



Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione al punto settimo dell'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per il giorno 28 marzo 2017 in unica convocazione, in merito alle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Carige

(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 28 marzo 2017 alle ore 10.30 presso il Centro Congressi Magazzini del Cotone, Area Porto Antico, Sala Maestrale, Via ai Magazzini del Cotone 59, Genova, in unica convocazione per discutere e deliberare, tra l’altro, in merito al seguente argomento posto all’ordine del giorno:

- Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Carige

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

Motivazioni e proposta

Si ricorda che le vigenti politiche di remunerazione sono state approvate, da ultimo, dall’Assemblea ordinaria dei soci nella seduta del 31 marzo 2016, nel rispetto delle politiche di contenimento del rischio ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni.

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

- l'Assemblea dei Soci, oltre a stabilire i compensi spettanti agli Organi dalla stessa nominati, approva in sede ordinaria:
 - (i) le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
 - (ii) i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;

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

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

In forza della predetta normativa primaria, regolamentare e di vigilanza, si sottopone pertanto all'Assemblea dei soci il documento "Relazione sulla Remunerazione", che illustra

le Politiche di remunerazione del Gruppo Carige per l'esercizio 2017, approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 febbraio 2017 e fornisce un'informativa in ordine all'attuazione delle politiche di remunerazione vigenti nel corso dell'esercizio 2016.

La suddetta Relazione contiene 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", che stabilisce, oltre ai criteri per la determinazione del predetto compenso, anche i limiti fissati al medesimo in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Si informa infine che, 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:

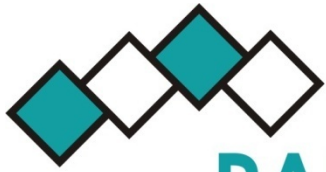
"L'Assemblea ordinaria degli azionisti della BANCA CARIGE S.p.A. - Cassa di Risparmio di Genova e Imperia del 28 marzo 2017, tenuto conto di quanto dettagliatamente esposto in merito alla politica remunerativa del Gruppo nel documento 'Relazione sulla Remunerazione', nonché nell'allegato 'Criteri e limiti per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica', delibera:

- di prendere atto dell'informativa sottoposta dal Consiglio di Amministrazione in ordine all'attuazione nel corso del precedente esercizio delle vigenti Politiche di Remunerazione deliberate dall'Assemblea ordinaria in data 31 marzo 2016;

- di approvare la politica retributiva del Gruppo Banca Carige per il prossimo esercizio e le inerenti modalità attuative, nonché i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, il tutto come descritto nella 'Relazione sulla Remunerazione', completa di tutti gli allegati, di cui alla relazione del Consiglio di Amministrazione sull'inerente punto posto all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria dei soci".

Genova, 21 febbraio 2017

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



BANCA CARIGE

Cassa di Risparmio di Genova e Imperia

Relazione sulla remunerazione

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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 febbraio 2017



GRUPPO BANCA CARIGE

PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione (di seguito “Relazione”) è redatta ai fini dell’informativa al pubblico ai sensi delle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Banca d’Italia (Circolare n. 285/2013, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, di seguito Circolare 285/2013), dell’art. 123-ter Decreto Legislativo 58/1998 (Testo Unico della Finanza o TUF), dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti (delibera Consob n.11971/1999 e successive modificazioni), nonché in coerenza con le indicazioni del Codice di Autodisciplina elaborato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana, modificato da ultimo a luglio 2015 (Codice di Autodisciplina).

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

La Relazione si compone di due sezioni.

La prima sezione fornisce le informazioni riguardanti le Politiche di Remunerazione definite per l’anno 2017 (di seguito “Politiche 2017”) e in particolare:

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

La seconda sezione della Relazione riguarda l’attuazione delle Politiche di Remunerazione nell’esercizio 2016 ai sensi delle sopracitate Disposizioni di Vigilanza della Banca d’Italia e sugli obblighi di informativa e di trasmissione dei dati, come previsto dall’art. 450 del Regolamento 2013/575/UE del 26 giugno 2013 (di seguito CRR). La sezione si compone di due parti.

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

- sulle modalità di attuazione dei processi previsti dalle Politiche di remunerazione del personale del Gruppo Banca Carige (di seguito Politiche 2016);
- sui compensi erogati nel 2016 ai componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle Società controllate;
- sulla remunerazione variabile collegata alle forme di remunerazione variabile incentivanti di competenza dell’esercizio 2016;
- sulle altre tipologie di remunerazione di competenza del 2016;
- sulle remunerazioni oltre il milione di euro;
- sugli obblighi di trasmissione dei dati in materia di remunerazione alla Banca d’Italia.

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

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

INDICE

SEZIONE I	4
1. CONTESTO NORMATIVO	4
2. FINALITÀ E PRINCIPI	4
2.1 <i>Evoluzioni rispetto al 2016</i>	5
3. GOVERNANCE, PROCESSI DECISIONALI E DI CONTROLLO	5
3.1 <i>Organi Sociali</i>	6
3.1.1 <i>Assemblea dei Soci della Capogruppo</i>	6
3.1.2 <i>Consiglio di Amministrazione della Capogruppo</i>	6
3.1.3 <i>Comitato Remunerazione</i>	6
3.1.4 <i>Comitato Rischi</i>	7
3.1.5 <i>Assemblee dei Soci delle Banche/Società controllate</i>	7
3.1.6 <i>Consigli di Amministrazione delle Banche/Società controllate</i>	8
3.1.7 <i>Collegio Sindacale della Capogruppo</i>	8
3.2 <i>Le funzioni aziendali</i>	8
4. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	9
4.1 <i>Remunerazione Fissa</i>	9
4.2 <i>Remunerazione Variabile</i>	10
5. I DESTINATARI DELLE POLITICHE	10
6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE	11
6.1 <i>Rapporto tra componente variabile e fissa</i>	11
6.2 <i>Limiti alle distribuzioni – requisito combinato di riserva di capitale</i>	12
6.3 <i>La remunerazione degli Organi Sociali</i>	12
6.4 <i>La remunerazione del Personale Dipendente</i>	13
7. CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE	14
7.1 <i>Determinazione del Bonus Pool</i>	14
7.2 <i>Collegamento tra bonus e risultati</i>	14
7.3 <i>Attivazione del Bonus Pool</i>	15
7.4 <i>Riconoscimento del bonus di performance</i>	15
7.5 <i>Pagamento del bonus di performance</i>	16
7.6 <i>Meccanismi di malus e di claw-back</i>	17
7.7 <i>Compensi di fine rapporto</i>	18
7.8 <i>Iniziative commerciali</i>	18
7.9 <i>Premio aziendale sociale in Welfare</i>	18
7.10 <i>Strumenti di attraction e retention</i>	19
8. BENEFIT E PROGRAMMA DI WELFARE	19
9. COLLABORATORI ESTERNI NON LEGATI DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	19
10. INFORMATIVE SUL SISTEMA DI REMUNERAZIONE	20
SEZIONE II	21
DOCUMENTO DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2016	21
<i>Premessa e sintesi principali interventi di politica retributiva del 2016</i>	21
PARTE I: DEFINIZIONE ED ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2016	23
1. PROCESSO DECISIONALE E DI CONTROLLO ATTUATO	23
2. IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DEL GRUPPO CARIGE	25
3. INFORMAZIONE SULLE REMUNERAZIONI	25
4. COMPENSI DI INIZIO E FINE RAPPORTO CORRISPOSTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	29
PARTE II: DESCRIZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI	30

SEZIONE I

1. CONTESTO NORMATIVO

Il Gruppo Banca Carige aggiorna annualmente le Politiche e le Prassi di remunerazione e incentivazione in funzione del contesto regolamentare, che si è ulteriormente evoluto, con la pubblicazione degli “Orientamenti su sane Politiche di Remunerazione” dell’EBA, entrate formalmente in vigore il 1° gennaio 2017, a cui la Banca d’Italia dovrà conformarsi entro il 30 giugno 2017.

Il quadro normativo di riferimento allo stato in vigore è quello delineato dalla Circolare n. 285/2013 “Disposizioni di vigilanza per le banche”, con cui Banca d’Italia ha recepito le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione contenute nel pacchetto normativo “CRD IV Package” (CRD IV), e già in larga parte i suddetti Orientamenti EBA.

Il presente documento¹ definisce il sistema di remunerazione del personale del Gruppo Banca Carige (di seguito “Gruppo”) per l’anno 2017 in conformità alla tempo per tempo vigente disciplina di vigilanza dettata dalla Banca d’Italia², dalla normativa europea³ e dalla Consob⁴, nonché in coerenza con le indicazioni del Codice di Autodisciplina elaborato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana, modificato da ultimo a luglio 2015 (Codice di Autodisciplina) e con le disposizioni statutarie delle Banche e delle Società che compongono il Gruppo stesso.

2. FINALITÀ E PRINCIPI

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione sono uno strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio e lungo termine di un’azienda di servizi come Carige, in cui uno degli asset principali sono le persone attraverso le quali dovrà passare il percorso di risanamento e sviluppo in corso. Sono pensate con l’obiettivo di creare valore nel tempo e perseguire una crescita sostenibile per gli azionisti, per il personale dell’azienda e per i clienti. Esse si ispirano a principi di sostenibilità ed equità retributiva attraverso i quali trattenere in azienda le migliori professionalità, affinché quest’ultime possano contribuire positivamente agli ambiziosi traguardi del Piano Strategico. Nella definizione delle Politiche si è poi prestata particolare attenzione ai possibili impatti della politica di remunerazione sul mantenimento di una solida base patrimoniale e sul contenimento del rischio.

Le linee di Politica retributiva 2017 sono state quindi definite in coerenza con le finalità del Piano Strategico e sono state valutate dal Comitato Remunerazione coerenti e sostenibili nel corso di sedute tenutesi nel mese di ottobre, novembre 2016 e gennaio 2017.

Le politiche saranno improntate secondo le seguenti linee di azione:

- rafforzamento del collegamento tra la posizione ricoperta, le competenze possedute e la remunerazione complessiva per consentire interventi di riallineamento retributivo in coerenza con i benchmark di mercato;
- allineamento a criteri di sostenibilità del costo del lavoro agli obiettivi di business e valorizzazione delle competenze, del ruolo agito e della motivazione delle persone;
- attraction e retention delle professionalità strategiche per il business attraverso la realizzazione di politiche retributive che, nel rispetto della normativa, cercheranno di valorizzare e premiare la professionalità e i risultati individuali e di team, in un’ottica di medio termine;
- sviluppo del welfare aziendale e governo dei benefit;
- politica di fine rapporto prudente che consenta da un lato di completare il processo di rinnovo manageriale in atto ed il connesso ricambio anche generazionale del personale e dall’altro sia

¹ La Banca si è avvalsa per taluni aspetti, del supporto consulenziale dello Studio Legale Daverio & Florio.

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

³ Regolamento delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014, per l’individuazione dei cd. “Material Risk Takers” (“MRT”) o “Personale più Rilevante” (“PPR”); Regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti standard regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile; Regolamento delegato UE n. 575/2013 in tema di informativa al pubblico.

⁴ In particolare, articoli 114-bis e 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998 (Testo Unico della Finanza) e articoli 84-bis e 84-quater del regolamento emittenti (delibera Consob n. 11971/1999 e successive modificazioni), nonché comunicazione congiunta Banca d’Italia-Consob del 29.1.2014 “Attuazione degli orientamenti emanati dall’ESMA in materia di politiche e prassi retributive (Mifid)”; 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.

conforme alla normativa e alla prassi di settore, nonché sostenibile rispetto al tracciato reddituale di Piano del Gruppo;

- governance delle politiche di remunerazione e incentivazione conforme ed efficiente che, attraverso il coinvolgimento delle funzioni aziendali, in particolare quelle di Controllo, attraverso il Comitato Remunerazione e gli altri organi coinvolti, garantisca l'efficienza dei processi retributivi, intervenendo nelle varie fasi del processo di attuazione delle stesse.

I principi chiave delle Politiche del Gruppo sono:

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

Si precisa inoltre che, nella definizione delle politiche di remunerazione, non sono 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.

2.1 Evoluzioni rispetto al 2016

Le Politiche di seguito esposte evidenziano con un'esposizione schematica gli elementi distintivi delle medesime in modo da agevolarne la comprensione e l'evoluzione rispetto alle politiche 2016.

In particolare, si prevede:

- adeguamenti e riallineamenti retributivi mirati e selezionati delle posizioni ritenute "chiave" per la migliore realizzazione del Piano Strategico, attraverso il confronto di benchmark di mercato, l'analisi della congruità del ruolo ricoperto e le competenze possedute ed espresse;
- in relazione agli accordi collettivi aziendali tempo per tempo vigenti l'introduzione del premio sociale aziendale in welfare, la riconduzione di alcuni istituti retributivi verso forme di previdenza complementare, la previsione di trattamenti economici connessi ai ruoli commerciali e di inquadramenti target per figure chiave per l'azienda;
- l'eventuale attivazione di sistemi di remunerazione variabile che traguardino il 2018, tenendo comunque conto delle eventuali performance positive del 2017, combinato con un sistema di retention per trattenere le risorse strategiche;
- l'affinamento del collegamento della performance al rischio, mediante l'individuazione di indicatori collegati al Risk Appetite Framework di Gruppo che consentano di valorizzare il trend di ripresa economica del Gruppo;
- una rafforzata attenzione alla gestione dei conflitti di interesse a tutela dei clienti nel breve, medio e lungo termine, nel rispetto della normativa di riferimento;
- una più rigorosa formalizzazione dei processi di attribuzione ed utilizzo dei benefici addizionali, oltre ad una migliore allocazione delle risorse verso tali strumenti (ad esempio utilizzo auto aziendali);
- una più snella organizzazione del lavoro basata sul senso di responsabilità del processo decisionale al fine di evitare forme inefficaci di burocratizzazione.

3. GOVERNANCE, PROCESSI DECISIONALI E DI CONTROLLO

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

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

- gli organi sociali;
- le funzioni aziendali.

3.1 Organi Sociali

3.1.1 Assemblea dei Soci della Capogruppo

L'Assemblea ordinaria della Capogruppo:

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

3.1.2 Consiglio di Amministrazione della Capogruppo

Il Consiglio di Amministrazione:

- elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e di incentivazione del personale ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per il Personale più Rilevante - PPR (cfr. par. 5, primo alinea). 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 stato 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 con il RAF degli 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 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:

- propone gli ulteriori compensi, rispetto a quelli fissati dall'Assemblea dei soci, per il Presidente, il Vice Presidente, l'Amministratore Delegato, i componenti del Comitato Esecutivo e dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione;

- propone i compensi 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 delle Politiche di Remunerazione del Personale del Gruppo, nonché degli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari non legati da rapporti di lavoro subordinato;
- propone i criteri da seguire per la determinazione, per ciascuna delle categorie di Personale del Gruppo, dell'eventuale "bonus incentivante";
- valuta le ipotesi e le analisi risultanti dall'applicazione del Processo di identificazione del Personale Più Rilevante esprimendo un parere in merito, 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 ritenuto maggiormente opportuno, monitorandone l'evoluzione e l'applicazione nel corso del tempo;
- per altre componenti 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.

Il Comitato Remunerazione verifica:

- almeno semestralmente, il processo svolto dallo stesso Comitato rispetto a quanto previsto dalle disposizioni di legge e di vigilanza e, per tale via, accerta l'adeguatezza dei singoli componenti a svolgere il proprio ruolo. La predetta verifica viene svolta secondo il regolamento del processo di autovalutazione degli Organi e dei Comitati Consiliari;
- la corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- il raggiungimento degli obiettivi di performance per l'accesso all'erogazione dei bonus cui sono legati i piani di incentivazione e l'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.

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 – 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 del Comitato Remunerazione, 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 Remunerazione predisposta dalla Capogruppo.

3.1.6 Consigli di Amministrazione delle Banche/Società controllate

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

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

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

3.1.7 Collegio Sindacale della Capogruppo

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

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

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

3.2 Le funzioni aziendali

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

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

3.2.1 Risk management

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

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

3.2.2 Personale

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

3.2.3 Pianificazione e Controllo di gestione

Collabora, coordinandosi con le altre funzioni aziendali, e contribuisce alla definizione dei sistemi di incentivazione e di remunerazione per quanto di competenza.

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

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

3.2.4 Pianificazione e Marketing

Collabora, coordinandosi con le altre funzioni aziendali, e contribuisce alla definizione dei sistemi di incentivazione e di remunerazione. In particolare attribuisce gli obiettivi individuali e di struttura dei sistemi di incentivazione 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 del monitoraggio e della rendicontazione degli obiettivi dei sistemi incentivanti previsti nelle Politiche di Gruppo e nei regolamenti attuativi delle stesse.

3.2.5 Le funzioni di Conformità e di Revisione interna

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

Compliance

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

Verifica:

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

Internal Audit

La funzione Internal Audit della Capogruppo verifica, con cadenza annuale, la rispondenza dei processi e delle prassi alle Politiche approvate e alla 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. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

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

4.1 Remunerazione Fissa

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

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

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 su base forfettaria delle spese connesse al loro incarico.

- la retribuzione lorda definita dal CCNL e/o individualmente;
- gli assegni ad personam;
- le indennità di posizione e le erogazioni a fronte di patti di durata, di non concorrenza, di

prolungamento del preavviso che riflettono le caratteristiche elencate al successivo punto 6.4 (tra le indennità di posizione rientrano anche i trattamenti di ruolo commerciale, non collegate alla performance, previste dalla contrattazione integrativa aziendale);

- le componenti retributive definite come fisse in conformità con le disposizioni di legge, del CCNL o della contrattazione integrativa aziendale, o derivanti da specifiche policy aziendali (es: indennità di mancato preavviso, indennità chilometrica ecc.);
- la componente ricorrente della remunerazione degli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari.

4.1.2 Benefit assimilati a remunerazione fissa

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

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

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

4.2 Remunerazione Variabile

La parte variabile della retribuzione (cd. "bonus") integra la componente fissa ed è di norma collegata a risultati conseguiti in orizzonti temporali di breve e/o medio/lungo termine, ovvero ad altri parametri quali ad esempio la permanenza in servizio a una certa data e i contributi prestazionali relativi alla valutazione professionale.

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

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

5. I DESTINATARI DELLE POLITICHE

Le categorie di Personale destinatario delle Politiche sono:

- **Personale più rilevante (PPR)**, identificato in base ai Requisiti Tecnici Standard (RTS) elaborati dalla European Banking Authority (EBA), qualitativi e quantitativi, previsti nel Regolamento Delegato (UE) n. 604 entrato in vigore il 26 giugno 2014, ovvero i soggetti che assumono il rischio le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul loro profilo di rischio. All'interno del perimetro sono state individuate categorie specifiche:
 - Amministratori, non legati da rapporto di lavoro dipendente col Gruppo;
 - Amministratori Delegati e Direttori Generali;

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

- Responsabili delle funzioni di Controllo (c.d. Controller)⁷;
- Altre categorie derivanti dall'applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi di cui al Reg. 604/2014.

- **Altro Personale del Gruppo;**
- **Collaboratori non legati da rapporto di lavoro dipendente ivi inclusi agenti in attività finanziaria, agenti assicurativi e promotori finanziari.**

Nel 2017, a seguito dell'applicazione dei criteri, il perimetro del PPR comprende n. **64** posizioni, pari a circa **1,2%** dell'intera popolazione del Gruppo e tiene conto dell'inserimento nel perimetro, secondo normativa, degli Amministratori il cui numero ammonta a n. **25**.

Categorie di Personale	Normativa EBA – Reg. UE 604/2014	Num. soggetti individuati
Amministratori	Art. 3 parag. 2	25
Amministratori Delegati e Direttori Generali	Art. 3 parag. 1-3	3
Controller	Art. 3 parag. 4-7	10
Altro Personale Più Rilevante	Art. 3 parag. 3 e da 5 a 15	25
Altre categorie derivanti dall'applicazione dei criteri quantitativi EBA	Art. 4 parag. 1-2-3	1
Totali		64

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

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

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

6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Tutte le categorie di Personale⁸ (cfr. par.5) sono destinatarie di remunerazione fissa. In base alle categorie di appartenenza possono essere previste anche forme di remunerazione variabile.

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

6.1 Rapporto tra componente variabile e fissa

Nell'ambito della linea prudenziale adottata dal Gruppo anche per l'esercizio 2017 il rapporto variabile/fisso non può superare la misura del 100%, salvo che per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo per il quale il limite massimo è inferiore e così determinato:

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

⁷ Sono ricompresi in tale cluster i Responsabili delle "Funzioni Aziendali di Controllo" ai sensi della Circ. 285/2013 di Banca d'Italia ossia: Risk Management (CRO) Audit, Compliance, Antiriciclaggio, Convalida e Personale (ai soli fini delle Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione), a cui si aggiungono il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti societari e i responsabili delle funzioni Risk Management e Risk control.

⁸ Per il cluster relativo ai Collaboratori non legati da rapporto di lavoro dipendente ivi inclusi agenti in attività finanziaria, agenti assicurativi e promotori finanziari vedasi par. 9.

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

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

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

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

6.2 Limiti alle distribuzioni – requisito combinato di riserva di capitale

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

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

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

6.3 La remunerazione degli Organi Sociali

Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione

Come previsto dallo Statuto vigente l'ammontare 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, ai Vice Presidenti ed all'Amministratore Delegato nonché ai componenti del Comitato Esecutivo e degli ulteriori Comitati interni al Consiglio di Amministrazione. Nell'ambito dei Comitati Endoconsiliari può essere prevista una differenziazione relativa all'ulteriore compenso del Presidente del Comitato rispetto al singolo membro.

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

L'impegno dedicato dai singoli Amministratori in termini di tempo viene riconosciuto anche tramite l'assegnazione delle predette medaglie di presenza, da corrispondere a ciascun esponente per ogni seduta consiliare e di Comitato Esecutivo a cui partecipa. Nel caso di concomitanza nello stesso giorno di più riunioni di Comitati o di sedute del Consiglio verrà riconosciuto un'unica medaglia di presenza giornaliera. E' inoltre previsto che ai Consiglieri sia riconosciuto un rimborso delle spese connesse al proprio incarico. Tali rimborsi, su base forfettaria, sono commisurati a parametri quali la frequenza delle riunioni, la distanza dal domicilio alla Sede, ecc..

Remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale

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

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

6.4 La remunerazione del Personale Dipendente

Ai sensi delle indicazioni previste dalle linee guida EBA del 21 dicembre 2015 – applicabili dal 1° gennaio 2017 e cui Banca d'Italia si dovrà conformare entro il 30 giugno 2017- la remunerazione può essere definita fissa quando sono soddisfatte le seguenti condizioni, a titolo di esempio:

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

La componente fissa della remunerazione è determinata sulla base:

- delle previsioni del CCNL e degli eventuali contratti integrativi o accordi con le Parti Sociali;
- dei benchmark retributivi di riferimento, con particolare attenzione alle professionalità a maggiore rischio di mercato, al business e al contesto di riferimento;
- del grado di copertura del ruolo da parte della persona, in termini di livelli di prestazione, competenze e responsabilità;
- del potenziale di crescita per le professionalità più rilevanti e di più difficile reperibilità sul mercato del lavoro;
- dell'esperienza maturata e del percorso di carriera sviluppato;
- della posizione ricoperta.

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

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

- adeguamenti retributivi: trattasi di riallineamenti retributivi che nel caso di aumenti sono collegati ad avanzamenti per merito o per inquadramento contrattuale o a corrisposizioni di assegni ad personam, allorquando si vogliono premiare le risorse di elevato potenziale che forniscono costanti prestazioni quali/quantitative elevate o che sono posizionati su ruoli superiori e di norma correlati a percorsi di sviluppo professionale, tenendo comunque conto dei benchmark di mercato di riferimento del settore;
- attribuzione di indennità di posizione in relazione a specifici ruoli e responsabilità organizzative, mantenute nel tempo sino a che si ricopre la posizione. Sono predeterminate, permanenti, trasparenti,

non revocabili. L'assegnazione degli importi non deve fornire incentivi all'assunzione dei rischi e violare la legge nazionale. Sono, di norma, previste per il personale più rilevante delle funzioni di controllo secondo fasce di importi proposte dal Comitato Remunerazione ed approvate dal Consiglio di Amministrazione;

- compensi collegati a pattuizioni che possono essere previste in avvio e/o nel corso del rapporto di lavoro come erogazioni a fronte di patti di durata, di non concorrenza, di prolungamento del preavviso, nel rispetto delle suddette caratteristiche. Trattasi di emolumenti ricorrenti integrativi della remunerazione fissa da erogarsi in modo periodico, tranne eventuali necessarie integrazioni richieste dalle disposizioni normative ai fini della validità dei patti stessi, a fronte di vincoli sotto forma di penali in caso di violazioni. Tali emolumenti possono confluire alla fine del periodo nella remunerazione fissa. L'attivazione di tali strumenti ha lo scopo di fidelizzare le risorse che intrattengono primari rapporti con la clientela oppure che ricoprono posizioni chiave nell'organizzazione. Sono destinati a figure professionali in relazione al carattere strategico del ruolo rivestito delle stesse, nonché per tutelare il patrimonio aziendale. Tali strumenti potranno essere utilizzati in concomitanza di adeguamenti retributivi in relazione ai benchmark di mercato e alle professionalità delle risorse interessate;
- trattamento di ruolo commerciale, previsto per il personale appartenente alle Aree Professionali adibito a ruoli commerciali, quali ad esempio i gestori di portafoglio (es: affluent, small business, consulenti imprese ecc.);
- trattamento per percorrenze giornaliere, in caso di assegnazione presso dipendenza rientrante nel relativo campo di applicazione;
- riconoscimenti di benefici addizionali collegati a specifiche policy aziendali e quindi non assegnati su base discrezionale.

7. CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE

Di seguito vengono illustrate le caratteristiche del sistema di remunerazione variabile del Personale del Gruppo⁹.

7.1 Determinazione del Bonus Pool

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

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

7.2 Collegamento tra bonus e risultati

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

L'accesso al Bonus Pool è subordinato per tutto il Personale (ivi compresi i bonus di performance eventualmente previsti nei contratti individuali) al rispetto dei seguenti indicatori, verificati alla fine del periodo di valutazione della performance annuale e/o pluriennale, tenendo conto che al fine dell'eventuale attivazione del sistema di medio/lungo termine¹⁰ il Consiglio di Amministrazione dovrà tenere conto di obiettivi di creazione di valore coerenti con il Piano Industriale tempo per tempo vigente:

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

⁹ Si precisa come sopra detto che la categoria degli amministratori non esecutivi non prevede la corresponsione di remunerazione variabile.

¹⁰ biennale, ovvero triennale o pluriennale in base al Piano Strategico tempo per tempo vigente.

7.3 Attivazione del Bonus Pool

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

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

Il Bonus Pool di Gruppo e individuale, inoltre, viene comunque azzerato qualora rispettivamente i bilanci consolidato e individuale presentino un risultato economico non positivo¹¹.

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

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

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

- indicatore di adeguatezza patrimoniale a livello individuale Common Equity Tier1 (CET1) ratio;
- Indicatore di efficienza a livello individuale: cost/income ratio¹².

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

In ogni caso non si potrà procedere ad alcuna erogazione premiante collegata alle performance nell'ambito di ogni singola Banca/Società, qualora il bilancio individuale presenti un risultato economico non positivo¹³.

7.4 Riconoscimento del bonus di performance

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

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

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

¹¹ Il risultato economico di riferimento sarà opportunamente modificato in senso rettificativo in presenza di componenti straordinarie che incidano sulla sostenibilità economica dell'attivazione del bonus pool

¹² La determinazione del cost/income di sarà opportunamente modificata in senso rettificativo in presenza di componenti straordinarie che incidano sulla sostenibilità economica di attivazione del bonus pool.

¹³ Cfr. nota a piè pagina n. 11

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 rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi della Banca, potenzialmente a scapito dei clienti.

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

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

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

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

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

7.5 Pagamento del bonus di performance

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

Pagamento del bonus del restante personale

Il bonus del restante personale è corrisposto in denaro e in un'unica soluzione, di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza¹⁴.

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

Pagamento del "bonus" del "personale più rilevante"

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

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

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazione, dovrà comunque valutare l'applicazione di una maggiore percentuale di differimento per il personale più rilevante, non inferiore al 60% e differita per non meno di 5 anni, qualora l'eventuale componente variabile da erogare

¹⁴ Per il personale destinatario di obiettivi individuali, qualora la percentuale di incidenza della componente variabile attribuita sia pari al 50% della retribuzione annua lorda (RAL), il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare che la quota pari al 40% del "bonus" potrà seguire le regole di differimento previste per il personale Più Rilevante, ferme restando le modalità di corresponsione dello stesso e le valutazioni di coerenza e equità interna.

rappresenti un importo particolarmente elevato, tenuto conto dei benchmark retributivi di mercato e degli importi da corrispondere ex post rispetto alla remunerazione fissa.

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

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

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

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

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

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

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

7.6 Meccanismi di malus e di claw-back

Ferma restando l'applicazione delle condizioni di malus che agiscono sulla eventuale corresponsione della componente variabile della retribuzione del periodo di riferimento e derivanti dall'applicazione del sistema di "Gate" e/o del raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati, il sistema di correzione "ex-post" rappresentato dalla clausola di "malus" è un meccanismo che opera nel periodo di differimento, prima della loro corresponsione, delle quote posticipate del "bonus".

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

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

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

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

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

Alle condizioni obbligatoriamente previste, possono essere aggiunte condizioni di maggior dettaglio, come previsto nella normativa interna della Banca.

Nei predetti casi i) ii) iii) devono essere anche restituite tutte le quote up front e differite già corrisposte del bonus (clausola di claw-back)¹⁵.

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

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

7.7 Compensi di fine rapporto

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

Golden parachute

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

Benefici pensionistici discrezionali

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

7.8 Iniziative commerciali

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

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

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

7.9 Premio aziendale sociale in Welfare

Nell'ambito delle previsioni di budget, in coerenza con le logiche sottostanti allo stanziamento del bonus pool, può stabilirsi un specifico bonus pool per l'eventuale pagamento del premio in questione. In relazione agli attuali accordi aziendali integrativi di secondo livello, si prevede una forma di erogazione variabile contrattualizzata della retribuzione a titolo di "Premio Sociale Aziendale" a beneficio dei dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi di un importo variabile fino ad un massimo di € 300, la cui eventuale corresponsione¹⁶ verrà effettuata sotto forma di servizi di Welfare.

¹⁵ L'accertamento di tali comportamenti violazioni, sancito da un iter disciplinare interno o da una sentenza in primo o secondo grado pronunciata in sede giudiziaria o dall'atto di irrogazione di una sanzione amministrativa, sospende l'erogazione delle componenti differite. La conclusione dell'iter disciplinare interno o la sentenza passata in giudicato implicano l'annullamento delle quote non ancora erogate ("malus") e la restituzione di quelle già attribuite.

¹⁶ L'eventuale erogazione del premio avverrà nel rispetto del complessivo quadro normativo e regolamentare, ivi comprese le istruzioni di vigilanza.

7.10 Strumenti di attraction e retention

Nell'ambito delle politiche di gruppo vengono utilizzati strumenti di remunerazione variabile per attrarre e trattenere e mantenere i soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa¹⁷.

Trattasi di:

- bonus di ingresso (di norma c.d. welcome bonus): previsti nel caso di assunzione di nuovo personale, di norma "più rilevante", e limitatamente al primo anno d'impiego;
- retention bonus: previsti in relazione alla necessità di permanenza in azienda di risorse con competenze e professionalità specifiche. Per tutelare l'azienda e assicurare la continuità del rapporto di lavoro delle figure professionali ritenute strategiche si potranno prevedere alla fine di un determinato periodo annuale e/o pluriennale pattuizioni di retention che andranno ad integrare le eventuali forme di incentivazione legate alla performance;
- erogazioni di importi una tantum: previste per premiare situazioni di impegno straordinario e per apporti lavorativi costanti, anche al di fuori dell'orario di lavoro.

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

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

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

8. BENEFIT E PROGRAMMA DI WELFARE

La politica dei benefit¹⁸ viene impostata mediante delibere unilaterali aziendali (assicurazione infortuni, assicurazione rischi professionali/extra professionali) ovvero mediante accordi individuali, qualora non rientrino in specifiche policy aziendali (auto aziendali o concessione di alloggi a fronte dello svolgimento di ruoli che richiedono mobilità territoriale) ovvero mediante accordi collettivi di secondo livello (assistenza sanitaria, trattamenti pensionistici integrativi o complementari delle prestazioni INPS).

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

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

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

9. COLLABORATORI ESTERNI NON LEGATI DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

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

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

¹⁷ ai fini del rafforzamento dell'employer branding, del commitment, della motivazione e della retention del personale, si valuterà l'opportunità e la possibilità di adottare per il futuro strumenti di partecipazione del personale ai risultati aziendali, quali, ad esempio, i piani di azionariato diffuso.

¹⁸ cfr. anche par 4.1.2

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

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

10. INFORMATIVE SUL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

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

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

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

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

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

SEZIONE II

DOCUMENTO DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2016

Premessa e sintesi principali interventi di politica retributiva del 2016

Nei paragrafi seguenti si fornisce una informativa sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2016 (di seguito Politiche 2016), redatte da Banca Carige in qualità di Capogruppo del Gruppo Banca Carige e volta ad accrescere la consapevolezza degli stakeholder rispetto alle politiche retributive messe in atto, alle prassi ed ai risultati raggiunti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business, la performance aziendale e una sana politica di gestione del rischio.

Le Politiche 2016 sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione di Banca Carige del 25 febbraio 2016 e quindi sottoposte all'Assemblea ordinaria dei soci, che le ha approvate il 31 Marzo 2016.

Ciascuna Banca/Società del Gruppo ha provveduto, attraverso i propri Organi competenti, al recepimento integrale delle Politiche 2016.

Le funzioni della Capogruppo: Personale, General Counsel, Risk Management, Pianificazione e Controllo di Gestione, Compliance e Internal audit, hanno collaborato alla definizione e all'attuazione delle Politiche 2016.

Di seguito le principali evidenze sintetiche dell'anno 2016:

- l'esercizio 2016 è stato caratterizzato dal rinnovo dell'Organo Amministrativo di Banca Carige S.p.A. (Consiglio di Amministrazione), cui è conseguita la nomina del Comitato Esecutivo e degli altri Comitati endoconsiliari. Nell'aprile 2016 il Consiglio di Amministrazione ha nominato quale nuovo Amministratore Delegato il Dott. Guido Bastianini;
- nell'anno sono stati rinnovati anche gli Organi Amministrativi delle Banche controllate Banca Carige Italia S.p.A. (fusa per incorporazione nella Capogruppo con decorrenza 19/12/2016), Banca Cesare Ponti S.p.A., Banca del Monte di Lucca S.p.A. e del Centro Fiduciario C.F. S.p.A.;
- nell'anno si è realizzato un ampio ricambio manageriale nelle prime linee di diretto riporto all'Amministratore Delegato (General Counsel, COO, CFO, Internal Audit). Si segnala inoltre che nel gennaio 2017 è stato assunto il nuovo CCO;
- a causa dell'andamento negativo del Gruppo, non sono stati attivati i sistemi incentivanti descritti nelle Politiche di Remunerazione 2016;
- nel giugno 2016 è stato presentato il Piano Strategico 2016-2020, che definisce gli obiettivi strategici da raggiungere attraverso iniziative strategiche ben definite: bilancio rafforzato, maggiore efficienza, rifocalizzazione della banca e rinnovata offerta ai clienti;
- nel mese di agosto la Capogruppo ha partecipato alla raccolta di dati ai fini del benchmarking retributivo condotto dall'Autorità Bancaria Europea cui si è data informativa circa la remunerazione per l'anno 2016 di tutto il personale, del Personale più rilevante, inclusi i c.d. high earners;
- nell'ottobre 2016 l'azienda ha raggiunto un accordo con le OO.SS. che prevede misure di contenimento del costo del lavoro e delle spese amministrative in linea con gli obiettivi di Piano Strategico, insieme a nuove assunzioni e allo sviluppo dei programmi di welfare per i dipendenti;
- nel mese di dicembre è stata ridefinita la composizione del Gruppo Banca Carige a seguito della fusione per incorporazione di Banca Carige Italia S.p.a. nella Capogruppo;
- sono stati realizzati interventi retributivi con finalità di retention che hanno riguardato in prevalenza le figure dei Private Bankers, attraverso strumenti quali specifici patti di non concorrenza, patti di durata e patti di prolungamento del preavviso, stipulati a protezione dell'avviamento commerciale e della Clientela.

La presente Sezione, articolata in due parti, contiene:

- nella prima parte (parte I):
 - un'informativa sulle modalità (processi e controlli) con cui le Politiche sono state attuate nel Gruppo Banca Carige nel corso del 2016;
 - una relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2016 agli organi sociali e al personale delle Banche/Società del Gruppo;

- nella seconda parte (parte II):
 - le informazioni relative alle remunerazioni ripartite per aree di “business” nonché alla remunerazione delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell’ente secondo quanto previsto in materia di Obblighi di Informativa e di trasmissione dei dati di cui alla Circolare 285/2013, Titolo IV, Capitolo 2, sezione VI, par. 1, che recepisce quanto previsto dall’art. 450 del CRR (Regolamento UE 575/2013);
 - le informazioni quantitative sulle remunerazioni riferite all’anno 2016 relative ai componenti degli Organi di amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo¹⁹, in conformità alle tabelle previste dalla Delibera Consob 11971/1999, come modificata dalla Delibera Consob 18049/2011 (seconda parte della sezione II dello schema 7-bis) e coerenti con quanto previsto da Banca d’Italia in materia di informativa al pubblico di cui alla Circolare 285 del 17/12/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Obblighi di informativa al pubblico.

¹⁹ Secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 3/3/2015 che ha identificato il perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche, così come definito ai sensi della vigente normativa Consob, nei Dirigenti di Livello 1 di staff o di linea.

Parte I: Definizione ed attuazione delle Politiche di Remunerazione 2016

1. PROCESSO DECISIONALE E DI CONTROLLO ATTUATO

Il processo delle Politiche 2016 per il Gruppo Banca Carige ha seguito un iter decisionale definito, come di seguito descritto.

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nella seduta del 25 febbraio 2016, ha esaminato e approvato, su proposta del Comitato Remunerazione, il documento "Relazione sulla Remunerazione" contenente in allegato il "Documento informativo in ordine ai piani di compensi basati su strumenti finanziari e il documento "Criteri e limiti per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica", (i documenti sono redatti ai sensi degli artt. 114-bis e 123-ter del TUF, degli artt. 84-bis e 84-quater del Regolamento Emittenti, nonché della vigente normativa di vigilanza). I documenti hanno definito le nuove Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario che hanno trovato applicazione dall'esercizio 2016.

Le politiche di remunerazione del Gruppo così definite sono state sottoposte, per quanto di competenza, all'approvazione dell'Assemblea dei Soci di Banca Carige Spa del 31 marzo 2016²⁰.

Ciascuna Banca/Società del Gruppo ha provveduto, attraverso i propri Organi competenti, al recepimento integrale delle Politiche 2016.

Nel processo di approvazione ed attuazione delle politiche come sopra ricordato 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 la gestione aziendale di tali profili.

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

²⁰ Si segnala che nella predisposizione delle Politiche 2016 Banca Carige Spa si è avvalsa del supporto consulenziale della società Deloitte Consulting in relazione alla verifica della generale conformità delle Politiche 2016 e, per taluni aspetti, dello Studio Legale Daverio & Florio.

Ai lavori del Comitato possono partecipare i componenti del Collegio Sindacale e possono assistere, su invito del Presidente, altri Esponenti e responsabili delle funzioni aziendali, ivi compreso il Responsabile della funzione di controllo dei rischi, nonché consulenti esterni purché non in conflitto con gli argomenti posti all'ordine del giorno concernenti le politiche di remunerazione. Ai lavori del Comitato assiste, inoltre, il Segretario, nominato dal Comitato tra i dipendenti in organico alla segreteria degli Organi e/o del Personale, con funzioni di verbalizzazione. Di ciascuna riunione viene fornita informativa al Consiglio di Amministrazione nel corso della prima seduta successiva.

Nel corso dell'Esercizio il Comitato Remunerazione si è riunito 14 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. Nella prassi il Comitato si riunisce ogniqualvolta si rende necessario alla luce delle funzioni ad esso attribuite, pertanto il numero di riunioni per l'esercizio 2016 non è stato pianificato in via anticipata.

Con riferimento all'esercizio 2017, alla data di approvazione della presente Relazione si sono già tenute n. 2 riunioni del Comitato Remunerazione.

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

Il Comitato Remunerazione, in relazione a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, nonché dagli affinamenti previsti dal nuovo Regolamento adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24/1/2017 svolge le attività di cui alla Sezione I – par. 3.1.3 della presente Relazione.

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

- in occasione dell'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, delle "Politiche di remunerazione del Gruppo Banca CARIGE", documento successivamente sottoposto all'Assemblea dei Soci del 31/3/2016;
- 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 degli ulteriori compensi rispetto a quelli fissati dall'Assemblea dei soci, per il Presidente, il Vice Presidente, l'Amministratore Delegato, i componenti del Comitato Esecutivo e dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione di Banca Carige S.p.a.;
- circa la remunerazione dei rappresentanti della Banca Carige S.p.a. nelle società partecipate;
- 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 assunzione, adeguamenti retributivi, risoluzione del rapporto di lavoro, adeguamenti dei contratti individuali;
- nella determinazione dei criteri per i pagamenti di fine rapporto.

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.

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

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

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

Componente	Carica	Numero Riunioni	Presenze	% di presenza
Elisabetta Rubini	Presidente	10	10	100%
Giulio Gallazzi	Membro	10	9	90%
Maurizia Squinzi	Membro	10	10	100%

2. IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DEL GRUPPO CARIGE

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

Ogni Banca/Società del Gruppo ha effettuato l'analisi su base individuale redigendo un documento sottoposto agli organi amministrativi delle stesse. La Capogruppo ha tenuto conto di tali analisi, al fine di assicurare la complessiva coerenza nella redazione del documento consolidato, documento che, previo esame e parere del Comitato Remunerazione, è stato sottoposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2016.

Per l'anno 2016 nel perimetro del Personale più rilevante di Gruppo si sono avvicendate n. 95 risorse, (inclusi gli amministratori non esecutivi) così distribuiti:

Categorie di Personale	Normativa EBA – Reg. UE 604/2014	Num. soggetti individuati
Amministratori	Art. 3 parag. 2	44
Amministratori Delegati e Direttori Generali	Art. 3 parag. 1-3	4
Altro Personale Più Rilevante	Art. 3 parag. 3 e da 5 a 15	35
Controller	Art. 3 parag. 4-7	11
Altre categorie derivanti dall'applicazione dei criteri quantitativi EBA	Art. 4 parag. 1-2-3	1
Totali		95

3. INFORMAZIONE SULLE REMUNERAZIONI

Il Personale del Gruppo Carige è stato destinatario nel 2016 di una remunerazione suddivisa nelle seguenti componenti:

a) **Fissa**

La componente fissa erogata nel 2016 ha previsto:

- per i membri degli organi sociali della Banche e Società del Gruppo gli emolumenti deliberati dall'assemblea, integrati dal Consiglio ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile per i compensi spettanti per lo svolgimento di particolari cariche, ivi compresi i gettoni di presenza;
- per il restante Personale dipendente, nel cui ambito viene ricompreso il Personale Più rilevante dipendente, oltre alla retribuzione annua, lorda secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in base all'inquadramento contrattuale, sono stati corrisposti:
 - incrementi di merito (promozioni);
 - assegni ad personam definiti individualmente sulla base, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata;
 - indennità di posizione in relazione a specifici ruoli e responsabilità organizzative, mantenute nel tempo sino a che si ricopre la posizione. Sono predeterminate, permanenti, trasparenti e non revocabili, L'assegnazione delle stesse non ha fornito incentivi all'assunzione dei rischi e violato la legge nazionale. Tali indennità hanno riguardato le funzioni aziendali di controllo di Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari;
 - erogazioni a fronte di patti di stabilità, di non concorrenza, di prolungamento del preavviso, in fase di assunzione e/o in costanza di rapporto di lavoro per particolari categorie di personale in relazione al ruolo ricoperto e al peso strategico della posizione aziendale;
 - benefici addizionali di natura non monetaria riconosciuti collettivamente che risultano in linea con le prassi di mercato e consistono in:
 - previdenza complementare
 - polizza sanitaria;
 - polizza assicurativa rischi professionali ed extra professionali;
 - long term care.
- Per i Dirigenti²¹ e i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è prevista inoltre la polizza D&O ("Directors' and Officers' Liability Insurance);
- Per alcune posizioni aziendali che ricoprono ruoli di responsabilità manageriale è stata prevista l'assegnazione di un'auto aziendale, in relazione alle esigenze di mobilità territoriale. Per coloro che prestano sistematicamente la propria attività lavorativa presso luoghi di lavoro fuori dal comune di residenza viene prevista un'indennità a titolo di sostegno economico per alleviare il disagio logistico, nonché in alcuni casi la fornitura di un alloggio;
- per i collaboratori esterni, gli agenti e i promotori finanziari una retribuzione stabile ed ordinaria, ossia "ricorrente" e collegata a sistemi di provvigioni nel pieno rispetto delle pertinenti disposizioni di Vigilanza.

b) **Variabile**

Tra le componenti della remunerazione variabile erogata nel 2016 si segnalano, per il Personale dipendente:

- l'ultima tranche degli importi una tantum derivanti dalla rivisitazione del Premio Aziendale legato ai risultati del Gruppo a seguito dell'accordo tra Azienda e OO.SS. del 30/9/2014;
- la corresponsione di welcome bonus rispettivamente collegati all'assunzione di figure apicali;
- premi in natura per iniziative collegate a contest commerciali e campagne di marketing.

3.1 Rapporti tra componenti fisse e variabili

Per l'anno 2016 il rapporto tra la componente variabile e quella fissa del Personale non ha superato i limiti previsti dalle Politiche 2016 ovvero il 100%, compreso il Personale più Rilevante del Gruppo (limite che scende al 30% per i Controller).

²¹ Trattasi dei Dirigenti della prima linea manageriale o figure assimilabili aventi poteri discrezionali e/o decisionali.

La mancata attivazione del sistema di incentivazione per l'anno 2016 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.

I premi in natura riconosciuti hanno avuto un importo marginale rispetto a quanto erogato in termini di retribuzione fissa e totale.

3.2 Remunerazione dei componenti gli organi sociali

Le Politiche 2016 non hanno previsto per gli Amministratori piani di incentivazione o componenti di remunerazione variabile basati sulle performance aziendali.

Le Politiche 2016 hanno previsto, ai sensi di Statuto, una ulteriore remunerazione, sempre quale componente fissa, ai componenti del Comitato Esecutivo, nonché degli ulteriori Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, remunerazione da commisurarsi alle responsabilità, ai compiti e alla frequenza delle riunioni dei singoli Organi e Comitati: il riferimento a tali oggettivi parametri ha consentito di fornire adeguata motivazione e trasparenza degli emolumenti conferiti, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

Nel corso dell'esercizio l'Assemblea dei Soci e il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo hanno assunto deliberazioni in merito ai compensi degli Amministratori in occasione del rinnovo dell'Organo consiliare. In particolare:

- l'Assemblea del 31 marzo 2016 ha deliberato di confermare i medesimi importi determinati per il precedente mandato per il compenso fisso e le medaglie di presenza degli Amministratori;
- il Consiglio di Amministrazione ha determinato²² gli ulteriori compensi per gli Amministratori investiti di particolare cariche;
- non sono state invece assunte nuove deliberazioni in merito ai compensi dei componenti dell'Organo di Controllo, il cui rinnovo è stato deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2014.

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

Consiglio di Amministrazione	base 100	100
Comitato Esecutivo	100+fino a 50%	fino a 150
Comitato Rischi	100+fino a 25%	fino a 125
Comitato Remunerazione	100+fino a 15%	fino a 115
Comitato Nomine	100+fino a 10%	fino a 110

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

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

- l'Assemblea ordinaria dei soci di Banca Carige Italia S.p.A. in data 12/5/2016, quella di Banca Cesare Ponti S.p.A. in data 19/5/2016 e quella di Banca del Monte di Lucca S.p.A. il 27/7/2016 hanno proceduto alla nomina dei Consigli di Amministrazione, determinando i compensi annuali degli Amministratori, il

²² ai sensi dell'art. 23689, comma 3 Cod. Civ., di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle Società quotate nonché di quanto previsto dall'art. 23 dello Statuto Sociale

rimborso delle eventuali spese connesse all'incarico (con sistema forfetario per Banca Carige Italia e a piè di lista per Banca Cesare Ponti e Banca del Monte di Lucca), nonché le medaglie di presenza. Le citate Assemblee dei soci di Banca Cesare Ponti S.p.A. e Banca del Monte di Lucca S.p.A. hanno inoltre provveduto al rinnovo del Collegio Sindacale determinando i compensi annuali dei Sindaci.

- Tra le società del Gruppo l'Assemblea dei soci del Centro Fiduciario il 16/5/2016 ha nominato il nuovo Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, determinandone i relativi compensi, le medaglie di presenza e stabilendo altresì la misura del rimborso forfetario delle spese sostenute.

3.2.1 Remunerazione dell'Amministratore Delegato della Capogruppo

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Carige S.p.A. ha individuato il Dott. Guido Bastianini quale nuovo Direttore Generale attribuendogli altresì deleghe per la carica di Amministratore Delegato, in conformità all'art. 27 dello Statuto sociale.

L'Amministratore Delegato di Banca Carige S.p.A, in carica con decorrenza 7 aprile 2016, è stato individuato come esponente del Personale più rilevante.

Il trattamento economico e retributivo come Dirigente prevede la corresponsione di una remunerazione annua fissa e l'inserimento nei programmi di remunerazione variabile previsti per il management mediante espressa delibera consiliare, nell'ambito della remunerazione policy della Banca e delle normative tempo per tempo vigenti. Sono stati previsti trattamenti previdenziali (es: copertura sanitaria) e benefit quali l'assegnazione di un alloggio.

Il trattamento del Direttore Generale e Amministratore Delegato è stato analizzato dal Comitato Remunerazione della Capogruppo che ne ha verificato il posizionamento retributivo attraverso specifici benchmark di mercato e calibrato in funzione delle relative responsabilità e competenze.

Il Dott. Bastianini ha espressamente e incondizionatamente rinunciato ad ogni compenso, remunerazione indennità o onorario sia per la carica di Amministratore, sia per la carica di Amministratore Delegato e per l'esercizio dei poteri alla stessa connessi.

L'Amministratore Delegato ha inoltre sottoscritto un patto di stabilità con Banca Carige S.p.a. che risponde all'esigenza di assicurare alla Banca la necessaria stabilità sotto il profilo della governance, in linea anche con le aspettative della BCE.

E' stato altresì pattuito un trattamento in particolare caso di cessazione del rapporto di lavoro, conforme alla normativa vigente e alle politiche di remunerazione di gruppo.

In relazione alla remunerazione variabile prevista per l'ex Amministratore Delegato di Banca Carige S.p.A., Rag. Piero Montani si specifica che non si sono verificate le condizioni (mancato raggiungimento del target degli indicatori e dei cancelli previsti) per i riconoscimenti variabili previsti dal contratto individuale e pertanto non si è dato corso ad alcuna erogazione.

3.3 Interventi retributivi nell'anno 2016 per il personale dipendente

I principali interventi del 2016 sono stati effettuati nel rispetto delle previsioni di Budget tenendo conto del sistema di deleghe e poteri in atto che hanno previsto il coinvolgimento dei diversi organi amministrativi e le funzioni competenti per materia che ne hanno verificato la conformità rispetto alla normativa, interna ed esterna.

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

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

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

possono confluire nella Remunerazione fissa.

Si evidenzia la sottoscrizione dell'Accordo sindacale del 28/10/2016 che rinnova la contrattazione di secondo livello attraverso misure che se da un lato mirano a contenere il costo del lavoro, dall'altro rafforzano l'equità sociale e valorizzano il ruolo agito dalle persone. Esempi concreti sono: l'introduzione di un premio sociale aziendale in welfare (l'importo massimo è pari a € 300), la riconduzione di alcuni istituti retributivi verso forme di previdenza complementare, i trattamenti economici connessi ai ruoli commerciali e l'inquadramento target per figure chiave per l'azienda, come i Private Bankers.

4. COMPENSI DI INIZIO E FINE RAPPORTO CORRISPOSTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Nel corso del 2016 si sono verificate n. 9 cessazioni di personale dipendente nell'ambito del Perimetro del Personale più Rilevante di cui n.8 tra il Personale Più rilevante della Capogruppo e n.1 distaccato presso Società Controllata.

Si è trattato di n. 2 dimissioni²³, n. 6 cessazioni anticipate dal rapporto di lavoro e n. 1 licenziamento per giusta causa.

Nel caso della cessazione di n. 6 risorse appartenenti al Personale più Rilevante la Capogruppo si è avvalsa dei regimi di deroga previsti dalle Disposizioni di Vigilanza e recepiti nel documento "Criteri e limiti per la determinazione dei compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica".

Nel Gruppo Banca Carige sono in essere n. 5²⁴ pattuizioni di Golden Parachute redatte in conformità alle regole approvate dall'Assemblea dei Soci 2016 nel documento "Criteri e limiti per la determinazione dei compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica".

Nel corso del 2016 sono stati corrisposti pro quota i "welcome bonus" collegati all'assunzione di n. 2 risorse appartenenti al Personale più Rilevante delle Banche del Gruppo.

²³ Tra le dimissioni quelle di n. 1 Dirigente di Banca Carige, che ricopriva la carica di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili.

²⁴ Di cui 1 stipulato nel gennaio 2017.

PARTE II: DESCRIZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

Codice ABI della banca/gruppo bancario **6175**
 Denominazione banca/gruppo bancario **GRUPPO BANCA CARIGE**
 Periodo di riferimento **2016**

	Linee di attività					Totale
	Componenti dell'organo di Amministrazione (1)	Investment Banking (2)	Retail banking (3)	Altre Funzioni aziendali (4)	Funzioni aziendali di controllo	
Numero di persone	46	5	16	18	10	95
Remunerazione totale (in €) (5)	3.642.207,44	705.148,76	2.131.103,31	2.952.907,93	1.058.724,89	10.490.092,33
di cui: remunerazione variabile totale (in €) (6)	-	16.666,67	3.360,00	258.166,65	3.000,00	281.193,32

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

(2) Investment Banking è rappresentato dall'Area Finanza

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

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

(5) Fisso+Variabile+Benefit

(6) La remunerazione variabile totale è riferita a quote una tantum derivanti da Accordo Sindacale del 30/09/2016 e quote di Welcome Bonus

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

Codice ABI della banca/gruppo bancario

6175

Denominazione banca/gruppo bancario

GRUPPO BANCA CARIGE

Periodo di riferimento

2016

		Categoria di Personale			
		Componenti dell'organo di Amministrazione (1)	Alta Dirigenza (2)	Altro Personale Più Rilevante (3)	Totale
Sub	Numero di persone	46	15	34	95
i)	Remunerazione fissa totale (in €)	3.642.207,44	2.540.725,73	4.025.965,83	10.208.899,01
i)	Numero di beneficiari	46	15	34	95
i)	Remunerazione variabile totale (in €)	0	274.833,32	6.360,00	281.193,32
i)	Numero di beneficiari	0	8	6	14
ii)	di cui: variabile in contanti	0	274.833,32	6.360,00	281.193,32
ii)	di cui: variabile in azioni e strumenti collegati	0	0	0	0
ii)	di cui: variabile in altri strumenti finanziari	0	0	0	0
ii)	Remunerazione differita esistente riconosciuta in anni precedenti e non nell'anno di riferimento (in €)	0	0	0	0
iii)	di cui: quote attribuite	0	0	0	0
iii)	di cui: quote non attribuite	0	0	0	0
iii)	Remunerazione differita riconosciuta pagata nel corso dell'esercizio (in €)	0	0	0	0
iv)	di cui: importi ridotti per correzioni performance	0	0	0	0
iv)	Pagamenti effettuati per trattamento di inizio rapporto (Welcome bonus) (5)	0	(4) 273.333,32	0	273.333,32
v)	Numero di beneficiari	0	2	0	2
v)	Pagamenti effettuati per la cessazione anticipata dei rapporti di lavoro (Golden Parachute)	0	0	0	0
v)	Numero di beneficiari	0	0	0	0
v)	Pagamenti riconosciuti per la cessazione anticipata dei rapporti di lavoro (Golden Parachute)	0	0	0	0
vi)	Numero di beneficiari	0	0	0	0
vi)	Importo più elevato per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro di una singola persona (in €)	0	0	0	0

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

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

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

(4) Corresponsione pro quota Welcome Bonus per DG Banca Cesare Ponti e neo CFO

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

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

Codice ABI della banca/gruppo bancario

6175

Denominazione banca/gruppo bancario

GRUPPO BANCA CARIGE

Periodo di riferimento

2016

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

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

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

6175
GRUPPO BANCA CARIGE
2016

Membri Organo di Amministrazione Carige	Remunerazione complessiva (1)
Presidente Cda Banca Carige - TESAURO Giuseppe	425.625,00
Vice Presidente Cda Banca Carige - MALACALZA Vittorio	155.625,00
Amministratore Delegato Banca Carige - BASTIANINI Guido	542.068,59
Consigliere - ARMELLA Sara	71.250,01
Consigliere - CALABI Claudio	89.645,71
Consigliere - CHECCONI Remo Angelo	115.951,63
Consigliere - GALLAZZI Giulio	57.820,50
Consigliere - GIRDINIO Paola	49.000,01
Consigliere - MOCCHI Alberto	82.338,33
Consigliere - PASQUALE Luciano	43.125,00
Consigliere - PERICU Giuseppe	14.360,21
Consigliere - RUBINI Elisabetta	83.574,21
Consigliere - QUINZI Maurizia	74.250,01
Consigliere - VENUTI Lucia	79.937,54
Presidente Cda Banca Carige - CASTELBARCO ALBANI Cesare (cessato)	210.086,05
Vice Presidente Cda Banca Carige - REPETTO Alessandro (cessato)	91.604,52
Amministratore Delegato Banca Carige - MONTANI Piero Luigi (cessato)	313.934,63
Consigliere - ANSELMINI Beniamino (cessato)	95.071,25
Consigliere - BONNET Jerome Gaston Raymond (cessato)	17.875,00
Consigliere - CHRISTILLIN Evelina (cessato)	21.562,51
Consigliere - GARSUAULT Philippe Marie Michel (cessato)	48.487,61
Consigliere - MACCIO' Marco (cessato)	23.250,01
Consigliere - PESCIONE Guido (cessato)	18.375,00
Consigliere - PROVAGGI Giampaolo (cessato)	96.500,01
Consigliere - ROFFINELLA Lorenzo (cessato)	47.750,29
Consigliere - VASCO Elena (cessato)	19.000,02
Consigliere - WATTECAMPS Philippe (cessato)	17.625,00

(1) La remunerazione indicata comprende eventuali quote riferite alla partecipazione a Consigli di Amministrazione di società controllate. 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).

Altre Banche del Gruppo	Remunerazione complessiva (2)
Presidente Cda Banca del Monte di Lucca - LAZZARINI Carlo	31.352,15
Vice Presidente Cda Banca del Monte di Lucca - CUOCOLO Lorenzo	86.598,69
Presidente Cda Banca Cesare Ponti - PONTI Cesare	296.713,77
Direttore Generale Banca del Monte di Lucca - PEDRELLI Andrea	92.910,59
Direttore Generale Banca Cesare Ponti - PICCOLO Daniele	557.225,89 (3)
Consigliere Banca del Monte di Lucca - MARCHI Marco	22.750,00
Consigliere Banca del Monte di Lucca - PANI Roberto	20.687,28
Presidente Cda Banca del Monte di Lucca - GUERRIERI Claudio Giuseppe Isandro (cessato)	29.284,25
Vice Presidente Cda Banca del Monte di Lucca - PENZO Renato (cessato)	16.747,31
Consigliere Banca del Monte di Lucca - BALDINI Andrea (cessato)	13.647,85
Consigliere Banca del Monte di Lucca - CASTAGNETTI Piercarlo (cessato)	13.647,85
Consigliere Banca Cesare Ponti - BRUZZONE Mauro (cessato)	8.438,17
Consigliere Banca Cesare Ponti - MARTINELLI Fermo Andrea (cessato)	8.938,17
Consigliere Banca Carige Italia - GASTALDI Luigi (cessato)	21.760,74

(2) La remunerazione indicata comprende eventuali quote riferite alla partecipazione a Consigli di Amministrazione di più società.

(3) Comprensivo di € 256.666,65 a titolo di Welcome Bonus erogato pro rata mensile nel corso del primo anno di servizio.

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

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

SOGGETTO		DESCRIZIONE CARICA		COMPENSI (in migliaia di euro)									
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity				Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi				
1) Consiglio di Amministrazione in carica al 31/12/2016:													
Giuseppe Tesaro	Presidente	31/3 - 31/12	*	375	(1)								
	Consigliere	31/3 - 31/12	*	51									
				<i>di cui, medaglie:</i>	4,0								
				<i>rimborsi spese:</i>	21,0								
Compensi nella società che redige il bilancio				426	0					426			
Compensi da controllate e collegate					(2)					0			
TOTALE				426	0					426			
Vittorio Malacalza	Vice Presidente	31/3 - 31/12	*	113	(3)								
	Consigliere	31/3 - 31/12	*	43									
				<i>di cui, medaglie:</i>	4								
				<i>rimborsi spese:</i>	13,0								
Compensi nella società che redige il bilancio				156	0					156			
Compensi da controllate e collegate										0			
TOTALE				156	0					156			

SOGGETTO	DESCRIZIONE CARICA	COMPENSI (in migliaia di euro)										
		Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Nome e Cognome	Carica					Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Guido Bastianini	Amministratore Delegato e Membro Comitato Esecutivo	31/3 - 31/12	*	516								
Compensi nella società che redige il bilancio				516	(4)				26		542	
Compensi da controllate e collegate					(5)							
TOTALE				516					26		542	

Sara Armella	Consigliere	31/3 - 31/12	*	43								
				<i>di cui, medaglie:</i>	3,5							
				<i>rimborsi spese:</i>	13,0							
	Membro Comitato Esecutivo	4/4 - 31/12	*	28								
				<i>di cui, medaglie</i>	4							
				<i>rimborsi spese:</i>	11							
Compensi nella società che redige il bilancio				43		28					71	
Compensi da controllate e collegate											0	
TOTALE				43		28					71	

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			Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari				
Claudio Calabi	Consigliere	31/3 - 31/12	*	51								
				<i>di cui, medaglie:</i>	4,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	21,0							
	Presidente Comitato Esecutivo	5/8 - 31/12	*		20							
					<i>di cui, medaglie</i>	2						
					<i>rimborsi spese:</i>	11						
	Presidente Comitato Nomine	4/4 - 5/8	*		3							
					<i>di cui, rimborsi spese:</i>	2						
Compensi nella società che redige il bilancio				51	23				74			
Compensi da controllate e collegate				16	(6)				16			
TOTALE				67					90			

Remo Angelo Checconi	Consigliere	1/1 - 31/12	*	58							
				<i>di cui, medaglie:</i>	6,0						
				<i>rimborsi spese:</i>	17,5						
	Membro Comitato Esecutivo	1/1 - 31/3	*		39						
		4/4 - 31/12			<i>di cui, medaglie</i>	6					
					<i>rimborsi spese:</i>	15					
Compensi nella società che redige il bilancio				58	39				97		
Compensi da controllate e collegate				19	(7)				19		
TOTALE				77	39				116		

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			Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari				
Giulio Gallazzi	Consigliere	31/3 - 31/12	*	50								
				<i>di cui, medaglie:</i> 3,0								
				<i>rimborsi spese:</i> 21,0								
	Membro Comitato Remunerazione	4/4 - 31/12	*		8							
					<i>di cui, rimborsi spese:</i> 4							
Compensi nella società che redige il bilancio				50	8					58		
Compensi da controllate e collegate										0		
TOTALE				50	8					58		

Paola Girdinio	Consigliere	31/3 - 31/12	*	43								
				<i>di cui, medaglie:</i> 3,0								
				<i>rimborsi spese:</i> 13,0								
	Membro Comitato Nomine	4/4 - 31/12			6							
					<i>di cui, rimborsi spese:</i> 4							
Compensi nella società che redige il bilancio				43	6					49		
Compensi da controllate e collegate										0		
TOTALE				43	6					49		

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			Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari					
Alberto Mocchi	Consigliere	31/3 - 31/12	*	50									
				<i>di cui, medaglie:</i> 3,0									
				<i>rimborsi spese:</i> 21,0									
	Membro Comitato Rischi	4/4 - 31/12	*	16									
				<i>di cui, rimborsi spese:</i> 9									
Compensi nella società che redige il bilancio				50	16					66			
Compensi da controllate e collegate				17	(8)					17			
TOTALE				67	16					83			
Luciano Pasquale	Consigliere	31/3 - 31/12	*	43									
				<i>di cui, medaglie:</i> 4,0									
				<i>di cui, rimborsi spese:</i> 13									
Compensi nella società che redige il bilancio				43	0					43			
Compensi da controllate e collegate				10	(9)					10			
TOTALE				53	0					53			
Giuseppe Pericu	Consigliere	11/10 - 31/12	*	12									
				<i>di cui, medaglie:</i> 1,0									
				<i>rimborsi spese:</i> 4,0									
	Membro Comitato Nomine	11/10 - 31/12		2									
				<i>di cui, rimborsi spese:</i> 1									
Compensi nella società che redige il bilancio				12	2					14			
Compensi da controllate e collegate										0			
TOTALE				12	2					14			

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			Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari					
Elisabetta Rubini	Consigliere	31/3 - 31/12	*	50									
				<i>di cui, medaglie:</i>	3,5								
				<i>rimborsi spese:</i>	21,0								
	Membro Comitato Rischi	4/4 - 31/12	*	16									
				<i>di cui, rimborsi spese:</i>	9								
	Presidente Comitato Remunerazione	4/4 - 31/12	*	8									
				<i>di cui, rimborsi spese:</i>	4								
Compensi nella società che redige il bilancio				50	24					74			
Compensi da controllate e collegate				10	(10)					10			
TOTALE				60	24					84			
Maurizia Squinzi	Consigliere	31/3 - 31/12	*	51									
				<i>di cui, medaglie:</i>	4,0								
				<i>rimborsi spese:</i>	21,0								
	Presidente Comitato Rischi	4/4 - 31/12	*	16									
				<i>di cui, rimborsi spese:</i>	9								
	Membro Comitato Remunerazione	4/4 - 31/12	*	8									
				<i>di cui, rimborsi spese:</i>	4								
Compensi nella società che redige il bilancio				51	24					75			
Compensi da controllate e collegate													
TOTALE				51	24					75			

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			Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari				
Lucia Venuti	Consigliere	1/1 - 31/12	*	68								
				<i>di cui, medaglie:</i>	6,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	27,5							
	Membro Comitato Rischi	1/1 - 31/3	*	5								
				<i>di cui, rimborsi</i>	3							
	Membro Comitato Nomine	4/4 - 31/12	*	6								
				<i>di cui, rimborsi spese:</i>	4							
Compensi nella società che redige il bilancio				68	11					79		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				68	11					79		

2) Consiglieri di Amministrazione cessati durante l'esercizio 2016

Cesare Castelbarco Albani	Presidente	1/1 - 31/3		75								
	Consigliere	1/1 - 31/3		16								
				<i>di cui, medaglie:</i>	3,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	4,0							
	Presidente Comitato Esecutivo	1/1 - 31/3		9								
				<i>di cui, medaglie:</i>	1							
				<i>rimborsi spese:</i>	4							
Compensi nella società che redige il bilancio				91	9					100		
Compensi da controllate e collegate				110	(11)					110		
TOTALE				201	9					210		

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			Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari				
Alessandro Repetto	Vice Presidente	1/1 - 31/3		38								
	Consigliere	1/1 - 31/3		16								
				<i>di cui, medaglie:</i> 3								
				<i>rimborsi spese:</i> 4,0								
	Membro Comitato Esecutivo	1/1 - 31/3		10								
				<i>di cui, medaglie:</i> 2								
				<i>rimborsi spese:</i> 4								
Compensi nella società che redige il bilancio				54	10					64		
Compensi da controllate e collegate				28	(12)					28		
TOTALE				82	10					92		

Piero Luigi Montani	Amministratore Delegato e Membro	1/1 - 31/3		312								
Compensi nella società che redige il bilancio				312				2		314		
Compensi da controllate e collegate					(13)							
TOTALE				312				2		314		

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			Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari				
Beniamino Anselmi	Consigliere	1/1 - 1/8		41								
				<i>di cui, medaglie:</i>	4,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	16,0							
	Presidente Comitato Esecutivo	4/4 - 1/8		17								
				<i>di cui, medaglie:</i>	2,0							
				<i>di cui rimborsi spese:</i>	9							
	Presidente Comitato Rischi	1/1 - 31/3		5								
				<i>di cui rimborsi spese:</i>	3							
	Membro Comitato Remunerazione	1/1 - 31/3		3								
				<i>di cui, rimborsi spese:</i>	1							
Compensi nella società che redige il bilancio				41	25					66		
Compensi da controllate e collegate				29	(14)					29		
TOTALE				70	25					95		

Jerome Bonnet	Consigliere	1/1 - 31/3		18								
				<i>di cui medaglie:</i>	2,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	7,0							
Compensi nella società che redige il bilancio				18						18		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				18						18		

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			Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari				
Evelina Christillin	Consigliere	1/1 - 31/3		17								
				<i>di cui, medaglie:</i>	1,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	7,0							
	Membro Comitato Remunerazione	1/1 - 31/3			3							
					<i>di cui, rimborsi spese:</i>	1						
	Membro Comitato Nomine	1/1 - 31/3			2							
					<i>di cui, rimborsi spese:</i>	1						
Compensi nella società che redige il bilancio				17	5					22		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				17	5					22		
Philippe Marie Michel Garsuault	Consigliere	1/1 - 31/3		17								
				<i>di cui, medaglie:</i>	2,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	7,0							
	Membro Comitato Rischi	1/1 - 31/3			5							
					<i>di cui, rimborsi spese:</i>	3						
	Membro Comitato Remunerazione	1/1 - 31/3			3							
					<i>di cui, rimborsi spese:</i>	1						
	Membro Comitato Nomine	1/1 - 31/3			2							
					<i>di cui, rimborsi spese:</i>	1						
Compensi nella società che redige il bilancio				17	10					27		
Compensi da controllate e collegate				21	(15)					21		
TOTALE				38	10					48		

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			Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari				
Marco Macciò	Consigliere	1/1 - 31/3		15								
				<i>di cui, medaglie:</i>	2,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	4,0							
	Membro Comitato Esecutivo	1/1 - 31/3		8								
				<i>di cui, medaglie:</i>	0,5							
				<i>rimborsi spese:</i>	4							
Compensi nella società che redige il bilancio				15	8				23			
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				15	8				23			
Guido Pescione	Consigliere	1/1 - 31/3		18								
				<i>di cui, medaglie:</i>	3,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	7,0							
	Compensi nella società che redige il bilancio				18					18		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				18					18			
Giampaolo Provaggi	Consigliere	1/1 - 21/10		48								
				<i>di cui, medaglie:</i>	5,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	14,0							
	Membro Comitato Esecutivo	1/1 - 31/3		30								
		4/4 - 21/10		<i>di cui, medaglie:</i>	4							
				<i>rimborsi spese:</i>	12							
Compensi nella società che redige il bilancio				48	30				78			
Compensi da controllate e collegate				19	(16)				19			
TOTALE				67	30				97			

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			Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari				
Lorenzo Roffinella	Consigliere	1/1 - 31/3		16								
				<i>di cui, medaglie:</i>	3,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	4,0							
	Membro Comitato Rischi	1/1 - 31/3			5							
				<i>di cui, medaglie:</i>		<i>di cui, rimborsi spese:</i>	3					
	Membro Comitato Remunerazione	1/1 - 31/3			3							
					<i>di cui, rimborsi spese:</i>	1						
	Presidente Comitato Nomine	1/1 - 31/3			2							
					<i>di cui, rimborsi spese:</i>	1						
Compensi nella società che redige il bilancio				16	10					26		
Compensi da controllate e collegate				22	(17)					22		
TOTALE				38	10					48		
Elena Vasco	Consigliere	1/1 - 31/3		17								
				<i>di cui, medaglie:</i>	1,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	7,0							
	Membro Comitato Nomine	1/1 - 31/3			2							
						<i>di cui, rimborsi spese:</i>	1					
Compensi nella società che redige il bilancio				17	2					19		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				17	2					19		

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			Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari				
Philippe Wattecamps	Consigliere	1/1 - 31/3		18								
				<i>di cui, medaglie:</i>	2,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	7,0							
Compensi nella società che redige il bilancio				18						18		
Compensi da controllate e collegate												
TOTALE				18						18		

3) Collegio Sindacale in carica al 31/12/2016:

Stefano Lunardi	Presidente Collegio Sindacale	1/1 - 31/12	**	123								
				<i>di cui, medaglie:</i>	11,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	22,5							
Compensi nella società che redige il bilancio				123						123		
Compensi da controllate e collegate				85	(18)					85		
TOTALE				208						208		

Maddalena Costa	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12	**	93								
				<i>di cui, medaglie:</i>	10,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	22,5							
Compensi nella società che redige il bilancio				93						93		
Compensi da controllate e collegate				52	(19)					52		
TOTALE				145						145		

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			Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari				
Remo Dominici	Sindaco Effettivo	22/4 - 31/12	**	62								
				<i>di cui, medaglie:</i>	5,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	15,5							
Compensi nella società che redige il bilancio				62						62		
Compensi da controllate e collegate				36	(20)					36		
TOTALE				98						98		

4) Sindaci cessati durante l'esercizio 2016

Vittorio Rocchetti	Sindaco Effettivo	1/1 - 22/4		30								
				<i>di cui, medaglie:</i>	5,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	7,0							
Compensi nella società che redige il bilancio				30						30		
Compensi da controllate e collegate				17	(21)					17		
TOTALE				47						47		

Dirigenti con responsabilità strategiche: (*)												
Compensi nella società che redige il bilancio				2222					150		2372	
Compensi da controllate e collegate				23							23	
TOTALE				2245					150		2395	

- Assemblea approvazione Bilancio al 31/12/2018
- Assemblea approvazione Bilancio al 31/12/2016
- (*) Dati aggregati

1
L'ulteriore compenso per la carica di Presidente è da intendersi omnicomprensivo dei compensi spettanti in relazione agli incarichi eventualmente ricoperti nell'ambito di Comitati endoconsiliari e/o ad altre cariche eventualmente ricoperte in seno a società del Gruppo

2
il corrispettivo pari ad Euro 101 mila (di cui Euro 0,5 mila medaglie ed Euro 10 mila rimborsi) per la carica di Presidente della Banca Carige Italia S.p.A. dal 12/5 al 19/12 non è stato inserito nella presente voce, in quanto interamente riversato alla CARIGE S.p.A.

3
L'ulteriore compenso per la carica di Vice Presidente è da intendersi onnicomprensivo dei compensi spettanti in relazione agli incarichi eventualmente ricoperti nell'ambito di Comitati endoconsiliari e/o ad altre cariche eventualmente ricoperte in seno a società del Gruppo Banca CARIGE

4
Percepiti in qualità di Direttore Generale. Non è previsto un ulteriore compenso quale Amministratore Delegato in virtù della rinuncia ad ogni compenso, remunerazione, indennità o onorario per la carica di Amministratore Delegato (incluso l'importo di €35.000,00 fissato per gli Amministratori dall'Assemblea) nonché per i compensi spettanti in relazione ad eventuali altre cariche ricoperte in seno a società del Gruppo Banca CARIGE

5
I corrispettivi per le cariche ricoperte in società del Gruppo in rappresentanza della CARIGE S.p.A. non sono stati inseriti nella presente voce, in quanto interamente riversati alla CARIGE S.p.A. Tali compensi, ammontanti complessivamente ad Euro 34 mila, sono così ripartiti:

- Euro 21 mila (di cui Euro 0,5 mila medaglie ed Euro 6 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Carige Italia S.p.A. dal 12/5 al 19/12;
- Euro 13 mila per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Cesare Ponti S.p.A. dal 19/5 al 31/12;

6
per la carica di Vice Presidente della Banca Cesare Ponti S.p.A. (oltre ad Euro 3 mila riversati alla Capogruppo CARIGE s.p.A.) dal 19/5 al 31/12/2016

7
per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Carige Italia S.p.A. (di cui Euro 2,5 mila medaglie ed Euro 3,5 mila rimborsi spese) dall'1/1 al 12/5 ;

8. Di cui:
- Euro 7 mila (oltre ad Euro 2 mila riversati alla CARIGE S.p.A.) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca del Monte di Lucca S.p.A. dal 27/7 al 31/12
 - Euro 10 mila (oltre ad Euro 3 mila riversati alla CARIGE S.p.A.) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Cesare Ponti S.p.A. dal 19/5 al 31/12

9
per la carica di Consigliere di Amministrazione della collegata Autostrada dei Fiori S.p.A. su designazione della Camera di Commercio Riviere di Liguria (di cui Euro 2,5 mila medaglie) dall'1/1 al 31/12

10
per la carica di Consigliere della Banca Cesare Ponti S.p.A. (oltre ad Euro 3 mila riversati alla Capogruppo CARIGE s.p.A.) dal 19/5 al 31/12/2016

11. Di cui:
- Euro 97 mila (di cui Euro 2 mila medaglie ed Euro 3,5 mila rimborsi spese) per la carica di Presidente della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 12/5
 - Euro 13 mila (di cui Euro 1 mila medaglie) per la carica di Vice Presidente della Banca Cesare Ponti S.p.A. dall'1/1 al 19/5

12. Di cui:
- Euro 16 mila (di cui Euro 2 mila medaglie ed Euro 3 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 19/4
 - Euro 12 mila (di cui Euro 1 mila medaglie) per la carica di Presidente del Centro Fiduciario CF S.p.A. dall'1/1 al 20/4

13. I corrispettivi per le cariche ricoperte in società del Gruppo in rappresentanza della CARIGE S.p.A. non sono stati inseriti nella presente voce, in quanto interamente riversati alla CARIGE S.p.A. Tali compensi, ammontanti ad Euro 27 mila sono così ripartiti:

- Euro 15 mila (di cui Euro 1 mila medaglie ed Euro 3 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 19/4;
- Euro 8 mila (di cui Euro 0,5 mila medaglie) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Cesare Ponti S.p.A. dall'1/1 al 19/5;
- Euro 4 mila (di cui Euro 1 mila medaglie) per la carica di Consigliere di Amministrazione del Centro Fiduciario S.p.A. dall'1/1 al 19/4.

14. Di cui,
- Euro 20,5 mila (di cui Euro 2 mila medaglie ed Euro 6 mila rimborsi spese) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 12/5;
 - Euro 8,5 mila (di cui Euro 1 mila medaglie) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Cesare Ponti S.p.A. dall'1/1 al 19/5;

15
per la carica di Consigliere della Banca Carige Italia S.p.A. (di cui Euro 1 mila medaglie ed Euro 7 mila rimborsi spese) dall'1/1 al 12/5

16
per la carica di Consigliere della Banca Carige Italia S.p.A. (di cui Euro 2 mila medaglie ed Euro 3,5 mila rimborsi spese) dall'1/1 al 12/5

17
per la carica di Consigliere della Banca Carige Italia S.p.A. (di cui Euro 0,5 mila medaglie ed Euro 6 mila rimborsi spese) dal 12/5 al 19/12

18. Di cui

- Euro 56 mila (di cui Euro 3 mila medaglie ed Euro 9,5 mila rimborsi spese) per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 19/12;
- Euro 16 mila per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Banca Cesare Ponti S.p.A. (di cui Euro 1 mila medaglie) dall'1/1 al 31/12
- Euro 10 mila per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Creditis Servizi Finanziari S.p.A. dall'1/1 al 31/12
- Euro 2,5 mila per la carica di Presidente del Collegio Sindacale del Centro Fiduciario CF S.p.A. dall'1/1 al 31/12
- Euro 0,5 mila per la carica di Sindaco effettivo della Carige Covered Bond S.r.l. dall'1/1 al 7/6

19. Di cui

- Euro 41 ,5 mila (di cui Euro 3 mila medaglie ed Euro 9,5 mila rimborsi spese) per la carica di Sindaco effettivo della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 19/12;
- Euro 7,5 mila per la carica di Sindaco effettivo della Creditis Servizi Finanziari S.p.A. dall'1/1 al 31/12
- Euro 1,5 mila per la carica di Sindaco effettivo del Centro Fiduciario CF S.p.A. dal 17/5 al 31/12
- Euro 1,5 mila per la carica di Sindaco effettivo della Carige Covered Bond S.r.l. dal 7/6 al 31/12

20. Di cui

- Euro 26 mila (di cui Euro 2 mila medaglie ed Euro 6 mila rimborsi spese) per la carica di Sindaco effettivo della Banca Carige Italia S.p.A. dal 12/5 al 19/12;
- Euro 6,5 mila per la carica di Sindaco effettivo della Banca Cesare Ponti S.p.A. dal 19/5 al 31/12
- Euro 3,5 mila per la carica di Sindaco effettivo della Creditis Servizi Finanziari S.p.A. dal 14/7 al 31/12

21. Di cui

- Euro 15 mila (di cui Euro 2 mila medaglie ed Euro 3 mila rimborsi spese) per la carica di Sindaco effettivo della Banca Carige Italia S.p.A. dall'1/1 al 22/4;
- Euro 2 mila per la carica di Sindaco effettivo della Creditis Servizi Finanziari S.p.A. dall'1/1 al 22/4

TABELLA 3: PIANI DI INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' 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 RESPONSABILITA' 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	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (in migliaia di euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (in migliaia di euro)	Fair value (in migliaia di euro)
		(1)											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(III) Totale													

(1) Nel corso del 2016 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 DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

TABELLA 3B: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

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

ALTRI DIRIGENTI STRATEGICI			Erogabile/Erogate	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2016 ⁽¹⁾	€ -	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			€ -						

(1) Nel corso del 2016 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

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
MALACALZA Vittorio	Vice Presidente	CARIGE S.p.A.	1.250.000	250.000	50.000	1.450.000
CHECCONI Remo Angelo	Consigliere	CARIGE S.p.A.	2.208	=	=	2.208
MOCCHI Alberto	Consigliere	CARIGE S.p.A.	500	=	=	500
PASQUALE Luciano	Consigliere	CARIGE S.p.A.	20.000	30.000	=	50.000
PERICU Giuseppe	Consigliere	CARIGE S.p.A.	12.500	5.000	5.000	12.500
VENUTI Lucia	Consigliere	CARIGE S.p.A.	=	8.000	=	8.000
LUNARDI Stefano	Presidente del Collegio Sindacale	CARIGE S.p.A.	17.997	=	=	17.997
CASTELBARCO ALBANI Cesare Possesso indiretto (Castelfin Srl)	Presidente fino al 31/3/2016	CARIGE S.p.A.	53.448	=	=	53.448
REPETTO Alessandro	Vice Presidente fino al 31/3/2016	CARIGE S.p.A.	5.000	=	=	5.000

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
MONTANI Piero Luigi	Amministratore Delegato fino al 31/3/2016	CARIGE S.p.A.	204.832	=	204.832	=
ANSELMI Beniamino	Consigliere fino all'1/8/2016	CARIGE S.p.A.	=	180.000	=	180.000
MACCIO' Marco	Consigliere fino al 31/3/2016	CARIGE S.p.A.	872	=	=	872
Possesso indiretto (coniuge)		CARIGE S.p.A.	1.776	=	=	1.776
ROFFINELLA Lorenzo	Consigliere fino al 31/3/2016	CARIGE S.p.A.	7.968	=	=	7.968

PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

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
5	CARIGE S.p.A.	6.311	12.000	99	18.212

Criteri e limiti per la determinazione dei compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione

Premessa

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

- i. Raccomandazione CE 2009/385 del 30 aprile 2009 che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione degli amministratori delle società quotate.
- ii. Art. 6 Codice di Autodisciplina.
- iii. Orientamenti EBA su sane Politiche di Remunerazione del 27/06/2016 entrate formalmente in vigore il 1° gennaio 2017, a cui la Banca d'Italia dovrà conformarsi entro il 30 giugno 2017.
- iv. Raccomandazione Consob – 19 giugno 2014 Raccomandazioni in materia di informazioni da fornire al pubblico su indennità e/o altri benefici riconosciuti ad amministratori esecutivi e direttori generali di società italiane incluse negli indici Ftse Mib e Mid Cap in caso di cessazione dalla carica o scioglimento del rapporto di lavoro.
- v. Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (“sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento”).
- vi. Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 della Banca d'Italia, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione.

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

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

Al riguardo l'assemblea prevede quanto segue:

1) Criteri

- a) In caso di eventuale previsione inerente alla pattuizione di un “compenso” a titolo di “Golden parachute” il Gruppo Banca Carige si atterrà alle prescrizioni della normativa richiamata in coerenza con le regole previste dalle vigenti Politiche di Remunerazione 2017 di cui alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione “*Compensi di fine rapporto*” e nei limiti di cui al punto 2) del presente documento.

In particolare:

Gli eventuali compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o dalla carica (“golden parachute”)¹ - ivi compresi quelli previsti da contratti individuali del “personale più rilevante” - sono sottoposti

¹ Fatte salve eventuali modifiche alle Disposizioni di Vigilanza, attualmente rientrano tra i “golden parachute” anche: i) il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza (qualora le esigenze di difesa dell'avviamento commerciale e della Clientela acquisita lo esigano o lo rendano opportuno, la Banca/Società del Gruppo potrà ricorrere a specifici patti di non concorrenza da stipularsi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro.) ; ii) l'indennità di mancato preavviso per l'eccedenza rispetto a

al rispetto degli indicatori di cui alla sopracitata Sezione I della Relazione sulla Remunerazione *par. 7.2* e dei relativi valori soglia previsti dal Consiglio di Amministrazione.

I compensi di fine rapporto sono suddivisi in:

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazione adotterà 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.

Si applicano anche i meccanismi di “malus” e di “claw-back” di cui alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione *par. 7.6*.

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

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

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

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

b) Il Gruppo Banca Carige può avvalersi delle deroghe previste al paragrafo 2.2.3, comma 1, punti 1 e 2 della Sezione III delle Disposizioni di Banca d’Italia, con riferimento ai seguenti casi:

- i. ai “golden parachute” pattuiti in connessione con operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale, ii) sono di ammontare non superiore a 100.000 €, iii) prevedono clausole di

quanto previsto dalla legge (l’indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge ha la medesima composizione della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso).

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

“claw-back” che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo o di Banche/Società dello stesso;

- ii. agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale; ii) favoriscono l’adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non producono effetti distorsivi “ex ante” sui comportamenti del personale; iv) prevedono clausole di “claw-back” che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo o di “Banche/Società dello stesso.
- c) Tali eventuali pattuizioni a titolo di “Golden Parachute” sono definiti in relazione a al ruolo e/o alla carica ricoperto/a, alla durata del ruolo e/o carica ed eventualmente in relazione agli obiettivi e/o ai risultati raggiunti di ruolo e/o di carica, tenendo comunque conto degli eventuali rischi assunti dalla Banca/Società.
- d) Restano in ogni caso ferme le previsioni normative vigenti con quanto espressamente previsto dalla Legge e dalla Contrattazione Collettiva.

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

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (Golden Parachute) sono erogati nella misura massima di 2 annualità della retribuzione globale annua ed entro un ammontare massimo di € 1,5 milioni euro lordo per soggetto beneficiario.

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