(III) Totale				801,7	0	84,4	0	28,2	0	914,2		
8 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca	01/01/2015 - 31/12/2015	a revoca			0	0	35,5	0	35,5		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.357,2	0	261,0	0		0	1.618,2	239,9	0
(II) Compensi da controllate e collegate				27,9	0	0	0		0	27,9	0	0
(III) Totale				1.385,1	0	261,0	0	35,5	0	1.681,6		
27 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate	01/01/2015 - 31/12/2015	a revoca			0	0	54,5	0	54,5		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0	0	0	0		0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				4.281,0	0	462,3	0		0	4.743,4	277,0	0
(III) Totale				4.281,0	0	462,3	0	54,5	0	4.797,9		

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

Nome e cognome	compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati					
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	gettoni di presenza	rimborsi forfettari	compensi per particolari cariche	retribuzioni fisse	Comitato Esecutivo	Comitato Fidi	ComitatoRischi	Comitato Nomine	Comitato Remunerazioni	Comitato Amministratori Indipendenti
Giorgio Ferrari	56,1	8,5	0,0	179,8	0,0	10,0	0,0	10,5	2,3	5,3	0,0
Ignazio Maramotti	35,0	8,0	0,0	0,0	0,0	9,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Romano Alfieri	35,0	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Enrico Corradi	44,8	8,5	0,0	6,6	0,0	10,0	6,9	0,0	0,0	0,0	0,0
Giorgia Fontanesi	35,0	9,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ugo Medici	35,0	9,0	0,0	0,0	0,0	10,0	6,9	0,0	0,0	0,0	0,0
Ernestina Morstofolini	35,0	9,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3	6,0	0,5
Benedetto Renda	35,0	7,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Paola Gina Maria Schwizer	35,0	8,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,3	0,0	6,0	0,5
Corrado Spaggiari	35,0	8,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,3	2,3	0,0	0,5
Giovanni Viani	35,0	6,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lucio Zanon di Valgiurata	58,2	8,0	0,0	17,0	0,0	9,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gianni Tanturli	50,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maurizio Bergomi	47,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Giulio Morandi	90,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maria Paglia	32,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tiziano Scalabrini	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Adolfo Bizzocchi	0,0	32,9	0,0	17,7	604,2						
Angelo Campani	0,0	9,2	0,0	0,0	302,5						
Nazzareno Gregori	0,0	9,2	0,0	0,0	302,5						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	0,0	61,7	0,0	66,1	977,9						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	0,0	0,0	0,0	0,0	801,7						
Altro Personale più rilevante di Credembanca	0,0	29,9	0,0	0,0	1.355,2						
Altro Personale più rilevante delle Società controllate	0,0	128,0	0,0	218,9	3.934,1						

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

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ²	Fair Value
Ignazio Maramotti	Membro del Consiglio di Amministrazione												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)			azioni ordinarie Credem 1.754	10,5	0	14/03/16	5,99	0	azioni ordinarie Credem 702	4,5	2,8
							3						
							4						
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12)	azioni ordinarie Credem 648							0	azioni ordinarie Credem 649	4,2	2,5
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						10,5						8,7	5,2

Enrico Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)			azioni ordinarie Credem 1.754	10,5	0	14/03/16	5,99	0	azioni ordinarie Credem 702	4,5	2,8
							3						
							4						
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12)	azioni ordinarie Credem 648							0	azioni ordinarie Credem 649	4,2	2,5
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						10,5						8,7	5,2

Ugo Medici	Membro del Consiglio di Amministrazione												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)			azioni ordinarie Credem 1.754	10,5	0	14/03/16	5,99	0	azioni ordinarie Credem 702	4,5	2,8
							3						
							4						
		sistemi premianti anni precedenti (delibera 19/12/13 e 16/10/14)	0							0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						10,5						4,5	2,8

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

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ²	Fair Value
Lucio Zanon di Valgiurata	Membro del Consiglio di Amministrazione												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)			azioni ordinarie Credem 1.754	10,5	0	14/03/16	5,99	0	azioni ordinarie Credem 702	4,5	2,8
							3						
							4						
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12)	azioni ordinarie Credem 648							0	azioni ordinarie Credem 649	4,2	2,5
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						10,5						8,7	5,2
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)			azioni ordinarie Credem 41.762	250,0	0	14/03/16	5,99		azioni ordinarie Credem 16.705	107,6	66,8
							3						
							4						
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12, 22/12/11)	azioni ordinarie Credem 41.012	3						0	azioni ordinarie Credem 27.360	176,2	101,6
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						250,0						283,8	168,4

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

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ²	Fair Value
Angelo Campani	Vice Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)			azioni ordinarie Credem 27.563	165,0	0	14/03/16	5,99		azioni ordinarie Credem 11.025	71,0	44,1
							3						
							4						
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12, 22/12/11)	azioni ordinarie Credem 26.312	3						0	azioni ordinarie Credem 15.917	102,5	68,4
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						165,0						173,5	112,5
Nazzareno Gregori	Vice Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)			azioni ordinarie Credem 27.563	165,0	0	14/03/16	5,99		azioni ordinarie Credem 11.025	71,0	44,1
							3						
							4						
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12, 22/12/11)	azioni ordinarie Credem 26.312	3						0	azioni ordinarie Credem 15.917	102,5	68,4
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						165,0						173,5	112,5

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

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ²	Fair Value
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)			azioni ordinarie Credem 97.724	585,0	0	14/03/16	5,99		azioni ordinarie Credem 39.091	251,8	156,3
							3						
							4						
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12, 22/12/11)	azioni ordinarie Credem 78.743	3						0	azioni ordinarie Credem 48.266	310,9	206,0
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						585,0						562,7	362,4

5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)			azioni ordinarie Credem 27.900	167,0	0	14/03/16	5,99		azioni ordinarie Credem 11.160	71,9	44,6
							3						
							4						
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12, 22/12/11)	azioni ordinarie Credem 10.736	3						0	azioni ordinarie Credem 11.938	76,9	37,1
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						167,0						148,8	81,7

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

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ²	Fair Value
8 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)			azioni ordinarie Credem 57.633	345,0	0 3 4	14/03/16	5,99		azioni ordinarie Credem 23.056	148,5	92,2
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 14/03/14, 20/12/12, 22/12/11)	azioni ordinarie Credem 54.843	3						0	azioni ordinarie Credem 34.253	220,6	147,7
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						345,0						369,1	239,9

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

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione ²	Fair Value
12 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate		Sistema premiante 2015 (delibera 10/03/15, 11/03/15 e 12/03/15)	azioni ordinarie Credem		72.668	435,0	0 3 4	14/03/16	5,99		azioni ordinarie Credem 29.069	187,2	101,4
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 11/03/14 e 12/03/14, 12/03/13 e 14/03/13, 14/03/12 e 24/04/12, 25/07/13 15/03/12)	azioni ordinarie Credem	3	68.666					0	azioni ordinarie Credem 46.095	296,9	175,6
(III) Totale						435,0						484,1	277,0

¹ Media delle quotazioni ufficiali del titolo del mese precedente la data in cui il cda (14/03/2016) ha deliberato il riconoscimento dei premi (cfr. paragrafi 5 e 6 della presente Relazione all'Assemblea)

² Il valore è determinato sulla base della quotazione di chiusura del titolo alla data del cda (14/03/2016) che ha accertato la maturazione delle condizioni per l'attribuzione delle quote dei compensi variabili assegnati nell'anno di riferimento e negli anni precedenti. La consegna effettiva delle azioni nel deposito titoli dei beneficiari avviene successivamente a tale data.

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora differiti	
			Ignazio Maramotti	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)	4,2	6,3	2				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12)					0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			4,2	6,3		0	0	0	
Enrico Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)	4,2	6,3	2				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12)					0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			4,2	6,3		0	0	0	
Ugo Medici	Membro del Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)	4,2	6,3	2				
		sistemi premianti anni precedenti (delibera 19/12/13 e 16/10/14)					0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			4,2	6,3		0	0	0	
Lucio Zanon di Valgiurata	Membro del Consiglio di Amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)	4,2	6,3	2				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12)					0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			4,2	6,3		0	0	0	

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)	100,0	150,0	2				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12, 22/12/11)					90,0	45,0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			100,0	150,0		0	90,0	45,0	0
Angelo Campani	Vice Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)	66,0	99,0	2				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12, 22/12/11)					60,0	30,0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			66,0	99,0		0	60,0	30,0	0
Nazzareno Gregori	Vice Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)	66,0	99,0	2				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12, 22/12/11)					60,0	30,0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			66,0	99,0		0	60,0	30,0	0

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora differiti	
			5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)	234,0	351,0	2				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12, 22/12/11)				0	178,0	89,0	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			234,0	351,0		0	178,0	89,0	0

5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)	66,8	100,2	2				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 20/12/12, 22/12/11)					17,6	8,8	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			66,8	100,2		0	17,6	8,8	0

8 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2015 (delibera 18/12/14)	138,0	207,0	2				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/13 e 16/10/14, 14/03/14, 20/12/12, 22/12/11)					123,0	61,5	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			138,0	207,0		0	123,0	61,5	0

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora differiti	
			12 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate		Sistema premiante 2015 (delibere 10/03/15, 11/03/15 e 12/03/15)	320,1	538,8	2				
		altri sistemi variabili fidelizzanti (delibera 11/03/15)	17,5	17,5	3				
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 11/03/14 e 12/03/14, 12/03/13 e 14/03/13, 14/03/12 e 24/04/12, 13/03/14, 13/03/13, 14/03/12, 25/07/13 15/03/12)					124,8	68,0	
(III) Totale			337,6	556,3		0	124,8	68,0	0

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

Cognome e Nome	Data di Nascita e Codice Fiscale	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2014)	Numero azioni acquistate nel 2015 ¹	Note	Numero azioni vendute nel 2015	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2015)
ALFIERI Romano	26/02/1934 LFRRMN34B26E253K	CREDEM	0	-		-	0
BERGOMI Maurizio	19/01/1957 BRGMRZ57A19H223L	CREDEM	0	-		-	0
BIZZOCCHI Adolfo	24/08/1953 BZZDLF53M24L820I	CREDEM	7.869	28.696		-	36.565
CORRADI Enrico	17/07/1956 CRRNRC56L17H223L	CREDEM	39.000	325		-	39.325
FERRARI Giorgio	16/12/1933 FRRGRG33T16H223P	CREDEM	0	-		-	0
FONTANESI Giorgia	04/08/1971 FNTGRG71M44H223A	CREDEM	5.000	-		-	5.000
MARAMOTTI Ignazio	12/03/1957 MRMGNZ61T07H223Q	CREDEM	0	325		-	325
MEDICI Ugo	07/12/1961 MDCGUO40E13H223F	CREDEM	5.200	-		-	5.200
MORANDI Giulio	21/02/1973 MRNGLI73B21D037P	CREDEM	0	-		-	0
MORSTOFOLINI Ernestina	09/03/1959 PGL MRSRST59C49G947N	CREDEM	0	-		-	0
RENDA Benedetto	26/05/1951 RNDBDT51E26E974G	CREDEM	420.000	-	2	58.000	362.000
PAGLIA Maria	25/12/1954 PGLMRA54T65H223A	CREDEM	0	-		-	0
SCALABRINI Tiziano	18/03/1956 SCLTZN56C18I496C	CREDEM	0	-		-	0
SCHWIZER Paola Gina Maria	30/05/1965 SCHPGN65E70F205E	CREDEM	0	-		-	0
SPAGGIARI Corrado	12/02/1939 SPGCRD39B12H223U	CREDEM	0	-		-	0
TANTURLI Gianni	19/07/1964 TNTGNN64L19H223Q	CREDEM	0	-		-	0
VIANI Giovanni	17/12/1961 VNIGNN61T17F205W	CREDEM	0	-		-	0
ZANON DI VALGIURATA Lucio Igino	10/08/1956 ZNNLGN56M10L219Q	CREDEM	0	325		-	325

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

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

Tabella 5: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

12 Dirigenti con Responsabilità strategiche	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2014)	Numero azioni acquistate nel 2015¹	Numero azioni vendute nel 2015	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2015)
Totale	CREDEM	81.831	160.930	191.166	51.595

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

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

Aree di attività:	Fisso	Variabile	totale
Organi aziendali di supervisione e gestione della capogruppo	1.597	584	2.181
Retail banking	337.797	21.940	359.738
Corporate functions	43.216	4.665	47.881
Funzioni aziendali di controllo	9.325	1.045	10.369
Investment banking	3.523	805	4.327
Asset management	7.375	1.725	9.100
Altre	4.301	520	4.822

Tabella 7: Informazioni sul personale più rilevante la cui remunerazione annua totale di competenza 2015 (remunerazione fissa + remunerazione variabile) è pari o superiore a 1 milione di euro

fasce di remunerazione totale	Personale più rilevante (numero)
da 1.000.000€ a 1.500.000€	2
oltre 2.000.000€	0

Tabella 8: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i> (8)						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Periodo di vesting (14)
Ignazio Maramotti	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	30/04/15	azioni ordinarie Credem	1.754	cda 14/03/16 cpr 07/03/16	N.D.	5,99	0 ; 3 ; 4
		30/04/13	azioni ordinarie Credem	1.622	cda 14/03/14 cpr 10/03/14	N.D.	6,48	1 ; 2 ; 3
Enrico Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione	30/04/15	azioni ordinarie Credem	1.754	cda 14/03/16 cpr 07/03/16	N.D.	5,99	0 ; 3 ; 4
		30/04/13	azioni ordinarie Credem	1.622	cda 14/03/14 cpr 10/03/14	N.D.	6,48	1 ; 2 ; 3
Ugo Medici	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	30/04/15	azioni ordinarie Credem	1.754	cda 14/03/16 cpr 07/03/16	N.D.	5,99	0 ; 3 ; 4

Tabella 8: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i> (8)						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Periodo di vesting (14)
Lucio Zanon di Valgiurata	Membro del Consiglio di Amministrazione	30/04/15	azioni ordinarie Credem	1.754	cda 14/03/16 cpr 07/03/16	N.D.	5,99	0 ; 3 ; 4
		30/04/13	azioni ordinarie Credem	1.622	cda 14/03/14 cpr 10/03/14	N.D.	6,48	1 ; 2 ; 3
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale	30/04/15	azioni ordinarie Credem	41.762	cda 14/03/16 cpr 07/03/16	N.D.	5,99	0 ; 3 ; 4
		30/04/14 30/04/13 27/04/12	azioni ordinarie Credem	86.576	(cda 13/03/15 cpr 06/03/15); (cda 14/03/14 cpr 10/03/14); (cda 15/03/13 cpr 08/03/13)	N.D.	7,0876; 6,4754; 3,8687	0 ; 3 ; 4 1 ; 2 ; 3 2 ; 3
Angelo Campani	Vice Direttore Generale	30/04/15	azioni ordinarie Credem	27.563	cda 14/03/16 cpr 07/03/16	N.D.	5,99	0 ; 3 ; 4
		30/04/14 30/04/13 27/04/12	azioni ordinarie Credem	59.226	(cda 13/03/15 cpr 06/03/15); (cda 14/03/14 cpr 10/03/14); (cda 15/03/13 cpr 08/03/13)	N.D.	7,0876; 6,4754; 3,8687	0 ; 3 ; 4 1 ; 2 ; 3 1 ; 2 ; 3

Tabella 8: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i> (8)						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Periodo di vesting (14)
Nazzareno Gregori	Vice Direttore Generale	30/04/15	azioni ordinarie Credem	27.563	cda 14/03/16 cpr 07/03/16	N.D.	5,99	0 ; 3 ; 4
		30/04/14 30/04/13 27/04/12	azioni ordinarie Credem	59.226	(cda 13/03/15 cpr 06/03/15); (cda 14/03/14 cpr 10/03/14); (cda 15/03/13 cpr 08/03/13)	N.D.	7,0876; 6,4754; 3,8687	0 ; 3 ; 4 1 ; 2 ; 3 1 ; 2 ; 3
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	30/04/15	azioni ordinarie Credem	97.724	cda 14/03/16 cpr 07/03/16	N.D.	5,99	0 ; 3 ; 4
		30/04/14 30/04/13 27/04/12	azioni ordinarie Credem	178.516	(cda 13/03/15 cpr 06/03/15); (cda 14/03/14 cpr 10/03/14); (cda 15/03/13 cpr 08/03/13)	N.D.	7,0876; 6,4754; 3,8687	0 ; 3 ; 4 1 ; 2 ; 3 1 ; 2 ; 3
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	30/04/15	azioni ordinarie Credem	27.900	cda 14/03/16 cpr 07/03/16	N.D.	5,99	0 ; 3 ; 4
		30/04/14 30/04/13 27/04/12	azioni ordinarie Credem	37.896	(cda 13/03/15 cpr 06/03/15); (cda 14/03/14 cpr 10/03/14); (cda 15/03/13 cpr 08/03/13)	N.D.	7,0876; 6,4754; 3,8687	0 ; 3 ; 4 1 ; 2 ; 3 1 ; 2 ; 3

Tabella 8: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i> (8)						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Periodo di vesting (14)
8 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca	30/04/15	azioni ordinarie Credem	57.633	cda 14/03/16 cpr 07/03/16	N.D.	5,99	0 ; 3 ; 4
		30/04/14 30/04/13 27/04/12	azioni ordinarie Credem	131.037	(cda 13/03/15 cpr 06/03/15); (cda 14/03/14 cpr 10/03/14); (cda 15/03/13 cpr 08/03/13)	N.D.	7,0876; 6,4754; 3,8687	0 ; 3 ; 4 1 ; 2 ; 3 1 ; 2 ; 3
		30/04/14 30/04/13	azioni ordinarie Credem	7.369	(cda 14/03/14 cpr 10/03/14); (cda 20/12/12 cpr 12/12/12)	N.D.	6,4754; 3,6270	0 ; 3 ; 4 1 ; 2 ; 3

Tabella 8: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i> (8)						
		<u>Sezione 1</u> Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione ¹	Periodo di vesting (14)
27 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate	30/04/15	azioni ordinarie Credem	72.668	cda 14/03/16 cpr 07/03/16	N.D.	5,99	0 ; 3 ; 4
		30/04/14 30/04/13 27/04/12	azioni ordinarie Credem	108.111	(cda 13/03/15 cpr 06/03/15); (cda 14/03/14 cpr 10/03/14); (cda 15/03/13 cpr 08/03/13)	N.D.	7,0876; 6,4754; 3,8687	0 ; 3 ; 4 1 ; 2 ; 3 1 ; 2 ; 3
		30/04/13	azioni ordinarie Credem	52.566	(cda 25/07/13 cpr 19/07/13)	N.D.	3,80	1 ; 2 ; 3

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

Tabella 9: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Ignazio Maramotti	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	28/04/16	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4
Enrico Corradi	Membro del Consiglio di Amministrazione	28/04/16	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4
Ugo Medici	Membro del Consiglio di Amministrazione	28/04/16	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4
Lucio Zanon di Valgiurata	Membro del Consiglio di Amministrazione	28/04/16	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4

Tabella 9: Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Adolfo Bizzocchi	Direttore Generale	28/04/16	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4
Angelo Campani	Vice Direttore Generale	28/04/16	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4
Nazzareno Gregori	Vice Direttore Generale	28/04/16	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	28/04/16	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	28/04/16	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4
8 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca	28/04/16	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4
27 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate	28/04/16	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 3 ; 4



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

Ai Sigg. Azionisti di Credito Emiliano SpA

Milano, 17 marzo 2016

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

In relazione a quanto previsto dalle “Disposizioni di vigilanza per le Banche” in materia di “*politiche e prassi di remunerazione e incentivazione*” emanate dalla Banca d'Italia attraverso il 7° Aggiornamento della Circolare 285/2013 (di seguito *Disposizioni*), PricewaterhouseCoopers Spa ha esaminato la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2015 alle politiche approvate dall'Assemblea e alle Disposizioni vigenti, nonché la rispondenza delle politiche di remunerazione per l'anno 2016 del Gruppo Credem alle stesse Disposizioni di Vigilanza in materia di “*politiche e prassi di remunerazione e incentivazione*”. Tali politiche saranno sottoposte per approvazione all'Assemblea degli Azionisti.

La verifica, così come indicato nella vostra lettera di incarico del 16 dicembre 2015, è stata svolta attraverso interviste dirette e analisi documentale, seguendo la metodologia indicata nella già citata lettera di incarico, conforme alle regole dettate dallo International Standard on Assurance Engagements 3000 (ISAEs) “Non Audit Assurance Engagement (NAAE)”.

I risultati emersi hanno **evidenziato la rispondenza delle prassi alle politiche di remunerazione approvate nel 2014 dall'Assemblea degli Azionisti, nonché un allineamento delle politiche di remunerazione 2015 alle nuove Disposizioni** di Vigilanza in materia di “*politiche e prassi di remunerazione e incentivazione*” emanate dalla Banca d'Italia, oltre alla coerenza con gli obiettivi, i valori aziendali e le strategie di lungo periodo del Gruppo Credem S.p.a, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni stesse

La verifica delle prassi di remunerazione adottate nel 2015, con riferimento alle analisi sino ad ora condotte, evidenzia un allineamento alle politiche approvate oltre che un adeguato livello di conformità alle Disposizioni.

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

PricewaterhouseCoopers SpA

Sede legale e amministrativa: Milano 20149 Via Monte Rosa 91 Tel. 0277851 Fax 027785240 Cap. Soc. Euro 6.890.000,00 i.v., C.F. e P.IVA e Reg. Imp. Milano 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 0712132311 - **Bari** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 0805640211 - **Bologna** 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 0516186211 - **Brescia** 25123 Via Borgo Pietro Wuhler 23 Tel. 0303697501 - **Catania** 95129 Corso Italia 302 Tel. 0957532311 - **Firenze** 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 0552482811 - **Genova** 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 01029041 - **Napoli** 80121 Via dei Mille 16 Tel. 08136181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091349737 - **Parma** 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521275911 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 0854545711 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06570251 - **Torino** 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011556771 - **Trento** 38122 Via Grazioli 73 Tel. 0461237004 - **Treviso** 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422696911 - **Trieste** 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 0403480781 - **Udine** 33100 Via Poscolle 43 Tel. 043225789 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 0458263001

- Con riferimento alle “Disposizioni di Carattere Generale”, e, più nel dettaglio, **all’identificazione del “personale più rilevante”**, il Gruppo Credem ha svolto il processo di autovalutazione per l’individuazione di quei soggetti la cui attività può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca, provvedendo al coinvolgimento delle singole funzioni di controllo ognuna per le proprie responsabilità così come riportato all’interno dei pareri predisposti dalle funzioni stesse e nei verbali delle riunioni del Comitato Remunerazioni del 2014 e del 2015. Nello svolgimento di tale processo e in ottemperanza ai contenuti delle Disposizioni, il Gruppo ha applicato il Regolamento delegato (UE) del 04/03/2014, n° 604 (c.d. EBA – Regulatory Technical Standards o RTS) integrando tale analisi con l’applicazione delle grandezze previste nel processo di determinazione dell’adeguatezza patrimoniale (Processo ICAAP). Rileva come nel corso del 2015 **il Gruppo Credem abbia ottenuto dalla Banca d’Italia l’autorizzazione all’esclusione** dal perimetro del personale più rilevante dei promotori finanziari individuati esclusivamente in applicazione dei criteri quantitativi del Regolamento n°604, non prevedendo per tali figure l’adozione dei meccanismi più stringenti previsti per il “personale più rilevante”. **Il processo di autovalutazione è stato opportunamente documentato e formalizzato.**

Per quanto concerne, il **principio di proporzionalità**, con particolare riferimento all’applicazione delle regole più severe per il “personale più rilevante”, anche nel 2015 Credito Emiliano si è collocata tra le “*banche di maggiori dimensioni e complessità operativa*” in considerazione della **quotazione** sui mercati regolamentati e delle caratteristiche operative del Gruppo, pur non rientrando, al momento delle valutazioni, tra le banche considerate significative ai sensi dell’art. 6(4) dell’RMVU.

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

- Con riferimento al ruolo e alla responsabilità dell’Assemblea e degli **organi aziendali** all’interno del processo di definizione e applicazione delle politiche di remunerazione, il **Comitato Remunerazioni** (organo costituito in seno al Consiglio di Amministrazione composto da amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti) si è riunito 8 volte nel corso del 2015, più che raddoppiando le sedute rispetto all’esercizio precedente e ha trattato i temi previsti nel regolamento evidenziando una focalizzazione crescente in ambito consultivo e di proposta in tema di remunerazione.

L’**assemblea** nell’ambito delle responsabilità ad essa attribuite mediante statuto in materia di politiche di remunerazione, il 30/04/2015:

- **in sede straordinaria** ha approvato la modifica dello statuto in linea con quanto previsto dalle Disposizioni in materia di politiche di remunerazione e affini
- **in sede ordinaria** ha approvato le politiche di remunerazione (compresi i piani basati su strumenti finanziari) per il consiglio di amministrazione, il collegio sindacale e il personale del Gruppo

Le **funzioni aziendali di controllo** sono state coinvolte nel processo di definizione delle politiche ciascuna per le proprie responsabilità; tale coinvolgimento è stato opportunamente

formalizzato attraverso le predisposizioni di appositi pareri portati all'attenzione del Comitato di cui sopra.

In tale ambito rileva il coinvolgimento della funzione Compliance la quale si è espressa, favorevolmente mediante parere formale sui sistemi incentivanti destinati sia al personale dipendente che alle reti di collaboratori esterni.

Con riferimento alla **revisione annuale** della rispondenza della prassi alle politiche approvate nel 2015 e alle Disposizioni di Banca d'Italia in tema di remunerazione e incentivazione il Gruppo Credem si è avvalso di PricewaterhouseCoopers Spa, soggetto indipendente dalla funzione di gestione.

- Il sistema di remunerazione 2015 ha previsto **meccanismi di allineamento al rischio ex ante** (gate di accesso al sistema premiante, bonus pool, schede KPI per l'assegnazione di premi individuali e limiti alla remunerazione variabile fissati ex ante) e definito criteri **ex post** (meccanismi di differimento della remunerazione variabile, pagamenti mediante azioni della capogruppo, clausole di malus e claw back) differenziati in base alla categorie di personale più rilevante (risk taker e funzioni di controllo) coerentemente a quanto previsto nella politica approvata nel 2015 e in linea con i contenuti delle Disposizioni.
- Con riferimento alla **struttura dei sistemi di remunerazione**, si evidenzia un mix bilanciato tra remunerazione fissa e variabile, con una impronta incentivante da sempre caratteristica delle politiche di remunerazione del Gruppo Credem e integrata nei modelli di misurazione delle performance. I compensi variabili, infatti, sono stati assegnati a fronte di risultati sostenibili (verificati attraverso i gate di accesso e "l'aggiustamento del bonus pool complessivo" in funzione della redditività corretta per il rischio assunto e gli obiettivi individuali assegnati) a livello gruppo e individuale e prevedendo meccanismi di differimento della remunerazione variabile, pagamenti mediante azioni della capogruppo, clausole di malus e claw back, coerentemente a quanto previsto nella politica approvata nel 2015 e in linea con i contenuti delle Disposizioni. Il processo decisionale relativo all'assegnazione dei bonus e alla definizione dei premi è stato opportunamente formalizzato e le scelte adeguatamente documentate.
- L'informativa presentata all'Assemblea del 30 Aprile 2015 ha presentato aspetti quantitativi e qualitativi in linea con le previsioni del quadro normativo e volti a fornire agli azionisti e al pubblico la descrizione compiuta delle politiche e delle prassi di remunerazione del Gruppo.

Le verifiche effettuate, hanno evidenziato un allineamento delle prassi di remunerazione adottate nel 2015 alle relative politiche approvate dall'Assemblea stessa nonché un adeguato livello di conformità alle Disposizioni della Banca d'Italia.

Con riferimento alla verifica di adeguatezza al quadro normativo delle politiche di remunerazione per il 2016, i risultati emersi hanno evidenziato un allineamento delle politiche di remunerazione 2016 alle Disposizioni di vigilanza emanate dalla Banca d'Italia attraverso il 7° Aggiornamento della Circolare 285/2013 (di seguito *Disposizioni*), nonché, la coerenza con gli obiettivi, i valori aziendali e le strategie di lungo periodo del Gruppo Credem S.p.a, in linea con quanto previsto delle disposizioni stesse. Le scelte effettuate dal Gruppo

Credem in tema di sistema di remunerazione evidenziano **il rispetto complessivo delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle banche e ai gruppi bancari**, nonché la coerenza del sistema retributivo con le strategie del Gruppo Credem nel suo complesso. In una logica di prudente gestione di tutti i rischi rilevanti, a tal fine, alcune scelte che prudenzialmente il Gruppo ha effettuato nell'ambito delle politiche, prevedendo, in considerazione del percorso di crescita in atto, un insieme di meccanismi che la normativa disciplina per gli intermediari maggiori.

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

- Con riferimento alle “Disposizioni di carattere generale” il Gruppo ha aggiornato il processo di identificazione del **“personale più rilevante”** in applicazione del Regolamento delegato (UE) del 04/03/2014, n° 604 (c.d. EBA – Regulatory Technical Standards o RTS) e del confronto attivato con la Banca d'Italia nel corso del 2015.
- Con riferimento all'applicazione del “principio di proporzionalità” il 30/12/2015 **la Banca Centrale Europea (BCE) ha incluso a partire dal 1/01/2016 il Gruppo Credem tra le banche oggetto di vigilanza diretta in quanto istituto “significativo”** all'interno dell'Unione Europea. In continuità con le scelte già effettuate l'anno precedente, il Gruppo ha previsto l'applicazione delle regole più stringenti per il “personale più rilevante”.
- Con riferimento **all'applicazione nei gruppi bancari**, la Capogruppo ha elaborato il documento di politica di remunerazione e ha fornito le relative linee guida alle singole componenti del gruppo bancario per una corretta applicazione dei principi della politica.
- Le funzioni aziendali di controllo, in particolare, **Governance Compensation Policy, Risk Officer e Compliance Officer**, sono state coinvolte dal **Comitato Remunerazioni** nel processo di definizione della politica 2016, fornendo il proprio supporto tecnico in merito a: l'identificazione del personale più rilevante, la valutazione dimensionale e di complessità, la definizione dei meccanismi del sistema di remunerazione e incentivazione sempre in coerenza con le caratteristiche del Gruppo nel suo complesso. La remunerazione del personale **delle funzioni aziendali di controllo** è correlata alla **mission** delle rispettive funzioni, **senza legami ai risultati** delle diverse aree poste sotto il loro controllo e, più in generale, ai risultati finanziari del Gruppo Credem (le stesse condizioni di accesso al sistema premiante sono mitigate per evitare l'insorgere di possibili conflitti d'interesse). In merito ai compensi destinati ai **consiglieri non esecutivi** e ai componenti **dell'organo di controllo** non sono previste componenti variabili nella remunerazione.
- Con riferimento alla struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione la politica di remunerazione presenta un **bilanciamento tra componente fissa e variabile differenziata in base alle categorie del “personale più rilevante”**; la politica evidenzia una **chiara distinzione tra le componenti fisse e variabili della remunerazione**.

- In continuità con la politica 2015, il sistema premiante definito per il 2016 presenta **meccanismi di allineamento al rischio ex ante** aggiornati in funzione del contesto di mercato **con particolare riferimento al sistema di Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo**:
 - le condizioni di entry gate prevedono l'erogabilità della remunerazione variabile solo al raggiungimento di predefiniti **requisiti patrimoniali** (Common Equity TIER1) e di **liquidità** (Loan to deposit Clientela di Gruppo), **oltre alle soglie minime di redditività corretta per il rischio assunto previste nel meccanismo di "bonus pool"**. Il bonus pool, definito in funzione delle performance attese paramtrate al rischio assunto (**RARORAC gestionale di Gruppo da RAF**) e della redditività (**Utile ante imposte rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario**) del Gruppo Credem, viene modulato prevedendo un limite minimo e un limite massimo. In coerenza con gli obiettivi di crescita del Gruppo e in continuità con il meccanismo previsto per il 2015, alle metriche per la definizione del bonus pool è stato confermato il mantenimento dell'obiettivo di "crescita" aggiuntivo, volto al monitoraggio dell'incremento del total business.
 - il legame tra performance di **Gruppo e obiettivi individuali viene mantenuto attraverso l'utilizzo di una scheda individuale bilanciata** volta a misurare il raggiungimento di obiettivi in tre aree di performance ("redditività", "rischi e processi" e "squadra") coerenti con il livello decisionale del singolo soggetto e volti a supportare il raggiungimento di risultati compatibilmente con la sana e prudente gestione del rischio.
 - **Il limite alla remunerazione variabile per il personale più rilevante è stato mantenuto anche nel 2016 a 1:1 rispetto alla remunerazione fissa** conformemente alle più rigorose disposizioni regolamentari. Con riferimento al solo personale rilevante individuato nell'ambito dei **sogetti appartenenti alle funzioni di controllo** in ottemperanza con quanto previsto dal 7° Aggiornamento della Circolare 285 si evidenzia come il Gruppo Credem ha aggiornato i pacchetti retributivi di tali figure prevedendo un limite all'incidenza della **componente variabile rispetto al fisso pari allo 0,33**.
 - La declinazione dei criteri per la determinazione dei compensi da accordare in caso di fine rapporto è stata aggiornata con la previsione, in circostanze eccezionali, dell'applicazione di meccanismi di allineamento al rischio ex post (differimento, utilizzo di strumenti finanziari, clausole di malus e claw back) in aggiunta al coinvolgimento degli organi di governo circa le deliberazioni in materia di tali compensi. Coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni, tale aspetto sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 28/04/2016 mediante specifico ordine del giorno.
- Oltre ai meccanismi di cui sopra, il sistema premiante del Gruppo prevede anche adeguati meccanismi di allineamento al rischio ex post, quali:
 - Il **differimento** di parte della remunerazione variabile su un arco di tempo pluriennale
 - L'utilizzo di **strumenti finanziari** nell'erogazione di parte della componente variabile

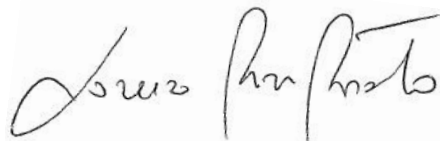
- L'assoggettamento dell'assegnazione delle quote differite a specifiche **clausole di malus** in grado di ridurre, fino ad azzerare, il premio in presenza di performance non durature nel tempo
- La previsione di **clausole di claw-back** (restituzione del premio) i cui contenuti sono stati aggiornati nel corso del 2015 al fine di declinare con maggiore dettaglio la rilevazione dei comportamenti che possono generare l'applicazione di tale meccanismo.

Le verifiche effettuate sulla base dei documenti ricevuti hanno evidenziato la rispondenza delle politiche di remunerazione 2016 del Gruppo Credem alle Disposizioni in materia di politiche di remunerazione e incentivazione emanate dalla Banca d'Italia.

In conclusione, le verifiche effettuate, nell'ambito del parere che PricewaterhouseCoopers Spa è chiamata ad esprimere per l'Assemblea, hanno evidenziato ***l'allineamento delle prassi 2015 alle relative politiche e la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione 2016 del Gruppo Credem alla normativa in materia di politiche di remunerazione e incentivazione emanate dalla Banca d'Italia***, evidenziando l'orientamento del Gruppo Credem alla sana e prudente gestione di tutti i rischi, facendo anche della solidità e reputazione del Gruppo il presupposto di una redditività significativa ma sostenibile per gli azionisti e gli stakeholders in generale, risultato di una strategia focalizzata, nel lungo periodo, sulla creazione di valore nel tempo.

Cordiali saluti

PricewaterhouseCoopers SpA



Lorenzo Pini Prato
(Partner)