

Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione al punto 3 dell'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per il giorno 29 marzo 2018 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 degli art. 84-bis e 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 29 marzo 2018 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 degli artt. 84-bis e 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 28 marzo 2017, nel rispetto delle politiche di contenimento del rischio ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni.

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

- l’Assemblea dei Soci, oltre a stabilire i compensi spettanti agli Organi dalla stessa

nominati, approva in sede ordinaria:

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

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

Infine, ai sensi del combinato disposto degli artt. 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti Consob le medesime società quotate sono tenute a pubblicare una

specifica informativa sui piani di compensi basati su strumenti finanziari, ove adottati.

In forza della predetta normativa primaria, regolamentare e di vigilanza, si sottopone pertanto all'Assemblea dei soci il documento "Relazione sulla Remunerazione", che illustra le Politiche di remunerazione del Gruppo Carige per l'esercizio 2018, approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 febbraio 2018 e fornisce un'informativa in ordine all'attuazione delle politiche di remunerazione vigenti nel corso dell'esercizio 2017.

La suddetta Relazione contiene in allegato:

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

Si informa infine che, 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 29 marzo 2018, tenuto conto di quanto dettagliatamente esposto in merito alla politica remunerativa del Gruppo nel documento 'Relazione sulla Remunerazione', nonché negli allegati 'Documento informativo in ordine ai piani di compensi

basati su strumenti finanziari' e 'Criteri e limiti per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica', delibera:

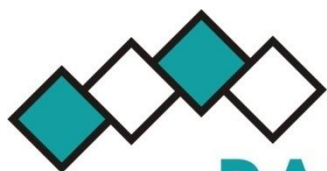
- di prendere atto dell'informativa sottoposta dal Consiglio di Amministrazione in ordine all'attuazione nel corso del precedente esercizio delle vigenti Politiche di Remunerazione deliberate dall'Assemblea ordinaria in data 28 marzo 2017;
- di approvare la politica retributiva del Gruppo Banca Carige per il prossimo esercizio e le inerenti modalità attuative, nonché i piani di compensi basati su strumenti finanziari e i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, il tutto come descritto nella 'Relazione sulla Remunerazione', completa di tutti gli allegati, di cui alla relazione del Consiglio di Amministrazione sull'inerente punto posto all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria dei soci".

Genova, 20 febbraio 2018

p. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

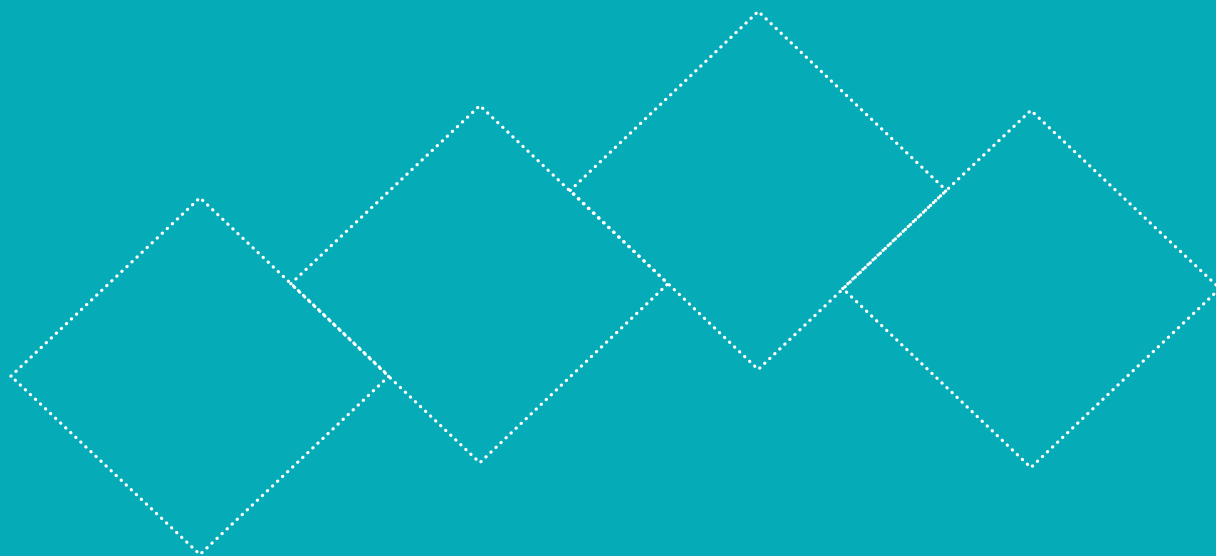
IL PRESIDENTE

(Giuseppe Tesauro)



BANCA CARIGE

Cassa di Risparmio di Genova e Imperia



Relazione sulla Remunerazione

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 20 febbraio 2018



GRUPPO BANCA CARIGE

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

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

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.11971/99 e successive modificazioni), nonché in coerenza con le indicazioni del Codice di Autodisciplina elaborato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana (Codice di Autodisciplina).

La Relazione, composta da due sezioni, è presentata all'Assemblea Ordinaria dei Soci ed è pubblicata sul sito del Gruppo www.gruppocarige.it.

La prima sezione fornisce le informazioni riguardanti le Politiche di Remunerazione definite per l'anno 2018 (di seguito "Politiche 2018") 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, divisa in due parti, riguarda l'attuazione delle Politiche di Remunerazione nell'esercizio 2017 ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia e sugli obblighi informativi e di trasmissione dei dati, come previsto dall'art. 450 del Regolamento 2013/575/UE del 26 giugno 2013 (di seguito CRR).

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 2017);
- sui compensi erogati nel 2017 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 2017;
- sulle altre tipologie di remunerazione di competenza del 2017;
- 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 seguenti informazioni quantitative:

- 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).



SEZIONE I	7
1. CONTESTO NORMATIVO	7
2. FINALITÀ E PRINCIPI	7
2.1 Evoluzioni rispetto al 2017	8
3. GOVERNANCE, PROCESSI DECISIONALI E DI CONTROLLO	9
3.1 Organi Sociali	9
3.1.1 Assemblea dei Soci della Capogruppo	9
3.1.2 Consiglio di Amministrazione della Capogruppo	9
3.1.3 Comitato Remunerazione.....	10
3.1.4 Comitato Rischi.....	11
3.1.5 Assemblee dei Soci delle Banche/Società controllate.....	11
3.1.6 Consigli di Amministrazione delle Banche/Società controllate	12
3.1.7 Collegio Sindacale della Capogruppo	12
3.2 Le funzioni aziendali	12
3.2.1 Risk Management	12
3.2.2 Personale	12
3.2.3 Pianificazione e Controllo di Gestione, NPE	13
3.2.4 Pianificazione e Marketing	13
3.2.5 Le funzioni di Conformità e di Revisione Interna	13
3.2.5.1 Compliance	13
3.2.5.2 Internal Audit	13
4. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	13
4.1 Remunerazione fissa	14
4.1.1 Benefit assimilati a remunerazione fissa	15
4.2 Remunerazione variabile	15
4.3 Rapporto tra componente variabile e fissa	15
5. I DESTINATARI DELLE POLITICHE	16
6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE	17
6.1 Limiti alle distribuzioni – requisito combinato di riserva di capitale	17
6.2 La remunerazione degli Organi Sociali.....	18
6.2.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione	18
6.2.2 Remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale	18
6.3 La remunerazione del personale dipendente	19
7. LA POLITICA RETRIBUTIVA VARIABILE	19
7.1 Determinazione del Bonus Pool	20
7.2 Sistema di incentivazione collegato alla performance di breve termine (Short Term Incentive - STI).....	20
7.2.1 Condizioni di accesso	20
7.2.2 Attivazione del Bonus Pool	21

7.2.3 Assegnazione e Misurazione degli obiettivi relativi al sistema di incentivazione annuale (STI)	21
7.2.4 Pagamento del bonus di performance annuale	23
7.2.4.1 Pagamento del bonus al restante personale	23
7.2.4.2 Pagamento del bonus al Personale Più Rilevante	23
7.2.5 Meccanismi di malus e di claw-back	24
7.3 Compensi di fine rapporto	25
7.3.1 Golden Parachute	25
7.3.2 Benefici pensionistici discrezionali	25
7.4 Iniziative commerciali	25
7.5 Premio aziendale/Premio variabile di risultato	25
7.6 Strumenti di attraction e di retention	26
8. BENEFIT E PROGRAMMA DI WELFARE	27
9. COLLABORATORI ESTERNI NON LEGATI DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	27
10. INFORMATIVE SUL SISTEMA DI REMUNERAZIONE	27
SEZIONE II	Errore. Il segnalibro non è definito.
SINTESI DEI PRINCIPALI INTERVENTI DEL 2017	29
PARTE I Definizione e Attuazione Politiche 2017	33
1. PROCESSO DECISIONALE E DI CONTROLLO ATTUATO	33
2. IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DEL GRUPPO CARIGE	36
3. INFORMAZIONE SULLE REMUNERAZIONI	36
3.1 Remunerazione Fissa	36
3.2 Remunerazione Variabile	37
3.3 Rapporti tra componenti fisse e variabili	37
3.4 Remunerazione dei componenti gli organi sociali	38
3.4.1 Remunerazione dell'Amministratore Delegato della Capogruppo	39
3.5 Interventi retributivi nell'anno 2017 per il personale dipendente	39
4. COMPENSI DI INIZIO E FINE RAPPORTO CORRISPOSTI AL PERSONALE PIU' RILEVANTE	40
Parte II Descrizione Analitica dei Compensi Corrisposti	41

1. CONTESTO NORMATIVO

Il Gruppo Banca Carige aggiorna annualmente le Politiche e le Prassi di remunerazione e incentivazione in funzione dell'ampio e articolato quadro normativo nazionale e comunitario. Il contesto di riferimento 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).

Lo scenario si è ulteriormente evoluto con la pubblicazione degli "Orientamenti su sane Politiche di Remunerazione" dell'EBA, entrate formalmente in vigore il 1° gennaio 2017, alle quali Banca d'Italia ha deciso di conformarsi per quelle parti per cui la disciplina non risulta ancora allineata.¹

A marzo 2017 la Banca Centrale Europea ha inoltre emanato le "Linee guida per le banche sui crediti deteriorati- NPL (Non performing loans)" che definiscono l'importanza di politiche incentivanti collegate al recupero degli NPL. Tematica quest'ultima di rilievo per il Gruppo Carige.

Il presente documento² definisce il sistema di remunerazione del personale del Gruppo Banca Carige (di seguito "Gruppo") per l'anno 2018 in conformità alla disciplina di vigilanza tempo per tempo dettata da Banca d'Italia³, dalla normativa europea⁴ e dalla Consob⁵, 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 passa il percorso di risanamento e sviluppo in corso. Sono pensate per creare valore nel tempo e perseguire una crescita sostenibile per gli azionisti, per il personale dell'azienda e per i clienti.

Si ispirano a principi di sostenibilità ed equità retributiva attraverso i quali trattenere in azienda le migliori professionalità, affinché quest'ultime possano contribuire positivamente alla realizzazione degli obiettivi strategici della Banca e al rilancio del Gruppo Carige.

Nella definizione delle Politiche 2018 si è avuto particolare riguardo ai possibili impatti della politica di remunerazione sul mantenimento di una solida base patrimoniale e sul contenimento del rischio, in coerenza con le indicazioni degli organismi di Vigilanza.

Le Politiche 2018 sono inoltre coerenti con le finalità del Carige Transformation Program 2017-2020 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 13 settembre 2017.

¹ Banca d'Italia non ha ancora emanato il documento di recepimento, ma ha dichiarato la propria intenzione di conformarsi alle stesse nei termini previsti da normativa (cfr. Guidelines Compliance Table del 28/9/2016).

² La Banca si è avvalsa per taluni aspetti, del supporto consulenziale dello Studio Bonelli Erede.

³ Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, parte prima, titolo IV, capitolo 2.

⁴ Regolamento delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014, per l'individuazione dei cd. "Material Risk Takers" ("MRT") o a 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.

⁵ 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 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.

Nelle Politiche 2018 si pone particolare attenzione:

- alla coerenza delle stesse con i valori aziendali, gli obiettivi, le strategie di lungo periodo, le politiche di governo e la gestione dei rischi;
- a criteri di sostenibilità del costo del lavoro in linea con gli obiettivi di business e la valorizzazione delle competenze, del ruolo agito e della motivazione delle persone;
- l'attraction e la retention delle professionalità, cercando, nel rispetto della normativa, di valorizzare e premiare gli apporti prestazionali e i risultati individuali e di team, anche in un'ottica di medio/lungo termine;
- ad una politica di fine rapporto prudente che consenta un ricambio generazionale del personale e la conformità alla normativa e alle prassi di settore, nonché la sostenibilità rispetto al tracciato di Piano del Gruppo;
- ad una governance delle politiche di remunerazione e incentivazione conforme 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 di attuazione degli stessi.

I principi chiave delle Politiche 2018 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;
- 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;
- attenzione alle indicazioni della normativa e del Regolatore.

Si precisa inoltre che, nella definizione delle Politiche 2018, 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 2017

Le principali evoluzioni delle Politiche 2018 rispetto al precedente esercizio sono:

- mirati e selezionati adeguamenti retributivi in relazione a verifiche di allineamento retributivo, in un'ottica di total compensation, di posizioni chiave in coerenza con il ruolo, la posizione ricoperta e le competenze possedute ed espresse;
- ulteriore collegamento tra performance e rischio mediante l'introduzione di obiettivi per il management apicale che ineriscono alla riduzione dello stock NPE, in linea con le indicazioni del regolatore circa la risoluzione delle criticità sul credito deteriorato;
- attivazione di sistemi di remunerazione variabile di performance che misurino il contributo al raggiungimento degli obiettivi annuali e pluriennali del Piano Strategico dei diversi destinatari (rilevanti e non) delle Politiche;
- la possibilità di introdurre piani annuali/pluriennali di retention per i livelli apicali del Gruppo e finalizzati a trattenere le risorse strategiche;

- in relazione agli accordi collettivi aziendali tempo per tempo vigenti eventuale introduzione di un Premio Variabile di Risultato (PVR), nonché attivazione di una politica di fine rapporto coerente con le disposizioni di Vigilanza in materia;
- introduzione di sistemi incentivanti dedicati per determinati segmenti di popolazione aziendale (ad es. coerenti con gli obiettivi di riduzione degli NPE ed in linea con le "Linee guida per le banche sui crediti deteriorati- NPL" e con le linee guida approvate dagli organi amministrativi nel corso del 2017).
- in relazione al progetto di valorizzazione del Private Banking la possibilità per le Business unit e/o le legal entities focalizzate su tale settore di adottare politiche di remunerazione che tengano conto delle specificità del business e dei progetti ad essi correlati, prevedendo anche un eventuale coinvolgimento manageriale, a titolo di retention, nell'equity attraverso sistemi di remunerazione che potranno corrispondere anche strumenti finanziari, anche diversi da quelli utilizzati dalla Capogruppo.

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 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 di capitale.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato ha accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali e dispone di risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'autonomia operativa.

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

- 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 aziendali⁶ che partecipano al processo di definizione delle Politiche sono indicate di seguito.

3.2.1 Risk Management

Collabora per assicurare che le politiche di remunerazione, con particolare riferimento alle politiche variabili, 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.

⁶ 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.

3.2.3 Pianificazione e Controllo di Gestione, NPE

Le due funzioni collaborano, coordinandosi con le altre funzioni aziendali, e contribuiscono alla definizione dei sistemi di incentivazione e di remunerazione per quanto di competenza.

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

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.

3.2.5.1 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.

3.2.5.2 Internal Audit

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

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 anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

Ai sensi delle indicazioni previste dalle linee guida EBA - 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.

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 e gli assegni ad personam;
- le indennità di posizione collegate a specifici ruoli e responsabilità organizzative, predeterminate, permanenti, trasparenti e non revocabili sino a che si ricopre la posizione. L'assegnazione degli importi a tale titolo non deve fornire incentivi all'assunzione dei rischi e violare la legge nazionale. Tra le indennità di posizione rientrano anche i trattamenti di ruolo commerciale, non collegate alla performance, previste dagli accordi collettivi aziendali.
- le erogazioni a fronte di patti di durata, di non concorrenza, di prolungamento del preavviso. Tali compensi collegati a pattuizioni possono essere previste in avvio e/o nel corso del rapporto di lavoro. 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;
- 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, nonché degli altri collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato.

4.1.1 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 Dirigenti⁷ 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 medio/ 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/premio variabile di risultato;
- 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").

4.3 Rapporto tra componente variabile e fissa

Per l'esercizio 2018 il rapporto variabile/fisso per il Personale Più Rilevante non supererà la misura del 100%, salva la possibilità per le Banche/Società del Gruppo diverse da Banca Carige, di innalzare tale limite (con riguardo al rispettivo Personale Più Rilevante, in misura comunque non superiore al 200%), previa modifica, ove necessario, dello statuto sociale delle singole Banche/Società del Gruppo e decisione dei rispettivi organi competenti, nel rispetto delle procedure di cui alla normativa applicabile. Per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo il limite massimo è inferiore e così determinato:

⁷ Trattasi dei Dirigenti della prima linea manageriale o figure assimilabili aventi poteri discrezionali e/o decisionali.

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

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

Le eventuali erogazioni quali bonus discrezionali e contrattualizzati, ad eccezione dei compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica concorrono alla determinazione dei suddetti limiti, 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"), 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 nei 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) derivanti da precedenti impieghi.

5.1 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** = Amministratori, non legati da rapporto di lavoro dipendente col Gruppo;
 - **Top Manager** = Amministratori Delegati e/o Direttori Generali; manager a diretto riporto dell'Amministratore Delegato della capogruppo (c.d. "L1");
 - **Senior manager** = Altro Personale più Rilevante in applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi;
 - **Controller** = Responsabili delle funzioni di Controllo⁸;
- **Restante Personale** = personale dipendente non rientrante nelle precedenti categorie.;
- **Collaboratori non legati da rapporto di lavoro dipendente:** agenti in attività finanziaria, agenti assicurativi e promotori finanziari.

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.

⁸ 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.

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 rischiosità 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.

Nel 2018, a seguito dell'applicazione dei criteri, il perimetro del PPR comprende n. **62** posizioni, pari a circa **1,3%** dell'intera popolazione del Gruppo e tiene conto dell'inserimento nel perimetro, secondo normativa, degli Amministratori il cui numero ammonta a n. **22**.

Categorie di Personale	Reg. UE 604/2014	Num. soggetti
Amministratori	Art. 3 paragrafo 2	22
Amministratori Delegati e Direttori Generali ("Top Manager")	Art. 3 paragrafi 1-3	3
Altro Personale Più Rilevante ("Top e Senior Manager")	Art. 3 paragrafo 3 e da 5 a 15	27
Controller	Art. 3 paragrafi 4-7	9
Altre categorie in applicazione dei criteri quantitativi ("Senior Manager")	Art. 4 paragrafi 1-2-3	1
Totali		62

6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Tutte le categorie di Personale⁹ sono destinatarie di remunerazione fissa.

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

6.1 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.

⁹ 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.

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.

6.2 La remunerazione degli Organi Sociali

6.2.1 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 agli Amministratori in possesso di deleghe 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.

In linea generale la remunerazione degli amministratori di Banche/Società del Gruppo che prestino attività di lavoro per il Gruppo, sia che siano dipendenti o che siano professionisti (es: agenti, promotori finanziari), può prevedere la componente variabile nel rispetto delle Politiche di Remunerazione di Gruppo e della normativa di vigilanza vigente in materia.

L'impegno dedicato dai singoli Amministratori in termini di tempo viene riconosciuto anche tramite l'assegnazione delle medaglie di presenza, da corrispondere a ciascun esponente per ogni seduta consiliare e di Comitato Esecutivo 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..

6.2.2 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.

6.3 La remunerazione del personale dipendente

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;
- della posizione ricoperta;
- 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.

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 eventuali e mirati interventi di attribuzione e/o revisione della remunerazione fissa nell'ambito della Politica 2018 potranno – compatibilmente con le sostenibilità di budget di costo, dei benchmark di mercato di riferimento del settore e con gli strumenti sopra ricordati - riferirsi ad adeguamenti retributivi collegati, a titolo esemplificativo:

- all'assunzione di mansioni superiori e per premiare le risorse di elevato potenziale che forniscono costanti prestazioni quali/quantitative elevate anche in relazione a percorsi di sviluppo professionale;
- a posizioni e/o specifici ruoli e responsabilità organizzative, mantenute nel tempo;
- a finalità di attraction e retention con lo scopo di fidelizzare le risorse che intrattengono primari rapporti con la clientela oppure che ricoprono posizioni chiave nell'organizzazione, nonché per tutelare il patrimonio aziendale.

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

7. LA POLITICA RETRIBUTIVA VARIABILE

In continuità con le politiche dei precedenti esercizi la politica di remunerazione variabile di performance 2018 si basa su un approccio bonus pool in linea con le disposizioni normative di settore, che prevedono un collegamento diretto tra i bonus e i risultati aziendali a livello di Banca/Società e di Gruppo, assicurando un legame stretto tra remunerazione, rischio e profittabilità.

Gli obiettivi della politica variabile collegata alla performance perseguono una strategia aziendale di crescita finalizzata alla creazione di valore nel tempo in un contesto di prudente gestione del rischio e di solidità

patrimoniale e finanziaria del Gruppo. Ciò nell'ambito di un percorso prudente verso il raggiungimento dei requisiti patrimoniali fully loaded (inclusi i requisiti combinati di riserva di capitale) e con gli esiti dello SREP. In particolare, la politica retributiva variabile è stata elaborata in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione ed elaborazione del Risk Appetite Framework.

Per la definizione della politica retributiva variabile di performance il personale dipendente è stato suddiviso nei cluster di destinatari delle Politiche (cfr. par. 5)

Il peso e il ruolo della posizione ricoperta, nonché specifici fattori, quali il settore di appartenenza, oltre che ai fini della determinazione del pay mix, contribuiscono alla possibile previsione ed eventuale attribuzione di differenti forme di remunerazione variabile di performance.

7.1 Determinazione del Bonus Pool

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

Il bonus pool di Gruppo costituisce parte del costo del personale consolidato, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo al termine del processo di budgeting del Gruppo.

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 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 Sistema di incentivazione collegato alla performance di breve termine (Short Term Incentive - STI)

Il sistema di incentivazione di breve termine (Short term incentive – STI) prevede una misurazione complessiva della performance annuale, sia a livello di Gruppo/Banca/Società, sia a livello di Unità destinataria degli obiettivi (che può essere individuale/o di Team) ed è eventualmente previsto per tutte le categorie di Personale destinatarie delle Politiche 2018, ad eccezione degli Amministratori non esecutivi.

7.2.1 Condizioni di accesso

L'accesso al Bonus Pool di Gruppo per l'incentivazione di breve termine è subordinato al rispetto integrale di condizioni di accesso predefinite (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, tenuto anche conto degli indirizzi emanati dall'Autorità di Vigilanza in ambito SREP.

L'accesso al Bonus Pool è subordinato per tutto il Personale destinatario (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:

- indicatore di adeguatezza patrimoniale consolidato: Common Equity Tier1 (**CET1**) ratio;
- indicatore di liquidità a livello consolidato: Liquidity Coverage Ratio (**LCR**);
- indicatore di redditività a livello consolidato: Return on tangible equity (**ROTE**)¹⁰, ad esclusione di tutto il Personale appartenente alle Funzioni di Controllo (cd. "controller").

¹⁰ Il risultato economico di riferimento sarà opportunamente rettificato in presenza di componenti straordinarie che incidano sulla sostenibilità economica dell'attivazione del bonus pool.

7.2.2 Attivazione del Bonus Pool

Successivamente alla verifica delle condizioni previste nel paragrafo 7.2.1, ma in via anticipata rispetto alle eventuali erogazioni, l'ammontare del bonus pool effettivamente disponibile è determinato, in ragione dei risultati economici conseguiti, in coerenza con il quadro di propensione al rischio del Gruppo.

Differenti livelli dell'indicatore di RAF 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")¹¹.

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

Nel caso in cui le eventuali condizioni di accesso presso le singole Banche/Società del Gruppo non dovessero essere soddisfatte, potrà essere valutato dai competenti Organi Amministrativi della Capogruppo l'accesso da parte delle suddette singole Banche/Società del Gruppo ad un bonus pool ridotto, le cui variazione e allocazioni saranno definite anche in relazione ai risultati economici dei bilanci individuali¹² e tenendo conto dei risultati di specifiche e strategiche business unit. Questo al fine di trattenere le migliori professionalità e/o mantenere la competitività della remunerazione.

Il Bonus Pool di Gruppo, inoltre, viene comunque azzerato qualora il bilancio consolidato presenti un risultato economico¹³ non positivo.

In caso di azzeramento del Bonus Pool di Gruppo e/o di mancato rispetto dell'indicatore di redditività a livello consolidato - ROTE (fermo restando il superamento dei Gate di accesso consolidato a livello di CET1 e LCR), 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, anche in relazione all'unità di appartenenza e della posizione ricoperta, per il quale verrà valutata dai competenti organi amministrativi una riduzione dello stanziamento.

In ogni caso dovranno essere rispettati i requisiti individuali relativi alle soglie di indicatori patrimoniali individuati dai competenti organi amministrativi della Capogruppo e della singola Banca/Società del Gruppo. Tale stanziamento, comunque compatibile con la sostenibilità dei costi aziendali, in coerenza col Piano Strategico tempo per tempo vigente, potrà a consuntivo, valorizzare i risultati di specifiche e strategiche business unit, nonché le migliori performance a livello di obiettivi individuali – derivanti anche da contratti individuali - e/o i migliori apporti prestazionali, anche in termini di contenuti professionali e di competenze espresse.

7.2.3 Assegnazione e Misurazione degli obiettivi relativi al sistema di incentivazione annuale (STI)

L'attribuzione del "bonus" individuale è subordinato al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in termini di performance annuale.

Le performance sono di norma misurate attraverso l'assegnazione di schede bilanciate obiettivi (Balanced Scorecard – BSC) a livello di Banca/Società, di team e/o individuale nell'ambito della funzione/del

¹¹ In caso di superamento dello stanziamento disponibile, è previsto un criterio di riproporzionamento dei premi, sino a capienza dello stanziamento medesimo.

¹² Il risultato economico di riferimento sarà opportunamente rettificato in presenza di componenti straordinarie che incidano sulla sostenibilità economica dell'attivazione del bonus pool.

¹³ Il risultato economico di riferimento sarà opportunamente rettificato in presenza di componenti straordinarie che incidano sulla sostenibilità economica dell'attivazione del bonus pool.

settore/della figura professionale di appartenenza, ma possono anche ricavarsi da schemi di obiettivi desumibili da singoli contratti individuali.

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

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

In particolare, il sistema di incentivazione per la Rete Commerciale 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 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.

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

Con riferimento al personale addetto alla gestione degli **NPE** si ricorda a titolo di premessa che la Banca Centrale Europea ha emanato in data 20/3/2017 le "Linee guida BCE per le Banche sui crediti deteriorati NPL" nell'ambito delle quali si sancisce che le banche dovrebbero elaborare un sistema di indicatori chiave (KPI – Key performance indicators) per misurare i progressi compiuti nelle attività di recupero degli NPL, a cui collegare un sistema di gestione delle Performance sia a livello di Gruppo sia a livello individuale.

In relazione si precisa che in coerenza con l'architettura generale dei sistemi di incentivazione verranno individuate nell'ambito delle funzioni/unità organizzative che gestiscono gli NPE fasce di personale correlate a peso/rilevanza della posizione e livello/collocazione organizzativa per le quali verranno declinati e assegnati a livello individuale e/o di Team obiettivi a cui correlare eventualmente incentivi di breve. Il sistema sarà basato su schede obiettivi sia obiettivi quantitativi sia qualitativi.

Gli obiettivi quantitativi indirizzeranno i comportamenti dei soggetti interessati verso la riduzione degli NPE lordi/netti e/o i flussi di NPL. A titolo esemplificativo il sistema di indicatori riguarderà i tassi di rientro in bonis (cure rate), i tassi di entrata in forborne e di cura degli stessi, i tassi di recupero delle liquidazioni ecc.).

Gli incentivi saranno destinati a tutte le risorse coinvolte nelle attività di gestione degli NPE, sia direttamente sia indirettamente, attraverso iniziative di pertinenza e definiti in funzione del livello di coinvolgimento nelle attività del piano NPE, in coerenza con i benchmark retributivi specifici per figure professionali.

In relazione al piano di valorizzazione del Private Banking potranno essere previsti sistemi specifici per corrispondere incentivi, anche in strumenti finanziari, al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi basati sull'apporto di nuove masse di clientela e sulla redditività della stessa, in coerenza con quanto indicato dai Piano Strategici delle inerenti strutture/Società dedicate.

7.2.4 Pagamento del bonus di performance annuale

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

7.2.4.1 Pagamento del bonus al 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).

7.2.4.2 Pagamento del bonus al 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 a non più del 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 ad almeno il 40% del "bonus", differite in un periodo triennale successivo all'anno di attribuzione della quota up-front e da attribuire entro il mese di luglio di ciascun anno.

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

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

- pari a non più del 50%, sia della quota "up-front" sia di quelle differite, in denaro;
- per il complemento restante, sia della quota "up-front" sia di quelle differite, in strumenti finanziari collegati al valore delle azioni (c.d. Phantom/unit Shares)¹⁵.

Il "bonus" dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Capogruppo verrà comunque riconosciuto interamente in strumenti finanziari correlati al valore delle azioni.

Il periodo di mantenimento (vincolo alla "vendita/trasformazione in denaro" degli strumenti finanziari assegnati) è di due anni per quelli attribuiti "up-front" e di un anno per quelli differiti.

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.

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.

¹⁵ Previa delibera dei competenti organi amministrativi potranno essere utilizzati eventualmente anche altre tipologie di strumenti finanziari, anche non quotati, come anche individuati dal Regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti standard regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile.

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. Nei casi di cessazione del contratto o del rapporto di lavoro verranno adottate dai competenti organi amministrativi le più opportune valutazioni caso per caso in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo.

7.2.5 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 2018 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)¹⁶.

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.

¹⁶ 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.

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.

7.3 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.

7.3.1 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.

7.3.2 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.

7.4 Iniziative commerciali

Possono essere attivate iniziative per orientare la rete commerciale al sostegno del raggiungimento degli obiettivi assegnati. 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 della performance aziendale previsti per i sistemi incentivanti.

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

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

7.5 Premio aziendale/Premio variabile di risultato

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.

Con l'Accordo Sindacale del 16/12/2017 è stata ribadita la disponibilità a valutare la possibilità di dar corso nel Gruppo – a partire dall'esercizio 2018 – alla disciplina del Premio Variabile di Risultato (PVR) di cui all'art. 52 del CCNL 31/3/2015, in una logica di sperimentabilità, con caratteristiche del Premio medesimo di effettiva variabilità legata alla produttività, redditività e efficienza, rilevate in base a indicatori, concordemente individuati tra Azienda e Organizzazioni Sindacali, e criteri distributivi anche non generalizzati, riconducibili al CCNL e capaci di incidere positivamente sull'aumento della produttività del Gruppo, in conformità alle Politiche di Remunerazione delle Banche del Gruppo.

Il PVR riguarda i dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, con esclusione dei Dirigenti, del Personale Più Rilevante (individuato ai sensi del Regolamento UE n. 604/2014 e successive modificazioni ed integrazioni), nonché del personale adibito a specifiche mansioni concordemente individuate, per il quale, anche in coerenza ed in conformità con le disposizioni dell'Autorità di Vigilanza, anche in caso di attivazione aziendale del PVR, vengano comunque attivati sistemi di incentivazione dedicati.

Resta inteso che, in caso di attivazione del PVR, il Premio Sociale aziendale di cui all'articolo 3 del Verbale di Accordo 28/10/2016 - 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 corresponsione¹⁷ verrà effettuata sotto forma di servizi di Welfare - è assorbito dal PVR e dai sistemi incentivanti di cui al comma che precede.

7.6 Strumenti di attraction e di 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'impresa¹⁸.

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. Possono essere corrisposti a pronti ed in contanti, ma anche differiti e/o in strumenti finanziari;
- erogazioni di importi una tantum: previste per premiare situazioni di impegno straordinario, partecipazione a progetti rilevanti e/o strategici e per apporti lavorativi costanti, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Tali somme una tantum sono riservate di norma al personale non ricompreso nella categoria del personale più rilevante. Gli importi non potranno comunque essere superiori al 10% del Retribuzione 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 ovvero in relazione a particolari progetti rilevanti e/o strategici;
- 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 (in particolare le figure apicali) si potranno prevedere pattuizioni annuali e/o pluriennali di retention. I bonus sono soggetti a tutte le regole della remunerazione variabile ad esse applicabili, ivi comprese quelle del rapporto variabile su fisso.

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.

¹⁷ L'eventuale erogazione del premio avverrà nel rispetto del complessivo quadro normativo e regolamentare, ivi comprese le istruzioni di vigilanza.

¹⁸ 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.

8. BENEFIT E PROGRAMMA DI WELFARE

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

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

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.

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

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

- mutui e prestiti a tassi agevolati;
- prodotti assicurativi a condizioni agevolate;
- iniziative quali ad esempio 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 di provvigioni (componente "ricorrente" della remunerazione) in relazione agli importi di pezzi e o volumi intermediati rilevate sistematicamente a certe date, nel caso in cui il contratto abbia ad oggetto la promozione di affari o la vendita di prodotti.

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

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

10. INFORMATIVE SUL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

La Capogruppo (con riferimento alla sua situazione consolidata) pubblica 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

SINTESI DEI PRINCIPALI INTERVENTI DEL 2017

Nei paragrafi seguenti si fornisce una informativa sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2017 (di seguito Politiche 2017), 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 2017 sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione di Banca Carige del 21 febbraio 2017 e quindi sottoposte all'Assemblea ordinaria dei soci, che le ha approvate il 28 Marzo 2017.

Ciascuna Banca/Società del Gruppo ha provveduto, attraverso i propri Organi competenti, al recepimento integrale delle Politiche 2017.

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 2017. L'esercizio 2017 è stato caratterizzato dalla messa a terra di processi e interventi indirizzati al rilancio del Gruppo Carige inizialmente delineati nel Piano Strategico 2016-2020 e successivamente rinnovati con il nuovo Piano Strategico denominato "Transformation Program Carige 2017-2020", approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo il 13 settembre 2017.

In un contesto economico che, a livello generale, è risultato permanere difficile, il nuovo Piano ha puntato all'attuazione di azioni di rafforzamento della struttura patrimoniale e della qualità dell'attivo, al fine di focalizzarsi sull'efficienza operativa e sul necessario rilancio commerciale, attraverso il miglioramento di produttività e redditività ed il recupero di efficienza, anche mediante il contenimento dei costi. In quest'ottica sono quindi state attivate misure di rafforzamento patrimoniale e sono proseguite le misure di contenimento dei costi del lavoro e delle spese amministrative ed è stato definito un nuovo assetto della governance.

Di seguito le principali evidenze sintetiche dell'anno 2017 che più direttamente ineriscono le Politiche 2017:

- nel mese di gennaio il Consiglio di Amministrazione ha approvato i nuovi regolamenti interni dei comitati endoconsiliari Comitato Remunerazione, Comitato Rischi e Comitato Nomine;
- nel mese di febbraio il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'aggiornamento del Piano Strategico 2016-2020, che ha rivisto le priorità strategiche per il quadriennio;
- nel mese di marzo l'Assemblea degli azionisti di Banca Carige ha nominato il Collegio Sindacale per il triennio 2017-2019 e ha determinato i relativi compensi. E' stata confermata la nomina di n. 2 consiglieri di amministrazione già cooptati nell'ottobre 2016 e nel febbraio 2017;
- nel mese di giugno sono state deliberate azioni dirette alla definizione di un nuovo assetto di governance. In particolare:
 - è stato cooptato e nominato il nuovo Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca, Paolo Fiorentino a seguito della revoca delle deleghe a suo tempo conferite a Guido Bastianini;
 - sono stati cooptati n. 3 nuovi Consiglieri di Amministrazione in sostituzione di altrettanti dimessisi dall'incarico;
 - è stata ridefinita, anche alla luce delle predette nomine, la composizione del Comitato Esecutivo, del Comitato Rischi e del Comitato Remunerazione.
- sempre nel mese di giugno la Capogruppo ha partecipato alla raccolta di dati ai fini del benchmarking retributivo condotto dall'Autorità Bancaria Europea, in 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;

- nel mese di luglio:
 - è stato cooptato n. 1 nuovo Consigliere di Amministrazione, in sostituzione di altro Consigliere in precedenza dimessosi, con conseguente ulteriore ridefinizione della composizione del Comitato Remunerazione;
 - il Consiglio di Amministrazione ha approvato le macro aree di azione volte al rafforzamento patrimoniale, tra cui un'operazione di aumento di capitale da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea straordinaria dei soci, la cessioni di asset di pregio e le linee guida nella strategia di gestione degli NPE (Non Performing Exposure) e le connesse prospettive Linee Guida di strategia retributiva per l'anno 2018 per il personale addetto alle attività di NPE;
 - è stata costituita la società Carige REOCO S.p.A., che opera in ambito Real Estate con l'obiettivo di cedere asset di pronta valorizzazione;
- il mese di settembre ha segnato un punto significativo nel processo di rilancio del Gruppo con l'approvazione del Nuovo Piano industriale 2017-2020 "Transformation Program Carige" nonché, successivamente all'autorizzazione della Banca Centrale Europea, l'approvazione da parte dell'Assemblea straordinaria dei soci dell'operazione di aumento del capitale sociale e l'avvio dell'operazione di LME deliberata dal Consiglio di Amministrazione. Inoltre nello stesso mese è stata attivata l'Unità NPE, nuova area dedicata alla gestione dei Non Performing Exposures;
- nel mese di novembre è stato lanciato, a seguito dell'ottenimento delle relative autorizzazioni da parte della Consob, un aumento di capitale in opzione per un importo massimo di € 500mln, oltre a una tranche con esclusione del diritto di opzione di € 60 mln riservata agli investitori partecipanti alla distinta operazione di LME.;
- nel mese di dicembre si sono realizzate alcune importanti operazioni che rappresentano un importante traguardo nel contesto del piano di rafforzamento patrimoniale e di contenimento dei costi della Banca, confermando l'efficacia delle scelte strategiche e la capacità di execution del management. Più in particolare:
 - si è concluso con successo l'aumento di capitale (inclusa la tranche riservata agli investitori partecipanti all'operazione di LME) per un importo complessivo che ha superato € 544 mln sopra il target BCE di Euro € 500 mln per fine 2017, che si inserisce nell'ambito del piano di rafforzamento patrimoniale da oltre Euro 1 miliardo annunciato a metà settembre. Si è inoltre perfezionato il regolamento dell'operazione LME che era stato subordinato al buon fine dell'aumento di capitale. A seguito dell'aumento di capitale gli azionisti "core" hanno confermato ed in alcuni casi incrementato la propria quota di partecipazione al Capitale Sociale e sono entrati a far parte della compagine sociale altri primari investitori istituzionali;
 - è stato raggiunto un accordo con le rappresentanze nazionali ed aziendali delle Organizzazioni Sindacali in merito alle modalità di gestione delle ricadute del Piano industriale 2017-2020. L'accordo siglato prevede in primo luogo l'attivazione del Fondo di Solidarietà di settore per 490 uscite volontarie, che, unitamente alla conferma dei pensionamenti incentivati, consentono di gestire i previsti esuberanti di personale. Sono state, inoltre, concordate importanti azioni di contenimento del costo del lavoro che consentono di rispettare gli obiettivi previsti dal Piano, pur limitando al massimo l'impatto sociale;
 - è stata perfezionata con Credito Fondiario S.p.A., operatore specializzato nel settore degli

investimenti e servicing di portafogli NPL, una operazione per la cessione pro-soluto di un portafoglio NPL, che consentirà di proseguire nel programma di de-risking incluso nel Piano Industriale, che prevede di raggiungere un totale stock di credito deteriorato pari a circa € 3,1 miliardi entro il 2020;

- è stato siglato con Credito Fondiario anche un accordo vincolante per la cessione del ramo d'azienda relativo alla piattaforma NPL unitamente alla sottoscrizione di un contratto di servicing pluriennale. L'operazione, che avrà effetti più positivi rispetto a quanto previsto nel Piano Industriale, è finalizzata al miglioramento delle performance di recupero crediti e garantirà un innalzamento degli standard qualitativi allineandoli alle best practice di mercato. Il closing dell'operazione, previsto entro il primo semestre 2018, è soggetto all'approvazione delle Autorità regolamentari;
- è stato sottoscritto con la controparte Chenavari Investment Managers il contratto di cessione della partecipazione di controllo dell'80,1% in Creditis Servizi Finanziari S.p.A.. Anche in questo caso il closing della transazione è previsto entro il primo semestre 2018 ed è soggetto all'approvazione delle Autorità regolamentari;

- nell'anno si è realizzato un ricambio manageriale nelle prime linee di diretto riporto all'Amministratore Delegato (General Counsel, CFO, Responsabile Unità NPE, COO) e vi sono stati avvicendamenti tra manager in posizione di responsabilità, anche a seguito ad uscite anticipate dal servizio (area manager, ICT, Private);
- a causa dell'andamento negativo del Gruppo, non sono stati attivati i sistemi incentivanti descritti nelle Politiche 2017;
- sono stati realizzati interventi retributivi con finalità di retention che hanno riguardato in prevalenza le figure dei Private Bankers, nonché figure di Professional di sede e di rete, attraverso strumenti quali specifici patti di non concorrenza, patti di durata e patti di prolungamento del preavviso, rispondenti soprattutto a logiche di protezione dell'avviamento commerciale e della Clientela;
- si è proceduto alla programmata cessazione dal servizio anticipata e incentivata e/o alla modifica di inquadramento per un bacino target di Dirigenti, di cui n. 8 appartenenti al Perimetro del Personale più Rilevante. Le modalità di attribuzione e corresponsione dei pagamenti di fine rapporto risultano in linea col complessivo quadro normativo di riferimento interno ed esterno e sono stati deliberati in base a quanto previsto dai vigenti poteri delegati. L'erogazione risponde a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale, anche in relazione a quanto previsto dal Piano Industriale "Transformation Program Carige 2017-2020".

La presente Sezione, articolata in due parti, contiene:

- una prima parte un'informativa sulle modalità (processi e controlli) con cui le Politiche sono state attuate nel Gruppo Banca Carige nel corso del 2017; tale informativa è seguita da una relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2017 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 2017 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.

1. PROCESSO DECISIONALE E DI CONTROLLO ATTUATO

Il processo delle Politiche 2017 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 21 febbraio 2017, ha esaminato e approvato, su proposta del Comitato Remunerazione, il documento "Relazione sulla Remunerazione" contenente in allegato il documento "Criteri e limiti per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica", (i documenti sono redatti ai sensi degli artt. 114-bis e 123-ter del TUF, nonché della vigente normativa di vigilanza). I documenti hanno definito le nuove Politiche di Remunerazione del Gruppo che hanno trovato applicazione nell'esercizio 2017.

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 28 marzo 2017.

Ciascuna Banca/Società del Gruppo ha provveduto, attraverso i propri Organi competenti, al recepimento integrale delle Politiche 2017.

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.

Ai lavori del Comitato può partecipare il Presidente del Collegio Sindacale e, su sua indicazione, i componenti dello stesso. Il Presidente ha facoltà di invitare alle riunioni del Comitato altri esponenti e responsabili delle funzioni aziendali nonché consulenti esterni purché non in conflitto con gli argomenti posti all'ordine del

giorno concernenti le politiche di remunerazione. Su invito del Presidente del Comitato, il responsabile della funzione di controllo dei rischi (CRO) partecipa con funzioni consultive alle sedute del Comitato in cui sono esaminati i sistemi d'incentivazione, al fine di assicurare la coerenza delle politiche di remunerazione e incentivazione con la gestione da parte della Banca dei suoi profili di rischio, capitale e liquidità.

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

Nel corso dell'Esercizio il Comitato Remunerazione si è riunito 12 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 2017 non è stato pianificato in via anticipata.

Con riferimento all'esercizio 2018, 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 nell'inerente paragrafo 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 31/3/2017;
- esaminando il report delle attività di verifica, svolte dalla funzione di revisione interna ai sensi di quanto previsto dalla vigente normativa di vigilanza, in merito alle modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo;
- nella determinazione dei compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Società del Gruppo;
- nell'ambito del processo di individuazione del Personale Più Rilevante del Gruppo e del Processo di delega ad organi inferiori al Consiglio di Amministrazione dei poteri in materia di Remunerazione relativamente al suddetto Personale;
- in occasione della determinazione dei compensi da corrispondere al Personale più Rilevante nei diversi casi di assunzione, adeguamenti retributivi, risoluzione del rapporto di lavoro;
- per la proposta di Linee Guida di Strategia Retributiva da attuarsi nel 2018 per il Personale addetto all'unità NPE;
- con riferimento all'informativa circa i pagamenti di fine rapporto per i Dirigenti con cui si è raggiunta una intesa sulla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

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. Inoltre Nella predisposizione delle Politiche 2017, Banca Carige – in qualità di Capogruppo – non si è avvalsa di consulenti esterni.

Il Regolamento del Comitato Remunerazione prevede che, nel rispetto degli obblighi di riservatezza connessi allo svolgimento del proprio incarico, tutti i componenti sono tenuti a mantenere stretto riserbo ed a non divulgare i documenti e le informazioni di cui vengano a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Si riporta di seguito la tabella riepilogativa delle percentuali di partecipazione degli esponenti del Comitato Remunerazione alle riunioni tenutesi nel corso del 2017.

Componente	Carica	Num. riunioni	Presenze	%
Giulio Gallazzi	Presidente *	12	12	100%
Luisa Marina Pasotti	Membro **	4	4	100%
Iliaria Queirola	Membro **	4	4	100%

* in precedenza Membro del Comitato Remunerazione

** dall'11/7/2017

Componente	Carica	Num. riunioni	Presenze	%
Elisabetta Rubini	Presidente *	4	4	100%
Maurizia Squinzi	Membro *	4	4	100%
Giuseppe Pericu	Membro **	4	4	100%
Massimo Pezzolo	Membro ***	4	4	100%

* fino al 18/5/2017

** dal 13/6/2017 all'11/7/2017

*** dal 30/5/2017 all'11/7/2017

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 21 febbraio 2017.

Per l'anno 2017 nel perimetro del Personale più rilevante di Gruppo si sono avvicendate n. 84 risorse, (inclusi gli amministratori non esecutivi) così distribuiti:

Categorie di Personale	Reg. UE 604/2014	Num. soggetti
Amministratori	Art. 3 parag. 2	32
Amministratori Delegati e Direttori Generali ("Top Manager")	Art. 3 parag. 1-3	5
Altro Personale Più Rilevante ("Top e Senior Manager")	Art. 3 parag. 3 e da 5 a 15	35
Controller	Art. 3 parag. 4-7	10
Altre categorie in applicazione dei criteri quantitativi ("Senior Manager")	Art. 4 parag. 1-2-3	2
Totali		84

3. INFORMAZIONE SULLE REMUNERAZIONI

Il Personale del Gruppo Carige è stato destinatario nel 2017 di una remunerazione suddivisa nelle componenti fissa e variabile qui di seguito descritte.

3.1 Remunerazione Fissa

La componente fissa erogata nel 2017 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. Si specifica che le funzioni aziendali di controllo di Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari sono assegnatarie di tale indennità;
- 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 aggiuntivi 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 Dirigenti e i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è stata 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 è stata 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.

3.2 Remunerazione Variabile

Tra le componenti della remunerazione variabile erogata nel 2017 si segnalano, per il Personale dipendente:

- la corresponsione di welcome bonus collegati all'assunzione di figure apicali;
- premi in natura per iniziative collegate a contest commerciali e campagne di marketing;
- erogazioni premiali di piccolo importo, riservate al personale non rilevante per importi non superiori al 5% della Retribuzione Annuale Lorda dei beneficiari.

3.3 Rapporti tra componenti fisse e variabili

Per l'anno 2017 il rapporto tra la componente variabile e quella fissa del Personale non ha superato i limiti previsti dalle Politiche 2017 ovvero il 100%, compreso il Personale più Rilevante del Gruppo (limite che scende al 30% per i Controller).

La mancata attivazione del sistema di incentivazione per l'anno 2017 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.

3.4 Remunerazione dei componenti gli organi sociali

Le Politiche 2017 non hanno previsto per gli Amministratori piani di incentivazione o componenti di remunerazione variabile basati sulle performance aziendali.

Le Politiche 2017 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 della Capogruppo ha deliberato in merito ai compensi del Collegio Sindacale, determinandoli per l'intera durata del mandato dei Sindaci.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha inoltre tempo per tempo assunto deliberazioni in merito alla remunerazione di Amministratori e Sindaci delle Società del Gruppo.

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 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/Società controllate del Gruppo si fa presente quanto segue:

- le Assemblee dei soci di Banca Cesare Ponti S.p.A., Creditis Servizi Finanziari S.p.A., Carige REOCO S.p.A., Carige Covered Bond S.r.l. e Lanterna Finance S.r.l. hanno nominato il Consiglio di Amministrazione, determinandone i relativi compensi e la misura del rimborso spese); l'Assemblea di Carige REOCO S.p.A. ha inoltre nominato il Collegio Sindacale, determinandone anche in questo caso i compensi e la misura del rimborso spese;
- i Consigli di Amministrazione di Banca Cesare Ponti S.p.A., Creditis Servizi Finanziari S.p.A. e Carige REOCO S.p.A. hanno determinato²⁰ gli ulteriori compensi per gli Amministratori investiti di particolare cariche.

²⁰ ai sensi dell'art. 2389, comma 3 Cod. Civ. di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle Società quotate nonché di quanto previsto dall'art. 23 dello Statuto Sociale.

3.4.1 Remunerazione dell'Amministratore Delegato della Capogruppo

In data 9 giugno 2017 il Consiglio di Amministrazione di Banca Carige ha deliberato a maggioranza la revoca delle deleghe a suo tempo conferite a Guido Bastianini nella sua qualità di Amministratore Delegato. In data 13 giugno Il Consiglio ha inoltre deliberato di procedere nei modi più opportuni alla risoluzione del contratto di lavoro con Guido Bastianini. Quest'ultimo in data 8 settembre 2017, ha rassegnato le proprie dimissioni come Consigliere di Amministrazione, motivate dal fatto che non sussistevano più le condizioni per svolgere l'incarico.

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Carige S.p.A. ha individuato Paolo Fiorentino quale nuovo Direttore Generale e Amministratore Delegato, in conformità all'art. 27 dello Statuto sociale.

L'Amministratore Delegato di Banca Carige S.p.A, in carica con decorrenza 21 giugno 2017, ai sensi della vigente normativa in materia è stato individuato come esponente del Personale più Rilevante.

Il trattamento dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale 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 trattamento economico e retributivo come Dirigente prevede la corresponsione di una remunerazione annua fissa e la possibilità di 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. Il pacchetto retributivo prevede inoltre benefit (ad es. copertura sanitaria, previdenza complementare e alloggio, auto).

Limitatamente al primo anno di servizio è stato prevista la corresponsione di un Compenso di ingresso ("Welcome Bonus") da erogarsi in 4 tranches trimestrali, a condizione che alle date di pagamento la Banca rispetti i requisiti prudenziali posti dalla disciplina di Vigilanza emanata dalla Banca d'Italia e/o dagli Organi di Vigilanza europei.

Paolo Fiorentino 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, nonché per le cariche ricoperte in Società del Gruppo.

Per l'Amministratore Delegato non sono previste clausole particolari di retention e/o che prevedano il pagamento di indennità per la cessazione del rapporto di lavoro.

Si ricorda infine che nell'ambito dell'operazione di aumento di Capitale conclusa positivamente nel mese di Dicembre, il Sig. Fiorentino, come risulta dalle comunicazioni di Internal Dealing (cfr. Modello di notifica e di comunicazione al pubblico delle operazioni effettuate da persone che esercitano funzioni di amministrazione, di controllo o di direzione e da persone a loro strettamente associate, pubblicato sul sito internet della Banca) ha acquisito 500 mila diritti di opzione che ha esercitato, investendo € 300 mila nella sottoscrizione di 30 milioni di azioni.

3.5 Interventi retributivi nell'anno 2017 per il personale dipendente

I principali interventi del 2017 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 di Personale Più Rilevante che risultavano scostate negativamente per più del 20% circa rispetto al benchmark retributivo di riferimento (Indagine retributiva ABI-HAY);
- 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, Professional di Sede), 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;
- ridurre la retribuzione di Personale Dirigente, con assegnazione o meno alla categoria dei Quadri Direttivi, e l'adibizione a mansioni in deroga, a fronte di valutazioni tali per cui la professionalità è stata ritenuta, sotto diversi profili, non adeguatamente idonea a supportare la realizzazione degli obiettivi di Piano Industriale, o risultanti "fuori ruolo" e/o percepenti una retribuzione superiore al benchmark retributivo relativo alla loro posizione.

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

Nel corso del 2017 si sono verificate n. 8 cessazioni di personale dipendente nell'ambito del Perimetro del Personale Più Rilevante di cui n.6 tra il Personale Più Rilevante della Capogruppo e n. 2 presso Società Controllate.

Si è trattato di n. 1 dimissioni, n. 5 cessazioni anticipate dal rapporto di lavoro e n. 2 licenziamenti per giusta causa.

Nel caso della cessazione di n. 5 risorse appartenenti al Personale Più Rilevante la Banca 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".

Si ricorda inoltre, come già evidenziato in premessa, che si è proceduto alla programmata cessazione dal servizio anticipata e incentivata e/o alla modifica di inquadramento per un bacino target di n. 19 Dirigenti, di cui n. 8 appartenenti al Perimetro del Personale Più Rilevante (di cui n. 3 già cessati nel 2017 e ricompresi nelle sopra citate 8 risorse). Anche in tal caso le modalità di attribuzione e corresponsione dei pagamenti di fine rapporto risultano in linea col complessivo quadro normativo di riferimento interno ed esterno e sono stati deliberati in base a quanto previsto dai vigenti poteri delegati. L'erogazione risponde a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale, anche in relazione a quanto previsto dal Piano Industriale "Transformation Program Carige 2017-2020".

Nel Gruppo Banca Carige risulta in essere a fine 2017 una sola pattuizione di Golden Parachute redatta in conformità alle regole approvate dall'Assemblea dei Soci 2017 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 2017 sono stati corrisposti "welcome bonus" collegati all'assunzione a n. 5 risorse appartenenti al Personale più Rilevante delle Banche del Gruppo.

SEZIONE II

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 per aree di business

Codice ABI della banca / Gruppo Bancario **6175**
 Denominazione banca / Gruppo Bancario **GRUPPO BANCA CARIGE**
 Periodo di Riferimento **2017**

	Linee di attività					Totale
	Componenti dell'organo di Amministrazione (1)	Investment Banking (2)	Retail banking (3)	Altre Funzioni aziendali	Funzioni aziendali di controllo	
Numero di persone	35	5	18	17	9	84
Remunerazione totale (in €) (4)	3.649.741,62	905.922,31	2.430.929,40	2.226.166,68	1.002.958,38	10.215.718,39
di cui: remunerazione variabile totale (in €) (5)	260.000,00	94.444,46	253.333,32	53.861,14	-	661.638,92

(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) Fisso+Variabile+Benefit.

(5) Somme corrisposte a titolo 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

2017

		Categoria di Personale			
		Componenti dell'organo di Amministrazione (1)	Alta Dirigenza	Altro Personale Più Rilevante (2)	Totale
Sub	Numero di persone	35	16	33	84
i)	Remunerazione fissa totale (in €)	3.389.741,62	2.439.798,68	3.724.539,17	9.554.079,47
i)	Numero di beneficiari	35	16	33	84
i)	Remunerazione variabile totale (in €)	260.000,00	398.305,56	3.333,36	661.638,92
i)	Numero di beneficiari	2	2	1	5
ii)	di cui: variabile in contanti	260.000,00	398.305,56	3.333,36	661.638,92
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)	260.000,00	398.305,56	3.333,36	661.638,92
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.

Politiche di Remunerazione**Obblighi di informativa al pubblico ex art. 450 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****2017**

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 lettera j): 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 2017

Membri Organo di Amministrazione Carige	Remunerazione complessiva (1)
Presidente Cda Banca Carige - TESAURO Giuseppe	570.500,00
Vice Presidente Cda Banca Carige - MALACALZA Vittorio	209.250,00
Amministratore Delegato Banca Carige - FIORENTINO Paolo	723.115,93 (2)
Consigliere - ARMELLA Sara	103.616,15
Consigliere - BALZANI Francesca	55.714,93
Consigliere - CHECCONI Remo Angelo	97.250,02
Consigliere - FENOGLIO Giacomo	19.666,68
Consigliere - GALLAZZI Giulio	93.260,09
Consigliere - LUNARDI Stefano	64.043,56
Consigliere - PASOTTI Luisa Marina	34.508,05
Consigliere - PASQUALE Luciano	106.540,01
Consigliere - PERICU Giuseppe	72.869,37
Consigliere - PEZZOLO Massimo	60.056,75
Consigliere - QUEIROLO Ilaria	34.798,37
Consigliere - VENUTI Lucia	77.718,79
Amministratore Delegato Banca Carige - BASTIANINI Guido (cessato)	392.221,39
Consigliere - CALABI Claudio (cessato)	67.773,39
Consigliere - GIRDINIO Paola (cessato)	29.352,78
Consigliere - MOCCHI Alberto (cessato)	58.428,64
Consigliere - RUBINI Elisabetta (cessato)	43.804,85
Consigliere - SQUINZI Maurizia (cessato)	45.800,01

(1) La remunerazione indicata comprende le quote riferite alla partecipazione ai Consigli di Amministrazione di Società del Gruppo. Eventuali minime differenze di esposizione dei valori tra diverse tabelle derivano dall'utilizzo di modalità di arrotondamento connesse alla rappresentazione dei dati (es. dati puntuali o dati in migliaia di Euro).

(2) Percepito in qualità di Direttore Generale. Comprensivo di erogazione pro-quota di Welcome Bonus.

Altre Banche del Gruppo	Remunerazione complessiva (1)
Presidente Cda Banca del Monte di Lucca - LAZZARINI Carlo (2)	40.800,00
Vice Presidente Cda Banca del Monte di Lucca - CUOCOLO Lorenzo	41.316,69
Direttore Generale Banca del Monte di Lucca - PIETRINI Federico	97.892,37
Consigliere Banca del Monte di Lucca - MARCHI Marco	20.800,00
Consigliere Banca del Monte di Lucca - PANI Roberto	20.800,00
Presidente Cda Banca Cesare Ponti - PONTI Cesare	283.178,54
Direttore Generale Banca Cesare Ponti - PICCOLO Daniele (cessato)	206.308,81

(1) La remunerazione indicata comprende le quote riferite alla partecipazione ai Consigli di Amministrazione di Società del Gruppo. Eventuali minime differenze di esposizione dei valori tra diverse tabelle derivano dall'utilizzo di modalità di arrotondamento connesse alla rappresentazione dei dati (es. dati puntuali o dati in migliaia di Euro).

(2) Trattasi di omonimo del Presidente del Collegio Sindacale della Capogruppo.

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

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

SOGGETTO		DESCRIZIONE CARICA		COMPENSI (in migliaia di euro)								
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity						Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	

1) Consiglio di Amministrazione in carica al 31/12/2017:

Giuseppe Tesaro	Presidente	1/1 - 31/12	*	500	(1)							
	Consigliere	1/1 - 31/12	*	70								
				<i>di cui, medaglie:</i>	8,0							
				<i>rimborsi spese:</i>	27,0							
Compensi nella società che redige il bilancio				570	0					570		
Compensi da controllate e collegate										0		
TOTALE				570	0					570		

Vittorio Malacalza	Vice Presidente	1/1 - 31/12	*	150								
	Consigliere	1/1 - 31/12	*	59								
				<i>di cui, medaglie:</i>	7							
				<i>rimborsi spese:</i>	17,0							
Compensi nella società che redige il bilancio				209	0					209		
Compensi da controllate e collegate										0		
TOTALE				209	0					209		

Paolo Fiorentino	Consigliere	21/6 - 31/12	*							
	Amministratore Delegato e Membro Comitato Esecutivo	21/6 - 31/12								
Compensi nella società che redige il bilancio				706	(2)			17		723
Compensi da controllate e collegate				0	(3)					0
TOTALE				706				17		723

Sara Armella	Consigliere	1/1 - 31/12	*	59						
				<i>di cui, medaglie:</i>	7					
				<i>rimborsi spese:</i>	17,0					
	Presidente e membro Comitato Esecutivo	1/1 - 31/12	*	37						
		Presidente dal 13/6								
				<i>di cui, medaglie</i>	4					
				<i>rimborsi spese:</i>	15					
Compensi nella società che redige il bilancio				59		37				96
Compensi da controllate e collegate				7	(4)					7
TOTALE				66		37				103

Francesca Balzani	Consigliere	22/6 - 31/12	*	39						
				<i>di cui, medaglie:</i>	3,5					
				<i>rimborsi spese:</i>	16,0					
	Membro Comitato Rischi	11/7 - 31/12	*	9						
				<i>di cui, rimborsi spese:</i>	5					
Compensi nella società che redige il bilancio				39		9				48
Compensi da controllate e collegate				7	(5)					7
TOTALE				46						55

Remo Angelo Checconi	Consigliere	1/1 - 31/12	*	61 <i>di cui, medaglie: 8,5</i> <i>rimborsi spese: 17,5</i>						
	Membro Comitato Esecutivo	1/1 - 31/12	*	36 <i>di cui, medaglie 4</i> <i>rimborsi spese: 15</i>						
Compensi nella società che redige il bilancio				61	36				97	
Compensi da controllate e collegate									0	
TOTALE				61	36				97	

Giacomo Fenoglio	Consigliere	13/9 - 31/12	*	20 <i>di cui, medaglie: 3,0</i> <i>rimborsi spese: 7,0</i>						
Compensi nella società che redige il bilancio				20	0				20	
Compensi da controllate e collegate									0	
TOTALE				20	0				20	

Giulio Gallazzi	Consigliere	1/1 - 31/12	*	70 <i>di cui, medaglie: 8,0</i> <i>rimborsi spese: 27,0</i>						
	Presidente e Membro Comitato Rischi	30/5 - 31/12	*	13 <i>di cui, rimborsi spese: 7</i>						
	Presidente e Membro Comitato Remunerazione	1/1 - 31/12	*	10 <i>di cui, rimborsi spese: 5</i>						
Compensi nella società che redige il bilancio				70	23				93	
Compensi da controllate e collegate									0	
TOTALE				70	23				93	

Stefano Lunardi	Consigliere	23/6 - 31/12	*	34 <i>di cui, medaglie:</i> 4,0 <i>rimborsi spese:</i> 10,0						
	Membro Comitato Rischi	23/6 - 31/12	*	12 <i>di cui, rimborsi spese:</i>	7					
	Presidente Collegio Sindacale	1/1 - 28/3		30 <i>di cui, medaglie:</i> 2,5 <i>rimborsi spese:</i> 5,5						
Compensi nella società che redige il bilancio				64	12				76	
Compensi da controllate e collegate				31	(6)				31	
TOTALE				95	12				107	

Luisa Marina Pasotti	Consigliere	11/7 - 31/12	*	30 <i>di cui, medaglie:</i> 4,0 <i>rimborsi spese:</i> 11,5						
	Membro Comitato Remunerazione	11/7 - 31/12	*	4 <i>di cui, rimborsi spese:</i>	2					
Compensi nella società che redige il bilancio				30	4				34	
Compensi da controllate e collegate									0	
TOTALE				30	4				34	

Luciano Pasquale	Consigliere	1/1 - 31/12	*	61 <i>di cui, medaglie:</i> 8,0 <i>di cui, rimborsi spese:</i> 18						
	Membro Comitato Esecutivo	13/6 - 31/12	*	20 <i>di cui, medaglie:</i> 2,5 <i>di cui, rimborsi spese:</i> 8						
Compensi nella società che redige il bilancio				61	20					81
Compensi da controllate e collegate				45	(7)					45
TOTALE				106	20					126

Giuseppe Pericu	Consigliere	1/1 - 31/12	*	60 <i>di cui, medaglie:</i> 7,5 <i>di cui rimborsi spese:</i> 17,5						
	Presidente Comitato Nomine	1/1 - 31/12	*	8 <i>di cui rimborsi spese:</i> 5						
	Membro Comitato Rischi	13/6 - 11/7	*	3 <i>di cui, rimborsi spese:</i> 1,5						
	Membro Comitato Remunerazione	13/6 - 11/7	*	2 <i>di cui, rimborsi spese:</i> 0,5						
Compensi nella società che redige il bilancio				60	13					73
Compensi da controllate e collegate										0
TOTALE				60	13					73

Massimo Pezzolo	Consigliere	10/2 - 31/12	*	53 <i>di cui, medaqlie: 7,0</i> <i>rimborsi spese: 15,5</i>								
	Membro Comitato Nomine	9/6 - 31/12	*	5 <i>di cui, rimborsi spese: 3</i>								
	Membro Comitato Remunerazione	30/5 - 11/7	*	2 <i>di cui, rimborsi spese: 1</i>								
Compensi nella società che redige il bilancio				53	7						60	
Compensi da controllate e collegate				0,5	(8)						0	
TOTALE				53,5	7						60,5	

Ilaria Queirolo	Consigliere	1/7 - 31/12	*	31 <i>di cui, medaalie: 4,0</i> <i>rimborsi spese: 9,0</i>								
	Membro Comitato Remunerazione	11/7 - 31/12	*	4 <i>di cui, rimborsi spese: 2</i>								
	Compensi nella società che redige il bilancio				31	4						35
Compensi da controllate e collegate											0	
TOTALE				31	4						35	

Lucia Venuti	Consigliere	1/1 - 31/12	*	68 <i>di cui, medaglie: 7,0</i> <i>rimborso spese: 26,0</i>					
	Membro Comitato Rischi	13/6 - 21/6	*	1 <i>di cui, rimborso spese: 0,5</i>					
	Membro Comitato Nomine	1/1 - 31/12	*	9 <i>di cui, rimborso spese: 5</i>					
Compensi nella società che redige il bilancio				68	10				78
Compensi da controllate e collegate									0
TOTALE				68	10				78

2) Consiglieri di Amministrazione cessati durante l'esercizio 2017

Guido Bastianini	Consigliere	1/1 - 8/9							
	Amministratore Delegato e Membro Comitato Esecutivo	1/1 - 9/6		<i>di cui, medaglie:</i> <i>rimborso spese:</i>					
Compensi nella società che redige il bilancio				375	(9)	0			17
Compensi da controllate e collegate				0	(10)				0
TOTALE				375	(9)	0			17

Claudio Calabi	Consigliere	1/1 - 12/6	32						
			di cui, medaglie:	3,5					
			rimborsi spese:	12,5					
	Presidente e Membro Comitato Esecutivo	1/1 - 12/6	22						
			di cui, medaglie	2					
			rimborsi spese:	12,5					
Compensi nella società che redige il bilancio			32	22				54	
Compensi da controllate e collegate			14	(11)				14	
TOTALE			46	22				68	

Paola Girdinio	Consigliere	1/1 - 7/6	26						
			di cui, medaglie	3					
			di cui, rimborsi spese:	7,5					
	Membro Comitato Nomine	1/1 - 7/6	3						
			di cui, rimborsi spese:	2					
Compensi nella società che redige il bilancio			26	4				30	
Compensi da controllate e collegate								0	
TOTALE			26	4				30	

Alberto Mocchi	Consigliere	1/1 - 12/6	31 <i>di cui, medaglie:</i> 3,5 <i>rimborsi spese:</i> 12,5						
	Membro Comitato Rischi	1/1 - 12/6	10 <i>di cui, rimborsi spese:</i> 5,5						
Compensi nella società che redige il bilancio			31	10				41	
Compensi da controllate e collegate			17	(12)				17	
TOTALE			48	10				58	

Elisabetta Rubini	Consigliere	1/1 - 17/5	26 <i>di cui, medaglie:</i> 2,5 <i>rimborsi spese:</i> 10,5						
	Membro Comitato Rischi	1/1 - 17/5	8 <i>di cui, rimborsi spese:</i> 4,5						
	Presidente e Membro Comitato Remuneraz.	1/1 - 17/5	4 <i>di cui, rimborsi spese:</i> 2						
Compensi nella società che redige il bilancio			26	12				38	
Compensi da controllate e collegate			6	(13)				6	
TOTALE			32	12				44	

Maurizia Squinzi	Consigliere	1/1 - 12/6	32 <i>di cui,</i> <i>medaglia:</i> 3,5 <i>rimborsi spese:</i> 12,5						
	Presidente e Membro Comitato Rischi	1/1 - 12/6	9 <i>di cui, rimborsi spese:</i> 5,5						
	Membro Comitato Remunerazione	1/1 - 12/6	5 <i>di cui, rimborsi spese:</i> 2,5						
Compensi nella società che redige il bilancio			32	14				46	
Compensi da controllate e collegate								0	
TOTALE			32	14				46	

3) Collegio Sindacale:

Carlo Lazzarini	Presidente Collegio Sindacale	28/3 - 31/12	**	100 <i>di cui,</i> <i>medaglia:</i> 9,0 <i>rimborsi spese:</i> 22,5					
Compensi nella società che redige il bilancio				100				100	
Compensi da controllate e collegate				14	(14)			14	
TOTALE				114				114	

Maddalena Costa	Sindaco Effettivo	1/1 - 31/12	**	93 <i>di cui,</i> <i>medaglia:</i> 11,0 <i>rimborsi spese:</i> 22,0					
Compensi nella società che redige il bilancio				93				93	
Compensi da controllate e collegate				17	(15)			17	
TOTALE				110				110	

6. Di cui:

- Euro 6 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 2/8 al 31/12 /2017
- Euro 12 mila (oltre ad Euro 2,5 mila riversati alla CARIGE S.p.A.) per la carica di Vice Presidente della Banca Cesare Ponti S.p.A. dal 13/7 al 31/12 /2017
- Euro 7,5 mila per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Banca Cesare Ponti S.p.A. dall'1/1 al 23/6/2017
- Euro 4,5 mila per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Creditis Servizi Finanziari S.p.A. dall'1/1 al 23/6/2017
- Euro 1 mila per la carica di Sindaco effettivo del Centro Fiduciario CF S.p.A. dall'1/1 al 23/6/2017

7. Di cui:

- Euro 27 mila per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Creditis Servizi Finanziari S.p.A. (oltre ad Euro 4 mila riversati alla CARIGE S.p.A.) dal 22/3 al 31/12/2017
- Euro 18 mila per la carica di Vice Presidente della Autostrada dei Fiori S.p.A. su designazione della Camera di Commercio Riviere di Liguria dall'1/1 al 31/12/2017

8

Per la carica di Consigliere di Amministrazione della Lanterna Consumer S.r.l. dall'1/1 al 27/3/2017

9

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

10

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 11 mila, sono riferiti alla carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Cesare Ponti S.p.A. dall'1/1 al 13/7/2017

11

per la carica di Vice Presidente della Banca Cesare Ponti S.p.A. (oltre ad Euro 2,5 mila riversati alla Capogruppo CARIGE s.p.A.) dall'1/1 al 13/7/2017

12. Di cui:

- Euro 8 mila (oltre ad Euro 2,5 mila riversati alla CARIGE S.p.A.) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca del Monte di Lucca S.p.A. dall'1/1 al 12/7/2017
- Euro 9 mila (oltre ad Euro 2,5 mila riversati alla CARIGE S.p.A.) per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Cesare Ponti S.p.A. dall'1/1 al 13/7/2017

13

Per la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca Cesare Ponti S.p.A. (oltre ad Euro 2 mila riversati alla Capogruppo CARIGE s.p.A.) dall'1/1 al 18/5/2017

14. Di cui

- Euro 7 mila per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Banca Cesare Ponti S.p.A. dal 13/7 al 31/12/2017
- Euro 6,5 mila per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Carige Reoco S.p.A. dal 20/7 al 31/12/2017

15. Di cui

- Euro 2 mila per la carica di Sindaco effettivo del Centro Fiduciario CF S.p.A. dall'1/1 al 31/12/2017
- Euro 7,5 mila per la carica di Sindaco effettivo della Creditis Servizi Finanziari S.p.A. dall'1/1 al 31/12/2017
- Euro 2,5 mila per la carica di Sindaco effettivo della Carige Covered Bond S.r.l. dall'1/1 al 31/12/2017
- Euro 4,5 mila per la carica di Sindaco effettivo della Carige Reoco S.p.A. dal 20/7 al 31/12/2017

16. Di cui

- Euro 1 mila per la carica di Sindaco effettivo del Centro Fiduciario CF S.p.A. dal 27/7 al 31/12/2017
- Euro 4,5 mila per la carica di Sindaco effettivo della Carige Reoco S.p.A. dal 20/7 al 31/12/2017

17. Di cui

- Euro 10,5 mila per la carica di Sindaco effettivo della Banca Cesare Ponti S.p.A. dall'1/1 al 31/12/2017
- Euro 7,5 mila per la carica di Sindaco effettivo della Creditis Servizi Finanziari S.p.A. dall'1/1 al 31/12/2017

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

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

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	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 e	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (in migliaia di euro)	Fair value (in migliaia di euro)
		(1)											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(III) Totale													

(1) Nel corso del 2017 non è stato attivato alcun sistema di incentivazione a livello di Gruppo e pertanto nel corso dell'anno non sono stati attribuiti strumenti finanziari ad alcun soggetto destinatario del suddetto sistema.

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

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

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

ALTRI DIRIGENTI STRATEGICI			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2017 (1)	€ -	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			€ -						

(1) Nel corso del 2017 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.	1.450.000	87.000.000	=	88.450.000
FIORENTINO Paolo	Amministratore Delegato	CARIGE S.p.A.	=	30.000.000	=	30.000.000
CHECCONI Remo Angelo	Consigliere	CARIGE S.p.A.	2.208	132.480	=	134.688
GALLAZZI Giulio	Consigliere	CARIGE S.p.A.	=	250.000	=	250.000
LUNARDI Stefano (possesso diretto e indiretto)	Consigliere	CARIGE S.p.A.	17.997	2.159.429	=	2.177.426
PASQUALE Luciano	Consigliere	CARIGE S.p.A.	50.000	1.500.000	=	1.550.000
PASOTTI Luisa Marina (possesso indiretto)	Consigliere	CARIGE S.p.A.	=	80.000	=	80.000
PERICU Giuseppe	Consigliere	CARIGE S.p.A.	12.500	750.000	=	762.500
VENUTI Lucia	Consigliere	CARIGE S.p.A.	8.000	1.222.000	=	1.230.000
STRADA Giancarlo	Sindaco effettivo	CARIGE S.p.A.	46.180	2.770.800	=	2.816.980
MOCCHI Alberto	Consigliere fino al 12/6/2017	CARIGE S.p.A.	500	=	=	500

Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

N. DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
8	CARIGE S.p.A.	21.071	9.326.081	=	9.347.151

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

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

PIANO SHORT TERM INCENTIVE 2018

Definizioni

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

Azioni

Le azioni ordinarie di Banca Carige S.p.A.

Banca

Banca Carige S.p.A., con sede Legale in Genova, Via Cassa di Risparmio, 15, codice fiscale, partita I.V.A. e numero di iscrizione presso il Registro delle Imprese di Genova: 03285880104.

Consiglio di Amministrazione

Il consiglio di amministrazione della Banca.

Comitato Remunerazione

Il Comitato Remunerazione della Banca, costituito in seno al Consiglio di Amministrazione e che supporta quest'ultimo in occasione della definizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione del personale del Gruppo Carige, assicurando la coerenza di tali politiche con gli obiettivi di lungo periodo, nonché il complessivo assetto di governo societario.

Dirigenti con responsabilità strategiche

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

Disposizioni di Vigilanza

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

Gruppo Banca Carige

Fanno parte del Gruppo Banca Carige la capogruppo Banca Carige, Banca del Monte di Lucca S.p.A., Banca Cesare Ponti S.p.A., Carige REOCO S.p.A., Creditis Servizi Finanziari S.p.A., Centro Fiduciario C.F. a altre società accessorie

Personale più Rilevante

Il personale individuato tra le categorie di soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo Carige, ai sensi del Regolamento UE n. 604/2014 e Regolamento UE 861/2016, così come definito dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza.

Phantom/unit share (o azioni virtuali)

Gli strumenti finanziari "virtuali" (gratuiti, personali e non trasferibili inter vivos) che attribuiscono a ciascun destinatario il diritto all'erogazione a scadenza di una somma di denaro corrispondente al valore dell'Azione determinato, alla data di erogazione della stessa.

Piano

Il presente piano, che prevede l'assegnazione di un bonus sulla base di criteri di performance, su un periodo di breve termine (annuale). Il Piano implica l'attribuzione di un beneficio economico riscuotibile in parte a termine, correlato al percorso di realizzazione programmato per obiettivi strategici del piano industriale e/o all'apprezzamento della quotazione del titolo ed alla condizione di permanenza in servizio.

Politiche di Remunerazione

Documento approvato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci. Sono descritte nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi degli art. 123 ter del tuf e 84-quater del Regolamento emittenti.

Periodo di retention

Regolamento emittenti

Testo Unico della Finanza (TUF)

Vesting Period

Il periodo intercorrente tra il momento in cui si completa il Vesting Period e quello in cui avviene l'erogazione del bonus o di parte di esso.

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

Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58.

Il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al Piano e quello in cui il diritto matura.

Premessa

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 febbraio 2018 ha approvato le Politiche di Remunerazione che verranno sottoposte all'approvazione dell'Assemblea dei soci della Banca del 29 marzo 2018, chiamata ad approvare il bilancio della Banca dell'esercizio 2017.

Nell'ambito delle Politiche di Remunerazione per il 2018 viene prevista la possibilità di attivare un sistema di incentivazione annuale, Piano "Short Term Incentive 2018" (di seguito **Piano STI**).

Nell'ambito delle Politiche di Remunerazione viene prevista la possibilità di attivare un sistema di incentivazione annuale, "Short Term Incentive 2018" (di seguito Piano).

Il Piano comporta la possibilità di riconoscere a favore dei destinatari (generalmente individuati tra il Personale più Rilevante del Gruppo Carige) un compenso variabile, erogato, in doverosa applicazione di quanto prescritto dalla normativa applicabile in tema di remunerazione (e, in particolare, dalle Disposizioni di Vigilanza), in parte in una quota "a pronti" e, per la restante parte, in una quota differita nel tempo, entrambe composte da una parte corrisposta in denaro e da una parte corrisposta attraverso l'attribuzione di un determinato numero di Phantom/unit share (soggette a periodi di retention), di controvalore variabile in funzione dell'andamento relativo dell'azione ordinaria della Banca.

Il piano risulta qualificabile come piani di compenso basato su strumenti finanziari ai sensi dell'art.114-bis, comma 1 del TUF.

A tale riguardo il Piano è da considerarsi "di particolare rilevanza" in quanto rivolti, tra gli altri, all'amministratore delegato della Banca, a soggetti che svolgono funzioni di direzione e a dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo Carige.

Tenuto conto che il Piano non prevede l'assegnazione di titoli, ma, esclusivamente, l'erogazione di un controvalore in denaro collegato all'andamento delle quotazioni azionarie, il presente documento informativo non contiene le informazioni strettamente riconducibili a meccanismi che considerano l'attribuzione di azioni e/o opzioni.

Il presente documento informativo è redatto in conformità a quanto previsto dagli artt. 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti e in particolare in conformità allo schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

1. Soggetti Destinatari

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

Di seguito si riportano i nominativi dei destinatari del Piano rientranti nelle categorie indicate nel paragrafo 1.1 dell'Allegato 3A dello Schema 7 del Regolamento Emittenti.

Qualora nel corso dell'esercizio 2018 si verificassero avvicendamenti nelle figure di seguito indicate, anche il/i soggetto/i eventualmente incaricato/i di subentrare nella/e posizione/i rientrerebbe/rientrerebbero tra i destinatari del Piano, per quanto di propria competenza.

- Paolo Fiorentino, Amministratore Delegato di Banca Carige S.p.a.
- Gianluca Guaitani, Chief Commercial Officer di Banca Carige S.p.a.
- Gabriele Delmonte, Chief Lending Officer di Banca Carige S.p.a.

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

I potenziali destinatari del Piano sono stati individuati nell'ambito della categoria dei soggetti rientranti nel Personale Più Rilevante, ai sensi di quanto definito dal Regolamento delegato UE n. 604 del 4 marzo 2014 nel cui ambito rientrano anche i Dirigenti con responsabilità strategiche.

E' prevista la facoltà agli organi deliberanti di definire bonus target individualizzati per situazioni specifiche (retention, obiettivi sfidanti) per altre categorie di personale.

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

a) Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

L'Amministratore Delegato ricopre altresì il ruolo di Direttore Generale.

Qualora nel corso dell'esercizio 2018 si verificassero avvicendamenti nella figura sopra indicata, anche il soggetto eventualmente incaricato di subentrare nella posizione rientrerebbe tra i destinatari del Piano, per quanto di propria competenza.

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

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

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

Tra i destinatari del Piano non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

Sono stati individuati n. 10 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Dirigenti di Livello 1 di staff o di linea), facenti parte del Personale Più Rilevante, così come individuati al Consiglio di Amministrazione sulla base dell'inerente Regolamento UE n. 604/2014 attuativo della Direttiva UE c.d. "CRD IV" e del Regolamento UE 861/2016 . Qualora nel corso dell'esercizio 2018 si verificassero avvicendamenti nelle figure sopra indicate, anche il/i soggetto/i eventualmente incaricato/i di subentrare nella/e posizione/i rientrerebbe/rientrerebbero tra i destinatari del Piano per quanto di propria competenza.

Il Consiglio di Amministrazione si riserva inoltre la facoltà di valutare l'inserimento di ulteriori Dirigenti con responsabilità strategica in caso, ad esempio, di riorganizzazioni aziendali.

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

cfr. lettera a)

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

La sezione non risulta applicabile

2. Ragioni che motivano l'adozione del piano

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

Con l'adozione del Piano, basato su strumenti finanziari, il Gruppo Carige si prefigge di rafforzare il collegamento tra la remunerazione del Management e la sostenibilità nel tempo dei risultati e degli altri indicatori e recepire le indicazioni e le linee guida in materia emanate dagli organismi internazionali e dalla Banca d'Italia, con particolare riferimento alla previsione che almeno il 50% del premio attribuito ai sensi di tali sistemi incentivanti, debba essere riconosciuto in azioni o strumenti ad esse collegati.

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

Per la componente variabile tale politica prevede anche l'adozione di specifici meccanismi e sistemi di incentivazione orientati sia al raggiungimento degli obiettivi annuali sia al perseguimento di una sana e prudente gestione.

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

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

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

Per l'Amministratore Delegato della Banca il sistema prevede erogazioni esclusivamente in Phantom unit/share.

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

Criteri di definizione dell'orizzonte temporale

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

L'erogazione potenziale del bonus avverrà, in relazione al Personale Più Rilevante, in parte in denaro e/o Phantom/unit share, comunque nell'anno successivo a quello della misurazione della performance per la quota up front e in parte differito per un periodo di tre anni successivi a quello di riferimento. Qualora l'eventuale componente variabile da erogare rappresenti un importo particolarmente elevato, l'orizzonte di differimento sarà almeno di 5 anni.

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

Il Piano prevede meccanismi di accesso (gate) correlati a indicatori di liquidità, patrimonio e redditività corretta per il rischio, coerenti con il Risk Appetite Framework aziendale.

Per una puntuale descrizione si rinvia alle Politiche di Remunerazione, redatte i sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti.

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

l'indicazione dei fattori, anche in termini di performance, e dei criteri utilizzati per individuare le particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi basati su strumenti finanziari;
il modo in cui tali modalità sono state individuate in relazione agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti con responsabilità strategiche, alle altre specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono previsti piani con particolari condizioni, o di collaboratori sia della società quotata sia delle relative società in rapporto di controllo;
le ragioni alla base della scelta degli specifici compensi previsti nei medesimi piani, anche in relazione al raggiungimento degli individuati obiettivi di lungo periodo.

Si rinvia alle Politiche di Remunerazione redatte i sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti.

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

Fattori considerati per decidere l'entità dei compensi

Tengono conto:

- della rilevanza della posizione, in termini di impatto sui risultati di Business e sulla Governance di Gruppo Carige;
- della necessità di trattenere e fidelizzare le risorse strategiche del Gruppo Carige;
- delle disposizioni normative vigenti ivi comprese le politiche remunerative complessive adottate dal Gruppo Carige.

Il numero di Phantom/Unit share assegnate a ciascun destinatario del Piano, successivamente alla verifica del superamento dei cancelli di accesso, verrà determinato sulla base della definizione dei risultati conseguiti da ciascun destinatario dei piani, sulla base delle valutazioni individuali definite a partire dalle evidenze derivanti dagli indicatori di natura qualitativa e/o economico-finanziaria.

Con riferimento alla figura dell'Amministratore Delegato della Banca l'assegnazione del 100% del bonus avviene mediante Phantom/Unit share.

Con riferimento ai restanti soggetti destinatari:

- l'assegnazione del 50% del bonus avviene mediante Phantom/Unit share; della quota parte rappresentata da Phantom/Unit share, il 60% viene attribuito alla data di assegnazione del bonus (up front) - fatto salvo un periodo di retention di 2 anni, il restante 40% attribuito in quote uguali nei tre esercizi successivi previa verifica del mantenimento di adeguati standard reddituali e patrimoniali (fatto salvo un periodo di retention di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita).

Nel caso di importi considerati rilevanti la percentuale di assegnazione alla data del bonus sarà pari al 40% mentre il restante 60% verrà attribuito in quote uguali nei 5 esercizi successivi, previa verifica del mantenimento di adeguati standard reddituali e patrimoniali (fatto salvo un periodo di retention di 1 anno a partire dalla data di maturazione di ciascuna quota differita).

Resta salva la possibilità per la banca di applicare le clausole di malus e claw back, come previsto dalle Politiche di Remunerazione tempo per tempo vigenti.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, 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.

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

Non applicabile

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

Il Piano si basa su strumenti finanziari collegati al valore dell'azione.

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

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

Si specifica che la struttura del piano non è stata condizionata dalla normativa fiscale applicabile o da implicazioni di ordine contabile.

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

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

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

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

Il Consiglio di Amministrazione adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Politica di Remunerazione (ivi compresi i piani di compensi basati su strumenti finanziari) ed è responsabile della sua corretta attuazione.

In data 20 febbraio 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre all'Assemblea dei Soci l'approvazione delle Politiche di Remunerazione che contengono indicazioni circa l'utilizzo di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Il presente Piano, definito nell'ambito delle suddette Politiche di Remunerazione viene sottoposto all'Assemblea dei soci della Banca del 29 marzo 2018 per la relativa approvazione.

L'assemblea stessa è chiamata a deliberare il conferimento del mandato all'organo amministrativo per l'attuazione e la gestione di quanto disposto all'interno del presente Piano.

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

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della gestione del Piano e ha la facoltà di delegare al Personale - che può operare dietro parere del Comitato Remunerazione - alcune attività.

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

Il Piano potrà essere modificato ed integrato in caso di aumenti di capitale della Banca o di altra società del Gruppo Carige, gratuiti o a pagamento ovvero di distribuzioni straordinarie di dividendi o di altri eventi che possano, anche solo potenzialmente, influire sul valore delle Azioni e più in generale sul contenuto economico del Piano.

Eventuali revisioni del Piano vengono definite dal Comitato Remunerazione e sottoposte all'assemblea della Banca per l'approvazione, previo assenso del Consiglio di Amministrazione della Banca.

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

Successivamente all'approvazione da parte dell'assemblea dei Soci della Banca delle Politiche di Remunerazione contenenti indicazioni dell'adozione di un Piano di remunerazione basato su strumenti finanziari, ai fini dell'attuazione di quest'ultimo, il Consiglio di Amministrazione valuta le performance dei soggetti destinatari e propone l'assegnazione del bonus, che sarà erogato in quota parte anche mediante il ricorso a strumenti finanziari.

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

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

Ai fini della definizione della proposta per l'assemblea dei soci della Banca, il Consiglio di Amministrazione ha individuato, sentito il parere del Comitato Remunerazione, gli elementi essenziali delle Politiche di Remunerazione nonché i criteri relativi alla determinazione degli strumenti da assegnare ai dipendenti del Gruppo Carige.

Dal momento che tra i beneficiari di tale Piano vi è anche l'Amministratore Delegato della Banca, lo stesso non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la proposta in oggetto.

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

In data 20 Febbraio 2018, il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato Remunerazione riunitosi in data 2 e 13 Febbraio 2018, ha approvato le Politiche di Remunerazione, contenenti nella Sezione I le nuove politiche di remunerazione, e ha deliberato la proposta relativa agli eventuali Piani da sottoporre

all'assemblea ordinaria dei Soci della Banca, convocata per il 29 marzo 2018 per l'approvazione del bilancio della Banca al 31 dicembre 2017.

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

La sezione non risulta applicabile. Poiché il numero complessivo delle Phantom/unit share deriva dall'entità del bonus target assegnato e dal prezzo medio dell'azione stabilito nel periodo precedente alla data del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati consolidati di Gruppo, non si rende possibile determinare ex-ante il numero complessivo di Phantom/unit share che saranno assegnate e il relativo controvalore.

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

I valori adottati come riferimento ai fini del calcolo del numero di Phantom/unit share spettanti a ciascun destinatario sono definiti come segue:

- il valore iniziale è definito come media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'Azione rilevati nei 30 giorni precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati consolidati del Gruppo Carige.
- il valore finale è definito come media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'Azione rilevati nei 30 giorni precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che approva i risultati consolidati del Gruppo Carige nell'anno di effettiva erogazione del bonus (ovvero la data in cui, trascorso il periodo di vesting e trascorso il periodo di retention il bonus viene effettivamente erogato al destinatario).

Alla data del 20 Febbraio 2018 il valore di Borsa delle Azioni, calcolato in base alla metodologia sopra esposta era pari ad Euro 0,0083 per ciascuna azione.

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

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

La tempistica di assegnazione delle Phantom/unit share sarà neutrale rispetto a possibili eventi idonei ad influire sul valore di mercato delle Azioni. Si precisa che al momento dell'eventuale assegnazione degli strumenti si terrà conto della normativa interna disciplinante le informazioni privilegiate.

4. Caratteristiche degli strumenti attribuiti

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

Il Piano prevede, subordinatamente alle condizioni di attivazione dello stesso, l'assegnazione a titolo gratuito e personale di un determinato numero di Phantom/unit share, che attribuiscono a ciascun destinatario il diritto all'erogazione a scadenza di eventuali periodi di differimento e/o retention di un bonus monetario ("cash") corrispondente al controvalore delle azioni, calcolato in base alle modalità riportate al precedente paragrafo 3.8.

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

Il Piano è annuale. Resta tuttavia fermo che l'assegnazione delle Phantom/ unit share avrà luogo, come richiesto dalla normativa regolamentare applicabile, anche negli esercizi successivi (per effetto dei meccanismi di differimento e di retention).

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

Al momento non è possibile indicare il numero massimo di Phantom/unit share da assegnare, in quanto questo dipende dal prezzo di riferimento dell'azione Carige (calcolato secondo le modalità descritte in precedenza) ed è calcolato secondo la seguente formula

$n^{\circ} \text{ di Phantom/unit share} = \text{BONUS (quota parte da erogare in strumenti finanziari) / Prezzo di riferimento Azioni.}$

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

L'assegnazione del bonus è prevista a condizione del raggiungimento da parte del Gruppo Carige di obiettivi economici finanziari stabiliti ex-ante (gate), così come indicato al paragrafo 2.2. del presente documento e secondo quanto indicato dalle Politiche di Remunerazione tempo per tempo vigenti, redatte ai fini dell'informativa al pubblico ai sensi delle disposizioni di Vigilanza, ivi compresa l'eventuale possibilità di applicazione dei meccanismi di correzione ex post (cd. malus e claw back).

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

Il Piano prevede un periodo di retention delle Phantom/unit share di 2 anni per la quota attribuita up-front e di 1 anno per le quote differite nel tempo.

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

In coerenza con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione, il Gruppo Carige ha vietato ai propri dipendenti di avvalersi di strategia di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti di essa che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Il coinvolgimento in qualsiasi forma di copertura personale dovrà essere considerata come violazione delle Politiche di Remunerazione e di conseguenza il Phantom/unit share decadrà automaticamente.

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

Il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di individuare, nella delibera che darà corso all'attuazione del Piano, la cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario quale causa di decadenza del diritto di ricevere l'eventuale bonus, ai sensi della normativa interna aziendale e di quanto previsto nelle Politiche di remunerazione.

4.8. Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Non sono previste altre cause di annullamento del Piano.

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

Non è previsto un diritto di riscatto in capo alla Banca o di altre società del Gruppo Carige degli strumenti finanziari oggetto di attribuzione.

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

Non applicabile

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

Allo stato attuale non è possibile indicare l'ammontare esatto dell'onere atteso del Piano basato su Phantom/Unit share in quanto la determinazione di tale onere è condizionata, oltre che all'eventuale attivazione del Piano, anche dai risultati dei sistemi incentivanti per l'anno di riferimento e dall'andamento dell'Azione alla data di riferimento valida per l'erogazione del premio.

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

In considerazione delle modalità di attuazione del Piano, la sua adozione non comporterà alcun effetto diluitivo sul capitale della Banca.

Con Particolare Riferimento all'attribuzione di azioni

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

Non applicabile

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

Non applicabile

Genova, 20 febbraio 2018

p. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

IL PRESIDENTE

Giuseppe Tesaro

Allegati:

Tabella 1: piani di compensi basati su strumenti finanziari

TABELLA 1: PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI								
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999								
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle Share Option						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: • del c.d.a. di proposta per l'assemblea						
		Data della delibera del CDA di Proposta per l'assemblea	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato dell'assegnazione	Periodo di Vesting
Amministratore Delegato Banca Carige S.p.A.		20/02/2018	Phantom/Unit Share	ND	ND		ND	ND
Dirigenti con responsabilità strategica		20/02/2018	Phantom/Unit Share	ND	ND		ND	ND

Criteri e limiti per la determinazione dei compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, 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 al c.d. "personale più rilevante" in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, si è tenuto conto di quanto previsto:

- a) dalla Raccomandazione CE 2009/385 del 30 aprile 2009, che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione degli amministratori delle società quotate;
- b) dall'art. 6 Codice di Autodisciplina;
- c) dagli 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 ha dichiarato di conformarsi;
- d) dalla Raccomandazione Consob – 19 giugno 2014: raccomandazioni in materia di informazioni da fornire al pubblico su indennità e/o altri benefici riconosciuti ad amministratori esecutivi e direttori generali di società italiane incluse negli indici Ftse Mib e Mid Cap in caso di cessazione dalla carica o scioglimento del rapporto di lavoro;
- e) dalla Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 ("sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento");
- f) dalla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 della Banca d'Italia, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione (le "**Disposizioni di Vigilanza**").
- g) dal contesto normativo del TUB, anche a seguito delle modifiche di cui al d.lgs. 12 maggio 2015, n. 72.

In particolare le Disposizioni di Vigilanza stabiliscono che l'assemblea ordinaria, tra l'altro, approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (cfr. Sezione III, par. 2.2.2 – "Golden Parachute"), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione. Tali previsioni in materia di Golden Parachute trovano applicazione, come espressamente previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, con riferimento al solo personale più rilevante.

Nella eventuale previsione di un "compenso" a titolo di "Golden parachute" il Gruppo Banca Carige si atterrà dunque alle prescrizioni della normativa richiamata in coerenza con le regole previste dalle vigenti Politiche di Remunerazione 2018 di cui alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione "Compensi di fine rapporto", nei limiti di cui al presente documento.

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

Limiti e criteri di determinazione

Gli eventuali compensi pattuiti e/o corrisposti a favore del c.d. personale più rilevante in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o dalla carica (i "**Golden Parachute**"):

- 1) non potranno eccedere 2 annualità della retribuzione globale annua e un ammontare massimo di € 1,5 milioni euro lordi per ogni soggetto beneficiario, comprensivo del costo dell'indennità di mancato preavviso dovuta ai sensi di legge e di contratto;
- 2) saranno determinati:
 - a. nel perseguimento del miglior interesse dell'azienda, in coerenza con la complessiva normativa (di legge e di contratto) di riferimento, anche regolamentare interna ed esterna, individuando tempo per tempo le soluzioni che, in conformità alle norme e ai valori aziendali, consentano di minimizzare nel contempo costi e rischi, attuali e prospettici;
 - b. tenendo conto e bilanciando fra loro i seguenti criteri:
 - i. il ruolo e/o la carica ricoperto/a e la durata del ruolo e/o carica;
 - ii. gli obiettivi quali-quantitativi e/o i risultati raggiunti di ruolo e/o di carica;
 - iii. l'esistenza o meno di sanzioni individuali comminate dall'Autorità di Vigilanza, o la messa in atto di comportamenti e/o atteggiamenti non in linea con le aspettative aziendali;
 - iv. l'anzianità di servizio nel Gruppo nonché l'età e le condizioni personali e sociali dell'interessato (ad es. malattie, riscatto laurea ecc.);
 - v. la presenza di rischi per la banca legati a potenziali controversie inerenti il rapporto di lavoro;
 - vi. la motivazione alla base della cessazione del rapporto di lavoro che, in taluni casi potrebbe essere collegata a motivazioni di tipo strategico e organizzativo e volta al contenimento dei costi e la razionalizzazione della compagine del personale;
 - vii. i livelli di patrimonializzazione, liquidità, rischiosità, redditività e sostenibilità della singola società e del Gruppo (in ogni caso i compensi corrisposti a titolo di Golden Parachute nei termini definiti in questo paragrafo, a livello di ammontare complessivo ed al netto di quanto spettante a titolo di indennità di mancato preavviso, non potranno inficiare il livello di patrimonializzazione del Gruppo, ovvero non dovranno avere un impatto sul livello di Common Equity Tier Ratio (CET1) tale da implicare - per effetto della loro corresponsione - una riduzione di tale livello al di sotto delle soglie previste nell'ambito del processo annuale di revisione e valutazione prudenziale condotto dalla Vigilanza);
 - viii. eventuali indicazioni fornite da soggetti terzi competenti, quali l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa.

Modalità di pagamento

I Golden Parachute verranno erogati con modalità e tempistiche analoghe a quelle previste dalle politiche di remunerazione della Banca per l'erogazione delle remunerazioni variabili. E così:

- 1) l'ammontare del Golden Parachute sarà suddiviso in:
 - a. una quota up-front, pari a non più del 60% del bonus, da attribuire entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza;
 - b. tre quote annue di pari importo, complessivamente pari ad almeno il 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, potrà comunque valutare l'applicazione di una maggiore percentuale di differimento per il personale più rilevante, non inferiore al 60% e differita per non meno di 5 anni, qualora l'eventuale componente variabile da erogare rappresenti un importo particolarmente elevato, tenuto conto dei benchmark retributivi di mercato e degli importi da corrispondere ex post rispetto alla remunerazione fissa.

- 2) Tale ammontare sarà poi corrisposto:
 - a. in una quota pari a non più del 50% (sia della quota "up-front" sia di quelle differite) in denaro;

- b. per il complemento restante (sia della quota "up-front" sia di quelle differite) in strumenti finanziari collegati al valore delle azioni (c.d. Phantom/unit Shares)¹.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazione potrà tuttavia adottare ogni più opportuno intervento ai fini della definizione della tipologia degli strumenti finanziari oggetto di eventuale attribuzione, definendo altresì i profili tecnici di dettaglio e le modalità funzionali all'eventuale erogazione della specie.

- 3) Troveranno, in ogni caso applicazione, i meccanismi di "malus" e di "claw-back" di cui alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

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

- a. comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per il Gruppo o per una singola Banca/Società dello stesso;
 - b. 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;
 - c. comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo o di una singola Banca/Società dello stesso.
- Nei predetti casi a), b) e c) devono essere anche restituite tutte le quote "up-front" e differite già corrisposte dei compensi di fine rapporto (clausola di "clawback")².

Eccezioni

Il Gruppo Banca Carige potrà 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:

- 1) Golden Parachute pattuiti in connessione con operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale che congiuntamente rispettino le seguenti condizioni:
 - a. rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale;
 - b. siano di ammontare non superiore a 100.000 €;
 - c. prevedano clausole di "clawback" che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo o di Banche/Società dello stesso;
- 2) incentivi all'esodo, connessi anche con operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che congiuntamente rispettino le seguenti condizioni:
 - a. rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale;
 - b. favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
 - c. non producano effetti distorsivi "ex ante" sui comportamenti del personale;
 - d. prevedano clausole di "clawback" che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo o di "Banche/Società dello stesso.

¹ Previa delibera dei competenti organi amministrativi potranno essere utilizzati eventualmente anche altre tipologie di strumenti finanziari, anche non quotati, come anche individuati dal Regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti standard regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile.

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 component 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).