



Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione al punto 2) della parte ordinaria dell'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria e Straordinaria dei Soci convocata per il giorno 21 aprile 2022 in unica convocazione, in merito alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

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

Premessa

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione della Banca CARIGE S.p.A. (di seguito, la “**Banca CARIGE**” o la “**Banca**” o la “**Società**”) vi ha convocato in Assemblea in sede ordinaria per il giorno 21 aprile 2022 alle ore 10.30 presso la Sede Centrale, Via Cassa di Risparmio 15, Genova, in unica convocazione per discutere e deliberare, tra l’altro, in merito al seguente argomento posto all’ordine del giorno:

- Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

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

Motivazioni e proposta

Si fa presente che in relazione a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, della Circolare della Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, 37° Aggiornamento del 24 novembre 2021 (di seguito le “Disposizioni di Vigilanza”):

- l’Assemblea dei Soci, oltre a stabilire i compensi spettanti agli Organi dalla stessa nominati, approva in sede ordinaria:
 - (i) le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
 - (ii) i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il

personale, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto, per il personale più rilevante, di quanto previsto nella Sezione III, par. 1.2 e par. 2.2.2 delle predette Disposizioni di Vigilanza;

- alla stessa Assemblea dei soci viene sottoposta, con cadenza almeno annuale, un'informativa chiara e completa sui sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione che contenga:
 - (i) le informazioni fornite al pubblico ai sensi di quanto previsto dall'art. 450 del Regolamento UE del 26 giugno 2013, n. 575 ("Regolamento CRR");
 - (ii) le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione o dell'alta dirigenza ai sensi della lett. j) del richiamato art. 450 del Regolamento CRR;
 - (iii) le informazioni circa le modalità di attuazione delle Disposizioni di Vigilanza.

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

In forza della predetta normativa primaria, regolamentare e di vigilanza, si sottopone pertanto all'Assemblea dei soci il documento "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti", che illustra nella Sezione I le Politiche di remunerazione del Gruppo Banca Carige per l'esercizio 2022, approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 marzo 2022 e fornisce nella Sezione II un'informativa in ordine all'attuazione delle politiche di remunerazione vigenti nel corso dell'esercizio 2021.

La suddetta Relazione contiene in allegato il documento “Criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale”, che stabilisce, oltre ai criteri per la determinazione di detti importi, anche i limiti fissati ai medesimi in termini di annualità della remunerazione fissa e l’ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto, per il personale più rilevante, di quanto previsto nella Sezione III, par. 1.2 e par. 2.2.2 delle vigenti Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia in materia di Politiche e Prassi di Remunerazione ed Incentivazione.

Si informa infine che, nell’ambito della verifica annuale effettuata, la Funzione di Revisione Interna della Banca ha espresso un giudizio di complessiva adeguatezza della prassi operativa seguita, in coerenza con le politiche approvate dall’Assemblea e di conformità alla vigente normativa di vigilanza.

- 0 -

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

Deliberazione relativa alla sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (voto vincolante)

"L'Assemblea ordinaria degli azionisti della BANCA CARIGE S.p.A. - Cassa di Risparmio di Genova e Imperia del 21 aprile 2022, tenuto conto di quanto dettagliatamente esposto in merito alla politica remunerativa del Gruppo nel documento “Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti”, nonché nell’allegato Documento “Criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale”,

delibera

- di approvare la politica retributiva del Gruppo Banca Carige per l’esercizio 2022 e le inerenti modalità attuative, nonché i criteri per la determinazione degli importi

eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale”, il tutto come descritto nella “Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti”, completa di tutti gli allegati, di cui alla relazione del Consiglio di Amministrazione sull’inerente punto posto all’ordine del giorno dell’Assemblea ordinaria dei soci”.

-0-

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

Deliberazione relativa alla sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (voto consultivo)

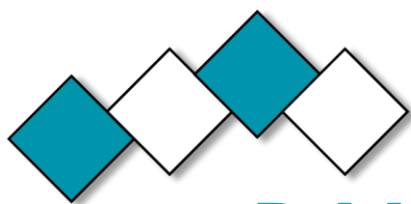
"L'Assemblea ordinaria degli azionisti della BANCA CARIGE S.p.A. - Cassa di Risparmio di Genova e Imperia del 21 aprile 2022, tenuto conto di quanto dettagliatamente esposto in merito alla politica remunerativa del Gruppo nel documento “Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti”,

delibera

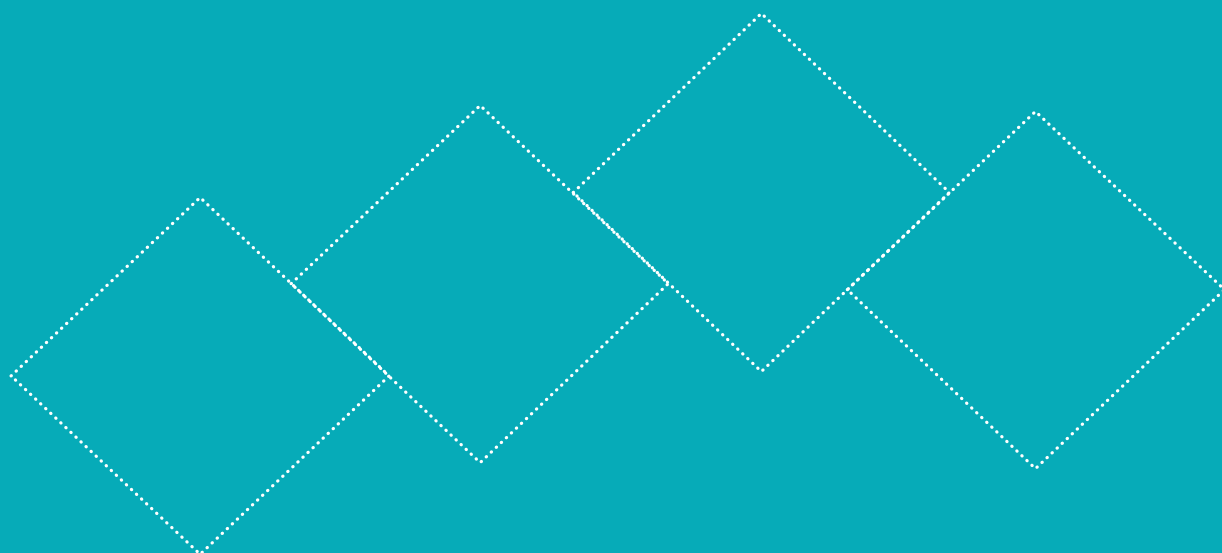
- di approvare con voto consultivo l’informativa sottoposta dal Consiglio di Amministrazione in ordine all’attuazione nel corso dell’esercizio 2021 delle Politiche di Remunerazione (Sezione II, parte I), oltre che della Sezione II, parte II, relativa alla rendicontazione dei compensi corrisposti nel 2021, predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter TUF comma 4.

Genova, 9 marzo 2022

p. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
IL PRESIDENTE
(Giuseppe Boccuzzi)



BANCA CARIGE



Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 9/3/2022

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



GRUPPO BANCA CARIGE

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

La presente Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (di seguito "Relazione") è redatta ai fini dell'informativa al pubblico ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013, 37° aggiornamento del 24 novembre 2021, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, (di seguito "Circ. Bankit n. 285/2013"), dell'art. 123-ter Decreto Legislativo 58/1998 (Testo Unico della Finanza o TUF), dell'art. 9-bis della direttiva 2007/36/CE, dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti (delibera Consob n.11971/99 e successive modificazioni (di seguito "RE")), nonché in coerenza con le indicazioni del Codice di Corporate Governance elaborato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana.

La Relazione è composta da due sezioni ed è pubblicata sul sito del Gruppo¹ per 10 anni.

La prima sezione, ai sensi di quanto previsto dall'Allegato 3A dell'art. 84-quater del RE, nonché dalla Circ. Bankit n. 285/2013, fornisce le informazioni riguardanti le Politiche di Remunerazione definite per l'anno 2022 (di seguito "Politiche 2022") e in particolare:

- il processo per la definizione e l'approvazione delle politiche di remunerazione adottate dal Gruppo Banca Carige (di seguito "Gruppo");
- indica come contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società ed è determinata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti;
- le principali caratteristiche delle politiche di remunerazione a favore dei componenti gli organi di amministrazione e controllo, del Personale Più Rilevante, del restante personale dipendente e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato;
- le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati, nonché l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore;
- le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni;
- definisce le diverse componenti della remunerazione (fissa, variabile e benefit non monetari) che possono essere riconosciute e i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- i principi e le misure con cui viene assicurata la neutralità di genere delle Politiche 2022;
- le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra l'eventuale componente variabile della remunerazione e i risultati, i principali parametri presi a riferimento, la coerenza con gli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, le strategie e i rischi aziendali, tenendo conto dei criteri sottesi alla responsabilità sociale d'impresa;
- le politiche di mantenimento e differimento dell'eventuale remunerazione variabile ed i meccanismi di correzione ex post per i rischi;
- la politica relativa agli importi eventualmente previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12/3/2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.

¹ All'indirizzo <https://www.gruppocarige.it/grpwps/portal/it/gruppo-carige/governance/documenti-societari>, post approvazione Assemblea dei soci.

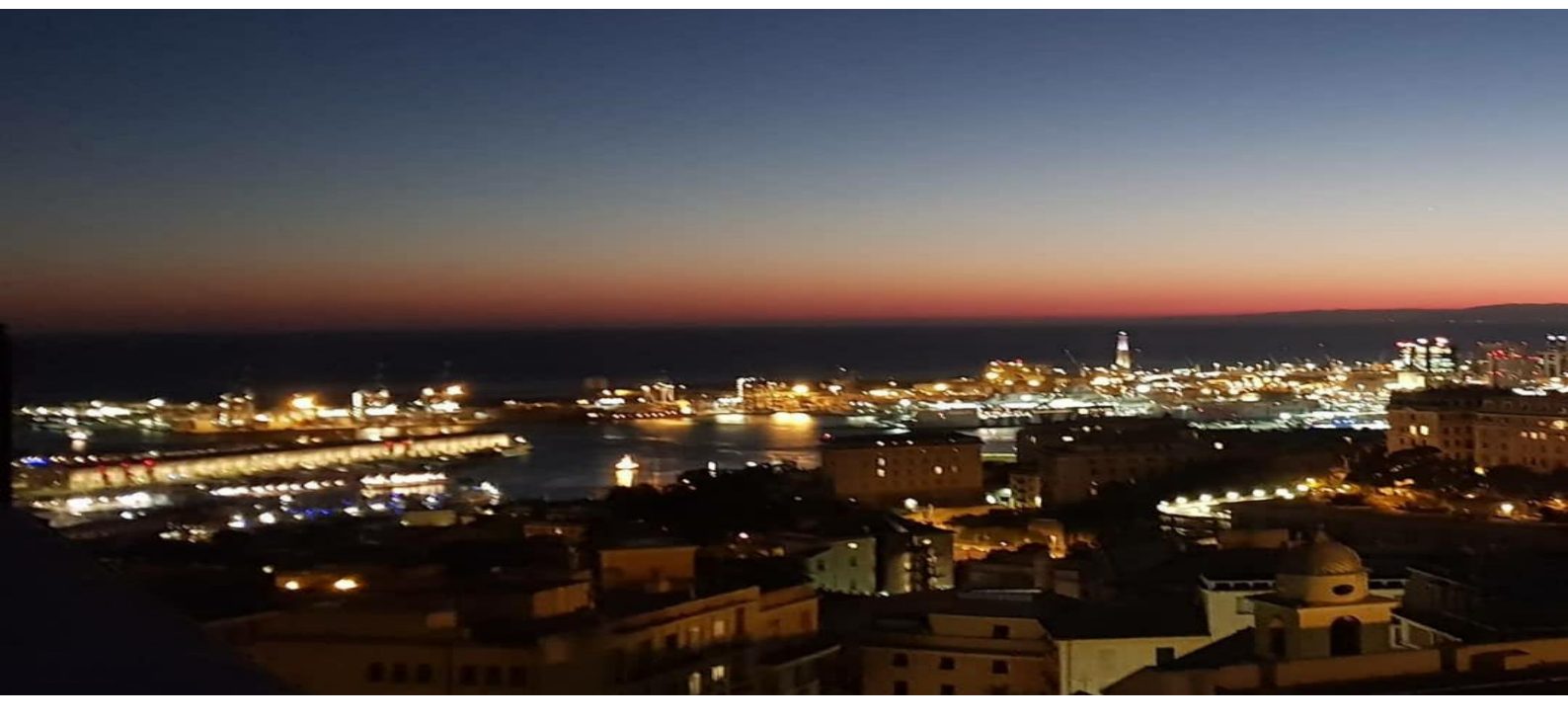
La seconda sezione, divisa in due parti, riguarda l'attuazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio 2021 ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia e sugli obblighi informativi e di trasmissione dei dati, come previsto dall'art. 450 del Regolamento 2013/575/UE del 26 giugno 2013 (di seguito "CRR"), nonché ai sensi di quanto previsto dall'Allegato 3A dell'art. 84-quater del RE.

La prima parte "Attuazione delle Politiche di Remunerazione" comprende un'informativa:

- sulle modalità di attuazione dei processi previsti dalle politiche di remunerazione del personale del Gruppo Banca Carige (di seguito "Politiche 2021");
- sui compensi erogati nel 2021 ai componenti gli Organi sociali della Capogruppo, ai soggetti apicali delle Banche Controllate e ai Dirigenti con responsabilità strategica;
- sulle diverse tipologie di remunerazione corrisposte nel 2021 ed in particolare sulla remunerazione variabile di competenza dell'esercizio 2021, tenendo conto di eventuali applicazioni di meccanismi di malus e/o claw back;
- sulle modalità con cui gli obiettivi di performance della politica di remunerazione sono stati applicati;
- sulla proporzione tra compensi di natura fissa e variabile rispetto alla remunerazione totale;
- sulle eventuali deroghe applicate alle Politiche 2021 in circostanze eccezionali;
- sui confronti periodali relativi a remunerazioni degli organi sociali, risultati della società e remunerazione annua lorda media del restante personale;
- su come eventualmente si è tenuto conto del voto assembleare sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente;
- sugli obblighi di trasmissione dei dati in materia di remunerazione alla Banca d'Italia.

La seconda parte "Descrizione analitica dei compensi" comprende le seguenti informazioni quantitative:

- prospetti di sintesi delle retribuzioni corrisposte o da corrispondere al "personale più rilevante";
- prospetti sulle eventuali remunerazioni oltre il milione di euro;
- prospetti sulle remunerazioni corrisposte o da corrispondere ai componenti gli Organi di amministrazione e controllo, ai Direttori Generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo, in conformità con quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 (e successive modifiche);
- prospetto sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, ai sensi della Circ. Bankit n. 285/2013.



SEZIONE I	6
1. CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	6
2. PRINCIPI E FINALITA'	8
2.1 <i>Evoluzioni rispetto alle Politiche precedenti.....</i>	9
3. GOVERNANCE, PROCESSI DECISIONALI E DI CONTROLLO	9
3.1 <i>Organi Sociali.....</i>	10
3.1.1 <i>Assemblea dei Soci della Capogruppo</i>	10
3.1.2 <i>Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.....</i>	10
3.1.3 <i>Comitato Remunerazione.....</i>	10
3.1.4 <i>Comitato Rischi.....</i>	12
3.1.5 <i>Assemblee dei Soci delle Banche/Società controllate.....</i>	12
3.1.6 <i>Consigli di Amministrazione delle Banche/Società controllate</i>	12
3.1.7 <i>Collegio Sindacale della Capogruppo.....</i>	13
3.2 <i>Le funzioni aziendali.....</i>	13
4. I DESTINATARI DELLE POLITICHE	14
4.1 <i>Politica sul processo di identificazione del Personale Più Rilevante.....</i>	14
5. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE.....	18
5.1 <i>Remunerazione fissa.....</i>	18
5.2 <i>Remunerazione variabile</i>	19
5.3 <i>Rapporto tra componente variabile e fissa</i>	20
6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE.....	20
6.1 <i>Neutralità delle Politiche rispetto al genere</i>	21
6.2 <i>La remunerazione degli Organi Sociali.....</i>	22
6.2.1 <i>Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.....</i>	23
6.2.2 <i>Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale della Capogruppo.....</i>	23
6.2.3 <i>Remunerazione degli organi sociali delle Controllate</i>	24
6.3 <i>La remunerazione del personale dipendente</i>	24
7. LA POLITICA RETRIBUTIVA VARIABILE	25
7.1 <i>Limiti alle distribuzioni.....</i>	25
7.2 <i>Remunerazione variabile collegata alla performance.....</i>	25
7.2.1 <i>Determinazione del Bonus Pool.....</i>	26
7.2.2 <i>Sistema di Incentivazione di Breve Termine.....</i>	26
7.2.2.1 <i>Condizioni di attivazione e gestione del Bonus Pool – (ex ante risk adjustment)</i>	26
7.2.2.2 <i>Assegnazione e misurazione degli obiettivi relativi al Sistema di Incentivazione Annuale</i>	27
7.2.2.3 <i>Pagamento del premio di performance annuale</i>	30
7.2.2.4 <i>Meccanismi di malus e di claw-back - (ex post risk adjustment).....</i>	31
7.2.3 <i>Premio Aziendale/Premio Variabile di Risultato</i>	33

7.3 Altre forme di Remunerazione Variabile.....	33
7.3.1 Strumenti di attraction e di retention.....	33
7.3.2 Iniziative commerciali.....	35
7.4 Conclusione rapporto di lavoro/cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici.....	35
7.5 Divieti di strategie di copertura.....	35
8. BENEFIT E PROGRAMMA DI WELFARE	36
9. COLLABORATORI ESTERNI NON LEGATI DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	36
10. INFORMATIVE SUL SISTEMA DI REMUNERAZIONE	36
11. EVENTUALI DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	37
SEZIONE II.....	38
<i>Parte I Definizione e Attuazione Politiche 2021</i>	<i>39</i>
1. INFORMAZIONI QUALITATIVE.....	39
<i>Parte II Descrizione Analitica dei Compensi Corrisposti.....</i>	<i>58</i>
Allegato Documento Criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale	74

1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

A titolo di premessa, **si informa che in data 14 febbraio 2022 il Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi ('FITD') ha sottoscritto con BPER Banca il contratto di cessione della partecipazione (pari a circa l'80%) che lo stesso FITD e lo Schema Volontario di Intervento (SVI) detengono nel capitale sociale della Banca, con previsione di perfezionamento del contratto (closing) entro il 30 giugno p.v., subordinatamente all'ottenimento delle necessarie autorizzazioni regolamentari e di legge.**

Da ciò ne scaturisce che le presenti Politiche 2022 saranno quindi soggette alle evoluzioni e ai connessi sviluppi organizzativi della Banca e del Gruppo Banca Carige.

Fermo restando quanto sopra, il Gruppo Banca Carige aggiorna annualmente le Politiche e le Prassi di Remunerazione e Incentivazione in funzione dell'ampio e articolato quadro normativo nazionale e comunitario. Il contesto principale di riferimento per il sistema bancario è, allo stato, quello delineato:

- dalle Linee Guida su "sane politiche di Remunerazione" dell'European Banking Association (di seguito "LGEBA") del 2 luglio 2021, entrate in vigore il 31/12/2021.
- dal Regolamento Delegato UE n. 923/2021, per gli standard tecnici atti a individuare il "Personale Più Rilevante" (di seguito "PPR");
- dal Regolamento Delegato UE n. 876/2019 (cc.dd. CRR II), per rispettare le regole di trasparenza ed informativa al pubblico previste dal Regolamento UE n. 575/2013 (cc.dd. ITS);
- dalla Circ. Bankit n. 285/2013, con cui Banca d'Italia ha recepito le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione contenute da ultimo nella Direttiva Europea n. 878/2019, cc.dd. "CRD V", che ha apportato alcune modifiche ed integrazioni alla "CRD IV". Secondo le disposizioni transitorie dell'aggiornamento in questione le politiche di remunerazione e incentivazione conformi alle disposizioni del presente Capitolo sono sottoposte, al più tardi, all'approvazione dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2021.

Le Politiche 2022 tengono inoltre in considerazione le seguenti normative di riferimento relative al tema della correttezza dei comportamenti e delle relazioni con la clientela e della trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari:

- provvedimento della Banca d'Italia "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" adottato il 29 luglio 2009, come successivamente modificato, da ultimo in data 19/3/2019;
- la "Direttiva 2014/65/UE" del Parlamento europeo e del Consiglio relativa ai mercati degli strumenti finanziari (cd. "MiFID II"), su requisiti in tema di correttezza dei comportamenti con la clientela, in vigore da gennaio 2018;
- i "Principles for sound compensation practices e implementation standards" emanati nel 2009 dal Financial Stability Board ("FSB"), nonché la "Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on sound compensation practices" in material di misconduct del 9 marzo 2018.

Altre normative di riferimento emanate dal Regolatore Europeo, dalla Consob, dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana e dalle Banche e dalle Società del Gruppo sono di seguito indicate:

- Direttiva UE 2017/828, cc.dd. "SHRD 2"; Regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti standard regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile; Regolamento delegato UE

n. 575/2013 in tema di informativa al pubblico; Orientamenti EBA 13/12/2016 su Politiche di Remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio; Guidelines on the standardized presentation of remuneration report under SHRD 2 as regards the encouragement on long term shareholders engagement;

- Articoli 114-bis e 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998 (Testo Unico della Finanza) e articoli 84-bis e 84-quater del RE (delibera Consob n. 11971/1999 e successive modificazioni), nonché Comunicazione Consob del 19 giugno 2014 in materia di informazione da fornire al pubblico su indennità e benefici riconosciuti ad Amministratori esecutivi e Direttori Generali;
- Codice di Corporate Governance;
- Disposizioni statutarie delle Banche e delle Società che compongono il Gruppo.

Inoltre si ricorda come in particolare a livello europeo sono in corso riflessioni e consultazioni in tema di integrazione dei rischi ambientali, sociali e di governance (cc.dd. ESG risk) nell'ambito del modello di business e quindi nel perimetro della Vigilanza. Nell'ultimo rapporto EBA sulla tematica (cfr. EBA Report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms) l'authority ha elaborato una raccomandazione dettagliata sulle modalità di inclusione e di considerazione dei fattori e dei rischi ESG nei meccanismi di governance, nella gestione dei rischi e nella supervisione. L'obiettivo principale dell'Autorità è quello di valutare – da un punto di vista prudenziale – i rischi derivanti dal potenziale impatto negativo dei fattori ESG. Relativamente alle politiche di remunerazione, si esplicita l'opportunità che i rischi ESG siano adeguatamente e proporzionalmente contemplati nell'ambito delle remunerazioni del PPR, con particolare riferimento a quelle di lungo termine.

A ciò si aggiunge la guida BCE sui rischi climatici e ambientali del novembre 2020, dove nel richiamare l'art. 74 della CRD e le linee guida EBA su sane politiche di remunerazione, conferma che ci si attende che gli enti assicurino che le proprie politiche e prassi di remunerazione attraverso la struttura degli incentivi stimolino comportamenti coerenti con l'approccio (al rischio) climatico e ambientale e agli obiettivi di business a lungo termine, scoraggiando un'eccessiva assunzione di rischi. Laddove gli effetti finanziari dei rischi climatici e ambientali siano difficilmente quantificabili, l'organo di amministrazione può valutare di integrare criteri qualitativi adeguati nella politica di remunerazione.

Si segnala, inoltre, che la BCE ha pubblicato il 12 gennaio 2021, sul proprio sito internet, il documento dal titolo "Guide on the supervisory approach to consolidation in the banking sector". Si tratta della Guida che specifica l'approccio di vigilanza della BCE con riferimento ai progetti di consolidamento nel settore bancario. L'attività di vigilanza della BCE è, infatti, volta a garantire che tali operazioni risultino conformi al quadro prudenziale europeo e garantiscano la sana e prudente gestione dei rischi e, in generale, degli enti creditizi coinvolti nell'operazione; inoltre, le operazioni di consolidamento devono essere trasparenti nei confronti del mercato.

Per quanto di specifico riferimento alle politiche di remunerazione, le linee guida prevedono che eventuali operazioni di consolidamento ("Business Combination") devono essere effettuate tenendo conto di adeguati e conformi sistemi e schemi di remunerazione, in particolare quelli variabili, che devono in ogni caso essere collegati e condizionati ai fattori di rischio, per esempio dovrebbero essere utilizzati indicatori di performance collegati al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal piano di integrazione.

Infine, ma non meno importante, è la considerazione degli eventi economici, sanitari e sociali causati dall'emergenza Covid-19. La Banca Centrale Europea ha deciso di non estendere - oltre settembre 2021 - la raccomandazione sui dividendi del luglio dello scorso anno indirizzata alle banche soggette alla sua vigilanza (cd. significative). La BCE ha chiesto inoltre alle banche di adottare un approccio prudente e prospettico in

merito alle decisioni sulle politiche di remunerazione. Nel contesto del processo di revisione prudenziale, la BCE continuerà a valutare le politiche di remunerazione delle banche e il potenziale impatto sulla loro capacità di mantenere una solida base patrimoniale. Tali raccomandazioni sono state confermate anche a livello nazionale (Banca d'Italia – cfr. Raccomandazione Bankit del 27/07/2021). Si ricorda inoltre che in data 4 febbraio 2022 la BCE a conclusione del processo di revisione e valutazione prudenziale SREP (“Supervisory Review and Evaluation Process”) condotto con data di riferimento del 31 dicembre 2020 e tenendo conto delle informazioni rilevanti successive a tale data, ha notificato alla Capogruppo – con riferimento ad uno scenario “stand alone” e nelle more della definizione del processo di “Business Combination” con un altro gruppo bancario - la nuova decisione (“SREP decision”) in materia di requisiti prudenziali determinati su base consolidata, confermando la restrizione in materia di distribuzione di dividendi.

2. PRINCIPI E FINALITA'

I principi chiave delle Politiche 2022 sono:

- la sostenibilità delle stesse nel rispetto alle condizioni economico-patrimoniali, anche con riferimento agli obiettivi di finanza sostenibile derivanti dalla “Policy di Sostenibilità” approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e tenendo comunque conto del processo di “Business Combination” in atto;
- l'equità retributiva interna ed esterna;
- il mantenimento e la valorizzazione di risorse qualificate;
- la neutralità di genere;
- la prevenzione e la gestione dei conflitti di interesse;
- la compliance normativa e quella relativa al codice etico e a quello di condotta;
- la trasparenza verso il mercato.

Nella definizione delle Politiche 2022 si è avuto particolare riguardo ai possibili impatti della politica di remunerazione sul mantenimento di una solida base patrimoniale e sul contenimento del rischio, in coerenza con le indicazioni degli organismi di Vigilanza e con il contesto di riferimento sopra ricordato. Si tenuto inoltre conto delle attuali remunerazioni e delle condizioni di lavoro di tutto il personale al fine di cercare di assicurare la più opportuna equità retributiva interna ed esterna tra i diversi ruoli e/o incarichi ricoperti.

Nelle Politiche 2022 si pone particolare attenzione:

- ai potenziali sviluppi organizzativi collegati alla “Business Combination”;
- a criteri di sostenibilità e compatibilità del costo del lavoro in linea con gli obiettivi di business, la valorizzazione delle competenze, il ruolo agito e la motivazione delle risorse;
- alla retention delle professionalità, cercando, nel rispetto della normativa, di valorizzare e premiare gli apporti prestazionali e i risultati individuali e di team, anche al fine di trattenerne in azienda le migliori professionalità, per favorire la realizzazione degli obiettivi strategici della Banca;
- ad una politica di fine rapporto prudente che consenta la conformità alla normativa e alle prassi di settore, nonché la sostenibilità rispetto al tracciato di Piano;
- ad una governance delle politiche di remunerazione e incentivazione conforme che, attraverso il coinvolgimento delle funzioni aziendali, in particolare quelle di Controllo, e gli organi amministrativi coinvolti garantisca l'efficienza dei processi retributivi.

2.1 Evoluzioni rispetto alle Politiche precedenti

Rispetto alle Politiche 2021, le Politiche 2022 sono state costruite in un quadro di generale continuità con le precedenti, le quali erano già state progettate in un'ottica prospettica, tenendo conto dei Documenti in Consultazione dell'EBA e della Banca d'Italia, che nel 2021 hanno visto la luce nella loro versione ufficiale da applicarsi alle Politiche 2022.

Oltre al recepimento normativo è necessario riferirsi al contesto sociale, economico ed aziendale attuale e prospettico in cui le Politiche 2022 vengono proposte.

In relazione a quanto sopra le Politiche di Remunerazione 2022 del Gruppo Carige saranno improntate, come da anni, secondo logiche conservative e prudenziali finalizzate a mantenere il tracciato di costi del piano strategico, nonché a non influenzare i livelli minimi prudenziali relativi al patrimonio e alla liquidità. In ogni caso ribadisce che le Politiche 2022 potranno risentire degli sviluppi organizzativi e gestionali connessi al processo di "Business Combination" in atto.

Le principali novità ineriscono quindi:

- la politica di **individuazione del Personale Più Rilevante**, ai sensi del Regolamento UE n. 923/2021 (cfr. par. 4);
- una conforme esplicitazione della **neutralità di genere delle politiche di remunerazione** alla luce della nuova normativa contenuta nelle LG EBA e nella Circ. Bankit n. 285/2013 (cfr. par. 6.1) che prevede tra l'altro di fornire all'assemblea un'informativa chiara ed esaustiva circa le modalità con cui la politica di remunerazione assicura la neutralità di genere. Viene inoltre previsto che l'organo con funzione di supervisione strategica (con il supporto del comitato remunerazioni) proceda, nell'ambito del riesame periodico delle politiche di remunerazione, all'analisi della loro neutralità rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale **divario retributivo di genere**. Le banche sono tenute a documentare le ragioni di tale divario ed intraprendono le opportune azioni correttive; qualora ritengano che queste non siano necessarie, le banche devono dimostrare che il divario non dipende da politiche di remunerazioni non neutrali. Il monitoraggio del divario retributivo di genere e la neutralità di genere delle politiche di remunerazione fanno parte della più ampia integrazione dei **fattori ESG** nelle politiche di remunerazione;
- gli **obblighi di informativa al pubblico** inerenti la trasparenza relativa agli schemi riguardanti l'attuazione delle Politiche 2021, (cfr. par. 10 e Sez. II della presente Relazione);

3. GOVERNANCE, PROCESSI DECISIONALI E DI CONTROLLO

A titolo di premessa occorre ricordare che, nella definizione delle Politiche 2022, non sono state contattate consulenze indipendenti esterne specializzate in materia di compensation e non sono stati assunti quali modelli di riferimento le politiche retributive di altre società, fatte salve le necessarie valutazioni e/o comparazioni effettuate in merito ai livelli retributivi medi del settore.

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

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

- gli organi sociali;
- le funzioni aziendali.

3.1 Organi Sociali

3.1.1 Assemblea dei Soci della Capogruppo

L'Assemblea ordinaria della Capogruppo:

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

3.1.2 Consiglio di Amministrazione della Capogruppo

Il Consiglio di Amministrazione:

- elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche di Remunerazione e di Incentivazione del personale ed è responsabile della sua corretta attuazione
- nell'ambito del riesame periodico delle politiche di remunerazione, analizza la loro neutralità rispetto al genere e il monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere;
- approva i sistemi di remunerazione e incentivazione per il Personale più Rilevante. In particolare assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- ai sensi dell'art. 2389 Codice Civile stabilisce, sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata ed accessibile all'interno della struttura aziendale.

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

3.1.3 Comitato Remunerazione

In seno al Consiglio di Amministrazione è nominato un Comitato Remunerazione, composto da tre Amministratori non esecutivi e indipendenti.

Il Comitato Remunerazione supporta il Consiglio di Amministrazione in occasione della definizione delle Politiche di Remunerazione e incentivazione del Personale del Gruppo, verifica la coerenza di tali politiche con gli obiettivi di lungo periodo, nonché con il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni.

Il Comitato collabora con gli altri comitati endoconsiliari ed in particolare con il Comitato Rischi, che esamina se gli incentivi forniti al sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità. In

particolare, il Comitato fornisce al Comitato Rischi i flussi informativi necessari ad accertare la coerenza tra il RAF e gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca.

Il Comitato può confrontarsi con le funzioni aziendali competenti in materia di rischio, di liquidità e di capitale. Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato ha accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali e dispone di risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'autonomia operativa.

Il Comitato Remunerazione fornisce raccomandazioni e pareri al Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione. In particolare, il Comitato, anche sulla base della documentazione predisposta dalle competenti funzioni aziendali:

- presenta proposte o esprime pareri sugli ulteriori compensi, rispetto a quelli fissati dall'Assemblea dei soci, per il Presidente, il Vice Presidente, l'Amministratore Delegato, i componenti del Comitato Esecutivo, ove nominato, e dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla eventuale componente variabile di tale remunerazione;
- propone i compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo;
- propone i criteri da seguire per la determinazione della Politica di Remunerazione; assicurando il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- per quanto di competenza, cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- formula al Consiglio di Amministrazione un parere in ordine alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti da sottoporre annualmente all'Assemblea dei soci;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli Amministratori e del top management;
- propone i criteri da seguire per la determinazione, per ciascuna delle categorie di Personale del Gruppo, dell'eventuale "bonus incentivante";
- valuta l'esito dell'applicazione del Processo di identificazione del Personale Più Rilevante del Gruppo, esprimendo un parere in merito, ivi comprese le eventuali esclusioni, ai fini della successiva sottoposizione al Consiglio di Amministrazione;
- propone i criteri da seguire per la determinazione, con riferimento al Personale Più Rilevante del Gruppo, delle erogazioni attribuite in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno di impiego ("welcome bonus") e dei compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro;
- svolge un ruolo consultivo in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il Personale Più rilevante del Gruppo;
- formula raccomandazioni in ordine all'utilizzo degli altri sistemi di incentivazione del personale basati su strumenti finanziari (es. stock option). Nello specifico, il Comitato Remunerazione formula proposte in merito al sistema di incentivazione, monitorandone l'evoluzione e l'applicazione nel corso del tempo;
- per le Società del Gruppo formula proposte circa la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nonché dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- valuta la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e monitora l'eventuale divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo, fornendo al Consiglio di Amministrazione il necessario supporto per le più opportune analisi e verifiche della tematica.

Il Comitato Remunerazione verifica:

- la corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- la concreta applicazione della politica di remunerazione, nonché l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance per l'accesso all'erogazione dei bonus cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi per ciascuna categoria di Personale del Gruppo, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, esprimendo uno specifico parere.

Il Comitato Remunerazione informa periodicamente, secondo quanto disciplinato nel regolamento del processo informativo-direzionale, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale in merito alle attività dallo stesso svolte tenendo conto delle informazioni dallo stesso ricevute dalle funzioni operative e di controllo. Fornisce inoltre adeguato riscontro sull'attività svolta all'Assemblea dei soci.

3.1.4 Comitato Rischi

Il Comitato Rischi collabora con Il Comitato Remunerazioni e supporta il Consiglio di Amministrazione in materia di rischi, sistema dei controlli interni e organizzazione aziendale, ponendo particolare attenzione su tutte le attività strumentali e necessarie affinché il Consiglio di Amministrazione possa addivenire ad una corretta ed efficace determinazione del RAF ("Risk Appetite Framework") e delle politiche di governo dei rischi.

Verifica, almeno annualmente, fermo restando le competenze dei competenti organi amministrativi, che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca siano coerenti con il Risk Appetite Framework (RAF).

3.1.5 Assemblee dei Soci delle Banche/Società controllate

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

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

Le Assemblee recepiscono, su proposta dei rispettivi Consiglio di Amministrazione, la Relazione annuale sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti predisposta dalla Capogruppo.

3.1.6 Consigli di Amministrazione delle Banche/Società controllate

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

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

Infine recepiscono la Relazione annuale sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti predisposta dalla Capogruppo e indirizzano, sulla base delle linee guida della Capogruppo stessa e con il supporto delle Risorse Umane e delle altre funzioni aziendali competenti, le scelte in materia di gestione e remunerazione delle risorse.

3.1.7 Collegio Sindacale della Capogruppo

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

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

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

3.2 Le funzioni aziendali

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

La predisposizione delle Politiche di Remunerazione è di competenza della funzione Risorse Umane, che presidia il coordinamento a livello di Gruppo e delle singole banche/società. La Funzione Risorse Umane provvede a coinvolgere, secondo quanto previsto dai processi interni e dalle Disposizioni di Vigilanza:

- l'Area CRO assicura la presenza di adeguati e corretti meccanismi di allineamento al rischio per garantire la coerenza dei sistemi retributivi e di incentivazione con il Risk Appetite Framework aziendale (RAF), vigilando tra l'altro, sul necessario collegamento tra remunerazione e redditività aggiustata per il rischio. Opera inoltre in stretto collegamento con la funzione Pianificazione e Controllo di Gestione per elaborare gli obiettivi - a livello aziendale (Gate) e di unità destinatarie di obiettivi- assegnati ai fini degli eventuali sistemi incentivanti aziendali;
- la Pianificazione e Controllo di Gestione contribuisce alla coerenza delle politiche di remunerazione e degli eventuali conseguenti sistemi di incentivazione con gli obiettivi strategici di breve e medio-lungo termine del Gruppo. Contribuisce inoltre ad attribuire gli eventuali obiettivi individuali e di struttura centrale garantendo che gli stessi siano conformi al principio di corretta gestione delle situazioni di conflitto di interesse tra la Banca e la clientela. Contribuisce inoltre del monitoraggio e della rendicontazione dei gate e degli obiettivi sottesi agli eventuali sistemi incentivanti previsti nelle Politiche di Gruppo e nei regolamenti attuativi delle stesse.
- La struttura Strategie Commerciali e Pricing contribuisce alla definizione degli obiettivi delle iniziative commerciali della Rete, garantendo che gli stessi siano conformi al principio di corretta gestione delle situazioni di conflitto di interesse tra la Banca e la clientela. Si occupa inoltre del monitoraggio e della rendicontazione degli obiettivi degli eventuali sistemi incentivanti di Rete previsti nelle Politiche di Gruppo e nei regolamenti attuativi delle stesse.
- le funzioni di conformità (Compliance) e di revisione interna (Internal Audit) sono coinvolte, collaborando ciascuna per gli aspetti di competenza e con il Comitato Remunerazione, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento delle Politiche di Remunerazione adottate ed il loro corretto funzionamento. In particolare:

- la Funzione Compliance della Capogruppo assicura l'adeguatezza e la rispondenza alle normative delle politiche e dei processi attuativi, su cui esprime un giudizio di conformità, verificando:
 - la coerenza dei sistemi incentivanti aziendali con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, nonché del codice etico e degli altri standard di condotta applicabili, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
 - la coerenza delle disposizioni contenute nelle Politiche di Remunerazione, nel processo di identificazione del Personale Più Rilevante e nel documento inerente ai compensi da accordare in caso di conclusione anticipata/cessazione dalla carica con quanto previsto dalle prescrizioni di legge e di vigilanza.
- La Funzione Internal Audit della Capogruppo verifica, con cadenza annuale, la rispondenza dei processi e delle prassi alle Politiche approvate alle normative di riferimento, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi Aziendali ed alle funzioni aziendali competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

4. I DESTINATARI DELLE POLITICHE

Le categorie di Personale destinatario delle Politiche sono:

- **Personale Più Rilevante (PPR):** l'individuazione di tale categoria di personale per il 2022 è stata effettuata in base ai Requisiti Tecnici Standard (RTS) elaborati dalla European Banking Authority (EBA) e previsti nel Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021 per i soggetti le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul loro profilo di rischio. All'interno del perimetro sono state individuate categorie specifiche:
 - **Amministratori:** Amministratori, non legati da rapporto di lavoro dipendente col Gruppo;
 - **Top Manager:** Amministratori Delegati e/o Direttori Generali delle Società del Gruppo; manager a diretto riporto dell'Amministratore Delegato della Capogruppo (c.d. "L1");
 - **Senior Manager:** Altro Personale più Rilevante in applicazione di criteri qualitativi e quantitativi previsti anche dalla sopracitata Regolamentazione;
 - **Controller:** Responsabili delle funzioni di Controllo²;
- **Restante Personale:** personale dipendente non rientrante nelle precedenti categorie;
- **Eventuali Collaboratori non legati da rapporto di lavoro dipendente:** agenti in attività finanziaria, agenti assicurativi e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

4.1 Politica sul processo di identificazione del Personale Più Rilevante

Il Gruppo Carige e le banche facenti parte di esso si sono dotate di una politica sul processo di identificazione del Personale Più Rilevante ("PPR"), la quale è stata anche tradotta in un testo unico interno, nel cui ambito vengono indicati ulteriori aspetti operativi di dettaglio.

Per identificare il PPR le banche osservano una serie di regole a livello di **Governance** che si traducono in principi, criteri e procedure ex ante per l'identificazione dei soggetti in questione.

Criteri e Procedure (fasi del processo di identificazione):

- vengono applicati l'art. 92 c.3 della CRD V e il Regolamento delegato UE n. 923/2021, recepito dalla Circ. Bankit n. 285/2013;

² Sono ricompresi in tale cluster i Responsabili delle "Funzioni Aziendali di Controllo" ai sensi della Circ. Bankit n.285/2013: Risk Management (CRO) Audit, Compliance, Antiriciclaggio e Convalida, a cui si aggiunge il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti societari.

- l'identificazione del PPR è svolta da tutte le banche del Gruppo su base individuale;
- la Capogruppo effettua l'individuazione avendo riguardo a tutte le banche del Gruppo, tenendo conto degli esiti delle analisi compiute su base individuale e assicurando la complessiva coerenza del processo per l'intero Gruppo;
- il processo formale di secondo livello relativo all'identificazione del PPR è pubblicato in normativa interna e prevede tra l'altro che la funzione Risorse Umane della Capogruppo effettui le attività ivi descritte a livello individuale e consolidato;
- viene effettuata una **analisi normativa**: il combinato disposto delle suddette norme stabilisce una serie di criteri qualitativi e quantitativi per individuare le principali categorie di personale le cui attività hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio;
- si analizzano i criteri qualitativi per l'identificazione del Personale più rilevante. Essi identificano in sintesi:
 - il personale all'interno dell'organo di gestione e dell'organo di supervisione strategica, gli alti dirigenti e altro personale con responsabilità manageriali, appartenenti alle funzioni di controllo e/o che hanno responsabilità nell'ambito di una c.d. business unit rilevante (che rappresenta almeno il 2% del capitale interno del Gruppo³, ovvero è considerata aziendalemente rilevante), ovvero nell'ambito di una linea di business principale;
 - il personale che, in relazione ai poteri delegatigli, singolarmente e/o come membro votante di Comitati Direzionali, impatta sull'esposizione al rischio di credito per operazione e/o sulle transazioni attinenti al portafoglio di negoziazione al di sopra di determinate soglie, stabilite in termini di percentuale del Common Equity Tier 1 (CET1), e/o sull'introduzione di nuovi prodotti;
 - il personale che ha responsabilità manageriali su altre funzioni esplicitamente indicate dalla norma (es. Finanza, Risorse Umane, ecc.).

Vengono poi analizzati i criteri quantitativi che prevedono che un dipendente sia considerato Personale più rilevante se si verificano le seguenti condizioni:

- a) la remunerazione totale assegnata nell'esercizio finanziario precedente eccede, in termini assoluti, i 500 mila euro annui ed è pari o superiore alla remunerazione media corrisposta ai membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza e il membro del personale svolge l'attività professionale all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e l'attività è tale da avere un impatto significativo sul profilo di rischio della pertinente unità operativa/aziendale. Si precisa che la remunerazione media totale tiene conto della remunerazione fissa totale e della remunerazione variabile totale di tutti i membri del CDA (funzioni di gestione e di supervisione strategica) e di tutti i membri dell'Alta Dirigenza;
- b) è stata attribuita nell'esercizio finanziario precedente una retribuzione complessiva pari o superiore a 750 mila euro annui;
- c) il membro del personale rientra nello 0,3% del personale che ha ricevuto la remunerazione totale più alta nell'esercizio precedente all'interno di un'istituzione con oltre 1.000 membri del personale; aspetto quest'ultimo analizzato solo a livello individuale.

Nel calcolo della retribuzione totale, tutti gli importi sono calcolati al lordo e su base equivalente a tempo pieno. Oltre alla remunerazione fissa dell'anno precedente, viene considerata la remunerazione variabile pagata in quell'anno (riferita anche eventualmente ad anni precedenti).

³ Il processo di identificazione si basa sulla definizione di Material Business Unit ("unità aziendale rilevante") che, ai fini del consolidamento a livello di gruppo, è calcolata come:

- legal entity (Banche/Società) con un capitale interno di gruppo allocato uguale o superiore al 2%;
- unità organizzativa all'interno di una legal entity con un capitale allocato uguale o superiore al 2% a livello di gruppo. Si precisa che, allo stato, non è formalmente validato un sistema di allocazione del capitale interno con granularità inferiore alle singole legal entity.

- viene effettuata una **analisi organizzativa**: effettuata attraverso la ricognizione e valutazione delle posizioni individuali analizzando, sulla base di documentazione e regolamentazione interna e conformemente ai suddetti criteri fissati dall'inerente Regolamento UE, le responsabilità, i livelli gerarchici, le attività svolte e le deleghe operative che costituiscono gli elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione dei rischi;
- in relazione ai criteri per determinare se le attività professionali dei membri del personale hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di una unità aziendale rilevante, si specifica che i profili e i limiti di rischio delle unità aziendali rilevanti (allo stato coincidenti con alcune delle singole legal entity del Gruppo), nonché la distribuzione del capitale interno ed i correlati indicatori di rischio sono riferiti a quanto contenuto nei processi ICAAP e RAF tempo per tempo disponibili;
- la combinazione delle due sopracitate analisi conduce all'individuazione del numero di soggetti individuati come "più rilevanti" ai fini dell'impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca e del Gruppo;
- per ciascuno dei criteri qualitativi vengono fornite le relative evidenze circa l'individuazione delle figure rilevanti o le motivazioni di eventuale inapplicabilità. Si precisa che l'individuazione di cui sopra viene effettuata prendendo a riferimento le posizioni secondo l'attuale configurazione organizzativa aziendale delle Banche/Società del Gruppo con il collegato sistema di deleghe e poteri;
- per ciascuno dei criteri quantitativi viene individuato l'elenco dei nominativi che sotto il profilo retributivo (retribuzione complessiva attribuita dell'anno precedente, comprendente remunerazione fissa e variabile) soddisfano i requisiti previsti dal citato regolamento basati sul presupposto che quando ad un membro del personale viene attribuita una remunerazione complessiva che supera una certa soglia adeguata, è ragionevole presumere che ciò sia collegato al suo contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente e all'impatto delle sue attività professionali sul suo profilo di rischio;
- alla fine del processo di valutazione, qualora si ritenga che il personale identificato sulla base dei criteri quantitativi potrebbe non essere considerato come PPR viene attivato il processo di esclusione, secondo quanto previsto dalla normativa⁴.

Ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti

- L'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione del PPR per le banche/società del Gruppo sono coordinate dalla funzione Risorse Umane della Capogruppo che, in base a quanto previsto dallo specifico regolamento interno, provvede a richiedere il contributo delle funzioni specialistiche della Banca:
 - Area CRO, Pianificazione e Controllo di Gestione, Area CLO e Finanza per la verifica dei profili di rischio, l'integrazione con le previsioni prospettiche e la corretta interpretazione dei criteri qualitativi suddetti;
 - Compliance per la verifica normativa ed operativa del processo sopra descritto;
 - Internal Audit per la verifica ex post del processo sopra descritto.
- Gli organi amministrativi di ogni singola Banca del Gruppo approvano gli esiti dell'identificazione del proprio PPR. Per l'individuazione del PPR per l'anno 2022 hanno effettuato l'analisi su base Individuale

⁴ Se del caso, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza (Circ. Bankit n. 285/2013) si prevede che tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, si trasmette alla Banca Centrale Europea o alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione per il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 Euro oppure il personale che rientra nello 0,3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario. Inoltre, si informa la Banca Centrale Europea o la Banca d'Italia in caso di personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 Euro e inferiore a 750.000 Euro che non ha un impatto materiale sulle unità aziendali rilevanti.

Banca del Monte di Lucca S.p.A. (sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Banca in data 7/3/2022) e Banca Cesare Ponti S.p.A. (sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Banca in data 7/3/2022). Nella definizione del perimetro delle aziende di Gruppo è stata considerata anche la seguente società (non tenuta all'effettuazione dell'analisi su base individuale): Carige REOCO S.p.A..

- Avendo riguardo per tutte le società del Gruppo, la Capogruppo provvede ad effettuare il processo di identificazione per l'intero Gruppo assicurando la complessiva coerenza del processo. Tale processo è stato presentato agli organi Amministrativi in data 9/3/2022.

Formalizzazione, Documentazione e Accessibilità

Gli esiti del processo, come sopra evidenziato, sono formalizzati in un documento che viene sottoposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione delle singole banche/società del Gruppo. L'Assemblea dei soci della Capogruppo, con l'approvazione della Politica di Remunerazione, di cui fa parte integrante il processo di identificazione del PPR, rende nel contempo accessibile a tutti i livelli dell'organizzazione tale processo con le stesse modalità informative della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti. Ciascun soggetto identificato come PPR viene informato con comunicazione ad hoc da parte della funzione Risorse Umane della Capogruppo⁵.

Gli **Esiti del Processo di Identificazione 2022** sono di seguito riportati:

- Nel 2022, alla data di approvazione del presente documento, a seguito dell'applicazione dei sopra citati criteri, il perimetro del PPR del Gruppo comprende n. **46** posizioni (di cui n. **2** identificati per la prima volta), pari a circa **1,4%** dell'intera popolazione del Gruppo e tiene conto dell'inserimento nel perimetro, secondo normativa, degli Amministratori non esecutivi il cui numero ammonta a n. **14**⁶.
- Nella successiva tabella sono riportati i dati 2022 della numerica e delle categorie di PPR confrontati con quelli individuati nell'anno 2021.

Categorie di Personale	Art. 92 c. 3 e Reg. UE 923/2021	Num. soggetti 2022	Num. soggetti 2021 ⁷
Amministratori (a livello di Gruppo)	Art. 92 CRD V par. 3 lett. A)	14	16
Amm. Delegati e/o Dir. Generali ("Top Manager") (1)	Art. 92 CRD V par. 3 lett. A)	3	3
Altro PPR ("Top e Senior Manager") (2)	RTS art. 5 par. 1	23	18
Controller (3)	RTS art. 1 punto 2.	6	6
Altre categorie per crit. quantitativi ("Senior Manager")	RTS art. 6	0	2
Totali		46	45

(1) Amministratori Delegati di Banca Carige, di Carige Reoco e Direttore Generale BML.

(2) L1 a riporto Amministratore Delegato Capogruppo: CLO, CCO, COO, CFO, CWO, IR e Regulatory Affairs, Strategie Commerciali e Pricing, General Counsel, L2/L3 di Sede Carige (Area CFO, CLO, CCO, COO, CWO), Resp. Struttura BCP. E' incluso l'AD di BCP che ricopre anche il ruolo di CWO in Carige;

(3) CRO, Compliance, Internal Audit, Convalida Interna, Antiriciclaggio, Dirigente preposto;

⁵ La comunicazione potrà avvenire dopo l'approvazione delle Politiche di Remunerazione, ovvero alla prima occasione utile per i nuovi individuati nel corso dell'anno (ad es. dopo i monitoraggi previsti dal regolamento interno, ovvero già in sede di contratto di assunzione).

⁶ Le numeriche relative agli amministratori risentiranno delle scelte di governance collegate ai tempo per tempo previsti rinnovi delle cariche nell'ambito delle società del Gruppo in perimetro, come del resto quelle relative alle altre categorie di PPR che risentono della dinamica e del turnover degli organici.

⁷ L'individuazione è stata effettuata applicando la normativa in allora vigente (cfr. Reg. UE 604/2014). La numerica è riferita alla data di approvazione dell'Assemblea del 21/4/2021.

Si precisa infine che non si è proceduto a presentare e né si intende presentare una notifica o istanza di esclusione ai competenti organi di Vigilanza.

5. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

Il Personale del Gruppo Carige è destinatario di una remunerazione definita dalle Disposizioni di Vigilanza come ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefit) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla Banca o ad altre società del gruppo bancario. Essa si può distinguere in fissa e variabile.

La distinzione tra le due categorie è fondamentale, posto che la normativa pone regole e limiti per ogni pagamento e/o beneficio che ricade nell'ambito della definizione di remunerazione variabile.

5.1 Remunerazione fissa

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

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza è remunerazione fissa quella che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali - quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità - che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della Banca.

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

- gli emolumenti deliberati dall'Assemblea ovvero:
 - (i) gli emolumenti per i membri dei Consigli di Amministrazione e del Collegio Sindacale, integrati dal Consiglio per i compensi spettanti per lo svolgimento di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile;
 - (ii) i gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute di Consiglio di Amministrazione e di Comitato Esecutivo;Ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale spetta il rimborso a piè di lista delle spese connesse al loro incarico.
- la retribuzione di base lorda definita dal CCNL e/o individualmente e gli assegni ad personam;
- le indennità di posizione (c.d. allowances) collegate a specifici ruoli e responsabilità organizzative, predeterminate, permanenti, trasparenti e non revocabili sino a che si ricopre la posizione. L'assegnazione degli importi a tale titolo non deve fornire incentivi all'assunzione dei rischi e violare la legge nazionale. Tra le indennità di posizione rientrano anche i trattamenti di ruolo commerciale, non collegati alla performance, previste dagli accordi collettivi aziendali.
- le componenti retributive definite come fisse in conformità con le disposizioni di legge, del CCNL o della contrattazione integrativa aziendale, o derivanti da specifiche policy aziendali (es: il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti, l'indennità chilometrica, l'indennità di disagio logistico ecc.);
- la componente ricorrente della remunerazione degli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, nonché degli altri collaboratori non legati da rapporto

di lavoro subordinato.

Poiché ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale del Gruppo e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi, i benefit concessi dalla Capogruppo e dalle banche/società controllate derivanti da accordi collettivi nazionali o aziendali integrativi o derivanti da specifiche policy aziendali e quindi non su base discrezionale, sono considerati quali componenti fisse nell'ambito del budget dei costi del personale. Trattasi dei seguenti benefit:

- assistenza sanitaria;
- previdenza complementare;
- assicurazione rischi professionali/extra professionali;
- long term care;
- auto aziendali;
- alloggi, di norma in comodato d'uso;
- polizza D&O ("Directors' and Officers' Liability Insurance")⁸.

5.2 Remunerazione variabile

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, rientra nella componente variabile la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione:

- alla **performance**, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), di norma collegata a risultati conseguiti in orizzonti temporali di breve e/o medio/lungo termine. Trattasi dei cc.dd. **premi incentivanti** eventualmente previsti per determinate categorie di personale o da contratti individuali, di premi **contrattualizzati** derivanti da quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, da quello integrativo aziendale o da specifici accordi sindacali (quali ad esempio il premio sociale in welfare e/o il premio variabile di risultato);
- ad **altri parametri** (es. esigenze di garanzia di attraction, periodo di permanenza etc.). Trattasi delle cc.dd. erogazioni **discrezionali** ricollegabili a politiche di attraction e retention delle risorse, costituiti da:
 - bonus di ingresso (remunerazione variabile garantita riconosciuta ed erogata solo in presenza di determinate condizioni stabilite dalle Disposizioni di Vigilanza);
 - erogazioni premiali una tantum di piccolo importo⁹, eventualmente anche in natura, per determinate categorie di personale anche a seguito di iniziative commerciali;
 - retention bonus o altre tipologie di bonus legate alla permanenza del personale;
- gli **importi pattuiti tra la Banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica**, (cc.dd. "**Golden Parachutes**") indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti.
Inclusi quelli riconosciuti:
 - a titolo di **patto di non concorrenza**¹⁰;

⁸ Prevista per gli organi sociali e i Dirigenti della prima linea manageriale o figure assimilabili aventi poteri discrezionali e/o decisionali.

⁹ Non rientranti nei benefici marginali di cui al par. 5.1.

¹⁰ Rientrano in tale fattispecie le erogazioni a fronte di patti di non concorrenza e di prolungamento del preavviso collegati a pattuizioni che possono essere previste in avvio e/o nel corso del rapporto di lavoro. Trattasi di emolumenti ricorrenti da erogarsi in modo periodico, a fronte anche di vincoli sotto forma di penali in caso di violazioni.

- nell'ambito di un **accordo per la composizione di una controversia** attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- i benefici pensionistici discrezionali e i carried interest, come qualificati dalle direttive UCITS e AIFMD (tipologie di remunerazione al momento non presenti nel Gruppo).
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

5.3 Rapporto tra componente variabile e fissa

Per l'esercizio 2022 il rapporto variabile/fisso per il Personale Più Rilevante non supererà la misura ("cap") del 100%. Per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo¹¹ il limite massimo è inferiore e così determinato:

- per il Personale Più Rilevante, 30% della componente fissa;
- per il restante personale, 50% della componente fissa.

La combinazione tra componente fissa e variabile (pay mix) è definita in conformità a quanto prescrivono le disposizioni in materia, in modo da non indurre in comportamenti orientati ad una eccessiva assunzione dei rischi. Con riferimento alle diverse figure professionali o in relazione alle specificità di business, in coerenza con i benchmarking di mercato e nel rispetto dei principi di equità interna verranno opportunamente individuati differenti percentuali di rapporti variabile su fisso cc.dd. "cap retributivi". L'incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa può essere rivista periodicamente in funzione dell'andamento aziendale, delle strategie di gestione e sviluppo del personale e delle normative tempo per tempo vigenti.

Le eventuali erogazioni incentivanti, i premi contrattualizzati, i bonus discrezionali e i compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cc.dd. "**Golden Parachutes**") concorrono alla determinazione dei suddetti limiti. Fanno eccezione:

- i bonus di ingresso che:
 - in quanto tali concorrono alla determinazione delle suddette percentuali solo per il primo anno;
 - se corrisposti al momento dell'assunzione in un'unica soluzione;
- i Golden parachutes che:
 - in quanto tali concorrono alla determinazione delle suddette percentuali solo per l'ultimo anno di rapporto;
 - sono riconosciuti nell'ambito di accordi per comporre una controversia, se determinati sulla base di una formula definita ex ante nella politica della Banca;
 - sono riconosciuti a titolo di Patto di Non Concorrenza per la parte che per ciascun anno di durata del patto non eccede l'ultima remunerazione fissa annua.

6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Tutte le categorie di Personale¹² sono destinatarie di remunerazione fissa.

¹¹ Rientrano tra le "Funzioni Aziendali di Controllo": la Compliance, nel cui ambito è ricompresa la funzione Antiriciclaggio, l'Internal Audit, il Risk Management e la Convalida ai sensi della Circ. di Banca d'Italia n.285/2013, nonché il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

¹² Per il cluster relativo ai Collaboratori non legati da rapporto di lavoro dipendente ivi inclusi agenti in attività finanziaria, agenti assicurativi e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, vedasi par. 9.

In base alle categorie di appartenenza possono essere previste anche forme di remunerazione variabile.

6.1 Neutralità delle Politiche rispetto al genere

In ossequio al principio in argomento e in conformità con quanto previsto dalle LG EBA, e dalla Circ. Bankit n. 285/2013 le politiche di remunerazione delle banche:

- devono essere neutrali rispetto al genere del personale e devono contribuire a perseguire la completa parità fra il personale;
- devono assicurare che, **a parità di attività svolta**, il personale percepisca un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

In relazione le banche sono tenute a descrivere le mansioni del proprio personale e individuano le posizioni uguali o di pari valore in relazione al contenuto delle responsabilità e delle attività che da esse discendono.

Fermo restando questo quadro di riferimento, si segnala quanto segue:

- la contrattazione collettiva di settore individua, in maniera assolutamente coincidente per il personale maschile e femminile e in relazione alle mansioni svolte, i profili legati alla determinazione dell'inquadramento, della relativa retribuzione, dell'orario di lavoro e del numero di giornate di ferie. E' questo già un elemento probante la neutralità delle politiche di remunerazione per genere;
- quanto alla mappatura delle posizioni aziendali al fine di determinare il valore delle singole posizioni, si informa che da almeno un ventennio alla base delle politiche di remunerazione, oltre ai livelli e alle categorie del contratto collettivo, il Gruppo Carige attraverso la partecipazione alle indagini di settore individua per le posizioni aziendali un determinato valore secondo metriche esterne fornite dalle indagini stesse;
- si informa inoltre che, al di là dell'individuazione di bande retributive di oscillazione per classi omogenee di posizioni rispetto ai benchmark esterni, risulta che alcune posizioni occupate da personale femminile/maschile, fermi restando i livelli contrattuali retributivi stabiliti a livello nazionale e/o aziendale, possono scostarsi eventualmente dalle bande di oscillazione in ragione della storia retributiva di ciascun soggetto che può dipendere da diverse variabili quali ad esempio, l'anzianità di servizio in azienda, l'anzianità di ruolo in azienda, l'assoggettamento o meno a specifiche normative nazionali e/o aziendali succedutesi nel tempo, l'età, il titolo di studio, i progressi professionali, la crescita professionale interna e/o esterna ecc.

In tale contesto quindi la Politica di remunerazione del Gruppo persegue principi di neutralità per assicurare parità di trattamento a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità.

Nell'ambito del riesame periodico delle Politiche, il Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato Remunerazioni, ha analizzato la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottoposto a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo.

E' stato analizzato il monitoraggio e verificato il divario retributivo di genere tra i diversi cluster di personale indicati dalla normativa di Banca d'Italia (Personale Più Rilevante (con separata verifica per i membri del CDA) e Restante Personale) e anche nell'ambito di altri cluster interni (analisi per classe (cc.dd. job position), per livello gerarchico (L1, L2, ...), per ruolo ricoperto (Direttore, Gestore, Resp. ufficio ecc.), per ramo di attività (Rete e Sede)) che riflettono l'omogeneità delle mansioni svolte dalle risorse; questo nell'ottica di perseguire il tendenziale equilibrio tra i generi a tutti i livelli aziendali e quindi anche nell'ambito dei livelli dirigenziali e apicali.

Inoltre si evidenzia che nell'ambito del Gruppo Carige si osserva che in tutti i processi del cc.dd. "ciclo di vita" del personale in azienda in cui viene coinvolta la politica retributiva, quest'ultima è improntata alla parità di genere.

Nell'ambito del processo di **selezione** le retribuzioni dei neo assunti per ruoli e mansioni similari, ovvero per categorie di inquadramento, non prevedono differenze di trattamento retributivo. Principio che è assicurato a livello di retribuzione base dalla categoria inquadramentale di contratto collettivo e da eventuali accordi aziendali relativamente ad altre voci retributive (indennità varie, ecc.). Le eventuali differenze retributive esistenti anche all'interno dello stesso genere riguardano il possesso di particolari professionalità, l'esperienza acquisita, le specificità del mercato di riferimento e la storia professionale pregressa delle singole risorse.

Nell'ambito dei processi di **ricompensa** (avanzamenti di carriera, incrementi retributivi, corresponsione di remunerazione variabile di performance e/o di retention o altre forme) le valutazioni relative alle performance dei singoli o quelle inerenti le competenze sono effettuate sulla base di parametri di valutazione e su benchmark di mercato per i quali le differenze di genere sono neutrali.

Nell'ambito del processo di **sviluppo professionale e formazione** viene riconosciuta la possibilità a tutti i generi, indipendentemente dal ruolo ricoperto, dalla tipologia contrattuale, dall'inquadramento e dalla remunerazione percepita la possibilità di aderire all'offerta formativa aziendale.

Nell'ambito del processo collegato alla **cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica** gli eventuali importi riconosciuti agli interessati sono corrisposti secondo le normative di legge e di contratto (anche individuale) tempo per tempo vigenti e le regole aziendali in atto, fermo restando che la variabile genere non viene assolutamente presa in considerazione per il riconoscimento e la determinazione degli stessi.

A conferma di politiche retributive neutrali rispetto al genere che si intendono perseguire nel 2022, si evidenzia quanto segue relativamente alla remunerazione di genere. Sulla base dei dati¹³ relativi al personale dipendente a fine 2021 i divari retributivi sono pressoché neutri o neutri nell'ambito dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali. Il Divario rilevato nell'ambito del PPR dipendente e/o dei Dirigenti è ascrivibile a remunerazioni medie del genere femminile inferiori a quelle del genere maschile con riferimento all'Alta Dirigenza (primi riporti dell'Amministratore Delegato della Capogruppo). Ciò discende dal fatto che l'approdo del genere femminile a tale fascia dirigenziale è recente, se non recentissimo, e operato per la maggior parte con risorse interne, ossia cresciute all'interno della Banca. Se il perimetro dei Dirigenti venisse depurato delle risorse appartenenti all'Alta Dirigenza il rapporto in questione è equiparabile a quello dei Quadri Direttivi¹⁴. Nei livelli dirigenziali immediatamente a riporto dei primi il rapporto evidenzia invece remunerazioni medie di genere femminile superiori a quelle maschili.

Il divario retributivo di genere che invece si genera con l'analisi dei compensi medi del PPR appartenente ad organi amministrativi non risulta ascrivibile a una politica retributiva di genere non neutrale, ma discende dai compensi delle cariche apicali ricoperte dal genere maschile e che in relazione alle specificità e all'unicità delle stesse influenzano i valori medi del rapporto preso a riferimento per il calcolo del divario. Depurando dal rapporto la remunerazione di tali "particolari cariche" non si ravvisano divari retributivi di genere.

6.2 La remunerazione degli Organi Sociali

Nei paragrafi successivi è descritta la remunerazione degli organi sociali della Capogruppo e delle Controllate.

¹³ Le risorse vengono considerate tutte Full time equivalent per evitare distorsioni derivanti da orari di lavoro a tempo parziale.

¹⁴ Per maggiori informazioni sulle risultanze e sui confronti periodali relativamente ai periodi precedenti (di norma triennio precedente, si rimanda alla Dichiarazione Non Finanziaria (DNF), pubblicata sul sito internet istituzionale all'indirizzo: <https://www.gruppocarige.it/grpwwps/portal/it/gruppo-carige/sostenibilita>

6.2.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo

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

Gli ulteriori compensi spettanti ad Amministratori investiti di particolari cariche sono invece stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale; nello specifico essi si riferiscono al Presidente, al Vice Presidente ed agli Amministratori in possesso di deleghe, nonché ai componenti del Comitato Esecutivo (qualora previsto) e degli ulteriori Comitati interni al Consiglio di Amministrazione. Nell'ambito dei comitati endoconsiliari è prevista una differenziazione relativa all'ulteriore compenso del Presidente del Comitato rispetto al singolo membro. Tali ulteriori compensi sono correlati ai valori benchmark di mercato di settore.

L'ammontare del compenso per il Presidente non può essere superiore alla remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

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

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

In linea generale la remunerazione degli Amministratori di banche/società del Gruppo che prestino attività di lavoro per il Gruppo, sia che siano dipendenti o che siano professionisti (es: agenti, consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede ecc.), può eventualmente prevedere la componente variabile nel rispetto delle Politiche di Remunerazione di Gruppo e della normativa di vigilanza vigente in materia.

L'impegno dedicato dai singoli Amministratori in termini di tempo viene riconosciuto anche tramite l'assegnazione delle medaglie di presenza, da corrispondere a ciascun esponente per ogni seduta consiliare e di Comitato Esecutivo (qualora previsto) a cui partecipa. Nel caso di concomitanza nello stesso giorno di più riunioni di comitati o di sedute del Consiglio di Amministrazione verrà riconosciuta un'unica medaglia di presenza giornaliera.

E' inoltre previsto che ai Consiglieri sia riconosciuto un rimborso delle spese connesse al proprio incarico.

Non sussistono accordi che prevedano che la Banca sia tenuta a pagare nei confronti degli Amministratori indennità in caso di dimissioni, né che l'incarico cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Il compenso base degli Amministratori stabilito dall'Assemblea dei soci e gli ulteriori compensi spettanti ad Amministratori investiti di particolari cariche stabiliti dal Consiglio di Amministrazione sono anch'essi neutrali rispetto al genere.

6.2.2 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale della Capogruppo

Il compenso dei membri del Collegio Sindacale viene deliberato dall'Assemblea dei Soci nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2402 del Codice Civile; ai membri del Collegio Sindacale spetta altresì il rimborso delle spese connesse al loro incarico. L'impegno dedicato dai Sindaci in termini di tempo viene riconosciuto anche tramite l'assegnazione di medaglie di presenza, da corrispondere a ciascun esponente per ogni seduta consiliare e di Comitato Esecutivo (qualora previsto).

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile. Anche il compenso dei sindaci è neutrale rispetto al genere e correlato ai valori benchmark di mercato di settore.

6.2.3 Remunerazione degli organi sociali delle Controllate

La politica di remunerazione degli organi sociali delle Controllate si uniforma ai principi della Capogruppo.

Ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo delle Banche/Società appartenenti al Gruppo Banca Carige è riconosciuto un compenso, neutrale rispetto al genere, adeguato ai compiti ed alle responsabilità affidati.

La determinazione puntuale del compenso degli amministratori è effettuata in relazione a parametri dimensionali ed economici e alla complessità organizzativa della società interessata, nonché ad elementi di natura oggettiva e qualitativa, costituiti dalla natura dell'attività svolta dalla singola società controllata e dal profilo di rischio della stessa. Analoghi criteri riguardano la fissazione dei compensi degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c..

Non sono previste per gli Amministratori (ad eccezione di Amministratori Delegati) componenti variabili della remunerazione, né bonus incentivanti rapportati ai risultati, né clausole di partecipazioni agli utili o diritti di sottoscrizione di azioni a prezzo predeterminato, né indennità per dimissioni dalla carica. Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

I componenti degli organi sociali hanno di norma diritto al rimborso delle spese vive occasionate dalla carica.

-0-

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

6.3 La remunerazione del personale dipendente

Fermo restando quanto in precedenza ricordato relativamente al processo di "Business Combination" in atto, la componente **fissa** della remunerazione è determinata sulla base:

- delle previsioni del CCNL e degli eventuali contratti integrativi o accordi con le Parti Sociali;
- della posizione ricoperta¹⁵ e dei benchmark retributivi di riferimento, con particolare attenzione alle professionalità a maggiore rischio di mercato, al business e al contesto di riferimento. La Politica si pone l'obiettivo tendenziale, in coerenza con il budget dei costi previsto, di posizionare le retribuzioni fisse, di norma, sui valori mediani, ferma restando la possibilità di apportare opportune differenziazioni per posizioni di particolare criticità e/o risorse di elevata qualità manageriale, anche a scopo di retention;
- del grado di copertura del ruolo da parte della persona, in termini di impegno profuso, competenze e responsabilità. La Politica tende quindi a prevedere, compatibilmente con il budget dei costi previsto, interventi volti ad adeguare il trattamento economico complessivo del personale, che si concretizzano di norma con avanzamenti di carriera, inquadramenti e/o riconoscimenti economici ad personam;
- del potenziale di crescita per le professionalità più rilevanti e di più difficile reperibilità sul mercato del lavoro, nonché dell'esperienza maturata e del percorso di carriera sviluppato. Anche in tal caso viene adottata una valutazione di congruità del trattamento economico.

Per garantire il confronto tra posizioni all'interno dell'organizzazione e sul mercato esterno, nell'ambito della partecipazione all'indagine retributiva di settore (ABI), viene effettuata un'analisi delle posizioni aziendali volta

¹⁵ Nell'ambito della posizione ricoperta sono ricomprese le condizioni di lavoro, che, di norma, vengono disciplinate nell'ambito degli accordi aziendali di secondo livello.

alla verifica del posizionamento retributivo. L'analisi e la revisione è svolta dalla funzione Risorse Umane col supporto eventuale di società di consulenza.

Gli eventuali e mirati interventi di attribuzione e/o revisione della remunerazione fissa nell'ambito della Politica 2022 potranno – compatibilmente con le sostenibilità di budget di costo, dei benchmark di mercato di riferimento e con gli strumenti sopra ricordati, oltre che in relazione agli sviluppi organizzativi da ricollegarsi alla "Business Combination" - riferirsi ad adeguamenti retributivi relativi, a titolo esemplificativo:

- all'assunzione di mansioni superiori e per premiare le risorse di elevato potenziale che forniscono costanti prestazioni quali/quantitative elevate anche in relazione a percorsi di sviluppo professionale;
- a posizioni e/o specifici ruoli e responsabilità organizzative;
- a scopi di retention di risorse ritenute particolarmente importanti sulle posizioni ricoperte e di difficile e/o a più costosa reperibilità sul mercato esterno.

-0-

Oltre alla remunerazione fissa il personale dipendente può essere destinatario di remunerazione variabile come definita nei paragrafi successivi.

7. LA POLITICA RETRIBUTIVA VARIABILE

Anche la politica retributiva variabile risentirà del processo di "Business Combination" in atto e in ogni caso, come da alcuni anni a questa parte, il principio di prudenza, più volte affermato dai Regolatori Europei e italiani, sarà alla base della politica in questione, con particolare riferimento ai soggetti apicali e al restante PPR.

7.1 Limiti alle distribuzioni

Le componenti variabili della remunerazione in ogni caso potranno essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicate dalle pertinenti disposizioni della circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, ovvero alle condizioni indicate dalle istruzioni di Vigilanza¹⁶.

7.2 Remunerazione variabile collegata alla performance

Verrà attivata una remunerazione della specie in coerenza con gli sviluppi organizzativi della "Business Combination" e laddove ci sia coerenza con una prudente gestione del rischio e con la solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo per tale attivazione. In tal caso i tempo per tempo competenti organi amministrativi potranno eventualmente adottare una politica basata su un approccio di "Bonus Pool" in linea con le disposizioni normative di settore. Tali norme prevedono un collegamento diretto tra i premi e i risultati aziendali a livello consolidato ed individuale, assicurando un legame stretto tra remunerazione, rischio e sostenibilità dei risultati.

In particolare, la politica retributiva variabile di performance sarà elaborata – qualora ve ne fossero le condizioni - in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione ed elaborazione del Risk Appetite Framework. Gli obiettivi economici, il peso e il ruolo della posizione ricoperta, nonché specifici fattori, quali il settore di appartenenza, oltre che ai fini della determinazione del pay mix, contribuiranno alla possibile

¹⁶ Nelle Banche che non rispettano i requisiti di cui agli articoli 141 o 141ter della CRD o che si trovano nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis della BRRD. In caso di mancato rispetto dei requisiti di cui agli articoli 141 o 141-ter della CRD o nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis della direttiva 2014/59/UE (BRRD), le remunerazioni variabili possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicati nelle disposizioni di attuazione dei suddetti articoli.

previsione ed eventuale attivazione ed attribuzione di differenti sistemi di remunerazione variabile di performance.

7.2.1 Determinazione del Bonus Pool

All'uopo quindi verrà eventualmente previsto nell'ambito del processo di budget del Gruppo uno stanziamento economico complessivo a servizio dei sistemi di remunerazione variabile di performance (c.d. "Bonus Pool").

Il "Bonus Pool" di Gruppo costituisce parte del costo del personale consolidato ed è approvato dai competenti organi amministrativi della Capogruppo.

Lo stanziamento tiene conto di determinate variabili, ferme restando le condizioni di adeguatezza patrimoniale e di liquidità, quali ad esempio la redditività attesa corretta per il rischio, la numerosità e tipologia di popolazione, i relativi livelli target di premio e le tipologie di sistemi di incentivazione e di "premi" eventualmente previsti anche da contratti individuali, i benchmark retributivi, la tipologia di business/contesto delle singole Banche/Società di Gruppo.

Più in particolare il "Bonus Pool", sia quello riconosciuto sia quello effettivamente erogato, dovrà essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e non limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione/azzeramento del bonus pool e/o all'applicazione di meccanismi di correzione ex post.

7.2.2 Sistema di Incentivazione di Breve Termine

L'eventuale attivazione di un Sistema di Incentivazione di Breve Termine per le diverse categorie di personale prevede una misurazione complessiva della performance annuale a livello di Gruppo, di Business Unit e/o di Unità Destinataria degli Obiettivi (che può essere individuale/o di Team)¹⁷ ed è eventualmente prevista per tutte le categorie di personale destinatarie delle Politiche 2022, ad eccezione degli organi amministrativi non esecutivi.

7.2.2.1 Condizioni di attivazione e gestione del Bonus Pool – (ex ante risk adjustment)

L'attivazione del Bonus Pool di Gruppo per l'eventuale incentivazione di breve termine è subordinata al rispetto integrale di condizioni di accesso predefinite (c.d. "Gate"), i cui valori soglia sono definiti di anno in anno dai competenti organi amministrativi della Capogruppo in coerenza con il Risk Appetite Framework (RAF) di Gruppo, tenuto anche conto degli indirizzi emanati dall'Autorità di Vigilanza in ambito SREP, nonché in relazione alla Circ. Bankit n. 285/2013. In particolare la Vigilanza evidenzia la necessità di coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG).

L'attivazione del Bonus Pool è subordinato al rispetto dei seguenti indicatori, verificati alla fine del periodo di valutazione della performance annuale, i cui limiti sono fissati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:

- indicatore di adeguatezza patrimoniale consolidato: Common Equity Ratio (**CET 1**) ratio: rispetto dei limiti soglia di RAF;
- indicatore di liquidità a livello consolidato: Liquidity Coverage Ratio (**LCR**): rispetto dei limiti soglia di RAF;

¹⁷ Con riferimento agli eventuali sistemi incentivanti futuri per le funzioni che gestiscono i portafogli crediti e i portafogli della finanza, essi terranno conto della opportuna coerenza con il "Business Model" dichiarato; pertanto non si prevedranno per i portafogli "Held to Collect" dei criteri di remunerazione in alcun modo dipendenti dal Fair Value degli strumenti gestiti, ovvero dagli eventuali prezzi di cessione in occasione di alienazioni avvenute prima della scadenza contrattuale dello strumento.

- Indicatore di redditività¹⁸ consolidato corretto per il rischio (**RORAC**)¹⁹: rispetto dei limiti soglia di RAF.

Il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre definire differenti livelli di limite dell'indicatore di RAF collegato alla redditività "risk adjusted" - ossia il Return on Risk Adjusted Capital (**RORAC**) – che determinano, oltre al possibile azzeramento in caso di performance non positive e non ritenute sostenibili rispetto ai budget previsti (mancata attivazione del sistema)²⁰, possibili variazioni in aumento o in diminuzione, del Bonus Pool di Gruppo²¹.

Al "bonus pool", eventualmente rettificato e allocato ai sistemi di incentivazione eventualmente previsti per i PPR e alle diverse unità di business di Rete e di staff del Gruppo (es. Retail, Private, Imprese, Sedi centrali, ecc.) a cui riferiscono i sistemi di incentivazione del Personale non rilevante, potranno applicarsi eventuali coefficienti di rettifica da applicare ai premi target²² (fanno eccezione i premi target previsti per il personale delle funzioni di controllo ("Controller"), la cui misura è funzione di indicatori (quali-quantitativi) individuati per ogni singola unità di destinataria di sistema incentivante²³, previa delibera dei competenti organi amministrativi della Capogruppo e/o della Banche/Società del Gruppo.

Nel caso in cui le eventuali rettifiche derivanti dall'applicazione di fattori correttivi comportassero l'azzeramento dei premi, potrà essere valutato dai competenti Organi Amministrativi della Capogruppo lo stanziamento di un "Bonus Pool" ridotto, le cui variazioni e allocazioni saranno definite anche in relazione ai risultati economici delle singole Business Unit e del Gruppo, oltre ai risultati di specifiche unità destinatarie di obiettivi. Questo al fine di trattenere le migliori professionalità e/o mantenere la competitività della remunerazione.

In caso di azzeramento del "Bonus Pool" di Gruppo (fermo restando il rispetto dei requisiti prudenziali a livello consolidato e individuale), potrà essere valutata dai competenti organi amministrativi della Capogruppo la possibilità di stanziare un "Bonus Pool" ridotto con finalità premiante, da distribuire in relazione ai risultati delle singole unità destinatarie di obiettivi anche in relazione alla entità legale e all'unità di appartenenza, oltre che alla posizione ricoperta.

Tale stanziamento, comunque compatibile con la sostenibilità dei costi aziendali in coerenza col Piano Strategico tempo per tempo vigente, potrà, a consuntivo, valorizzare i risultati di specifiche unità destinatarie di obiettivi, nonché le migliori performance a livello di obiettivi individuali – derivanti anche da contratti individuali - e/o i migliori apporti prestazionali, anche in termini di contenuti professionali e di competenze espresse.

7.2.2.2 Assegnazione e misurazione degli obiettivi relativi al Sistema di Incentivazione Annuale

Fermo restando quanto riportato al paragrafo precedente, l'attribuzione dell'eventuale premio individuale è subordinato al grado di raggiungimento degli obiettivi finanziari e/o non finanziari assegnati in termini di performance annuale, in relazione al sistema di incentivazione di cui ciascuna risorsa è destinataria.

¹⁸ Il risultato economico di riferimento sarà opportunamente rettificato/depurato in presenza di componenti straordinarie che possano incidere sull'attivazione o meno del bonus pool.

¹⁹ Indicatore non previsto per le funzioni di controllo ("Controller").

²⁰ In caso di mancata attivazione del sistema non verranno previsti premi anche per le funzioni di controllo.

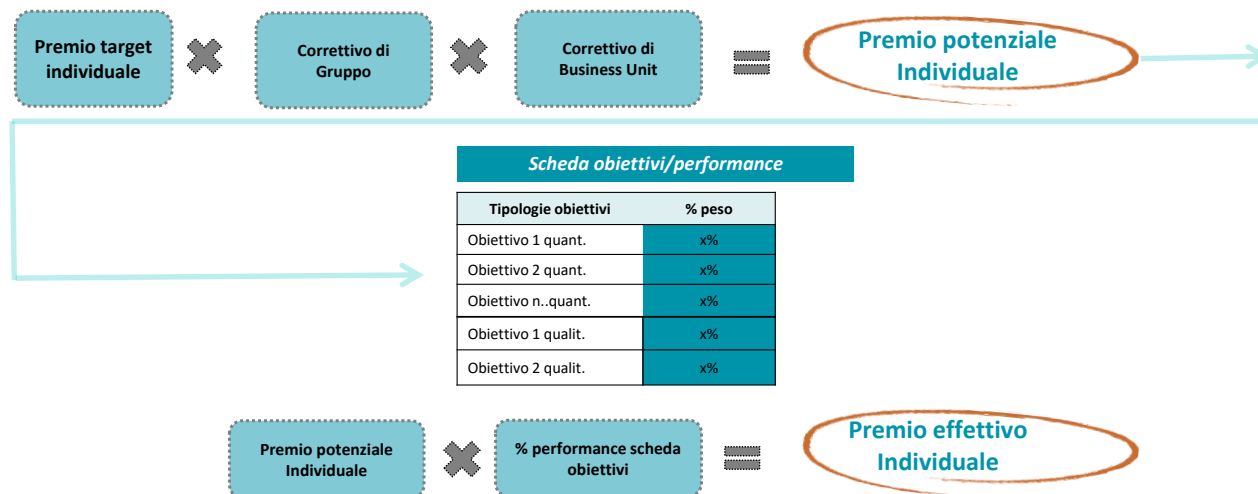
²¹ Fanno eccezione i premi target previsti per il personale delle funzioni di controllo ("Controller").

²² In caso di superamento dello stanziamento disponibile, è previsto un criterio di riproporzionamento dei premi, sino a capienza dello stanziamento medesimo.

²³ Eventuali sistemi di incentivazione per i PPR potranno prevedere la valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione di parametri collegati alla correzione per il rischio, ivi ricomprendendo i fattori ESG (rischi reputazionali, sociali, ambientali...)

Si precisa che, tenuto conto di quanto sopra ricordato, non è possibile, allo stato, indicare i parametri cui la remunerazione variabile dei soggetti apicali (Amministratore Delegato e suoi primi riporti) potrà essere eventualmente collegata.

In ogni caso lo schema "parametri ad obiettivo-performance-erogazione" è di seguito declinato:



Le performance sono di norma misurate attraverso l'assegnazione di schede bilanciate obiettivi (Balanced Scorecard – BSC) finanziari (quantitativi) e/o non finanziari (qualitativi)²⁴ a livello di team e/o individuale nell'ambito della funzione/del settore/della figura professionale di appartenenza, ma possono anche ricavarsi da schemi di obiettivi desumibili da singoli contratti individuali.

Nell'ambito degli eventuali e diversi sistemi di incentivazione attivati, le cui regole operative (definite con il coinvolgimento delle principali funzioni chiave (Risorse Umane, CRO, CFO, CCO, CLO, Compliance) dovranno declinarsi in appositi regolamenti interni, le schede o gli schemi ad obiettivo prevedono obiettivi sia quantitativi, sia qualitativi, allineati con il Piano Strategico²⁵ tempo per tempo vigente.

A consuntivo saranno valutate le performance conseguite, non solo in termini di risultati quantitativi, ma anche di comportamenti posti in essere.

Ai sensi del provvedimento della Banca d'Italia "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" adottato il 29 luglio 2009, come successivamente modificato, da ultimo in data 19/3/2019 la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita è: i) coerente con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo; ii) ispirata a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili; iii) basata non esclusivamente su obiettivi commerciali e non deve costituire un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti. Così, ad esempio, i sistemi di incentivazione non dovranno determinare indebite pressioni alla vendita congiunta dei prodotti. In particolare, non dovranno incentivare il collocamento di prodotti abbinati in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei singoli contratti.

Più in particolare, sulla base di tali concetti, peraltro già previsti anche dalla Circ. Banca d'Italia n. 285/2013, il sistema di incentivazione per la Rete Commerciale si ispirerà anche a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali, attraverso l'utilizzo di indicatori di carattere

²⁴ Nell'ambito degli obiettivi qualitativi saranno ricompresi, almeno per i PPR, quelli collegati alla responsabilità sociale d'impresa (cc.dd. ESG kpi).

²⁵ Anche eventualmente di business combination/integration

qualitativo espressi di norma con criteri quantitativamente misurabili (quali ad esempio gestione evasione reclami, rispetto della normativa e dei regolamenti, qualità del servizio, valutazione delle prestazioni e/o delle qualità manageriali, qualità del credito, rischi operativi, applicazione dei principi MiFID, qualità del venduto, rispetto del cliente, rispetto degli obblighi di cui alla normativa antiriciclaggio, ecc.). Le politiche e le prassi retributive sono elaborate in modo tale da non creare incentivi suscettibili di indurre i soggetti rilevanti²⁶, e gli intermediari del credito²⁷, a favorire i propri interessi o gli interessi della Banca, potenzialmente a scapito dei clienti.

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

Infine con riguardo al personale preposto alla valutazione del merito creditizio, al fine di assicurare una prudente gestione del rischio da parte dell'intermediario, gli indicatori rifletteranno obiettivi di sostenibilità e costo del rischio tenendo conto dei vincoli di portafoglio definiti dalle politiche del credito a livello di rating e di settori (ad. es. livelli di portafogli in bonis, livelli di nuovi crediti deteriorati ecc.), il tutto in allineamento con la propensione della Banca al rischio di credito.

Per il personale preposto alla trattazione/gestione dei reclami gli indicatori terranno conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami (ad es. tempi medi di evasione/risposta dei reclami) e della qualità delle relazioni con la clientela (ad es. gli eventuali feedback raccolti nelle indagini di customer satisfaction).

Il numero dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a cui potranno applicarsi gli eventuali sistemi di incentivazione è riferito a risorse appartenenti alle Strutture della Rete/Sede Commerciale del Gruppo. I ruoli impattati sono relativi a tutti quelli previsti dall'organizzazione interna delle unità distributive e relative Aree commerciali retail private e imprese di appartenenza includendo tutta la filiera gerarchica e funzionale tempo per tempo prevista (a titolo esemplificativo: ruoli di filiale (affluent, small business), Direttori di filiale e Manager di Area retail, private e imprese.

Le numeriche dei soggetti rilevanti sono rappresentati nella tabella a lato (dati al 1/2/2022).

Rete Commerciale	2451
Manager	32
Direttore	403
filiale	1914
supporto filiale	102
Sede Commerciale	139
Manager	15
Altri addetti	124
Totale Complessivo	2590

Con riferimento al personale delle funzioni di controllo ("Controller"), si precisa che gli eventuali sistemi di incentivazione saranno coerenti con i compiti assegnati e non saranno collegati a risultati economici, ma ad obiettivi di sostenibilità aziendale collegati ad indicatori quali-quantitativi specifici delle singole funzioni.

Con riferimento al personale addetto alla gestione dei crediti deteriorati, nel caso di attivazione di sistemi incentivanti dedicati a questa unità di business, verranno osservate le "Linee guida BCE per le Banche sui crediti

²⁶ il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica (cfr. Banca d'Italia, *Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari*).

²⁷ l'agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti (cfr. Banca d'Italia, *Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari*).

deteriorati NPL” del 20/3/2017 che prevedono l’elaborazione di un sistema di indicatori chiave (KPI –Key performance indicators) per misurare i progressi compiuti nelle attività di recupero degli NPL.

7.2.2.3 Pagamento del premio di performance annuale

Fermo restando quanto previsto ai paragrafi precedenti in tema di attivazione degli eventuali sistemi di incentivazione di breve termine, di condizioni di accesso al Bonus Pool, e di raggiungimento di adeguate performance coerenti con i risultati aziendali, di seguito vengono descritte le modalità di pagamento dei premi incentivanti.

Pagamento del premio al restante personale

Il premio del restante personale è corrisposto in denaro e in un’unica soluzione, di norma entro il mese di luglio dell’anno successivo a quello di competenza²⁸.

Pagamento del premio al Personale Più Rilevante

L’eventuale premio del PPR cc.dd. “**Top manager**”, ivi incluso quello delle funzioni aziendali di controllo appartenenti a tale cluster, è suddiviso in:

- una quota up-front, pari a non più del 40% del premio, da attribuire entro il mese di luglio dell’anno successivo a quello di competenza;
- cinque quote annue di pari importo, complessivamente pari ad almeno il 60% del premio, differite in un periodo quinquennale successivo all’anno di attribuzione della quota up-front e da attribuire entro il mese di luglio di ciascun anno;
- il premio complessivo sarà corrisposto per più del 50% in strumenti finanziari collegati al valore delle azioni (c.d. Phantom/unit Shares)²⁹;
- il periodo di mantenimento (vincolo alla “vendita/trasformazione in denaro”) degli strumenti finanziari assegnati è di 1 anno sia per quelli attribuiti “up-front”, sia per quelli attribuiti differiti.

Nella figura seguente una esemplificazione di un schema di pagamento per un PPR “Top Manager”:

Scheda PPR “Top Manager”														
STI target		100 (annuale)												
Performance		100%												
(importi in migliaia di euro)														
				per cassa										
				cash/S.F										
ANNO	n	STI	100	40%	u.f.	50%	n	n+1	n+2	n+3	n+4	n+5	n+6	n+7
				60%	diff.	50%								
						45%	20	20	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	
55%	5,4	5,4	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6	6,6					
							20	25,4	12	12	12	12	6,6	

L’eventuale premio del PPR cc.dd. “Senior Manager”, ivi incluso quello delle funzioni aziendali di controllo appartenenti a tale cluster, è suddiviso in:

- una quota up-front, pari a non più del 60% del premio, da attribuire entro il mese di luglio dell’anno successivo a quello di competenza;

²⁸ Il premio maturato non verrà corrisposto nei casi di cessazione del rapporto di lavoro (salvo che per previsioni specifiche contenute in contratti individuali o collettivi, in accordi aziendali ovvero per iniziativa unilaterale aziendale, ferma comunque la necessaria valutazione caso per caso, in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo).

²⁹ Previa delibera dei competenti organi amministrativi potranno essere utilizzati eventualmente anche altre tipologie di strumenti finanziari, anche non quotati, come anche individuati dal Regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti standard regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile.

- quattro quote annue di pari importo, complessivamente pari ad almeno il 40% del premio, differite in un periodo quadriennale successivo all'anno di attribuzione della quota up-front e da attribuire entro il mese di luglio di ciascun anno;
- il premio complessivo sarà corrisposto per almeno il 50% in strumenti finanziari collegati al valore delle azioni (c.d. Phantom/Unit Shares)³⁰;
- il periodo di mantenimento (vincolo alla "vendita/trasformazione in denaro") degli strumenti finanziari assegnati è di 1 anno sia per quelli attribuiti "up-front", sia per quelli attribuiti differiti.

I competenti organi amministrativi dovranno comunque deliberare l'applicazione di una maggiore percentuale di differimento per il PPR "Senior Manager", non inferiore al 60% e differita per non meno di 5 anni, qualora l'eventuale componente variabile da erogare rappresenti un importo particolarmente elevato che in relazione alle regole della vigente normativa di Vigilanza è stato individuato in € 430.000³¹.

Verranno applicate le deroghe al pagamento in strumenti finanziari e al differimento in relazione alla fissazione di una cc.dd "soglia di materialità" di pagamento del premio in relazione all'entità assoluta (max € 50.000) e relativa ($\leq 1/3$ della Remunerazione annua totale individuale).

Sia la quota up-front, sia le quote differite sono soggette a meccanismi di malus e di claw-back, secondo quanto declinato nel successivo paragrafo. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro verranno adottate dai competenti organi amministrativi le più opportune valutazioni caso per caso in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo.

7.2.2.4 Meccanismi di malus e di claw-back - (ex post risk adjustment)

Ferma restando l'applicazione delle condizioni di malus che agiscono "ex ante" sulla eventuale attribuzione/assegnazione della componente variabile di performance del periodo di riferimento e derivanti:

- dall'applicazione del sistema di "Gate" e/o dalla correzione dei rischi della performance aziendale e/o;
- dal raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati e/o;
- dal rispetto delle norme sulle misure di conservazione del capitale stabilito dalle pertinenti disposizioni della circolare della Banca d'Italia n. 285/2013.

Il sistema di correzione "ex-post" rappresentato dalla clausola di "malus" è un meccanismo che opera prima della corresponsione delle quote del premio riconosciute (up-front e differite), ma non ancora erogate.

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

In base alla clausola di "malus" la corresponsione delle quote differite del premio è sottoposta al rispetto di tutti i cancelli di accesso previsti nelle Politiche e dei relativi valori soglia, indicati dai competenti organi amministrativi per l'anno precedente quello di corresponsione.

³⁰ Cfr. nota 29.

³¹ avendo come riferimento di soglia il minor importo tra:

- i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA sugli High Earner (dati 2019) e pari a circa € 435.000;
- ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca, individuato con riferimento alla popolazione aziendale al 31/12/2021 in circa € 470.000.

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

Il suddetto meccanismo di malus, con il conseguente impedimento a corrispondere il premio o le quote differite dello stesso, agisce anche nei seguenti casi:

- I. comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta, istruzioni o disposizioni emanati dalla Banca cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo o per una singola Banca/Società dello stesso o per la clientela;
- II. ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta, istruzioni o disposizioni emanati dalla Banca nei casi da questa eventualmente previsti. Ad esempio, il suddetto meccanismo opera anche nei confronti dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito, come precedentemente definiti, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nella specifica normativa di Vigilanza, delle relative disposizioni di attuazione o di codici etici o di condotta a tutela della clientela a loro applicabili;
- III. violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- IV. comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno a danno del Gruppo o di una singola Banca/Società dello stesso.

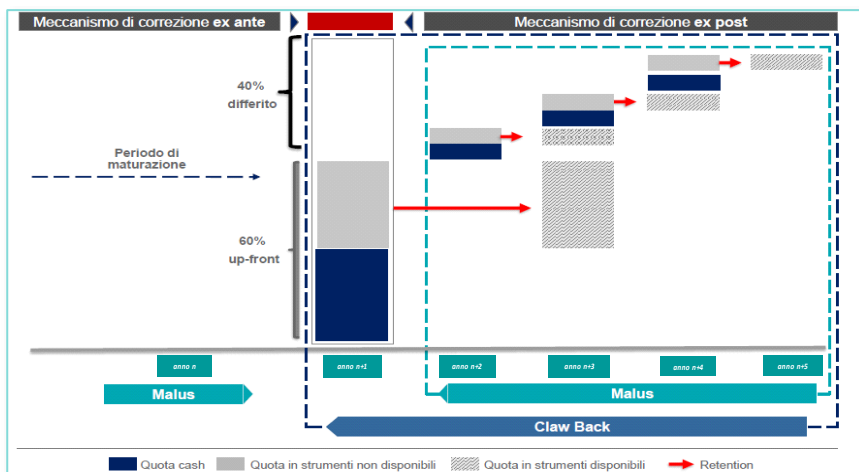
Alle condizioni obbligatoriamente previste, possono essere aggiunte, come previsto dal sopra citato caso II., condizioni di maggior dettaglio, come previsto nella normativa interna della Banca. Qualora non fosse rispettato "il requisito combinato di riserva di capitale" stabilito dalle pertinenti disposizioni della circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, le quote differite del premio, potranno essere corrisposte solo alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla medesima circolare.

Nei predetti casi I., II., III., e IV. la Banca si riserva di attivare meccanismi di claw-back, ovvero di restituzione di premi (up-front e/o differiti) già corrisposti (clausola di claw-back), anche tenendo conto dei profili di natura legale, fiscale e contributiva. La durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw-back per tutto il PPR è pari a 5 anni, per il restante Personale è compresa tra un minimo di 1 ed un massimo di 3 anni, fermo restando quanto previsto dai Regolamenti interni degli eventuali sistemi di incentivazione adottati. Tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di premio.

La rilevazione dei suddetti comportamenti e violazioni può derivare da una sentenza pronunciata in sede giudiziaria o dall'atto di irrogazione di una sanzione amministrativa o da un procedimento disciplinare interno.

La conclusione del procedimento disciplinare interno, che comporti l'accertamento di una delle condizioni di cui ai sopradetti casi I., II., III e IV. con conseguente irrogazione di una sanzione disciplinare, ovvero la sentenza dotata di esecutività o l'irrogazione di una sanzione amministrativa, implicano, di norma, l'annullamento delle quote maturate non ancora erogate ("malus") e l'attivazione di un processo di restituzione di quelle già attribuite ("claw back"). Si precisa che il riferimento, di norma, è quello riguardante il premio relativo al periodo in cui è avvenuta la violazione.

Nella figura seguente una esemplificazione del perimetro di applicazione dei meccanismi per un PPR:



Più in particolare, gli effetti dei provvedimenti disciplinari variano in relazione alla tipologia di sanzione disciplinare irrogata, ovvero al motivo di risoluzione del rapporto di lavoro/cessazione della carica.

In ogni caso, per tutte le categorie di personale dipendente (PPR e restante

personale) un provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa aziendale (licenziamento per giusta causa, giustificato motivo soggettivo, ovvero sorretto da giustificatezza, revoca della Carica e/o della Delega per giusta causa ex art. 2383, 3° comma, del codice civile) adottato dai competenti organi/funzioni aziendali oggetto di deleghe in materia, comporta l'annullamento delle quote di premio non ancora erogate ("malus") e l'attivazione del processo di restituzione di quelle già attribuite ("claw back").

Per il personale appartenente ai Quadri Direttivi e alle Aree Professionali saranno adottate dalle competenti funzioni aziendali³², anche per il tramite di regolamenti interni attuativi degli eventuali sistemi di incentivazione, le più opportune applicazioni graduali dei suddetti meccanismi, avendo riguardo alla gravità della sanzione³³, tenuto conto delle tipologie di sanzioni disciplinari previste dal C.C.N.L tempo per tempo vigente, in coerenza con il Codice Disciplinare della Banca.

7.2.3 Premio Aziendale/Premio Variabile di Risultato

Tenuto anche conto di quanto sopra ricordato ai paragrafi precedenti e laddove vengano ristabiliti i presupposti di coerenza con la prudente gestione del rischio e la solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo per l'attivazione di una politica di remunerazione variabile di performance, nell'ambito delle previsioni di budget, in coerenza con le logiche sottostanti allo stanziamento del bonus pool, potrà stabilirsi un specifico bonus pool per l'eventuale pagamento del premio in questione che troverà disciplina nell'ambito degli accordi sindacali tempo per tempo vigenti.

7.3 Altre forme di Remunerazione Variabile

7.3.1 Strumenti di attraction e di retention

La Banca in questo momento storico porrà attenzione alla retention di personale con competenze specialistiche e per figure professionali ad alto valore aggiunto, oltre che per risorse che gestiscono rilevanti portafogli di clientela. Potranno quindi essere adottati strumenti di remunerazione variabile quali pattuizioni di non concorrenza e/o di stabilità (prolungamento del preavviso), i cui obblighi nei confronti del soggetto beneficiario si esplicitano in costanza e/o in occasione della conclusione del rapporto di lavoro, ma i cui corrispettivi vengono generalmente erogati sistematicamente a livello infrannuale. Tali remunerazioni sono

³² Anche eventualmente nell'ambito di Comitati interfunzionali costituiti ad hoc con membri delle funzioni (Risorse Umane, Audit, Risk Management e Compliance).

³³ Con riguardo alle sanzioni disciplinari previste dalle vigenti disposizioni di riferimento, sono, di norma, escluse (ossia non producono effetti di malus e claw back) le sanzioni del rimprovero verbale/scritto, le quali, tuttavia, potrebbero venir prese in considerazione nell'ambito dell'applicazione dei suddetti meccanismi in relazione alla complessiva valutazione professionale collegata alle performance ottenute nel periodo di riferimento dagli interessati.

principalmente necessarie per proteggere la base clienti che potrebbe essere negativamente impattata da dipendenti in uscita dal Gruppo.

Tali pattuizioni, di importi tali da non configurare una possibile fattispecie elusiva delle norme e siano giustificati, coerenti e proporzionati rispetto alla controprestazione richiesta e alla sua durata, hanno le seguenti caratteristiche:

- esigua consistenza in valore assoluto delle erogazioni esistenti e in valore percentuale medio rispetto alla RAL degli interessati;
- ridotta incidenza rispetto ai costi del personale;
- erogazione (attuale) delle stesse nella pressoché totalità dei casi nei confronti del Personale Non Rilevante.

Esse non incidono sulla gestione dei rischi e sulla sostenibilità della Banca.

Nel contempo le eventuali pattuizioni della specie verranno di norma previste, in coerenza con gli attendibili sviluppi organizzativi futuri del Gruppo, compatibilmente con la sostenibilità dei costi aziendali, in coerenza col Piano Strategico tempo per tempo vigente e nel rispetto dei requisiti minimi prudenziali di vigilanza e saranno di norma limitate ai soli casi nei quali sia attendibilmente sostenibile che il procrastino degli interventi stessi darebbe luogo a una situazione di rischio per la Banca, in termini di retention di risorse chiave e di fidelizzazione della clientela.

Si precisa che tra gli strumenti di attraction e retention, oltre ai sopra citati patti di non concorrenza e/o di stabilità (prolungamento del preavviso), rientrano:

- i bonus di ingresso (di norma c.d. Welcome Bonus): previsti eventualmente nel caso di eventuale assunzione di nuovo personale, di norma "più rilevante", e limitatamente al primo anno d'impiego. Possono essere corrisposti a pronti ed in contanti, ma anche differiti e/o in strumenti finanziari;
- le erogazioni di importi una tantum: previste eventualmente per premiare situazioni di impegno straordinario, partecipazione a progetti rilevanti e/o strategici e per apporti lavorativi costanti, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Tali somme sono riservate di norma al personale non ricompreso nella categoria del Personale Più Rilevante. Gli importi non potranno comunque essere superiori al 10% del Retribuzione Annuale Lorda del singolo beneficiario e verranno di norma previsti, compatibilmente con la sostenibilità dei costi aziendali, in coerenza col Piano Strategico tempo per tempo vigente, nell'ambito dei processi promotivi di Gruppo ovvero in relazione a particolari progetti/iniziative rilevanti e/o strategici/che, o ancora in casi di eventi straordinari ed eccezionali da ricollegarsi anche a situazioni emergenziali;
- i retention bonus: da prevedersi in relazione alla necessità di permanenza in azienda di risorse con competenze e professionalità specifiche. Per tutelare l'azienda e assicurare la continuità del rapporto di lavoro delle figure professionali ritenute strategiche, si potranno prevedere pattuizioni annuali e/o pluriennali di retention o ad evento (comunque di natura straordinaria o progettuale). Si prevede che ad uno stesso membro del personale non possono essere riconosciuti più retention bonus, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (i.e. il pagamento dei retention bonus avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi). Tali emolumenti sono soggetti a tutte le regole della remunerazione variabile ad esse applicabili, ivi comprese quelle del rapporto variabile su fisso. Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento, né possono condurre a una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance dell'individuo, della singola business unit, nonché della banca e dell'eventuale gruppo di appartenenza. In conformità alle Disposizioni di Vigilanza non sono consentite forme di remunerazione dirette a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi

(per effetto di meccanismi di malus o di claw back) derivanti da precedenti impieghi. Più in particolare i retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post.

7.3.2 Iniziative commerciali

Possono essere eventualmente attivate iniziative per orientare la rete commerciale al sostegno del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Le iniziative della specie, collegate di norma a contest commerciali e campagne di marketing, possono avere natura accessoria rispetto ai sistemi di incentivazione annuale, ovvero caratterizzarsi per specifiche iniziative riguardanti determinati prodotti/servizi e/o segmenti di clientela.

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

Il riconoscimento dei premi è subordinato alla tenuta di comportamenti conformi al rispetto della normativa esterna e interna. In nessun caso le forme di remunerazione costituiscono incentivo alla commercializzazione di prodotti non adeguati alle esigenze finanziarie dei clienti. Le iniziative in questione devono essere tali da evitare condizioni di potenziale conflitto di interesse con la clientela, in coerenza con le previsioni normative (es. MIFID) e tali da essere costruite su univoci prodotti/strumenti bancari/finanziari. Le stesse devono prevedere azzeramenti dell'incentivo in caso di significativi comportamenti non adeguati o provvedimenti disciplinari.

Non possono essere erogate in ogni caso allorché non vengano rispettati i requisiti minimi prudenziali di vigilanza.

7.4 Conclusione rapporto di lavoro/cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici

Gli importi della specie sono erogati con modalità coerenti con le previsioni regolamentari tempo per tempo vigenti. Tali importi sono stabiliti anche tenendo conto dei criteri previsti dalle normative giuslavoristiche, di contratto collettivo e aziendale.

Inoltre, si precisa che i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare a tutto il personale, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, compresi i limiti fissati in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, sono fissati dall'Assemblea dei Soci che approva l'apposito documento (cfr. allegato).

Di norma non sono previsti benefici pensionistici discrezionali. Nel caso si ritenesse opportuna l'attribuzione di tali benefici, previsti per il solo PPR, ad essi saranno applicabili le norme sulla retribuzione variabile e in particolare i criteri stabiliti in materia dalle Disposizioni di Vigilanza³⁴.

7.5 Divieti di strategie di copertura

Nell'ambito del Gruppo non si remunera né si accordano pagamenti o altri benefici al personale comunque elusivi delle norme. Viene richiesto al Personale potenzialmente destinatario di remunerazione variabile in strumenti finanziari, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di

³⁴ Cfr. Sezione III, par. 1.2 e par. 2.1 della Circ. Bankit n. 285/2013.

assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione e nei relativi meccanismi retributivi adottati dal Gruppo. A tal fine, nell'ambito dei regolamenti interni si individuano le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che se effettuati, direttamente o indirettamente, dal Personale Più Rilevante potrebbero costituire forme di copertura rispetto all'esposizione ai rischi conseguente all'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

8. BENEFIT E PROGRAMMA DI WELFARE

La politica dei benefit mira ad integrare i pacchetti retributivi delle diverse categorie di dipendenti rispondendo sia ad obiettivi aziendali sia alle esigenze delle diverse categorie di popolazione aziendale.

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

L'attribuzione di tali componenti retributive risulta periodicamente confrontata con le best practice di mercato al fine di verificare la competitività dei trattamenti riservati ai dipendenti del Gruppo.

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

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

9. COLLABORATORI ESTERNI NON LEGATI DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

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

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

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

L'eventuale erogazione di componenti variabili o componenti "non ricorrenti" della remunerazione è subordinata al rispetto delle condizioni indicate nei paragrafi precedenti in relazione alla tipologia di remunerazione variabile.

10. INFORMATIVE SUL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

La Capogruppo (con riferimento alla sua situazione consolidata) pubblica il presente documento sul sito internet, in relazione a quanto tempo per tempo previsto dalle disposizioni di Vigilanza e dal Regolamento

Emittenti, utilizzando schemi e modelli di tabelle all'uopo previsti dalle suddette normative. Vengono utilizzati ai fini delle disposizioni di Vigilanza i modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637. Più in particolare vengono fornite:

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

La Capogruppo fornisce annualmente all'Assemblea dei soci le anzidette informazioni fornite al pubblico. Ciascuna Banca/Società controllata del Gruppo fornisce annualmente all'Assemblea dei soci le informazioni sull'attuazione del sistema di remunerazione del personale della Banca/Società stessa e sui risultati dei relativi controlli. La Capogruppo trasmette alle Autorità di Vigilanza i dati e le informazioni dalle stesse richieste in materia di remunerazione del personale del Gruppo.

11. EVENTUALI DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF è possibile derogare temporaneamente alla Politica di Remunerazione in presenza di circostanze eccezionali – per tali intendendosi solamente le situazioni in cui la deroga alla Politica è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Banca nel suo complesso o per assicurarne la sua capacità di stare sul mercato sia inteso come mercato di riferimento della Società, sia inteso come mercato del lavoro e delle risorse umane – purché la stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifici gli elementi della Politica a cui si può derogare.

La Politica può essere derogata con riguardo ai seguenti elementi:

- le componenti fisse e variabili della remunerazione dei soggetti destinatari della Politica, ivi inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il peso attribuito a ciascuna di tali componenti nell'ambito della retribuzione complessiva, gli obiettivi di performance al cui raggiungimento le componenti variabili sono subordinate, i relativi termini di maturazione, nonché la previsione di componenti della remunerazione basate su strumenti finanziari o di altre componenti variabili della remunerazione, gli eventuali sistemi di pagamento differito e i meccanismi di correzione ex post della componente variabile;
- la previsione di eventuali bonus (ivi inclusi i bonus all'ingresso), benefici non monetari, piani e/o iniziative di incentivazione (monetari o basati su strumenti finanziari) o emolumenti di natura straordinaria;
- la previsione e/o l'entità di trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Ferma restando la consueta interlocuzione con l'Autorità di Vigilanza e con l'eventuale soggetto aggregante della "Business Combination", l'eventuale deroga temporanea che può essere applicata alla Politica di Remunerazione deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione. La delibera del Consiglio di Amministrazione determina la durata di tale deroga e gli elementi specifici della Politica derogati, nel rispetto di quanto sopra indicato.

SINTESI DEL 2021

Nei paragrafi seguenti si fornisce una informativa sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2021 (di seguito Politiche 2021), redatte da Banca Carige in qualità di Capogruppo del Gruppo Banca Carige.

Di seguito le principali evidenze sintetiche che più direttamente ineriscono le Politiche 2021, ancora condizionate dallo stato di emergenza sanitaria causato dalla pandemia Sars-Cov2:

- In data 30 dicembre 2020 è stata convocata per il 22 febbraio 2021 l'Assemblea ordinaria dei soci chiamata ad integrare il Consiglio di Amministrazione a seguito della scomparsa del Presidente e delle dimissioni in precedenza rassegnate dal Vice Presidente;
- in relazione al contesto economico sociale emergenziale e con riferimento alle raccomandazioni da parte delle Autorità di Vigilanza e a causa dell'andamento non positivo del Gruppo, non sono stati attivati i sistemi incentivanti ipotizzati nelle Politiche 2021, e per quanto ovvio non si è proceduto ad alcuna erogazione del premio aziendale previsto dagli accordi integrativi aziendali;
- in una logica conservativa e prudentiale, ma nel contempo rivolta al mantenimento di una certa motivazione professionale tra le risorse, sono stati realizzati interventi retributivi, anche con finalità di retention che hanno riguardato le figure dei Private Bankers, nonché figure di Professional di sede e di rete, ricorrendo di norma anche a strumenti retributivi, quali patti di non concorrenza e patti di prolungamento del preavviso, rispondenti soprattutto a logiche di protezione dell'avviamento commerciale e della Clientela.

La presente Sezione, articolata in due parti, contiene:

- nella prima parte (parte I) un'informazione qualitativa, secondo quanto previsto dalla Normativa di Vigilanza (Banca d'Italia e Consob), utilizzando lo schema informativo previsto dalla Tabella EU REMA, di cui al Reg. (UE) 2021/637 (cc.dd. ITS per l'informativa al pubblico):
 - sulle modalità (processi e controlli) con cui le Politiche 2021 sono state attuate;
 - una relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2021 agli organi sociali e al personale delle Banche/Società del Gruppo;
- nella seconda parte (parte II):
 - le informazioni relative alle remunerazioni ripartite per aree di "business" nonché alla remunerazione delle categorie di personale più rilevante ("PPR") secondo quanto previsto in materia di Obblighi di Informativa e di trasmissione dei dati di cui alla Circ. 285/2013, Tit. IV, Cap. 2, sez. VI, par. 1, che recepisce quanto previsto dall'art. 450 del CRR (Reg. UE 575/2013, come modificato dal Reg. UE 637/2021). Si precisa che le informazioni al pubblico relative alle Remunerazioni e previste dall'art 450 CRR, sono le stesse previste per l'informativa di Bilancio cc.dd. PILLAR III.
 - le informazioni quantitative sulle remunerazioni riferite all'anno 2021 relative ai componenti degli Organi di amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo³⁵, in conformità alle tabelle previste dalla Delibera Consob 11971/1999, come modificata dalla Delibera Consob 18049/2011 (seconda parte della sezione II dello schema 7-bis) e coerenti con quanto previsto da Banca d'Italia in materia di informativa al pubblico di cui alla Circ. Bankit n. 285/2013.

³⁵ Secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 3/3/2015 che ha identificato il perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche così come definito ai sensi della vigente normativa Consob, nei Dirigenti di Livello 1 di staff o di linea.

1. INFORMAZIONI QUALITATIVE

Il resoconto della definizione e dell'attuazione delle Politiche 2021, ossia le informazioni di cui all'art.450 paragrafo 1, lettere da a) a f) e lettere j) e k), nonché paragrafo 2 del Reg. UE n. 575/2013, sono indicate secondo lo schema della **Tabella EU REMA: Politica di remunerazione** previsto dal Regolamento UE n. 637/2021. **Si precisa che tali informazioni al pubblico sono identiche a quelle previste per l'informativa di Bilancio di Terzo Pilastro (cc.dd "Pillar III")**

a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:

• nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio;

Nel processo di approvazione ed attuazione delle Politiche 2021 è stato fattivamente coinvolto il Comitato Remunerazione, costituito in seno al Consiglio con compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali, nonché in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del management della Banca.

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

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

Ferma restando la facoltà di tutti i Sindaci di presenziare, alle riunioni del Comitato partecipa almeno uno dei componenti del Collegio Sindacale. Il Presidente ha facoltà di invitare alle riunioni del Comitato il Presidente del Consiglio di Amministrazione e altri membri del Consiglio, i responsabili delle funzioni aziendali nonché consulenti esterni purché non in conflitto con gli argomenti posti all'ordine del giorno concernenti le politiche di remunerazione. Su invito del Presidente del Comitato, il responsabile della funzione di controllo dei rischi (CRO) partecipa con funzioni consultive alle sedute del Comitato in cui sono esaminati i sistemi d'incentivazione, al fine di assicurare la coerenza delle politiche di remunerazione e incentivazione con la gestione da parte della Banca dei suoi profili di rischio, capitale e liquidità.

Ai lavori del Comitato assiste, inoltre, il Segretario, nominato dal Comitato tra i dipendenti in organico alla funzione di Segreteria Societaria della Banca e/o eventualmente di altra funzione in relazione all'argomento trattato.

Nel corso del 2021 il Comitato Remunerazione si è riunito 8 volte, con una durata media di circa un'ora.

Il Regolamento del Comitato prevede che il Presidente provveda alla sua convocazione con la cadenza necessaria ad assicurare un efficace svolgimento del mandato allo stesso conferito.

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

Il Comitato Remunerazione, in relazione a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, nonché dal proprio Regolamento, svolge le attività di cui alla Sezione I nell'inerente paragrafo della presente Relazione.

Nel corso dell'Esercizio 2021 il Comitato ha avuto modo di operare concretamente:

- in occasione dell'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, delle "Politiche di remunerazione del Gruppo Banca CARIGE", successivamente sottoposte nell'ambito della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti" all'Assemblea dei Soci del 20/4/2021;
- esaminando il report delle attività di verifica, svolte dalla funzione di revisione interna ai sensi di quanto previsto dalla vigente normativa di vigilanza, in merito alle modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo;
- nella determinazione dei compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione delle controllate del Gruppo;
- nell'ambito del processo di individuazione del Personale Più Rilevante del Gruppo;
- in occasione della determinazione dei compensi da corrispondere al Personale più Rilevante nei diversi casi di nomina su nuove posizioni e di adeguamenti retributivi basati sui benchmark di mercato;
- in occasione del Monitoraggio sull'eventuale Divario retributivo di genere;
- in relazione all'analisi delle nuove disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in materia di Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione, che recepiscono le indicazioni della Direttiva CRD V e gli orientamenti EBA su sane politiche di remunerazione e che decorrono dall'anno 2022.

Si riporta di seguito la tabella riepilogativa delle percentuali di partecipazione degli esponenti del Comitato Remunerazione alle riunioni tenutesi nel corso del 2021.

Componente attualmente in carica	Carica	Numero riunioni	Presenze	% presenza
Francesco Micheli	Presidente	8	8	100%
Sabrina Bruno	Membro	8	7	88%
Miro Fiordi	Membro	8	8	100%

Con riferimento all'esercizio 2022, alla data di approvazione della presente Relazione si sono già tenute n. 2 riunioni del Comitato Remunerazione.

• consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione;

Nella definizione delle Politiche 2021 non sono stati assunti quali modelli di riferimento le politiche retributive di altre società, fatte salve le necessarie valutazioni e/o comparazioni effettuate in merito ai livelli retributivi medi del settore. Inoltre nella predisposizione delle Politiche 2021, Banca Carige – in qualità di Capogruppo – non si è avvalsa di consulenti esterni. L'utilizzo dei consulenti esterni, incaricati dalle competenti funzioni aziendali in relazione ai poteri delegati aziendali, ha riguardato le indagini retributive relative ai benchmark di mercato del settore.

- una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi;

Le Politiche 2021 del Gruppo Banca Carige sono state applicate a tutto il personale di tutte le Banche/Società del Gruppo. La Capogruppo, Banca Carige, nell'ambito delle attività di indirizzo e coordinamento delle banche/società controllate, ha assicurato la coerenza dei sistemi retributivi delineati dalle Politiche 2021 all'interno del Gruppo. La Capogruppo ha presidiato per il tramite delle funzioni accentrate il processo di identificazione del Personale Più Rilevante e ha fornito supporto nella redazione e presentazione dei documenti relativi alle politiche di remunerazione approvati dagli organi sociali delle banche/società del Gruppo.

- una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.

Il Gruppo Carige ha individuato per il 2021 il Personale più Rilevante secondo i criteri standard qualitativi e quantitativi dell'EBA pubblicati nel Reg. UE n. 604/2014, e recepiti da Banca d'Italia nelle Disposizioni di Vigilanza. Ogni Banca/Società del Gruppo ha effettuato l'analisi su base individuale redigendo un documento sottoposto agli organi amministrativi delle stesse. La Capogruppo ha tenuto conto di tali analisi, al fine di assicurare la complessiva coerenza nella redazione del documento consolidato, documento che è stato approvato, su proposta del Comitato Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2021.

Per l'anno 2021 il perimetro del Personale Più Rilevante di Gruppo approvato dall'Assemblea dei Soci in data 20/4/2021 era pari a n. 45 risorse³⁶, (inclusi gli Amministratori non esecutivi). Nel corso dell'anno in relazione agli avvicendamenti di Personale succedutisi nel tempo sono state inserite n. 3 risorse e sono uscite dal perimetro n. 3 risorse. Al 31/12/2021 il Personale Più Rilevante risultava pari a n. 45 risorse.

Categorie di Personale	Reg. UE 604/2014	#	
		20/4/2021	31/12/2021
Amministratori (a livello di Gruppo)	Art. 3 par. 2	16	15
Amministratori Delegati e/o Direttori Generali ("Top Manager") (1)	Art. 3 par. 1-3	3	4
Altro Personale Più Rilevante ("Top e Senior Manager") (2)	Art. 3 par. 3 e da 5 a 15	18	18
Controller (3)	Art. 3 par. 4-7	6	6
Altre categorie per criteri quantitativi ("Senior Manager")	Art. 4 par. 1-2-3	2	2
Totali		45	45

Le Risorse Umane della Capogruppo hanno inviato una comunicazione individuale via mail con cui la Banca ha informato ciascun soggetto dipendente dell'appartenenza al personale più rilevante. Con tale comunicazione è stato richiesto anche l'impegno, in ottemperanza alle vigenti normative, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Tale comunicazione ha informato che le tematiche retributive sono soggette alle Disposizioni di Vigilanza, e alle Politiche di Remunerazione aziendali come tempo per tempo vigenti e alle norme di legge.

³⁶ Sulla base dei dati disponibili al 10/3/2021 – Data di approvazione del Documento da parte del Consiglio di Amministrazione.

Per il 2022 verranno applicati i nuovi criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Reg. UE 923/2021 che integra quanto previsto dall'art.92 c.3 della Direttiva UE 878/2019. Per una visione del dettaglio di analisi, si rimanda alla SEZ. I-Capitolo 4 della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti ("Politica relativa all'identificazione del Personale più Rilevante").

b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:

• un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate;

Le Politiche 2021 prendendo spunto dal contesto esterno, dagli obiettivi di piano strategico e dal tracciato di costi previsto dal piano stesso sono state estremamente prudenti e conservative, anche in relazione a quanto indicato dalle Autorità di Vigilanza. Esse in quanto previste per tutto il Gruppo Carige sono state applicate a tutte le legal entities secondo criteri di omogeneità e uniformità, non prevedendo, per quanto ovvio, alcuna deroga a quanto previsto dalle Politiche 2021 approvate dall'Assemblea dei soci del 20 aprile 2021.

Le Politiche 2021 sono state redatte con l'obiettivo, indicato anche dalla normativa di riferimento, di pervenire - nell'interesse di tutti gli stakeholders - a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

Più in particolare il sistema di remunerazione del Personale del Gruppo Carige è stato progettato:

- per essere coerente con il quadro di propensione al Rischio di Gruppo, volto a mantenere sia un livello di liquidità e solidità patrimoniale in linea con le banche regionali italiane, che consenta di superare gli esercizi di stress, perseguendo a tal fine il rilancio della generazione di redditività;
- per determinare un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità;
- coerentemente con la verifica del posizionamento del pacchetto retributivo delle risorse rispetto al mercato di riferimento e con un'attenta valutazione del divario retributivo di genere;
- tenendo conto delle disponibilità di budget e del valore della produzione generato.

Il processo delle Politiche 2021 per il Gruppo Banca Carige ha seguito un iter decisionale definito, come di seguito descritto.

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nella seduta del 10 marzo 2021, ha esaminato e approvato, su proposta del Comitato Remunerazione, il documento "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti" contenente in allegato il documento "Criteri e limiti per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica", (i documenti sono redatti ai sensi degli artt. 114-bis e 123-ter del TUF, nonché della vigente normativa di vigilanza). I documenti hanno definito le nuove Politiche di Remunerazione del Gruppo che hanno trovato applicazione nell'esercizio 2021.

In data il 20 aprile 2021 si è tenuta l'Assemblea ordinaria della Banca che ha deliberato:

- di approvare la politica retributiva del Gruppo Banca CARIGE per il successivo esercizio e le inerenti modalità attuative, nonché i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale;
- di prendere atto, con voto non vincolante, dell'informativa in ordine all'attuazione nel corso del precedente esercizio delle Politiche di Remunerazione, oltre che della rendicontazione dei compensi corrisposti nel 2020.

Si precisa che i punti all'ordine del giorno della predetta Assemblea relativi alle Politiche di remunerazione adottate dal Gruppo Banca Carige nell'anno 2021 hanno ottenuto voti favorevoli superiori al 97%. Ciò a conferma di un trend estremamente positivo registrato negli ultimi anni, con la conseguenza che dalla votazione non sono emersi fattori che potessero indurre a ipotesi di modifica delle Politiche stesse così come proposte.

Ciascuna Banca/Società del Gruppo ha provveduto, attraverso i propri Organi competenti, al recepimento integrale delle Politiche 2021.

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

- dalla Funzione di Conformità, che è chiamata a verificare la coerenza del sistema premiante aziendale con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, al fine di evitare il ricorso a metodi e criteri che possano incentivare comportamenti ad alto rischio di non conformità normativa;
- dalla Funzione di Revisione Interna, che effettua annualmente una verifica in ordine alla coerenza dei sistemi remunerativi applicati con la normativa di riferimento. La verifica annuale effettuata dall'Internal Audit della Banca in merito alla rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa ha consentito di evidenziare che i presidi e le attività intraprese nella predisposizione delle politiche di remunerazione e nella loro applicazione sono conformi alla vigente normativa di vigilanza.

Remunerazione degli organi sociali

Le Politiche 2021 non hanno previsto per gli Amministratori delle Società del Gruppo (ove presenti) piani di incentivazione o componenti di remunerazione variabile basati sulle performance aziendali. Inoltre non sono state previste clausole particolari di retention e/o che prevedano il pagamento di indennità alla cessazione del rapporto di lavoro, o ancora remunerazione garantita.

L'emolumento dei Presidenti dei Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo non ha ecceduto la remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato o dal Direttore Generale delle Società stesse.

Per il triennio 2020 - 2022, con scadenza alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, L'Assemblea di Banca Carige³⁷ ha approvato la proposta di riconoscere:

- ai Consiglieri di Amministrazione un compenso annuo pari a Euro 60.000,00, oltre ad un gettone di presenza pari a Euro 250,00, stabilendo altresì un rimborso spese da riconoscere con la modalità del c.d. pie' di lista;
- ai componenti del Collegio Sindacale i seguenti compensi annui: Euro 90.000,00 per il Presidente del Collegio, Euro 60.000,00 per i Sindaci effettivi, oltre ad un gettone di presenza pari a Euro 250,00, stabilendo altresì un rimborso spese da riconoscere con la modalità del c.d. pie' di lista.

Ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Cod. Civ. e di quanto previsto dall'art. 23, comma, 5 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche deliberando gli ulteriori compensi per il Presidente, il Vice Presidente, l'Amministratore Delegato ed i componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato:

- di determinare l'ulteriore compenso annuale del Presidente in € 250.000,00, oltre al compenso assembleare, alle medaglie e ai rimborsi spese e ad eventuali compensi spettanti in qualità di membro dei Comitati interni;
- di determinare l'ulteriore compenso annuale del Vice Presidente in € 130.000,00, oltre al compenso assembleare, alle medaglie e ai rimborsi spese e ad eventuali compensi spettanti in qualità di membro dei Comitati interni;
- di determinare l'ulteriore compenso annuale dell'Amministratore Delegato in € 350.000,00, oltre al compenso assembleare, alle medaglie ed ai rimborsi spese, nonché i benefit d'uso (ad esempio alloggio e auto aziendale). Per quel che concerne l'emolumento variabile, è stato deliberato che potrà essere previsto in un rapporto massimo di 1 a 1 rispetto alla parte fissa della remunerazione, fermi restando gli esiti degli approfondimenti in allora in corso. Si precisa che tali approfondimenti non hanno avuto seguito in relazione alla non adozione di un sistema incentivante. In altri termini, non è stato possibile fornire alcuna indicazione degli obiettivi raggiunti e collegati ad un sistema di incentivazione variabile per la mancanza dello stesso;
- di determinare come segue il sistema di ulteriori compensi per gli Amministratori che siano componenti dei Comitati endoconsiliari, oltre al compenso assembleare, alle medaglie e ai rimborsi spese:

- Comitato Rischi:	Presidente: € 50.000 – Membro: € 30.000;
- Comitato Remunerazione:	Presidente: € 25.000 – Membro: € 15.000;
- Comitato Nomine, Governance e Sostenibilità:	Presidente: € 25.000 – Membro: € 15.000;
- Comitato Parti correlate:	Presidente: € 25.000 – Membro: € 15.000;

- di approvare un sistema prevedente il rimborso spese a piè di lista per gli Amministratori e per i Sindaci, per tutte le spese sostenute in relazione alla normale attività inerente alla carica.

Si informa inoltre che per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è prevista la polizza D&O ("Directors' and Officers' Liability Insurance).

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

³⁷ Assemblea ordinaria del 31/1/2020.

RUOLO	Banca/Società	base € deliberato da Assemblea	ulteriore compenso € deliberato da CDA ex 2389 c.c	totali
PRES. CDA	BML	20.000	20.000	40.000
MEMBRO CDA	BML	20.000		20.000
PRES. CDA	BCP	20.000	30.000	50.000
VICE-PRES. CDA	BCP	20.000	10.000	30.000
AD	BCP	20.000	260.000	280.000 ³⁸
MEMBRO CDA	BCP	20.000		20.000
PRES. CDA	REOCO	15.000	10.000	25.000
AD	REOCO	15.000	145.000	160.000
MEMBRO CDA	REOCO	15.000		15.000

Gli emolumenti degli altri Amministratori delle Banche/Società del Gruppo (ove presenti), sono delineati, intendendosi quale “base” il compenso stabilito dall’Assemblea dei Soci, ferma restando altresì la corresponsione degli eventuali ulteriori compensi per gli Amministratori investiti di particolari cariche, delle relative medaglie di presenza e il sistema dei rimborsi spese applicati a piè di lista.

Non sono stati erogati ai membri degli organi sociali indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica avvenuta nel corso del 2021. In ogni caso qualora fossero stati erogati, essi sarebbero stati individuati nell’ambito dello specifico documento relativo ai di “Criteri e limiti per la determinazione degli importi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica”.

Remunerazione del Personale dipendente

A titolo di premessa si evidenzia che le considerazioni di seguito previste per il Personale Più Rilevante, ferme restando le regole di maggior dettaglio previste dalle Disposizioni di Vigilanza, sono applicabili anche al restante personale dipendente.

Occorre preliminarmente ricordare che:

- la Banca d’Italia, in data il 16 dicembre 2020, in continuità con la Raccomandazione pubblicata dalla BCE per le banche significative dell’area dell’euro in materia di distribuzione di dividendi e politiche di remunerazione, ha confermato di mantenere un approccio estremamente prudente, al fine di salvaguardare la capacità di assorbire le perdite e concedere prestiti per sostenere l’economia. Fino al 30 settembre 2021 la Banca d’Italia ha raccomandato di astenersi dal riconoscere o pagare dividendi o limitarne l’importo, di astenersi dal riconoscere o pagare dividendi provvisori a valere sui profitti del 2021 e di **esercitare un’estrema prudenza nel riconoscimento della remunerazione variabile**, al fine di non compromettere i profili patrimoniali. In assenza di un sostanziale peggioramento del quadro macroeconomico, dal 30 settembre 2021 la Banca d’Italia avrebbe valutato le politiche di distribuzione di dividendi e di remunerazione sulla base dei risultati dell’ordinario processo di revisione e valutazione prudenziale dei singoli intermediari.
- La Banca d’Italia in data 27 luglio 2021, sempre in continuità con le Raccomandazioni della BCE, ha raccomandato inoltre alle banche di continuare ad adottare un approccio prudente e lungimirante anche per le politiche di remunerazione. Quest’ultime sarebbero state valutate nell’ambito del processo SREP tenendo conto dell’impatto che tali politiche avrebbero potuto avere sulla capacità di mantenere una solida base patrimoniale.

³⁸ Compenso riversato da Banca Cesare Ponti a Banca Carige.

In relazione a quanto premesso e atteso il quadro di riferimento sopra esposto, si informa che la Banca ha comunque previsto ed adottato una politica di reward che ha previsto l'utilizzo di buona parte delle leve retributive, ferma restando la coerenza e la sostenibilità col tracciato di costo del piano industriale e la focalizzazione sulle figure professionali chiave e strategiche per la Banca.

E' stato ritenuto inopportuno procedere all'attivazione, di un sistema di incentivazione (anche solo per la rete e per un periodo inferiore all'anno). E' stato tuttavia ritenuto prioritario garantire una politica che, fermo restando i criteri conservativi e di prudenza:

- potesse mantenere inalterata la motivazione delle risorse chiave in azienda, in primis i livelli manageriali, mantenendo coerenza di trattamento verso i peer di mercato e/o interni alla Banca, oltre che verso la posizione ricoperta;
- continuasse ad adottare, soprattutto per i gestori di portafoglio, una politica di retention in relazione alle masse gestite, alla redditività prodotta, tenendo conto anche del giudizio professionale dell'ambito territoriale di riferimento, dell'anzianità nel ruolo e nel portafoglio e dell'analisi del rischio di passaggio alla concorrenza;
- adottasse una politica di avanzamento al livello superiore:
 - sia per coloro che ricoprono posizioni aziendali il cui inquadramento o livello retribuito non era coerente con il ruolo ricoperto e/o in relazione anche ad esigenze di retention;
 - sia per i cc.dd. "costi zero", ossia gli avanzamenti al livello superiore senza oneri supplementari per l'azienda. Per quanto ovvio tale intervento è stato adottato selettivamente per quelle risorse ritenute meritevoli in un'ottica prospettica.

Gli interventi retributivi del 2021 sono stati effettuati nel rispetto delle previsioni di Budget tenendo conto del sistema di deleghe e poteri in atto che hanno previsto il coinvolgimento dei competenti organi amministrativi e le funzioni competenti per materia che ne hanno verificato la conformità rispetto alla normativa, interna ed esterna.

Remunerazione Fissa

La componente fissa erogata nel 2021 ha previsto:

- oltre alla retribuzione annua lorda e tutte le restanti tipologie indennitarie/rimborsuali secondo quanto previsto dalla Legge, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e/o dagli accordi integrativi aziendali, sono stati corrisposti:
 - assegni ad personam definiti individualmente sulla base, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata. In particolare nel 2021 si è proceduto, ad incrementi retributivi per talune e particolari posizioni di rilevanza strategica e significativamente scostate dalle retribuzioni benchmark di mercato;
 - indennità di posizione in relazione a specifici ruoli e responsabilità organizzative, mantenute nel tempo sino a che si ricopre la posizione. In particolare i Ruoli Rilevanti che beneficiano di indennità di posizione sono stati quelli del C.R.O. (Chief Risk Officer), Responsabile Compliance, Responsabile Internal Audit, Chief Wealth Management Officer, Responsabile Antiriciclaggio. Tale indennità di posizione riconosce la professionalità, il rischio e/o la complessità del ruolo ricoperto;
 - benefici addizionali di natura non monetaria riconosciuti collettivamente, ovvero a particolari categorie di personale in relazione ad accordi aziendali e/o policy interne. Tali benefici consistono in:
 - previdenza complementare;
 - polizza sanitaria;
 - polizza assicurativa rischi professionali ed extra professionali;

- long term care;
 - ticket restaurant;
 - alloggi in comodato gratuito, ovvero indennità a titolo di sostegno economico per alleviare il disagio logistico, di norma riconosciuti a coloro che prestano sistematicamente la propria attività lavorativa presso luoghi di lavoro fuori dal comune di residenza;
 - auto aziendali di servizio o ad uso promiscuo per coloro che ricoprono ruoli di responsabilità manageriale, in relazione alle esigenze di mobilità territoriale;
- per i Dirigenti e il Personale che eserciti una funzione direttiva e di supervisione di livello rilevante e strategico è stata prevista inoltre la polizza D&O ("Directors' and Officers' Liability Insurance);
 - per gli eventuali collaboratori esterni, agenti in attività finanziaria e i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede una retribuzione stabile ed ordinaria, ossia "ricorrente" e collegata a sistemi di provvigioni nel pieno rispetto delle pertinenti disposizioni di Vigilanza.
 - Il personale dipendente della Capogruppo e delle società controllate di norma non ha percepito compensi per incarichi ricoperti, in rappresentanza del Gruppo, all'interno degli Organi sociali di società controllate diverse da quelle di appartenenza.

Remunerazione Variabile

A causa della situazione di contesto socio-economico emergenziale e della non positiva performance del Gruppo non è stata erogata al Personale (Più Rilevante e non) alcuna componente variabile di remunerazione collegata alla performance (incentivi, premi aziendali) e/o garantita (entry/welcome bonus).

Non è stata erogata alcuna remunerazione variabile differita relativa ad anni precedenti, vista l'assenza della stessa anche negli anni precedenti.

In generale Il Gruppo Carige non ha quindi effettuato nel 2021 (cassa) alcuna erogazione di compensi incentivanti/variabili di performance relativi all'anno 2020 (competenza) e non ha pianificato alcuna erogazione di compensi incentivanti/variabili di performance per l'anno 2022 (cassa) relativi all'anno 2021 (competenza).

Le forme di retribuzione variabile di performance e i connessi bonus pool previste dalla prassi e regolamentate dalla normativa di riferimento, non attuate nel corso dell'anno, sarebbero state comunque parametrizzate a indicatori che valorizzano la ponderazione dei rischi aziendali e del gruppo di appartenenza, tenendo conto dei rischi assunti e della liquidità necessaria a fronteggiare l'attività aziendale e sarebbero state strutturate in modo da evitare l'insorgere di conflitti di interessi. Vedasi in proposito il punto successivo di questo Schema Informativo qualitativo.

• informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post;

L'attivazione del Bonus Pool di Gruppo per l'eventuale incentivazione di breve termine sarebbe stata subordinata al rispetto integrale di condizioni di accesso predefinite (c.d. "Gate"), in coerenza con il Risk Appetite Framework (RAF) di Gruppo, tenuto anche conto degli indirizzi emanati dall'Autorità di Vigilanza in ambito SREP, nonché in relazione alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia (cfr. Circ. 285/2013).

L'attivazione del Bonus Pool sarebbe stato subordinato al rispetto dei seguenti indicatori, verificati alla fine del periodo di valutazione della performance annuale:

- indicatore di adeguatezza patrimoniale consolidato: Common Equity Ratio (**CET 1**) ratio: rispetto dei limiti soglia di RAF;
- indicatore di liquidità a livello consolidato: Liquidity Coverage Ratio (**LCR**): rispetto dei limiti soglia di RAF.

L'ammontare del bonus pool effettivamente disponibile sarebbe stato determinato, in ragione di ulteriori "Gate". Trattasi dei:

- risultati economici³⁹ conseguiti a livello consolidato, in coerenza con il quadro di propensione al rischio del Gruppo (RAF);
- risultati economici conseguiti a livello individuale di singola entità legale (banca/società del Gruppo).

A livello consolidato differenti livelli dell'indicatore di RAF collegato alla redditività "risk adjusted" - ossia il Return on Risk Adjusted Capital (**RORAC**) – avrebbero determinato, oltre al possibile azzeramento in caso di performance non positive e non ritenute sostenibili rispetto ai budget previsti (mancata attivazione del sistema), possibili variazioni in aumento o in diminuzione, del Bonus Pool di Gruppo⁴⁰.

Avrebbero quindi potuto definirsi differenti variazioni del Bonus Pool in relazione a determinati livelli di raggiungimento delle soglie di RORAC (eventualmente espressi anche in termini percentuali) rispetto alle previsioni di Budget e tenuto conto del Risk Appetite Framework (RAF) di Gruppo.

Al "bonus pool", eventualmente rettificato e allocato alle diverse entità legali (banche/società del Gruppo, si sarebbe applicato a livello aziendale individuale di business unit un coefficiente di rettifica dei premi target⁴¹ (avrebbero fatto eccezione i premi target previsti per il personale delle funzioni di controllo ("Controller"), la cui misura sarebbe stata funzione di un indicatore reddituale corretto per il rischio (ad es. Margine di Intermediazione corretto per il rischio) individuato dalla singola banca/società del Gruppo.

Sarebbero stati inoltre previsti eventuali meccanismi di malus e claw back, come precisato alla lettera f) secondo punto di questo Schema Informativo Qualitativo.

• se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione;

Rispetto alle Politiche 2020, le Politiche 2021 sono state costruite in un quadro di generale continuità con le precedenti, cercando tuttavia nel contempo di impostare la progettazione delle stesse in un'ottica prospettica, tenendo conto delle novità normative in fieri, con particolare riferimento ai Documenti in Consultazione dell'EBA e della Banca d'Italia. Oltre al recepimento normativo è necessario riferirsi al contesto sociale ed economico attuale e prospettico in cui le Politiche 2021 sono state proposte.

In relazione a quanto sopra le Politiche 2021 del Gruppo Carige sono state improntate, come da anni, secondo logiche conservative e prudenziali finalizzate a mantenere il tracciato di costi del piano strategico, nonché a non influenzare i livelli minimi prudenziali relativi al patrimonio e alla liquidità.

Di seguito l'approccio della Capogruppo alle tematiche in termini di Politica 2021.

■ **Proporzionalità e regole di maggior dettaglio**

- La modifica della variabile dimensionale (banche maggiori, intermedie e minori) del settore, utilizzata per l'applicazione delle norme di maggior dettaglio in materia di remunerazione del PPR, che propone

³⁹ Il risultato economico di riferimento sarebbe stato opportunamente rettificato/depurato in presenza di componenti straordinarie che possano incidere sull'attivazione o meno del bonus pool.

⁴⁰ Fanno eccezione i premi target previsti per il personale delle funzioni di controllo ("Controller").

⁴¹ In caso di superamento dello stanziamento disponibile, sarebbe stato previsto un criterio di riproporzionamento dei premi, sino a capienza dello stanziamento medesimo.

la sola definizione di banche di minori dimensioni o complessità operativa⁴², non comporta la possibilità di deroghe per la Capogruppo Banca Carige. Essa non solo non è di minore dimensione, ma allo stato, in quanto ritenuta “significativa” ai sensi dell’art. 6(4) del RMVU, oltre all’applicazione delle previsioni nella loro interezza, ossia senza deroghe, è destinataria di alcune regole indirizzate unicamente alle banche “significative”.

- Viceversa la deroga in tema di differimento, utilizzo di strumenti e benefici pensionistici discrezionali, si applica in ogni caso al PPR la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua. Essa è applicabile a tutte le Banche del Gruppo. Poiché da tempo il sistema bancario a livello di prassi aveva individuato formalmente nelle Politiche di Remunerazione una soglia assoluta (superiore a quella ora individuata dalla CRD V e dalle consultazioni europee e nazionali) e/o relativa per la non applicabilità delle suddette regole per il Personale Più Rilevante, si è ritenuto di formalizzare in Politica 2021 tali soglie assolute e relative.
- Per quel che concerne i periodi di differimento, le quote di remunerazione variabile da differire e le quote di remunerazione variabile da erogare in strumenti finanziari, in ogni caso nelle Politiche 2021, in quanto Carige Banca significativa ai sensi dell’art. 6(4) dell’RMVU, sarebbe stato eventualmente adottato questo schema relativo alle suddette tre variabili:

Variabile	PPR apicali	Altri PPR
Quota “variabile” differita	>=60%	>=40%
Periodo Differimento	5 anni	4 anni
Quota “variabile” in strumenti finanziari	>50%	>=50%

- anche le controllate bancarie, pur qualificandosi come di “minori dimensioni o complessità operativa” applicano le regole di maggior dettaglio in materia di remunerazione del personale più rilevante come la Capogruppo. Scelta quest’ultima, peraltro, da sempre adottata e anche per il 2021 confermata.

■ Retention bonus

Le Politiche 2021 hanno previsto, come indicato dalle disposizioni in consultazione di Banca d’Italia, che in caso di attribuzione di tale strumento allo stesso membro del personale non avrebbero potuto essere riconosciuti più retention bonus sulla base delle medesime ragioni, né simultaneamente sulla base di ragioni diverse. Non è stato riconosciuto alcun Retention bonus al personale per l’anno 2021.

■ Neutralità delle politiche di remunerazione per genere

Sia a livello europeo, sia a livello nazionale è stato sancito il principio della neutralità delle politiche di remunerazione per genere. All’Assemblea del 20 aprile 2021 nell’ambito delle Politiche 2021 è stata data un’informativa chiara ed esaustiva circa le modalità con cui la politica di remunerazione assicura la neutralità di genere.

Il Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato Remunerazione ha monitorato nel corso dell’anno la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e al monitoraggio dell’eventuale divario retributivo di genere. E’ stato confermato che non sono necessarie azioni correttive in quanto i divari retributivi di genere rilevati, oltre che minimi, riguardano la popolazione dirigenziale nei livelli più elevati, ciò in relazione al fatto che la crescita professionale e retributiva del mercato interno è inferiore a quella del mercato esterno, a cui la Banca negli scorsi anni ha attinto per effettuare azioni di cambiamento e rafforzamento manageriale. In relazione a tale tematica si precisa che il Comitato Remunerazione (due sedute) e il Consiglio di Amministrazione (una seduta) hanno effettuato il monitoraggio del divario retributivo di genere non rilevando necessità di interventi sulle remunerazioni del personale, ferma restando l’evoluzione dell’applicazione della normativa di riferimento.

⁴² ovvero le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l’esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.

■ **Obblighi di informativa al pubblico**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 450 del CRR, sono state evidenziate nel documento le tabelle "quantitative" previste dalla Regolamentazione EBA/ITS/2020/04, che è entrata in vigore il 28/6/2021.

• **informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;**

Di seguito un riepilogo della Remunerazione del Personale appartenente alle Funzioni di controllo nel 2021.

Il perimetro è stato formato da:

- Dipendenti delle Funzioni Aziendali di controllo. N. 6: CRO, Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio, Convalida, a cui viene assimilato il Dirigente Preposto alla redazione dei Documenti contabili, la cui politica di remunerazione in termini di struttura e composizione ricalca quella degli altri controller;
- Collegio Sindacale: membri nominati dall'Assemblea

Il rapporto variabile su fisso in politica ha previsto le seguenti percentuali:

- Dipendenti Responsabili appartenente alle funzioni aziendali di controllo: 30%
- Restante personale appartenente a tali funzioni: 50%
- Membri Collegio Sindacale: non previsto (assenza di remunerazione variabile)

Le componenti della remunerazione per il personale dipendente:

- Fissa: remunerazione contrattuale integrata da ad personam in linea con il ruolo ricoperto e le responsabilità agite, che costituisce la componente prevalente;
- Indennità di posizione: indennità di ruolo prevista per Responsabili Audit, Compliance e CRO e Dirigente Preposto (attualmente 25.000€ annui lordi) e Responsabile Antiriciclaggio (attualmente € 10.000 annui lordi);
- Remunerazione variabile: ipotetico sistema di incentivazione variabile con obiettivi coerenti con i compiti assegnati, ma indipendenti dai risultati economici reddituali dell'azienda di riferimento. Obiettivi di natura qualitativa collegati a progetti e valutazione da parte di comitati interni e/o collegio sindacale;
- Eventuali altre forme di remunerazione variabile come per gli altri dipendenti: Premio aziendale, welcome bonus, retention bonus, patti di non concorrenza, patti di prolungamento del preavviso, severance;
- Benefit: analoghi alla restante popolazione aziendale, fatti salvi eventuali accordi individuali, di norma stabiliti in sede di assunzione;

Le componenti della Remunerazione per i membri del Collegio Sindacale della Capogruppo:

- Remunerazione fissa: compensi approvati dall'Assemblea, oltre a gettoni di presenza per partecipazioni a riunioni di CDA. L'Assemblea ha approvato di riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale i seguenti compensi annui: Euro 90.000,00 per il Presidente del Collegio, Euro 60.000,00 per i Sindaci effettivi, oltre ad un gettone di presenza pari a Euro 250,00. Ai membri del Collegio Sindacale spetta inoltre il rimborso a piè di lista delle spese connesse al loro incarico;
- Remunerazione variabile: assente, in virtù del ruolo e delle responsabilità in capo a tale organo;
- Benefit: Polizza D&O.

• **politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.**

Nel corso del 2021, nessuna risorsa ha percepito bonus d'ingresso o altra tipologia di remunerazione variabile garantita. Si precisa che le Politiche 2021 prevedevano tali riconoscimenti da prevedersi in relazione alla necessità di permanenza in azienda di risorse con competenze e professionalità specifiche. Per tutelare l'azienda e assicurare la continuità del rapporto di lavoro delle figure professionali ritenute strategiche, avrebbero potuto prevedersi pattuizioni annuali e/o pluriennali di retention o ad evento (comunque di natura

straordinaria o progettuale). In ogni caso allo stesso membro del personale non avrebbero potuto essere riconosciuti più retention bonus sulla base delle medesime ragioni, né simultaneamente sulla base di ragioni diverse. Tali emolumenti, eventualmente erogabili nell'ambito di pattuizioni di durata minima, sarebbero stati soggetti a tutte le regole della remunerazione variabile ad esse applicabili, ivi comprese quelle del rapporto variabile su fisso. In conformità alle Disposizioni di Vigilanza non sarebbero state consentite forme di remunerazione dirette a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di malus o di claw back) derivanti da precedenti impieghi. Più in particolare i retention bonus non avrebbero potuto essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post.

Nel corso del 2021 non si sono verificate cessazioni dal servizio di personale dipendente nell'ambito del Perimetro del Personale Più Rilevante individuato nel 2021⁴³. Si informa che nel Gruppo Banca Carige non risultano in essere accordi di severance. Nel corso del 2021, non sono stati corrisposti importi per la cessazione del rapporto di lavoro, in eccedenza al preavviso di legge, ovvero sono stati corrisposti in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa, anche derogatoria, in tema di "Criteri e limiti per la determinazione degli importi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica", o ancora non rientravano nell'ambito del perimetro definitorio della remunerazione previsto dalle Disposizioni di Vigilanza.

Gli importi della specie sarebbero stati erogati con modalità coerenti con le previsioni regolamentari tempo per tempo vigenti. Tali importi sarebbero stati stabiliti anche tenendo conto dei criteri previsti dalle normative giuslavoristiche, di contratto collettivo e aziendale.

Inoltre, si precisa che i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare a tutto il personale, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, compresi i limiti fissati in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, sono stati fissati dall'Assemblea dei Soci del 20 aprile 2021 che ha approvato nel contesto della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti l'apposito documento (cfr. allegato documento alle Politiche 2021).

Come da Politica nel 2021 non sono stati previsti benefici pensionistici discrezionali. Nel caso si fosse ritenuto opportuna l'attribuzione di tali benefici, previsti per il solo PPR, ad essi sarebbero state applicabili le norme sulla retribuzione variabile e in particolare i criteri stabiliti in materia dalle Disposizioni di Vigilanza.

c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.

Vedasi in proposito quanto già indicato alla lettera b) di questo Schema Informativo qualitativo. Il personale, in particolare quello più Rilevante, è remunerato in funzione delle performance risk adjusted del Gruppo e della Banca di appartenenza, nel rispetto del profilo di rischio definito dal RAF in un'ottica di continuità e sostenibilità. Sono monitorati a livello di "cancelli" di attivazione, ovvero di performance di Banca, ovvero individualmente, i principali rischi da ricollegarsi all'adeguatezza patrimoniale alla liquidità, alla qualità del credito e alla sostenibilità dei risultati.

d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.

⁴³ Si precisa che il 19/1/2021 è cessato un dipendente appartenente alla categoria dei PPR individuato nel 2020.

Per l'anno 2021 il rapporto tra la componente variabile e quella fissa del personale non ha superato i limiti previsti dalle Politiche 2021 ovvero il 100%, compreso il Personale più Rilevante del Gruppo (limite che scende al 30% per i Controller).

La mancata attivazione del sistema di incentivazione per l'anno 2021 ha reso inapplicabile la fissazione degli importi target di bonus annuale rispetto alla remunerazione fissa e quindi degli eventuali rapporti "variabile su fisso" ex ante.

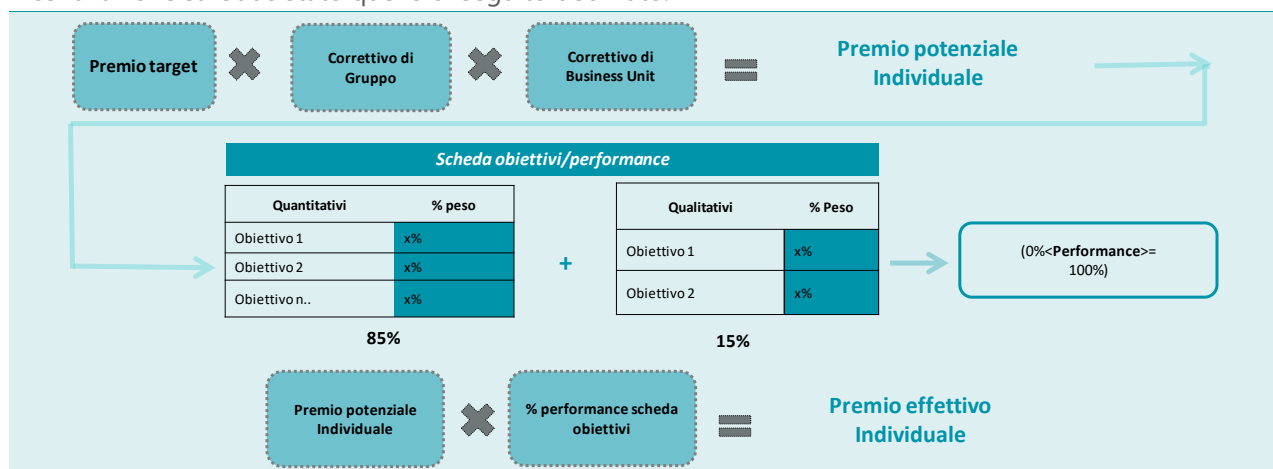
Ferma restando quanto sopra ricordato relativamente alla mancata attivazione di remunerazione variabile di performance (sistemi incentivanti), di seguito si evidenziano i rapporti ex post percentuali medi riguardanti remunerazione variabile/remunerazione fissa, remunerazione fissa/remunerazione totale, remunerazione variabile/remunerazione totale del personale diverso dagli Amministratori. Quest'ultimi, compresi gli amministratori delegati del Gruppo, hanno percepito esclusivamente remunerazione fissa e benefit assimilati.

Categoria	Var/Fisso	Fisso/Tot	Var/Tot
Personale destinatario di variabile in servizio al 31 12 2021			
Personale Più Rilevante (29 risorse)	0,9%	99,2%	0,8%
Restante Personale (3247 risorse)	0,5%	99,5%	0,5%
Totale	0,5%	99,5%	0,5%

e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:

- un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone;

Lo schema "parametri ad obiettivo-performance-erogazione", qualora fossero stati attivati i sistemi di incentivazione sarebbe stato quello di seguito declinato:



Le performance sarebbero state norma misurate attraverso l'assegnazione di schede bilanciate obiettivi (Balanced Scorecard – BSC) finanziari (quantitativi) e/o non finanziari (qualitativi) a livello di Banca/Società, di team e/o individuale nell'ambito della funzione/del settore/della figura professionale di appartenenza, ma avrebbero potuto anche ricavarsi da schemi di obiettivi desumibili da singoli contratti individuali.

- un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente;

Vedasi punto precedente

- informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti;

Una parte significativa della remunerazione variabile del Personale Più Rilevante sarebbe stata differita ed erogata in parte con strumenti finanziari virtuali (legati all'andamento dell'azione della Capogruppo) per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine, consentendo di verificare la continuità e sostenibilità di risultati positivi. I pagamenti sarebbero avvenuti con erogazioni annuali pro rata, in funzione, congiuntamente, del ruolo ricoperto e dell'ammontare della remunerazione variabile riconosciuta.

- **informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli".**

Nel caso in cui le eventuali condizioni di accesso presso le singole Banche/Società del Gruppo non fossero state soddisfatte, sarebbe stato valutato dai competenti Organi Amministrativi della Capogruppo l'accesso da parte delle suddette singole Banche/Società del Gruppo ad un bonus pool ridotto, le cui variazioni e allocazioni sarebbero state definite anche in relazione ai risultati economici dei bilanci individuali e tenendo conto dei risultati di specifiche unità destinatarie di obiettivi. Questo al fine di trattenere le migliori professionalità e/o mantenere la competitività della remunerazione.

In caso di azzeramento del "Bonus Pool" di Gruppo (fermo restando il superamento dei Gate di accesso consolidato a livello di CET1 e LCR), avrebbe potuto essere valutata dai competenti organi amministrativi della Capogruppo la possibilità di consentire a ciascuna banca/società del Gruppo di poter accedere ad un "Bonus Pool" con finalità premiante, anche in relazione all'unità di appartenenza e della posizione ricoperta, per il quale sarebbe stata valutata dai competenti organi amministrativi una riduzione dello stanziamento.

In ogni caso avrebbero dovuto essere rispettati i requisiti individuali relativi alle soglie di indicatori patrimoniali e reddituali individuati dalla singola banca/società del Gruppo, previa delibera dei competenti organi amministrativi della Capogruppo. Tale stanziamento, comunque compatibile con la sostenibilità dei costi aziendali in coerenza col Piano Strategico tempo per tempo vigente, avrebbe potuto, a consuntivo, valorizzare i risultati di specifiche unità destinatarie di obiettivi, nonché le migliori performance a livello di obiettivi individuali – derivanti anche da contratti individuali - e/o i migliori apporti prestazionali, anche in termini di contenuti professionali e di competenze espresse.

In caso di mancato rispetto dei Gate a livello di Gruppo e/o di singole società i competenti organi amministrativi delle banche e del Gruppo avrebbero dovuto comunque valutare riduzioni (fino all'azzeramento) dell'eventuale pagamento di tale tipologia di remunerazione variabile per i PPR.

f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:

- **un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale;**

Nel 2021 non sono stati adottati come già indicato in precedenza i sistemi incentivanti per tutto il personale. Qualora fossero stati attivati e si fossero avverate le condizioni di accesso al Bonus Pool e di raggiungimento di adeguate performance coerenti con i risultati aziendali, si sarebbe proceduto come di seguito descritto alle modalità di pagamento dei premi incentivanti.

Pagamento del premio al restante personale

Il premio del restante personale sarebbe stato corrisposto in denaro e in un'unica soluzione, di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza.

Pagamento del premio al Personale Più Rilevante

L'eventuale premio del PPR cc.dd. "Top manager" (Amministratori Delegati e Primi livelli di riporto dell'AD della Capogruppo), ivi incluso quello delle funzioni aziendali di controllo appartenenti a tale cluster, sarebbe stato suddiviso in:

- una quota up-front, pari a non più del 40% del premio, da attribuire entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza;
- cinque quote annue di pari importo, complessivamente pari ad almeno il 60% del premio, differite in un periodo quinquennale successivo all'anno di attribuzione della quota up-front e da attribuire entro il mese di luglio di ciascun anno;
- il premio complessivo sarà corrisposto per più del 50% in strumenti finanziari collegati al valore delle azioni (c.d. Phantom/unit Shares);
- il periodo di mantenimento (vincolo alla "vendita/trasformazione in denaro") degli strumenti finanziari assegnati sarebbe stato di 1 anno sia per quelli attribuiti "up-front", sia per quelli attribuiti differiti.

L'eventuale premio del PPR cc.dd. "Senior Manager" (altro Personale Più Rilevante), ivi incluso quello delle funzioni aziendali di controllo appartenenti a tale cluster, sarebbe stato suddiviso in:

- una quota up-front, pari a non più del 60% del premio, da attribuire entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza;
- quattro quote annue di pari importo, complessivamente pari ad almeno il 40% del premio (o ad almeno il 60% nel caso di importi superiori a € 430.000), differite in un periodo quadriennale (o quinquennale nel caso di importi superiori a € 430.000) successivo all'anno di attribuzione della quota up-front e da attribuire entro il mese di luglio di ciascun anno;
- il premio complessivo sarebbe stato corrisposto per almeno il 50% in strumenti finanziari collegati al valore delle azioni (c.d. Phantom/Unit Shares);
- il periodo di mantenimento (vincolo alla "vendita/trasformazione in denaro") degli strumenti finanziari assegnati sarebbe stato di 1 anno sia per quelli attribuiti "up-front", sia per quelli attribuiti differiti.

Inoltre sarebbero state applicate le deroghe al pagamento in strumenti finanziari e al differimento in relazione alla fissazione di una cc.dd "soglia di materialità" di pagamento del premio in relazione all'entità assoluta (max € 50.000) e relativa ($\leq 1/3$ della Remunerazione annua fissa individuale).

• **informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale);**

Ferma restando l'applicazione delle condizioni di malus che agiscono "ex ante" sulla eventuale attribuzione/assegnazione della componente variabile di performance del periodo di riferimento e derivanti:

- dall'applicazione del sistema di "Gate" e/o dalla correzione dei rischi della performance aziendale e/o;
- dal raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati e/o;
- dal rispetto delle norme sulle misure di conservazione del capitale stabilito dalle pertinenti disposizioni della circolare della Banca d'Italia n. 285/2013.

Il sistema di correzione "ex-post" rappresentato dalla clausola di "malus" è un meccanismo che avrebbe operato prima della corresponsione delle quote del premio riconosciute (up-front e differite), ma non ancora erogate.

Per effetto di tali meccanismi, il premio non sarebbe stato erogato, in tutto o in parte, in caso di danni all'integrità patrimoniale, reddituale e alla situazione economico-finanziaria o reputazionale della banca, attribuibili al comportamento di singole risorse, in presenza o meno di dolo o colpa grave.

In base alla clausola di "malus" la corresponsione delle quote differite del premio è sottoposta al rispetto di tutti i cancelli di accesso previsti nelle Politiche e dei relativi valori soglia, indicati dai competenti organi amministrativi per l'anno precedente quello di corresponsione.

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

Il suddetto meccanismo di malus, con il conseguente impedimento a corrispondere il premio o le quote differite dello stesso, agisce anche nei seguenti casi:

- I. comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta, istruzioni o disposizioni emanati dalla Banca cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo o per una singola Banca/Società dello stesso o per la clientela;
- II. ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta, istruzioni o disposizioni emanati dalla Banca nei casi da questa eventualmente previsti. Ad esempio, il suddetto meccanismo opera anche nei confronti dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito, come precedentemente definiti, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nella specifica normativa di Vigilanza, delle relative disposizioni di attuazione o di codici etici o di condotta a tutela della clientela a loro applicabili;
- III. violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- IV. comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno a danno del Gruppo o di una singola Banca/Società dello stesso.

Qualora non fosse stato rispettato "il requisito combinato di riserva di capitale" stabilito dalle pertinenti disposizioni della circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, le quote differite del premio, sarebbero potute essere corrisposte solo alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla medesima circolare.

Nei predetti casi I., II., III., e IV. la Banca avrebbe eventualmente potuto riservarsi di attivare meccanismi di claw-back, ovvero di restituzione di premi (up-front e/o differiti) già corrisposti (clausola di claw-back), anche tenendo conto dei profili di natura legale, fiscale e contributiva. La durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw-back per tutto il PPR è pari a 5 anni, per il restante Personale è compresa tra un minimo di 1 ed un massimo di 3 anni, fermo restando quanto previsto dai Regolamenti interni degli eventuali sistemi di incentivazione adottati. Tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di premio.

• **se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.**

Non sono stati previsti nell'ambito delle Politiche 2021 requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante, fatto salvo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente.

g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:

• **Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.**

Le componenti variabili della remunerazione possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicate dalle pertinenti disposizioni della circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, ovvero alle condizioni indicate dalle istruzioni di Vigilanza.

La Remunerazione variabile di performance (sistemi incentivanti e premio aziendale) sarebbe stata attivata in coerenza con una prudente gestione del rischio e con la solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo. In tale caso i competenti organi amministrativi avrebbero adottato una politica basata su un approccio di "Bonus Pool" in linea con le disposizioni normative di settore. Tali norme prevedono un collegamento diretto tra i

premi e i risultati aziendali a livello di banca/società e di Gruppo, assicurando un legame stretto tra remunerazione, rischio e sostenibilità dei risultati. In particolare, la politica retributiva variabile di performance sarebbe stata elaborata in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione ed elaborazione del Risk Appetite Framework. Gli obiettivi economici, il peso e il ruolo della posizione ricoperta, nonché specifici fattori, quali il settore di appartenenza, oltre che ai fini della determinazione del pay mix, avrebbero contribuito alla possibile previsione ed eventuale attivazione ed attribuzione di sistemi di remunerazione variabile di performance.

La Banca e il Gruppo hanno, tuttavia, adottato politiche di retention delle risorse esistenti in particolar modo ruoli "Client Facing", basate su strumenti di remunerazione variabile quali pattuizioni di non concorrenza e/o di stabilità (prolungamento del preavviso), i cui obblighi nei confronti del soggetto beneficiario si esplicitano in costanza e/o in occasione della conclusione del rapporto di lavoro, ma i cui corrispettivi sono stati erogati sistematicamente a livello infrannuale.

Tali pattuizioni sono state previste, compatibilmente con la sostenibilità dei costi aziendali, in coerenza col Piano Strategico tempo per tempo vigente e nel rispetto dei requisiti minimi prudenziali di vigilanza e sono state limitate ai soli casi nei quali era attendibilmente sostenibile che il procrastinare degli interventi stessi avrebbe dato luogo a una situazione di rischio per la Banca, in termini di retention di risorse chiave e di fidelizzazione della clientela.

Sempre per esigenze di retention sono stati erogati importi una tantum. Sono stati previsti per premiare situazioni di impegno straordinario, partecipazione a progetti rilevanti e/o strategici e per apporti lavorativi costanti, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Tali somme sono state riservate al personale non ricompreso nella categoria del Personale Più Rilevante. Gli importi non sono stati comunque superiori al 10% del Retribuzione Annuale Lorda del singolo.

Sono state attivate iniziative per orientare la rete commerciale al sostegno del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Le iniziative della specie, collegate a contest commerciali, si sono caratterizzate per specifiche iniziative riguardanti determinati prodotti/servizi e/o segmenti di clientela. Sono stati erogati premi in natura, il cui ammontare complessivo è marginale rispetto a quanto erogabile in termini di retribuzione variabile totale, nonché riferibili ad obiettivi temporalmente limitati. I pagamenti conseguenti non sono pertanto sottoposti ai meccanismi di correzione della performance aziendale previsti per i sistemi incentivanti.

Il riconoscimento dei premi è stato subordinato alla tenuta di comportamenti conformi al rispetto della normativa esterna e interna. In nessun caso le forme di remunerazione hanno costituito incentivo alla commercializzazione di prodotti non adeguati alle esigenze finanziarie dei clienti. Le iniziative in questione sono state tali da evitare condizioni di potenziale conflitto di interesse con la clientela, in coerenza con le previsioni normative (es. MIFID) e tali da essere costruite su univoci prodotti/strumenti bancari/finanziari. Non avrebbero potuto essere erogate in ogni caso allorché non fossero stati rispettati i requisiti minimi prudenziali di vigilanza.

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

h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.

Si veda la Sezione II parte II – Descrizione analitica dei compensi corrisposti presenti nella Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

i) Informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.

• Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.

L'assenza di sistemi di incentivazione variabile per il Personale Più Rilevante ha reso nei fatti inapplicabile tale punto. Si veda la Sezione II parte II – Descrizione analitica dei compensi corrisposti presenti nella Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.

Si veda la Sezione II parte II – Descrizione analitica dei compensi corrisposti presenti nella Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Si precisa inoltre che le informazioni di confronto per gli esercizi di riferimento previsti dal Regolamento Emittenti tra la variazione annuale:

- della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni sono fornite nominativamente;
- dei risultati della società;
- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente,

sono riportati nella parte II della Sezione II della presente Relazione.

SEZIONE II

Parte II Descrizione Analitica dei Compensi Corrisposti



Si precisa che tali informazioni al pubblico sono identiche a quelle previste per l'informativa di Bilancio di Terzo Pilastro (cc.dd "Pillar III")

Politiche di Remunerazione – Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

Obblighi di informativa al pubblico ex art. 450 CRR lettera h) (i)-(ii): Informazioni quantitative sulla remunerazione per l'esercizio finanziario ripartite per i componenti dell'Organo con funzione di supervisione strategica, i componenti dell'Organo con funzione di gestione, l'Alta Dirigenza e il restante Personale Più Rilevante

Codice ABI della banca / Gruppo Bancario

6175

Denominazione banca / Gruppo Bancario

GRUPPO BANCA CARIGE

Periodo di Riferimento

2021

		a	b	c	d	
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante	
1	Remunerazione Fissa	Numero dei membri del Personale più rilevante: numero di persone per a e b, FTE per c e d	9	1	8	28
2		Remunerazione fissa complessiva (in €)	1.227.880	429.254	2.058.445	2.990.345
3		Di cui in contanti	1.205.627	414.398	1.949.099	2.844.233
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0
EU-5x		Di cui altri strumenti	0	0	0	0
7		Di cui altre forme (1)	22.253	14.857	109.346	146.112
9	Remunerazione Variabile	Numero dei membri del Personale più rilevante: numero di persone per a e b, FTE per c e d	0	0	1	3
10		Remunerazione variabile totale (in €)	0	0	36.763	21.064
11		Di cui in contanti (2)	0	0	36.763	21.064
12		Di cui differita	0	0	0	0
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0
EU-14a		Di cui differita	0	0	0	0
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0
EU-14b		Di cui differita	0	0	0	0
EU-14x		Di cui altri strumenti	0	0	0	0
EU-14y		Di cui differita	0	0	0	0
15	Di cui altre forme	0	0	0	0	
16	Di cui differita	0	0	0	0	
17	Remunerazione Totale (2 + 10)	1.227.880	429.254	2.095.208	3.011.409	

(1) trattasi di benefit assimilabili alla remunerazione fissa in quanto di previsti a livello generalizzato per le diverse categorie di personale

(2) trattasi di corrispettivi collegati a patti di non concorrenza/prolungamento del preavviso erogati in costanza di rapporto di lavoro

POLITICHE DI REMUNERAZIONE - Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale la cui attività ha un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

Obblighi di informativa al pubblico ex art. 450 CRR lettere h) (v)-(vi)-(vii): Informazioni quantitative sugli speciali pagamenti per l'esercizio finanziario relativi al Personale più Rilevante ripartite per i componenti dell'Organo con funzione di supervisione strategica, i componenti dell'Organo con funzione di gestione, l'Alta Dirigenza e il restante Personale Più Rilevante

Codice ABI della banca / Gruppo Bancario **6175**
 Denominazione banca / Gruppo Bancario **GRUPPO BANCA CARIGE**
 Periodo di Riferimento **2021**

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Importo complessivo	0	0	0
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio, che non presi in considerazione nel limite massimo dei bonus	0	0	0
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Importo complessivo	0	0	0
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Importo complessivo	0	0	0
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	0	0	0
9	Di cui differiti	0	0	0
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	0	0	0
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto ad una singola persona	0	0	0

Politiche di Remunerazione – Modello EU REM3: remunerazione differita

Obblighi di informativa al pubblico ex art. 450 CRR lettere h) (iii)-(iv): Informazioni quantitative sulla Remunerazione differita riconosciuta al Personale più Rilevante ripartite per i componenti dell'Organo con funzione di supervisione strategica, i componenti dell'Organo con funzione di gestione, l'Alta Dirigenza e il restante Personale Più Rilevante

Codice ABI della banca / Gruppo Bancario

6175

Denominazione banca / Gruppo Bancario

GRUPPO BANCA CARIGEE

Periodo di Riferimento

2021

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Remunerazione Differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance effettuata nell'esercizio sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance effettuata nell'esercizio sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione, che è stata maturata, ma è soggetta a periodi di mantenimento
1 Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	0	0	0	0	0	0	0	0
2 In contanti								
3 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5 Altri strumenti								
6 Altre forme								
7 Organo di amministrazione - funzione di gestione	0	0	0	0	0	0	0	0
8 In contanti								
9 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
10 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11 Altri strumenti								
12 Altre forme								
13 Altri membri dell'alta dirigenza	0	0	0	0	0	0	0	0
14 In contanti								
15 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17 Altri strumenti								
18 Altre forme								
19 Altri membri del personale più rilevante	0	0	0	0	0	0	0	0
20 In contanti								
21 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23 Altri strumenti								
24 Altre forme								
25 Importo Totale	0	0	0	0	0	0	0	0

Politiche di Remunerazione - Modello EU REM5: informazioni sulle remunerazioni del personale la cui attività ha un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

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

Codice ABI della banca / Gruppo Bancario

6175

Denominazione banca / Gruppo Bancario

GRUPPO BANCA CARIGE

Periodo di Riferimento

2021

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale - Organo di Amministrazione	Banca d'investimento	Servizi Bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le Altre	Totale
Personale più rilevante: numero totale di persone per a-b, di FTE per d-i										46
Di cui membri dell'organo di Amministrazione	9	1	10							
Di cui Altri membri dell'alta dirigenza				1	2	1	4	0	0	
Di cui Altri membri del personale più rilevante				1	10	4	6	5	2	
Remunerazione complessiva del personale più rilevante	1.227.880	429.254	1.657.134	412.056	1.494.156	847.484	1.464.836	742.549	145.536	6.763.751
Di cui remunerazione variabile (1)	-	-	-	-	-	3.267	54.560	-	-	57.827
Di cui remunerazione fissa (2)	1.227.880	429.254	1.657.134	412.056	1.494.156	844.217	1.410.276	742.549	145.536	6.705.924

(1) trattasi di corrispettivi collegati a patti di non concorrenza/prolungamento del preavviso erogati in costanza di rapporto di lavoro

(2) comprensiva dei benefit assimilati alla remunerazione fissa

Politiche di Remunerazione

Obblighi di informativa al pubblico ex art. 450 CRR lett. j): Personale più rilevante - Remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vicedirettori Generali

Codice ABI della banca / Gruppo Bancario 6175
 Denominazione banca / Gruppo Bancario GRUPPO BANCA CARIGE
 Periodo di Riferimento 2021

Banca Carige	COGNOME	NOME	Periodo della Carica	Rem complessiva (1)
PRES. CDA	BOCCUZZI	GIUSEPPE	22/02/2021-31/12/2021	299.484,39
VICE-PRES. CDA	RAVA'	PAOLO	22/02/2021-31/12/2021	205.472,22
AD	GUIDO	FRANCESCO	01/01/2021-31/12/2021	429.254,22
MEMBRO CDA	BRUNO	SABRINA	01/01/2021-31/12/2021	96.243,30
MEMBRO CDA	CALVOSA	LUCIA	01/01/2021-31/12/2021	104.019,00
MEMBRO CDA	DEMARTINI	PAOLA	01/01/2021-31/12/2021	94.000,00
MEMBRO CDA	FIORDI	MIRO	01/01/2021-31/12/2021	134.532,97
MEMBRO CDA	GIUSTI	GAUDIANA	01/01/2021-31/12/2021	89.349,57
MEMBRO CDA	MICHELI	FRANCESCO	01/01/2021-31/12/2021	107.559,01
MEMBRO CDA	SCARPA	LEOPOLDO	01/01/2021-31/12/2021	97.219,41

Altre Banche del Gruppo	COGNOME	NOME	Periodo della Carica	Rem complessiva (1)
PRES. CDA BML	LAZZARINI	CARLO	01/01/2021-31/12/2021	40.650,02
DG BML	PIETRINI	FEDERICO	01/01/2021-31/12/2021	101.659,69
PRE. CDA BCP	PONTI	CESARE	01/01/2021-31/12/2021	53.408,92
AD BCP	ZANCANARO	MAURIZIO	01/01/2021-31/12/2021	280.000,00 (2)

(1) Rem Complessiva= fissa + variabile + benefit. Eventuali minime differenze di esposizione dei valori tra diverse tabelle derivano dall'utilizzo di modalità di arrotondamento commesse alla rappresentazione dei dati (es. dati puntuali o dati in migliaia di Euro)

(2) Compenso riversato da BCP a Carige per la carica di Amministratore Delegato di Banca Cesare Ponti. L'interessato svolge anche il ruolo di Responsabile della struttura Wealth Management in Carige

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

Tabella – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche – Capogruppo Banca Carige

SOGGETTO	DESCRIZIONE CARICA				COMPENSI (in migliaia di euro)							
	Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity					Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi *	Totale	
1) Consiglio di Amministrazione in carica al 31/12/2021:												
Giuseppe Bocuzzi	Presidente	22/2 - 31/12			213,2							
	Consigliere	22/2 - 31/12			55							
					di cui, medaglie: 3,7							
	Membro Comitato Nomine e Governance e Sostenibilità	23/2 - 31/12				14,3			0,3			
Compensi nella società che redige il bilancio (1)					268,2	14,3			16,6	0,3	299,4	
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE					268,2	14,3			16,6	0,3	299,4	
Paolo Ravà	Vice Presidente	22/2 - 31/12			111,2							
	Consigliere	1/1 - 31/12			64,2							
					di cui, medaglie: 4,2							
	Membro Comitato Rischi	1/1 - 31/12				30			0,0			
Compensi nella società che redige il bilancio (2)					175,4	30			0,0	205,4		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE					175,4	30			0,0	205,4		

Francesco Guido	Amministratore Delegato	1/1 - 31/12	350						
	Consigliere	1/1 - 31/12	64,2				0,1		
			di cui medaglie: 4,2						
Compensi nella società che redige il bilancio			414,2	0			14,9	0,1	429,2
Compensi da controllate e collegate									
TOTALE			414,2	0			14,9	0,1	429,2

Sabrina Bruno	Consigliere	1/1 - 31/12	64,2						
			di cui, medaglie: 4,2				1,2		
	Membro Comitato Nomine e Governance e Sostenibilità	1/1 - 31/12		15					
Membro Comitato Remunerazione	1/1 - 31/12			15					
Compensi nella società che redige il bilancio			64,2	30			0,8	1,2	96,2
Compensi da controllate e collegate									
TOTALE			64,2	30			0,8	1,2	96,2

Lucia Calvosa	Consigliere	1/1 - 31/12	63,7						
			di cui, medaglie: 3,7				0,3		
	Presidente Comitato Nomine Governance e Sostenibilità	1/1 - 31/12		25					
Membro Comitato Operazioni parti correlate	1/1 - 31/12			15					
Compensi nella società che redige il bilancio			63,7	40			0,3	104	
Compensi da controllate e collegate									
TOTALE			63,7	40			0,3	104	

Paola Demartini	Consigliere	1/1 - 31/12	64						
			di cui, medaglie:	4,0				0,0	
	Membro Comitato Rischi	1/1 - 31/12			30				
Compensi nella società che redige il bilancio			64		30			0,0	94
Compensi da controllate e collegate									
TOTALE			64		30			0,0	94

Miro Fiordi	Consigliere	31/1 - 31/12	64,2						
			di cui, medaglie:	4,2				4,9	
	Presidente Comitato Rischi	1/1 - 31/12			50				
	Membro Comitato Remunerazione	1/1 - 31/12			15				
Compensi nella società che redige il bilancio			64,2		65		0,3	4,9	134,4
Compensi da controllate e collegate									
TOTALE			64,2		65		0,3	4,9	134,4

Gaudiana Giusti	Consigliere	1/1 - 31/12	63,5						
			di cui, medaglie:	3,5				0	
	Presidente Comitato Operazioni Parti Correlate	1/1 - 31/12			25				
Compensi nella società che redige il bilancio			63,5		25		0,8	0	89,3
Compensi da controllate e collegate									
TOTALE			63,5		25		0,8	0	89,3

Francesco Micheli	Consigliere	1/1 - 31/12	64,2						
			di cui, medaglie:	4,2					
	Presidente Comitato Remunerazione	1/1 - 31/12		25				1,5	
	Membro Comitato Operazioni Parti Correlate	1/1 - 31/2		15					
Compensi nella società che redige il bilancio			64,2	40			1,8	1,5	107,5
Compensi da controllate e collegate									
TOTALE			64,2	40			1,8	1,5	107,5

Leopoldo Scarpa	Consigliere	1/1 - 31/12	64,2						
			di cui, medaglie:	4,2					
	Membro Comitato Rischi	1/1 - 31/12		30				1,1	
Compensi nella società che redige il bilancio			64,2	30			1,8	1,1	97,1
Compensi da controllate e collegate									
TOTALE			64,2	30			1,8	1,1	97,1

2) Collegio Sindacale al 31/12/2021:

Alberto Giussani	Presidente Collegio Sindacale	1/1 - 31/12	94,2						
			di cui, medaglie:	4,2					
								0,2	
Compensi nella società che redige il bilancio			94,2					0,2	94,4
Compensi da controllate e collegate (3)			15,5						15,5
TOTALE			109,7					0,2	109,9

Pierpaolo Singer	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12	64,2						
			di cui, medaglie:	4,2				0,5	
Compensi nella società che redige il bilancio			64,2					0,5	64,7
Compensi da controllate e collegate (4)			10,5						10,5
TOTALE			74,7					0,5	75,2

Biancamaria Raganelli	Sindaco Effettivo	28/7 - 31/12	27,3						
			di cui, medaglie:	1,7				0,8	
Compensi nella società che redige il bilancio (5)			27,3			2,4	0,8		30,5
Compensi da controllate e collegate									
TOTALE			27,3			2,4	0,8		30,5

2) Sindaci cessati durante il 2021:

Anna Girello	Sindaco Effettivo	31/1 - 28/7	37						
			di cui, medaglie:	2,5				0,0	
Compensi nella società che redige il bilancio (6)			37				0,0		37
Compensi da controllate e collegate (7)			15						15
TOTALE			52				0,0		52

Dirigenti con responsabilità strategiche: n. 1 nominativo per cui le informazioni devono essere fornite nominativamente

Zancanaro Maurizio	Chief Wealth Management Officer di Banca Carige	1/1 - 31/12							
Compensi nella società che redige il bilancio			548,2			26,5			574,7
Compensi da controllate e collegate (4)									
TOTALE			548,2			26,5			574,7

<i>Dirigenti con responsabilità strategiche: (n. 12 risorse, di cui n. 2 entrate in corso d'anno)</i>									
Compensi nella società che redige il bilancio	2576				153		2729		
Compensi da controllate e collegate									
TOTALE	2576				153		2729		

(1) Nominato Presidente del Consiglio di Amministrazione della Banca dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 22/2/2021 e Membro del Comitato Nomine Governance e Sostenibilità dal Consiglio di Amministrazione in data 23/2/2021.

(2) Nominato Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione della Banca dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 22/2/2021.

(3) Compenso percepito quale Presidente del Collegio Sindacale di Carige REOCO S.p.A. comprensivo delle medaglie di partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo pari a Euro 15.000).

(4) Compenso percepito quale Sindaco effettivo di Carige REOCO S.p.A. comprensivo delle medaglie di partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione (compenso annuo pari a Euro 10.000)

(5) Nominata Sindaco effettivo della Banca dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 28/7/2021 a seguito delle dimissioni rassegnate dalla carica da parte della Dott.ssa Anna Girello.

(6) Cessazione dalla carica di Sindaco effettivo con decorrenza dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 28/7/2021.

(7) Compenso percepito quale Sindaco Unico e Revisore Legale della Società St. Anna Golf S.r.l. (compenso annuo pari a Euro 10.000) e Sindaco Unico della St. Anna Gestione Golf S.S.D. S.r.l. (compenso annuo pari a Euro 5.000).

* : nella voce altri compensi sono conteggiati i rimborsi spese a piè di lista degli esponenti aziendali. Viene considerato nullo il dato qualora l'importo delle spese rimborsate agli esponenti sia inferiore a Euro 100.

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

Tabella – Informazioni di confronto tra diversi esercizi remunerazione totale corrisposta ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Direttori Generali ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, Risultati Società, Remunerazione annua lorda media altri dipendenti – Capogruppo Banca Carige

Codice ABI della banca 6175
Denominazione banca BANCA CARIGE

Banca Carige	COGNOME	NOME	Periodo della Carica (1)	anno 2021	anno 2020	anno 2019
				Rem complessiva (2)	Rem complessiva (3)	Rem complessiva (4)
PRES. CDA	BOCCUZZI	GIUSEPPE	22/2/2021-31/12/2021	299.484,39	N.A.	N.A.
VICE-PRES. CDA	RAVA'	PAOLO	22/2/2021-31/12/2021	205.472,22	19.576,09 (5)	N.A.
MEMBRO CDA			01/01/2021-21/01/2021			
AD	GUIDO	FRANCESCO	1/1/2021-31/12/2021	429.254,22	385.698,65	N.A.
MEMBRO CDA	BRUNO	SABRINA	1/1/2021-31/12/2021	96.243,30	88.161,85	N.A.
MEMBRO CDA	CALVOSA	LUCIA	1/1/2021-31/12/2021	104.019,00	94.776,64	N.A.
MEMBRO CDA	DEMARTINI	PAOLA	1/1/2021-31/12/2021	94.000,00	86.637,88	N.A.
MEMBRO CDA	FIORDI	MIRO	1/1/2021-31/12/2021	134.532,97	110.827,10	N.A.
MEMBRO CDA	GIUSTI	GAUDIANA	1/1/2021-31/12/2021	89.349,57	81.942,55	N.A.
MEMBRO CDA	MICHELI	FRANCESCO	1/1/2021-31/12/2021	107.559,01	96.607,19	N.A.
MEMBRO CDA	SCARPA	LEOPOLDO	1/1/2021-31/12/2021	97.219,41	87.531,09	N.A.
PRES. COLL. SIND.	GIUSSANI	ALBERTO	1/1/2021-31/12/2021	94.430,00	98.153,48	N.A.
MEMBRO COLL. SIND.	GIRELLO	ANNA	1/1/2021-27/07/2021	37.080,22	60.724,38	N.A.
MEMBRO COLL. SIND.	RAGANELLI	BIANCA MARIA	28/7/2021-31/12/2021	30.514,26	N.A.	N.A.
MEMBRO COLL. SIND.	SINGER	PIERPAOLO	1/1/2021-31/12/2021	64.728,90	68.068,69	N.A.
DIRIGENTE STRATEGICO	ZANCANARO	MAURIZIO	1/1/2021-31/12/2021	573.454,83 (6)	563.546,73 (6)	568.926,86 (6)

(1) Anno 2021

(2) Per rem. Complessiva si intende remunerazione fissa + variabile + benefit.

Eventuali minime differenze di esposizione dei valori tra diverse tabelle derivano dall'utilizzo di modalità di arrotondamento commesse alla rappresentazione dei dati (es. dati puntuali o dati in migliaia di Euro).

(3) Remunerazioni riferite al periodo 1/2/2020 - 31/12/2020

(4) In data 2 gennaio 2019 e fino al 31/1/2020 è stata disposta dalla Banca Centrale Europea l'Amministrazione Straordinaria della Capogruppo Banca Carige.

(5) nel 2020 Membro del CDA dal 14/10/2020 al 31/12/2020

(6) La remunerazione (riferita all'intero anno) comprende il compenso riversato da BCP a Carige per la carica di Amministratore Delegato di Banca Cesare Ponti. L'interessato svolge anche il ruolo di Responsabile della struttura Wealth Management in Carige

Periodo di riferimento

Risultati Gruppo Banca Carige	2021	2020	2019
	Utile/Perdita (7)	Utile/Perdita (7)	Utile/Perdita (7)
Risultato Consolidato	-92.729	N.A.	N.A.

(7) Voce 350 del conto economico consolidato - Informazione non disponibile/applicabile in relazione al fatto che per il periodo 2/1/2019 - 31/1/2020 la Capogruppo è stata sottoposta ad Amministrazione Straordinaria da parte della Banca Centrale Europea.

Periodo di riferimento

Remunerazione fissa annua per altri dipendenti Full Time diversi da quelli per cui i dati sono forniti nominativamente (8)	2021	2020	2019
Gruppo Banca Carige	46.558	45.029	44.667

(8) Retribuzione fissa percepita anno 2021 dipendenti FT in servizio al 31/12/2021

Tabella 3: piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Tabella 3A: piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle Stock Options, a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(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 (9)	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio (12)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(10)	(11)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (in migliaia di euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione e	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (in migliaia di euro)	Fair value (in migliaia di euro)
		(1)											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(III) Totale													

(1) Nel corso del 2021 non è stato attivato alcun sistema di incentivazione a livello di Gruppo e pertanto nel corso dell'anno non sono stati attribuiti strumenti finanziari ad alcun soggetto destinatario del suddetto sistema.

Tabella 3: piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Tabella 3B: piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di Amministrazione dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

A	A	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
ALTRI DIRIGENTI STRATEGICI			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		(1)	€ -	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			€ -						

(1) Nel corso del 2021 non è stato attivato alcun sistema di incentivazione a livello di Gruppo.

Tabella 4: informativa sulle partecipazioni dei componenti degli organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Resp. Strategica

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
RAVA' Paolo	Consigliere - Vice Presidente dal 22/2/2021	CARIGE S.p.A.	3.084	=	=	3.084
DEMARTINI Paola (possesso indiretto)	Consigliere	CARIGE S.p.A.	13	=	=	13

N. DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
6	CARIGE S.p.A.	13.107	2.102 (**)	551	14.658

(**) di cui 102 acquisite a seguito di successione

Criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto, per il Personale Più Rilevante, di quanto previsto nella Sezione III, par. 1.2 e par. 2.2.2 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 della Banca d'Italia, 37° aggiornamento del 24 novembre 2021, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione (le "Disposizioni di Vigilanza").

1. Premessa

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

- a) dalla Raccomandazione CE 2009/385 del 30 aprile 2009, che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione degli amministratori delle società quotate;
- b) dall'art. 6 Codice di Corporate Governance;
- c) dagli Orientamenti EBA su sane Politiche di Remunerazione del 2/07/2021 entrati in vigore il 31 dicembre 2021;
- d) dalla Raccomandazione Consob – 19 giugno 2014: raccomandazioni in materia di informazioni da fornire al pubblico su indennità e/o altri benefici riconosciuti ad amministratori esecutivi e direttori generali di società italiane incluse negli indici Ftse Mib e Mid Cap in caso di cessazione dalla carica o scioglimento del rapporto di lavoro;
- e) dalla Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 e successive modifiche ed integrazioni ("sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento");
- f) dalla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 della Banca d'Italia, 37° aggiornamento del 24 novembre 2021, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione (le "Disposizioni di Vigilanza").
- g) dal contesto normativo del TUB.

In particolare le Disposizioni di Vigilanza stabiliscono che l'Assemblea Ordinaria approvi, tra l'altro, i **criteri** per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i **limiti** fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto, per il personale più rilevante, di quanto previsto nella Sez, III, par. 1.2 e par. 2.2.2 delle "Disposizioni di Vigilanza".

I golden parachute ai sensi del par. 2.2.2 comma 5 delle "Disposizioni di Vigilanza" sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso di cui al par. 1.2 o par. 3 della Sezione III delle "Disposizioni di Vigilanza" relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti ai sensi del par. 2.2.2 comma 5, punti i) e ii) delle "Disposizioni di Vigilanza".

Nella eventuale previsione di un importo eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica il Gruppo Banca Carige si atterrà dunque alle prescrizioni della normativa richiamata in coerenza con le regole previste dalle vigenti Politiche di Remunerazione 2022 di cui alla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, nei limiti di cui al presente documento.

Le singole entità del Gruppo predispongono un analogo documento da sottoporre all'approvazione delle rispettive Assemblee dei Soci.

2. Criteri e Limiti di determinazione – Regola generale

Gli eventuali importi (**pagamenti/pattuizioni** di fine rapporto) riconosciuti, sia al Personale Più Rilevante, sia al restante personale, per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro/cessazione dalla carica, indipendentemente dal loro titolo, qualificazione giuridica e motivazione economica (i "**Golden Parachute**", nel cui ambito rientrano quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza da erogarsi alla cessazione del rapporto o quelli pattuiti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale concernente la risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto):

- saranno valutati dai competenti organi sociali della Banca in base alla motivazione alla base della cessazione del rapporto di lavoro che, di norma, sarà collegata a motivazioni di tipo strategico e organizzativo e volta al contenimento dei costi (e in questo ambito si può considerare il risparmio derivante dalla conclusione anticipata del rapporto di lavoro o dalla cessazione anticipata dalla carica) ed alla razionalizzazione della compagine del personale;
- non potranno eccedere le **24 mensilità** della retribuzione fissa annua⁴⁴, oltre a quanto dovuto ai sensi di legge e di contratto sull'indennità di mancato preavviso (o importo ad essa equivalente)⁴⁵. Sono fatte salve eventuali determinazioni di un Terzo indipendente (giudice e o arbitro) e quando l'interesse aziendale lo richieda, tenendo comunque conto del numero massimo di mensilità spettanti a titolo di indennità supplementare ai sensi del contratto collettivo dei Dirigenti tempo per tempo vigente. In ogni caso l'ammontare massimo assoluto per ogni soggetto eventualmente beneficiario è stabilito e parametrato in ragione dell'ultima remunerazione fissa del capo del vertice dell'esecutivo;
- saranno determinati, fermi restando i vincoli derivanti da legge o da contratto collettivo:
 1. nel perseguimento del miglior interesse dell'azienda, in coerenza con la complessiva normativa (di legge e di contratto) di riferimento, anche regolamentare interna ed esterna, individuando tempo per tempo le soluzioni che, in conformità alle norme e ai valori aziendali, consentano di minimizzare nel contempo costi e rischi, attuali e prospettici;
 2. analizzando e tenendo conto complessivamente dei seguenti criteri:
 - a. il ruolo e/o la carica ricoperto/a e la durata del ruolo e/o carica dei soggetti destinatari;
 - b. gli obiettivi quali-quantitativi e/o i risultati raggiunti di ruolo e/o di carica in termini di contributo professionale e di performance, al netto dei rischi, dei soggetti destinatari;
 - c. l'esistenza o meno di sanzioni individuali comminate dall'Autorità di Vigilanza, o la messa in atto di comportamenti e/o atteggiamenti non in linea con le aspettative aziendali da parte dei soggetti destinatari. Rilevano in ogni caso a questi fini i comportamenti e le violazioni elencate al par. 2.1, punto 5 della Sez. III, delle "**Disposizioni di Vigilanza**";
 - d. l'età e le condizioni personali e sociali dei soggetti destinatari (ad es. malattie, riscatto laurea, ecc.);
 - e. la presenza di rischi per la banca legati a potenziali controversie inerenti il rapporto di lavoro dei soggetti destinatari, tenendo conto anche di eventuali indicazioni fornite da soggetti terzi competenti, quali l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa;
 - f. l'anzianità di servizio nel Gruppo;
 - g. i livelli di patrimonializzazione, liquidità, e di performance al netto dei rischi e sostenibilità della singola società e del Gruppo;

⁴⁴ Restano ferme le specifiche norme di legge e/o di Contratto Collettivo concernente gli istituti in esame. La retribuzione mensile di riferimento viene calcolata dividendo per 12 la singola annualità di retribuzione utile, come sopra indicata.

⁴⁵ Anch'essa computata con le specifiche norme di legge e/o di Contratto Collettivo.

h. in ogni caso gli importi da riconoscere a titolo di Golden Parachute nei termini definiti in questo paragrafo, a livello di ammontare complessivo ed al netto di quanto spettante per legge a titolo di indennità di mancato preavviso, non potranno inficiare i livelli di patrimonializzazione del Gruppo e della singola società, ovvero non dovranno avere un impatto sui livelli di patrimonializzazione e di liquidità vincolanti tale da implicare - per effetto della loro corresponsione - una riduzione di tale livello al di sotto delle soglie prudenziali stabilite dalle Disposizioni e dalle Autorità di Vigilanza.

Più in particolare, tali importi saranno sottoposti alle medesime condizioni di accesso previsti dal par. 7.2.2.1 della Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

Il riconoscimento degli importi della specie è subordinato alla positiva verifica delle condizioni di accesso, relative alla fine dell'esercizio precedente, ovvero al momento disponibili.

In ogni caso al momento dell'eventuale riconoscimento, la banca valuta e documenta la corretta applicazione delle suddette condizioni, con riferimento, tra l'altro, alla congruità degli importi da riconoscere in relazione anche all'esigenza di contenere i costi a carico della banca⁴⁶.

Infine si ricorda che nell'ambito degli accordi individuali per la cessazione anticipata dal servizio e/o dalla carica potranno determinarsi gli effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa così come le previsioni di mantenimento/assegnazione di benefit non monetari, o ancora di contratti di consulenza. Questo in relazione a quanto eventualmente previsto dagli accordi aziendali di secondo livello, ovvero quanto negoziato dalle parti e finalizzato alla più opportuna ed efficiente risoluzione del rapporto.

3. Modalità di pagamento

Gli eventuali Golden Parachute pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica verranno erogati con modalità e tempistiche analoghe a quelle previste dalle politiche di remunerazione della Banca per l'erogazione delle remunerazioni variabili. E così:

Pagamento dell'importo al restante personale

Il pagamento al restante personale è corrisposto in denaro nei limiti temporali previsti dagli accordi individuali e/o collettivi.

Troveranno, in ogni caso applicazione, i meccanismi di "malus" e di "claw-back" di cui alla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

Pagamento dell'importo al Personale Più Rilevante (PPR)

Fatto salvo quanto previsto in termini di **Eccezioni** (cfr. par. 4), nel caso di PPR cc.dd. "**Top manager**" – come definiti nel documento inerente le Politiche di Remunerazione -, ivi incluso quello delle funzioni aziendali di controllo appartenenti a tale cluster, vengono seguite le seguenti regole:

- una quota up-front, pari a non più del 40% dell'eventuale pagamento da attribuire alla cessazione del rapporto, nei limiti temporali previsti dagli accordi individuali e/o collettivi;
- cinque quote annue di pari importo, complessivamente pari ad almeno il 60% dell'eventuale pagamento, differite in un periodo quinquennale successivo all'anno di erogazione della quota up-front, nei limiti temporali previsti dagli accordi individuali e/o collettivi;

⁴⁶ Ciò rileva nell'eventualità che la banca sia beneficiaria di un intervento pubblico eccezionale, sia soggetta a misure di intervento precoce, ad amministrazione straordinaria, a risoluzione o a liquidazione coatta amministrativa, o non disponga, a causa di perdite significative, di una solida base di capitale.

- l'eventuale pagamento complessivo sarà corrisposto per più del 50% in strumenti finanziari collegati al valore delle azioni (c.d. Phantom/Unit Shares)⁴⁷;
- il periodo di mantenimento (vincolo alla "vendita/trasformazione in denaro") degli strumenti finanziari assegnati è di 1 anno dal momento della corresponsione, sia per quelli attribuiti "up-front", sia per quelli attribuiti differiti.

Fatto salvo quanto previsto in termini di **Eccezioni** (cfr. par. 4), nel caso di PPR cc.dd. "**Senior manager**" – come definiti nel documento inerente le Politiche di Remunerazione -, ivi incluso quello delle funzioni aziendali di controllo appartenenti a tale cluster, vengono seguite le seguenti regole:

- una quota up-front, pari a non più del 60% dell'eventuale pagamento da attribuire alla cessazione del rapporto, nei limiti temporali previsti dagli accordi individuali e/o collettivi;
- quattro quote annue di pari importo, complessivamente pari ad almeno il 40% dell'eventuale pagamento, differite in un periodo quadriennale successivo all'anno di erogazione della quota up-front, nei limiti temporali previsti dagli accordi individuali e /o collettivi;
- l'eventuale pagamento complessivo sarà corrisposto per almeno il 50% in strumenti finanziari collegati al valore delle azioni (c.d. Phantom/unit Shares)⁴⁸;
- il periodo di mantenimento (vincolo alla "vendita/trasformazione in denaro") degli strumenti finanziari assegnati è di 1 anno dal momento della corresponsione, sia per quelli attribuiti "up-front", sia per quelli attribuiti differiti.

I competenti organi amministrativi dovranno comunque deliberare l'applicazione di una maggiore percentuale di differimento per il PPR "Senior Manager", non inferiore al 60% e differita per non meno di 5 anni, qualora l'eventuale componente variabile da erogare rappresenti un importo particolarmente elevato che in relazione alle regole della vigente normativa di Vigilanza è stato individuato in € 430.000⁴⁹.

Verranno applicate le deroghe al pagamento in strumenti finanziari e al differimento in relazione alla fissazione di una cc.dd "soglia di materialità" di pagamento degli importi in relazione all'entità assoluta (max € 50.000) e relativa ($\leq 1/3$ della Remunerazione annua totale individuale)⁵⁰.

Gli stessi competenti organi potranno tuttavia adottare ogni più opportuno intervento ai fini della definizione della tipologia degli strumenti finanziari oggetto di eventuale attribuzione, definendo altresì i profili tecnici di dettaglio e le modalità funzionali all'eventuale erogazione della specie.

Troveranno, in ogni caso applicazione, i meccanismi di "malus" e di "claw-back" di cui alla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti.

-00-

⁴⁷ Previa delibera dei competenti organi amministrativi potranno essere utilizzati eventualmente anche altre tipologie di strumenti finanziari, anche non quotati, come anche individuati dal Regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti standard regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile.

⁴⁸ Cfr. nota 47.

⁴⁹ avendo come riferimento di soglia il minor importo tra:

- i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA sugli High Earner (dati 2019) e pari a circa € 435.000;
- ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca, individuato con riferimento alla popolazione aziendale al 31/12/2021 in circa € 470.000.

⁵⁰ La soglia di materialità viene applicata per ciascun anno di erogazione anche agli importi corrisposti a titolo di patto di non concorrenza e/o prolungamento del preavviso.

4. Eccezioni alla Regola Generale

Il Gruppo Banca Carige potrà avvalersi con riferimento al PPR e al personale diverso da quello più rilevante delle **deroghe** previste al paragrafo 2.2.2, comma 3 e 5 e al paragrafo 2.2.3, comma 1, 2 e 3 della Sezione III delle "Disposizioni di Vigilanza", con riferimento ai seguenti casi di importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione della carica:

Deroghe alla Remunerazione variabile e al "Cap" - Rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa (cfr. par. 1, 2.1, 2.2.1. e 2.2.2. della Sezione III delle "Disposizioni di Vigilanza")

- **Patti di non concorrenza:**
 - per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa. I corrispettivi di tali patti di non concorrenza, qualora stipulati, rispondono di norma anche a logiche di tutela e protezione del patrimonio aziendale e saranno eventualmente determinati in relazione a quanto stabilito dall'art. 2125 c.c..
- **Operazioni particolari:**
 - in connessione con operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale che congiuntamente rispettino le seguenti condizioni:
 - rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale;
 - siano di ammontare non superiore a 100.000 €;
 - prevedano clausole di "clawback" che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo o di Banche/Società dello stesso;
- **Incentivi all'esodo:** connessi anche con operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che congiuntamente rispettino le seguenti condizioni:
 - a. rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale;
 - b. favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
 - c. non producano effetti distorsivi "ex ante" sui comportamenti del personale;
 - d. prevedano clausole di "clawback" che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo o di Banche/Società dello stesso.

-00-

Deroghe al "Cap" – Rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa (cfr. par. 1.2 o par. 3 della Sezione III delle "Disposizioni di Vigilanza")

- **Patto di non concorrenza:**
 - per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- **Formula predefinita Opzionale e alternativa alla Regola generale da utilizzare eventualmente nell'ambito di un accordo tra Banca e personale più rilevante (PPR) interessato:**
 - in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale relativa alla risoluzione del rapporto di lavoro, se calcolati sulla base di una formula predefinita contenuta nella politica di remunerazione della banca. Qualora, rispetto all'applicazione tout court dei criteri di cui al punto 2 del **par. 2. "Criteri e limiti di determinazione"** ed in relazione ad un'opportuna

valutazione del rapporto costi/benefici nell'ambito della negoziazione con il singolo interessato, si ritenga funzionale e prudentiale riconoscere un pagamento di fine rapporto non incluso nel rapporto variabile su fisso, questo viene di regola determinato con la formula di seguito definita.

Retribuzione fissa mensile di riferimento⁵¹ x numero mensilità da riconoscere in base all'anzianità di servizio effettiva presso il Gruppo Carige (l'Anzianità di servizio è espressa in anni e arrotondata per difetto).

- Il numero di mensilità da riconoscere può essere eventualmente corretto, in base alle deliberazioni dei competenti organi sociali (Comitato Remunerazione e Consiglio di Amministrazione) valorizzando algebricamente per ciascuno dei suddetti criteri di cui al punto 2 (da 2.a. - 2.f.) del par. **2. "Criteri e Limiti di determinazione"** il numero di mensilità da riconoscere con i fattori **-1 mensilità; 0 mensilità; +1 mensilità**, secondo le più opportune determinazioni, finalizzate al miglior interesse aziendale, anche in relazione a quanto previsto dalla regolamentazione interna della Banca.
- In ogni caso l'ammontare massimo di pagamento di fine rapporto, anche dopo l'eventuale correzione, non potrà eccedere le **12** mensilità, fatti salvi i casi in cui l'interesse aziendale è tale per cui, nel rispetto del limite massimo previsto (cfr. par. 2), verrà sottoposta idonea proposta motivata ai competenti organi sociali ai fini delle più opportune determinazioni.
- I criteri 2.g. e 2.h. rilevano ai fini dell'attribuzione del pagamento di fine rapporto in questione (Golden Parachute) e in ogni caso il pagamento non potrà aver luogo ai soggetti per cui sia stato accertato un comportamento che abbia causato danno economico-finanziario o reputazionale al Gruppo, in presenza o meno di dolo o colpa grave.

⁵¹ Cfr. nota 44.