

Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione al punto terzo della parte ordinaria dell'ordine del giorno dell'Assemblea Straordinaria e Ordinaria dei Soci convocata per il giorno 29 maggio 2020 in unica convocazione, in merito alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

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

Premessa

Signori Azionisti,

il Consiglio di Amministrazione della Banca CARIGE S.p.A. (di seguito, la “**Banca CARIGE**” o la “**Banca**” o la “**Società**”) vi ha convocato in Assemblea in sede ordinaria per il giorno 29 maggio 2020 alle ore 10.30 presso la Sede Centrale, Via Cassa di Risparmio 15, Genova, in unica convocazione per discutere e deliberare, tra l’altro, in merito al seguente argomento posto all’ordine del giorno:

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

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

Motivazioni e proposta

Si fa presente che in relazione a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” di cui alla Parte Prima, Titolo IV della Circolare della Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, 25° Aggiornamento del 23 ottobre 2018 (di seguito le “Disposizioni di Vigilanza”):

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

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

- alla stessa Assemblea dei soci viene sottoposta, con cadenza almeno annuale, un'informativa chiara e completa sui sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione che contenga:
 - (i) le informazioni fornite al pubblico ai sensi di quanto previsto dall'art. 450 del Regolamento UE del 26 giugno 2013, n. 575 ("Regolamento CRR");
 - (ii) le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione o dell'alta dirigenza ai sensi della lett. j) del richiamato 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 Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti che fornisce un'informativa in ordine all'attuazione delle politiche di remunerazione vigenti nel corso dell'esercizio ed illustra la politica remunerativa del Gruppo per l'esercizio seguente.

In forza della predetta normativa primaria, regolamentare e di vigilanza, si sottopone pertanto all'Assemblea dei soci il documento "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti", che illustra nella Sezione I le Politiche di remunerazione del Gruppo Carige per l'esercizio 2020, approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 aprile 2020 e fornisce nella Sezione II un'informativa in ordine all'attuazione delle politiche di remunerazione vigenti nel corso dell'esercizio 2019.

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

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

- 0 -

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

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

"L'Assemblea ordinaria degli azionisti della BANCA CARIGE S.p.A. - Cassa di Risparmio di Genova e Imperia del 29 maggio 2020, tenuto conto di quanto dettagliatamente esposto in merito alla politica remunerativa del Gruppo nel documento “Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti”, nonché nell’allegato Documento “Criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale”,

delibera

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

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

-0-

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

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

"L'Assemblea ordinaria degli azionisti della BANCA CARIGE S.p.A. - Cassa di Risparmio di Genova e Imperia del 29 maggio 2020, tenuto conto di quanto dettagliatamente esposto in merito alla politica remunerativa del Gruppo nel documento “Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti”,

delibera

- di prendere atto dell’informativa sottoposta dal Consiglio di Amministrazione in ordine all’attuazione nel corso del precedente esercizio delle vigenti Politiche di Remunerazione (Sezione II, parte I), oltre che della Sezione II, parte II, relativa alla rendicontazione dei compensi corrisposti nel 2019, predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter TUF comma 4.

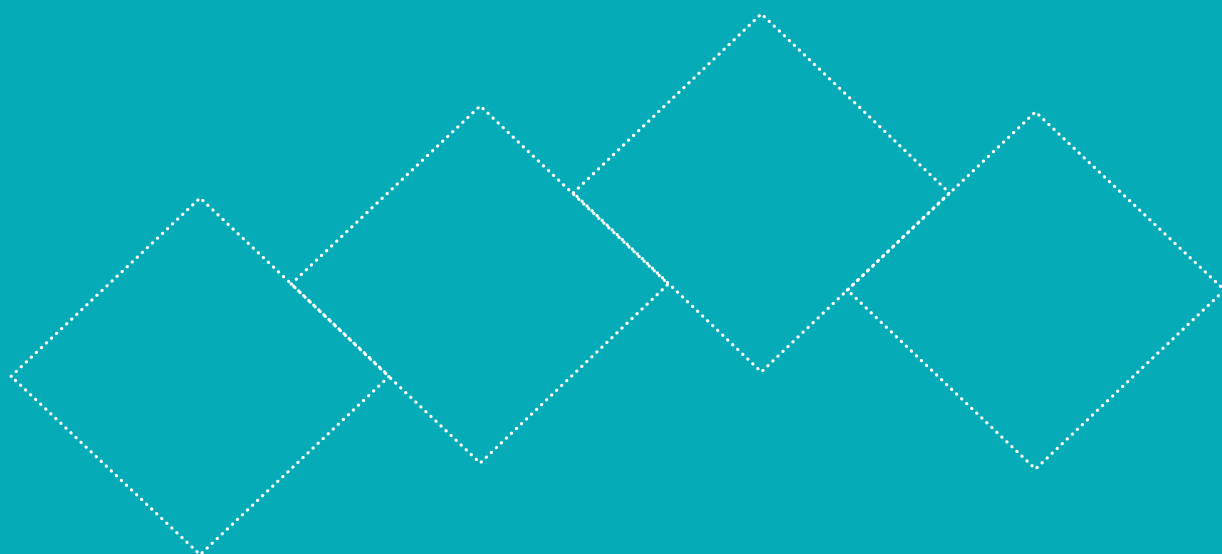
Genova, 29 aprile 2020

p. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
IL PRESIDENTE
(Vincenzo Calandra Buonauro)



BANCA CARIGE

Cassa di Risparmio di Genova e Imperia



Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22/04/2020

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



GRUPPO BANCA CARIGE

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

La presente Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (di seguito "Relazione") è redatta ai fini dell'informativa al pubblico ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018, 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 pubblicata sul sito del Gruppo www.gruppocarige.it.

La prima sezione fornisce le informazioni riguardanti le Politiche di Remunerazione definite per l'anno 2020 (di seguito "Politiche 2020") e in particolare:

- il processo per la definizione e l'approvazione delle politiche di remunerazione adottate dal Gruppo Banca Carige (di seguito "Gruppo");
- 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 2019 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 2019);
- sui compensi erogati nel 2019 ai componenti gli Organi sociali del Gruppo;
- sulla remunerazione variabile di competenza dell'esercizio 2019;
- 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 | 6 |
| 1. CONTESTO NORMATIVO E DI RIFERIMENTO | 6 |
| 2. FINALITÀ E PRINCIPI | 7 |
| 2.1 <i>Evoluzioni rispetto alle Politiche precedenti</i> | 7 |
| 3. GOVERNANCE, PROCESSI DECISIONALI E DI CONTROLLO | 9 |
| 3.1 <i>Organi Sociali</i> | 9 |
| 3.1.1 <i>Assemblea dei Soci della Capogruppo</i> | 9 |
| 3.1.2 <i>Consiglio di Amministrazione della Capogruppo</i> | 10 |
| 3.1.3 <i>Comitato Remunerazione</i> | 10 |
| 3.1.4 <i>Comitato Rischi</i> | 11 |
| 3.1.5 <i>Assemblee dei Soci delle Banche/Società controllate</i> | 11 |
| 3.1.6 <i>Consigli di Amministrazione delle Banche/Società controllate</i> | 12 |
| 3.1.7 <i>Collegio Sindacale della Capogruppo</i> | 12 |
| 3.2 <i>Le funzioni aziendali</i> | 12 |
| 4. I DESTINATARI DELLE POLITICHE | 13 |
| 4.1 <i>Politica sul processo di identificazione del Personale Più Rilevante</i> | 14 |
| 5. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE | 17 |
| 5.1 <i>Remunerazione fissa</i> | 17 |
| 5.2 <i>Remunerazione variabile</i> | 18 |
| 5.3 <i>Rapporto tra componente variabile e fissa</i> | 19 |
| 6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE | 20 |
| 6.1 <i>La remunerazione degli Organi Sociali</i> | 20 |
| 6.1.1 <i>Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo</i> | 20 |
| 6.1.2 <i>Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale della Capogruppo</i> | 21 |
| 6.1.3 <i>Remunerazione degli organi sociali delle Controllate</i> | 21 |
| 6.2 <i>La remunerazione del personale dipendente</i> | 22 |
| 7. LA POLITICA RETRIBUTIVA VARIABILE | 22 |
| 7.1 <i>Limiti alle distribuzioni</i> | 22 |
| 7.2 <i>Remunerazione variabile collegata alla performance</i> | 23 |
| 7.2.1 <i>Determinazione del Bonus Pool</i> | 23 |
| 7.2.2 <i>Sistema di Incentivazione di Breve Termine</i> | 23 |
| 7.2.2.1 <i>Condizioni di attivazione e gestione del Bonus Pool – (ex ante risk adjustment)</i> | 23 |
| 7.2.2.2 <i>Assegnazione e misurazione degli obiettivi relativi al Sistema di Incentivazione Annuale</i> | 25 |
| 7.2.2.3 <i>Pagamento del premio di performance annuale</i> | 27 |
| 7.2.2.4 <i>Meccanismi di malus e di claw-back - (ex post risk adjustment)</i> | 28 |
| 7.2.3 <i>Premio Aziendale/Premio Variabile di Risultato</i> | 30 |
| 7.3 <i>Altre forme di Remunerazione Variabile</i> | 31 |

| | |
|--|-----------|
| 7.3.1 Strumenti di attraction e di retention | 31 |
| 7.3.2 Iniziative commerciali..... | 32 |
| 7.4 Conclusione rapporto di lavoro/cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici..... | 32 |
| 7.5 Divieti di strategie di copertura..... | 33 |
| 8. BENEFIT E PROGRAMMA DI WELFARE | 33 |
| 9. COLLABORATORI ESTERNI NON LEGATI DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO | 33 |
| 10. INFORMATIVE SUL SISTEMA DI REMUNERAZIONE | 34 |
| SEZIONE II..... | 35 |
| <i>Parte I Definizione e Attuazione Politiche 2019</i> | <i>37</i> |
| 1. <i>IL PROCESSO DECISIONALE E DI CONTROLLO ATTUATO.....</i> | <i>37</i> |
| 2. <i>IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DEL GRUPPO CARIGE.....</i> | <i>38</i> |
| 3. <i>INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI.....</i> | <i>39</i> |
| 3.1 <i>Remunerazione Fissa.....</i> | <i>39</i> |
| 3.2 <i>Remunerazione Variabile.....</i> | <i>39</i> |
| 3.3 <i>Rapporti tra componenti fisse e variabili.....</i> | <i>40</i> |
| 3.4 <i>Remunerazione dei componenti gli organi sociali.....</i> | <i>40</i> |
| 3.5 <i>Interventi retributivi nell'anno 2019 per il personale dipendente.....</i> | <i>40</i> |
| 4. <i>COMPENSI DI INIZIO E FINE RAPPORTO CORRISPOSTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE</i> | <i>41</i> |
| Parte II Descrizione Analitica dei Compensi Corrisposti | 42 |
| Allegato Documento Criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale..... | 50 |

1. CONTESTO NORMATIVO E DI RIFERIMENTO

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 ora quello delineato dal 25° aggiornamento della 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), nel Regolamento Delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014, per gli standard tecnici atti a individuare il "Personale più rilevante" ("PPR").

Le Politiche 2020 tengono inoltre in considerazione le seguenti normative di riferimento relativi al tema della correttezza dei comportamenti e delle relazioni con la clientela e della trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari:

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

Il presente documento¹ definisce il sistema di remunerazione del personale del Gruppo Banca Carige (di seguito il "Gruppo") per l'anno 2020 in conformità alla disciplina di vigilanza tempo per tempo dettata da Banca d'Italia², dalla normativa europea³ e dalla Consob⁴, nonché in coerenza con le indicazioni del Codice di Autodisciplina elaborato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana, modificato da ultimo a gennaio 2020 (Codice di Autodisciplina) e con le disposizioni statutarie delle Banche e delle Società che compongono il Gruppo stesso.

Dato il contesto di riferimento, dove risultano più stringenti i vincoli delle autorità di vigilanza nazionali e comunitarie in termini di azioni anche per quanto riguarda le politiche di remunerazione, appare necessario adottare politiche retributive conformi e correttamente strutturate, ma soprattutto coerenti con il Piano Industriale al fine di garantire la sostenibilità operativa e l'attrattività del Gruppo.

In ogni caso le diverse leve retributive, volte in particolare ad attrarre e trattenere le figure professionali a più alto impatto strategico individuate per il 2020, come descritte nel seguito della presente relazione, verranno

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

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

³ Regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti standard regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile; Regolamento delegato UE n. 575/2013 in tema di informativa al pubblico; Orientamenti EBA 13/12/2016 su Politiche di Remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio.

⁴ In particolare, articoli 114-bis e 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998 (Testo Unico della Finanza, così come modificato dal Dlgs 10 maggio 2019, n. 49, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana del 10 giugno 2019 - emanato in attuazione della Direttiva 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017) 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.

attivate ed erogate solo al ricorrere dei relativi presupposti, e comunque nel rispetto della normativa di tempo in tempo applicabile ed in coerenza con eventuali indicazioni da parte dell'autorità competente.

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.

Nella definizione delle Politiche 2020 si è avuto particolare riguardo ai possibili impatti della politica di remunerazione sul mantenimento di una solida base patrimoniale e sul contenimento del rischio, in coerenza con le indicazioni degli organismi di Vigilanza e con il contesto di riferimento sopra ricordato.

Nelle Politiche 2020 si pone particolare attenzione:

- a criteri di sostenibilità del costo del lavoro in linea con gli obiettivi di business, la valorizzazione delle competenze, il ruolo agito e la motivazione delle risorse;
- all'attraction e alla retention delle professionalità, cercando, nel rispetto della normativa, di valorizzare e premiare gli apporti prestazionali e i risultati individuali e di team, anche al fine di trattenere in azienda le migliori professionalità, per favorire la realizzazione degli obiettivi strategici della Banca e al rilancio del Gruppo Carige;
- 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;
- ad una governance delle politiche di remunerazione e incentivazione conforme che, attraverso il coinvolgimento delle funzioni aziendali, in particolare quelle di Controllo, e gli organi amministrativi coinvolti garantisca l'efficienza dei processi retributivi.

I principi chiave delle Politiche 2020 sono:

- Sostenibilità rispetto alle condizioni economico-patrimoniali;
- Prevenzione e gestione dei conflitti di interesse;
- Correzione della propensione al rischio (excessive risk-taking);
- Mantenimento di risorse qualificate;
- Compliance normativa e con codici di condotta (misconduct).

Si precisa inoltre che, nella definizione delle Politiche 2020, 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 alle Politiche precedenti

Per il 2020 le evoluzioni sono collegate al recepimento del 25° aggiornamento della Circolare n. 285/2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche". Le Nuove Disposizioni mantengono fermo l'ambito di applicazione di quelle precedenti e si pongono in sostanziale continuità con la regolamentazione previgente, continuando a basarsi sulla fondamentale bipartizione fra remunerazione fissa e variabile, e prevedendo per quest'ultima una serie di stringenti limiti e vincoli quanto a modalità di determinazione ed erogazione (pagamenti differiti, in parte in strumenti finanziari, e applicazione di clausole di malus e claw-back).

In questo quadro di generale continuità Banca d'Italia ha introdotto rilevanti novità che le Politiche 2020 necessariamente hanno incorporato con riferimento alla situazione del Gruppo:

- nella definizione di "remunerazione fissa", sono incluse anche le c.d. allowances o indennità di posizione (purché rispettino determinate condizioni, già previste dalle Guidelines EBA, fra cui il fatto di essere esclusivamente legate ad un determinato ruolo o posizione e indipendenti dall'andamento dei risultati). Il Gruppo in tal senso era già allineato da tempo a tale previsione;
- nell'ambito della "remunerazione variabile" sono compresi, tra l'altro, gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione del rapporto di lavoro o di cessazione della carica, di cui fanno parte i patti di non concorrenza per tutto il personale. I corrispettivi dei patti di non concorrenza vengono esclusi dalla disciplina dei Golden Parachute per importi sino a un anno di remunerazione fissa (mentre per la cifra eccedente rientrano, come in passato, nella disciplina dei Golden Parachute e sono altresì inclusi nel calcolo del rapporto fra remunerazione fissa e variabile se il relativo importo è superiore a un anno di remunerazione per ciascun anno di durata del patto);
- la remunerazione variabile garantita riconosciuta all'instaurazione del rapporto (e.g., welcome bonus) è esclusa non solo, come in passato, dalle norme sulla struttura della remunerazione variabile, ma, se erogata interamente up-front, anche dal calcolo del rapporto tra remunerazione fissa e variabile;
- la funzione risorse umane viene esclusa dalla definizione di "funzioni aziendali di controllo", per cui non è più obbligatorio il cc.dd. "bonus cap" pari al 33% della remunerazione fissa;
- viene eliminato l'obbligo di applicare la medesima percentuale di pay-out tra denaro e azioni sia alla quota up-front, sia a quella differita della remunerazione variabile, qualora erogabile;
- viene introdotto l'obbligo di corrispondere, per determinati soggetti apicali delle banche significative –di cui fa parte Carige- la parte differita della remunerazione variabile, qualora erogabile, prevalentemente in strumenti finanziari (per tali soggetti diventa quindi obbligatorio concentrare il pagamento azionario verso la fine del periodo di differimento);
- viene introdotta la possibilità di limitare nel tempo l'applicazione del clawback (pur dovendosi rispettare un termine minimo di 5 anni dall'erogazione della remunerazione variabile per il Personale Più Rilevante);
- i c.d. Golden Parachute vengono inclusi nel calcolo del rapporto fra remunerazione fissa e remunerazione variabile, salvo che, qualora derivanti da un accordo tra la Banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale e/o potenziale⁵, siano calcolati in base ad una "formula predefinita" (cfr. allegato Documento alla presente Relazione sulla Remunerazione);
- viene richiesta l'adozione di una formale politica di individuazione (e di eventuale esclusione) dei c.d. PPR all'interno della Banca e del Gruppo bancario (cfr. infra paragrafo dedicato).

Oltre al recepimento normativo è necessario riferirsi al contesto sociale ed economico attuale e prospettico in cui le Politiche 2020 vengono proposte.

In considerazione degli eventi economici e sociali causati dall'emergenza Covid-19, le autorità di vigilanza europee e nazionali sia del settore bancario che assicurativo, stanno chiedendo di preservare le risorse economiche, per far fronte alle probabili difficoltà che si materializzeranno a seguito della crisi economica.

Tra le principali misure richieste vi sono:

1. Sospensione della distribuzione di dividendi e di riserve di utili per gli esercizi finanziari 2019 e 2020

⁵ viene specificato che rientrano nella nozione di Golden Parachute gli importi concordati per risolvere o prevenire un contenzioso, anche se pattuiti in sede giudiziale o davanti a commissioni di conciliazione.

2. Blocco delle operazioni di riacquisto azioni dirette a remunerare gli azionisti
3. Adozione di un approccio prudente e lungimirante nello stabilire le politiche di remunerazione

Con specifico riferimento alle politiche di remunerazione, Banca d'Italia nel comunicato del 27/3/2020 chiarisce che, analogamente alle politiche di distribuzione dei dividendi, anche le politiche relative alla remunerazione variabile possono avere un impatto significativo sulla base patrimoniale delle banche. La Banca d'Italia richiede agli intermediari di adottare un approccio prudente e lungimirante nello stabilire le politiche di remunerazione.

Da ultimo è intervenuta la European Banking Authority (EBA) con la pubblicazione di uno statement datato 31 marzo 2020 che ha reso più espliciti gli interventi da implementare. Le autorità competenti potrebbero chiedere alle banche di:

1. rivedere le proprie politiche di remunerazione, le prassi e i premi in ottica allineamento ad una sana e solida gestione dei rischi coerente con la situazione economica attuale;
2. fissare ad un livello conservativo le remunerazioni e in particolare i variabili;
3. differire una parte più ampia di remunerazione variabile per un periodo più lungo;
4. erogare una parte più ampia di remunerazione variabile in strumenti finanziari.

In relazione a quanto sopra le Politiche di Remunerazione 2020 del Gruppo Carige saranno improntate, come da anni, secondo logiche conservative e prudenziali finalizzate a mantenere il tracciato di costi del piano strategico, nonché a non influenzare i livelli minimi prudenziali relativi al patrimonio e alla liquidità.

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;
- definisce i criteri per la determinazione dei compensi del Personale Più Rilevante in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica ("Golden Parachute") ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, secondo quanto stabilito dalla normativa applicabile e dalle disposizioni di vigilanza tempo per tempo vigenti (tenendo conto, fra l'altro, della durata del rapporto di lavoro intercorso);
- delibera sulla base di quanto previsto dall'art.123-ter del Testo Unico della Finanza in senso favorevole o contrario sulla sezione I della Relazione sulla 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, le Politiche di Remunerazione e di Incentivazione del personale ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- approva i sistemi di remunerazione e incentivazione per il Personale più Rilevante. In particolare assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- ai sensi dell'art. 2389 Codice Civile stabilisce, sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata ed accessibile all'interno della struttura aziendale.

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

3.1.3 Comitato Remunerazione

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

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

Il Comitato collabora con gli altri comitati endoconsiliari ed in particolare con il Comitato Rischi, che esamina se gli incentivi forniti al sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità. In particolare, il Comitato fornisce al Comitato Rischi i flussi informativi necessari ad accertare la coerenza tra il RAF e gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca.

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

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

- 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. In particolare si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni

aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante, ivi comprese eventuali esclusioni;

- 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 dei competenti organi amministrativi, che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca siano coerenti con il Risk Appetite Framework (RAF).

3.1.5 Assemblee dei Soci delle Banche/Società controllate

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

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

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

3.1.6 Consigli di Amministrazione delle Banche/Società controllate

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

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

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

3.1.7 Collegio Sindacale della Capogruppo

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

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

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

3.2 Le funzioni aziendali

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

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

- il Risk Management assicura la presenza di adeguati e corretti meccanismi di allineamento al rischio per garantire la coerenza dei sistemi retributivi e di incentivazione con il Risk Appetite Framework aziendale (RAF), vigilando tra l'altro, sul necessario collegamento tra remunerazione e redditività aggiustata per il rischio. Opera inoltre in stretto collegamento con la funzione Pianificazione e Controllo di Gestione per elaborare gli obiettivi - a livello aziendale (Gate) e di business unit - assegnati ai fini degli eventuali sistemi incentivanti aziendali;

- la Pianificazione e Controllo di Gestione contribuisce alla coerenza delle politiche di remunerazione e degli eventuali conseguenti sistemi di incentivazione con gli obiettivi strategici di breve e medio-lungo termine delle Società del Gruppo e/o i livelli di patrimonializzazione, di liquidità e di stock di NPE delle Società e del Gruppo. Contribuisce inoltre ad attribuire gli obiettivi individuali e di struttura garantendo che gli stessi siano conformi al principio di corretta gestione delle situazioni di conflitto di interesse tra la Banca e la clientela. Si occupa inoltre del monitoraggio e della rendicontazione degli obiettivi dei sistemi incentivanti previsti nelle Politiche di Gruppo e nei regolamenti attuativi delle stesse.
- la Pianificazione e Marketing contribuisce alla definizione degli obiettivi delle eventuali iniziative commerciali della Rete, garantendo che gli stessi siano conformi al principio di corretta gestione delle situazioni di conflitto di interesse tra la Banca e la clientela.
- 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 di Remunerazione adottate ed il loro corretto funzionamento. In particolare:
 - la Funzione Compliance della Capogruppo assicura l'adeguatezza e la rispondenza alle normative delle politiche e dei processi attuativi, su cui esprime un giudizio di conformità, verificando:
 - la coerenza dei sistemi incentivanti aziendali con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, nonché del codice etico e degli altri standard di condotta applicabili, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
 - la coerenza delle disposizioni contenute nelle Politiche di Remunerazione, nel processo di identificazione del Personale Più Rilevante e nel documento inerente ai compensi da accordare in caso di conclusione anticipata/cessazione dalla carica con quanto previsto dalle prescrizioni di legge e di vigilanza.
 - La funzione Internal Audit della Capogruppo verifica, con cadenza annuale, la rispondenza dei processi e delle prassi alle Politiche approvate alle normative di riferimento, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi Aziendali ed alle funzioni aziendali competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

4. I DESTINATARI DELLE POLITICHE

Le categorie di Personale destinatario delle Politiche sono:

- **Personale Più Rilevante (PPR):** identificato in base ai Requisiti Tecnici Standard (RTS) elaborati dalla European Banking Authority (EBA), qualitativi e quantitativi, previsti nel Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014, ovvero i soggetti le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul loro profilo di rischio. All'interno del perimetro sono state individuate categorie specifiche:
 - **Amministratori:** Amministratori, non legati da rapporto di lavoro dipendente col Gruppo;
 - **Top Manager:** Amministratori Delegati e/o Direttori Generali; 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 Controllo⁶;
- **Restante Personale:** personale dipendente non rientrante nelle precedenti categorie;
- **Collaboratori non legati da rapporto di lavoro dipendente:** agenti in attività finanziaria, agenti assicurativi e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

4.1 Politica sul processo di identificazione del Personale Più Rilevante

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

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

Criteri e Procedure (fasi del processo di identificazione):

- viene applicato il Regolamento delegato 604/2014, recepito dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in materia di Politiche e Prassi di Remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (cfr. Circolare 285 del 17 dicembre 2013 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018, parte prima, Titolo IV, di seguito Circolare 285/2013);
- l'identificazione del PPR è svolta da tutte le banche del Gruppo su base individuale, come previsto dalla Circolare 285/2013;
- la Capogruppo applica il citato Testo unico avendo riguardo a tutte le banche del Gruppo, tenendo conto degli esiti delle analisi compiute su base individuale e assicurando la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo;
- il processo formale di secondo livello relativo all'identificazione del PPR è pubblicato in normativa interna e prevede tra l'altro che la funzione Risorse Umane della Capogruppo effettui le attività ivi descritte a livello individuale e consolidato;
- viene effettuata una **analisi normativa**: Il suddetto Regolamento delegato (UE) stabilisce una serie di criteri qualitativi e quantitativi per individuare le principali categorie di personale le cui attività hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio. Si analizzano i 15 criteri qualitativi per l'identificazione del Personale più rilevante, che fanno esplicito riferimento a specifiche funzioni aziendali.

Essi identificano in sintesi:

- il personale all'interno dell'organo di gestione e dell'organo di supervisione strategica, gli alti dirigenti e altro personale con funzioni chiave o responsabilità manageriali su altro personale rilevante all'interno delle organizzazioni aziendali;
- il personale che, in relazione ai poteri delegatigli, impatta sull'esposizione al rischio di credito per operazione e/o sulle transazioni attinenti al portafoglio di negoziazione al di sopra di determinate soglie, stabilite in termini di percentuale del Common Equity Tier 1 (CET1);
- specifiche figure di Personale Più Rilevante che hanno responsabilità nell'ambito di una c.d. business unit rilevante (che rappresenta almeno il 2% del capitale interno del Gruppo). Si precisa che, allo stato, non è formalmente validato un sistema di allocazione del capitale interno con granularità inferiore alle singole legal entity.

⁶ 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 e Convalida, a cui si aggiungono il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti societari e i responsabili delle funzioni Risk Management e Risk control.

Vengono poi analizzati i 3 criteri quantitativi che prevedono che un dipendente sia considerato Personale più rilevante se si verifica almeno una delle seguenti condizioni:

- a) la remunerazione totale assegnata nell'esercizio finanziario precedente eccede, in termini assoluti, i 500 mila euro annui;
- b) è incluso nello 0,3% del personale con il più elevato livello di remunerazione totale attribuita;
- c) il pacchetto retributivo (remunerazione totale assegnata) è uguale o superiore a quello più basso della remunerazione del senior management o degli altri PPR individuati tramite l'applicazione di alcuni dei criteri qualitativi previsti dal Regolamento UE.

Modalità di valutazione del Personale

- viene effettuata una **analisi organizzativa**: effettuata attraverso la ricognizione e valutazione delle posizioni individuali analizzando, sulla base di documentazione e regolamentazione interna e conformemente ai suddetti criteri fissati dall'inerente Regolamento UE, le responsabilità, i livelli gerarchici, le attività svolte e le deleghe operative che costituiscono gli elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione dei rischi.
- La combinazione delle due sopracitate analisi conduce all'individuazione del numero di soggetti individuati come "più rilevanti" ai fini dell'impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca e del Gruppo.
- Per ciascuno dei 15 criteri qualitativi enunciati dall'art. 3 del Regolamento UE 604/2014 vengono fornite le relative evidenze circa l'individuazione delle figure rilevanti o le motivazioni di eventuale inapplicabilità. Si precisa che l'individuazione di cui sopra viene effettuata prendendo a riferimento le posizioni secondo l'attuale configurazione organizzativa aziendale delle Banche/Società del Gruppo con il collegato sistema di deleghe e poteri.
- Per ciascuno dei 3 criteri quantitativi enunciati dall'art. 4 del Regolamento UE 604/2014 viene individuato l'elenco dei nominativi che sotto il profilo retributivo (retribuzione complessiva attribuita dell'anno precedente, comprendente remunerazione fissa, variabile e benefit) soddisfano i requisiti previsti dal citato regolamento basati sul presupposto che quando ad un membro del personale viene attribuita una remunerazione complessiva che supera una certa soglia adeguata, è ragionevole presumere che ciò sia collegato al suo contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente e all'impatto delle sue attività professionali sul suo profilo di rischio.

Ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti

- L'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione del PPR sono coordinate dalla funzione Risorse Umane della Capogruppo per le banche/società del Gruppo e, in base a quanto previsto dallo specifico regolamento interno, provvede a richiedere il contributo delle funzioni specialistiche della Banca:
 - Risk Management, Pianificazione e Controllo di Gestione, Chief Lending Officer e Finanza per la verifica dei profili di rischio, l'integrazione con le previsioni prospettiche e la corretta interpretazione dei criteri qualitativi suddetti;
 - Compliance per la verifica normativa ed operativa del processo sopra descritto;
 - Audit per la verifica ex post del processo sopra descritto.
- Gli organi amministrativi di ogni singola Banca approvano gli esiti dell'identificazione del proprio PPR. Per l'individuazione del PPR per l'anno 2020 hanno effettuato l'analisi su base Individuale Banca del Monte di Lucca S.p.A. (sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Banca in data 11/12/2019) e Banca Cesare Ponti S.p.A. (sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Banca in data 11/12/2019).

Nella definizione del perimetro delle aziende di Gruppo è stata considerata anche la seguente società (non tenuta all'effettuazione dell'analisi su base individuale): Carige REOCO S.p.A..

- Avendo riguardo per tutte le società del Gruppo, la Capogruppo provvede ad effettuare il processo di identificazione per l'intero Gruppo assicurando la complessiva coerenza del processo. Tale processo è stato presentato agli organi Amministrativi in data 22/04/2020 secondo il regolamento interno e la normativa esterna tempo per tempo vigente.

Formalizzazione, Documentazione e Accessibilità

Gli esiti del processo, come sopra evidenziato, sono formalizzati in un documento che viene sottoposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione delle singole banche/società del Gruppo. L'Assemblea dei soci della Capogruppo, con l'approvazione della Politica di Remunerazione, di cui fa parte integrante il processo di identificazione del PPR, rende nel contempo accessibile a tutti i livelli dell'organizzazione tale processo con le stesse modalità informative della Relazione sulla Remunerazione. Ciascun soggetto identificato come PPR viene informato con comunicazione ad hoc da parte della funzione Risorse Umane della Capogruppo⁷.

Gli **Esiti del Processo di Identificazione 2020** sono di seguito riportati:

- Nel 2020, alla data di approvazione del presente documento da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, a seguito dell'applicazione dei sopra citati criteri, il perimetro del PPR del Gruppo comprende n. **61** posizioni (di cui n. **13** identificati per la prima volta), pari a circa **1,7%** dell'intera popolazione del Gruppo e tiene conto dell'inserimento nel perimetro, secondo normativa, degli Amministratori il cui numero ammonta a n. **20**⁸.
- Nella successiva tabella sono riportati i dati 2020 della numerica e delle categorie di PPR confrontati con quelli individuati nell'anno 2019 ("Amministrazione Straordinaria) dalla gestione dei Commissari.

| Categorie di Personale | Reg. UE 604/2014 | Num. soggetti 2020 | Num. soggetti 2019 |
|--|-------------------------|--------------------|--------------------------|
| Amministratori (a livello di Gruppo) | Art. 3 par. 2 | 16 | 14 ⁽¹⁾ |
| Amm. Delegati e/o Dir. Generali ("Top Manager") (2) | Art. 3 par. 1-3 | 5 | 3 |
| Altro PPR ("Top e Senior Manager") (3) | Art. 3 par. 3 da 5 a 15 | 30 | 30 |
| Controller (4) | Art. 3 par. 4-7 | 7 | 7 |
| Altre categorie per crit. quantitativi ("Senior Manager") | Art. 4 par. 1-2-3 | 3 | 2 |
| Totali | | 61 | 56 |

(1) Dato che comprende anche i 3 Commissari

(2) Amministratori Delegati di Banca Carige, di Banca Cesare Ponti, Carige Reoco e Direttore Generale BML;

(3) L1 a riporto Amministratore Delegato Capogruppo: CLO, CCO, COO, CFO, NPE, L2 Area Manager, L2 di Sede (Area CFO, CLO, CCO);

(4) CRO, Compliance, Audit, Convalida, Antiriciclaggio, Risk Control, Dirigente preposto;

⁷ La comunicazione potrà avvenire dopo l'approvazione delle Politiche di Remunerazione, ovvero alla prima occasione utile per i nuovi individuati nel corso dell'anno (ad es. dopo i monitoraggi previsti dal regolamento interno, ovvero già in sede di contratto di assunzione).

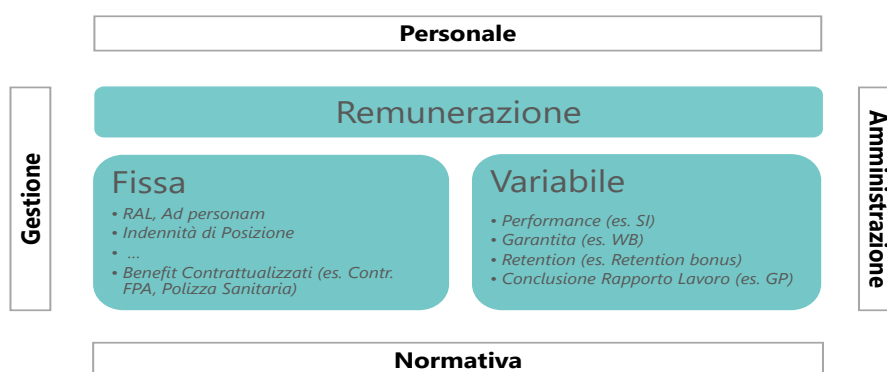
⁸ Le numeriche relative agli amministratori risentiranno delle scelte di governance collegate ai tempo per tempo previsti rinnovi delle cariche nell'ambito delle società del Gruppo in perimetro, come del resto quelle relative alle altre categorie di Personale Più Rilevante che risentono della dinamica e del turnover degli organici.

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

5. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

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

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



5.1 Remunerazione fissa

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

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

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

- gli emolumenti deliberati dall'Assemblea ovvero:
 - 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;
 - i gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute di Consiglio di Amministrazione e di Comitato Esecutivo;Ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale spetta il rimborso a piè di lista delle spese connesse al loro incarico.
- la retribuzione di base lorda definita dal CCNL e/o individualmente e gli assegni ad personam;
- le indennità di posizione (c.d. allowances) collegate a specifici ruoli e responsabilità organizzative, predeterminate, permanenti, trasparenti e non revocabili sino a che si ricopre la posizione. L'assegnazione

degli importi a tale titolo non deve fornire incentivi all'assunzione dei rischi e violare la legge nazionale. Tra le indennità di posizione rientrano anche i trattamenti di ruolo commerciale, non collegati alla performance, previste dagli accordi collettivi aziendali.

- le componenti retributive definite come fisse in conformità con le disposizioni di legge, del CCNL o della contrattazione integrativa aziendale, o derivanti da specifiche policy aziendali (es: il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti, l'indennità chilometrica, l'indennità di disagio logistico ecc.);
- la componente ricorrente della remunerazione degli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari, nonché degli altri collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato.

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

- assistenza sanitaria;
- previdenza complementare;
- assicurazione rischi professionali/extra professionali;
- long term care;
- auto aziendali;
- alloggi, di norma in comodato d'uso;
- polizza D&O ("Directors' and Officers' Liability Insurance")⁹.

5.2 Remunerazione variabile

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

- alla **performance**, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), di norma collegata a risultati conseguiti in orizzonti temporali di breve e/o medio/lungo termine. Trattasi dei cc.dd. **premi incentivanti** eventualmente previsti per determinate categorie di personale o da contratti individuali, di premi **contrattualizzati** derivanti da quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, da quello integrativo aziendale o da specifici accordi sindacali (quali ad esempio il premio sociale in welfare e il premio variabile di risultato);
- ad **altri parametri** (es. esigenze di garanzia di attraction, periodo di permanenza etc.). Trattasi delle cc.dd. erogazioni **discrezionali** ricollegabili a politiche di attraction e retention delle risorse, costituiti da:
 - bonus di ingresso (remunerazione variabile garantita riconosciuta ed erogata solo in presenza di determinate condizioni stabilite dalle Disposizioni di Vigilanza);
 - erogazioni premiali una tantum di piccolo importo, eventualmente anche in natura, per determinate categorie di personale anche a seguito di iniziative commerciali;

⁹ Prevista per gli organi sociali e i Dirigenti della prima linea manageriale o figure assimilabili aventi poteri discrezionali e/o decisionali.

- retention bonus o altre tipologie di bonus legate alla permanenza del personale¹⁰;

■ gli **importi pattuiti tra la Banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica**, (cc.dd. **"Golden Parachutes"**) indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti.

Inclusi quelli riconosciuti:

○ a titolo di **patto di non concorrenza**¹¹;

○ nell'ambito di un **accordo per la composizione di una controversia** attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;

■ i benefici pensionistici discrezionali e i carried interest, come qualificati dalle direttive UCITS e AIFMD (tipologie di remunerazione al momento non presenti nel Gruppo).

■ ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

5.3 Rapporto tra componente variabile e fissa

Per l'esercizio 2020 il rapporto variabile/fisso per il Personale Più Rilevante non supererà la misura ("cap") 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 Controllo¹² il limite massimo è inferiore e così determinato:

■ per il Personale Più Rilevante, 30% della componente fissa;

■ per il restante personale, 50% della componente fissa.

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

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

■ i bonus di ingresso che:

¹⁰ Attualmente rientrano in tale fattispecie le erogazioni a fronte di patti di durata minima collegati a pattuizioni che possono essere previste in avvio e/o nel corso del rapporto di lavoro. Trattasi di emolumenti erogati a fronte anche di vincoli sotto forma di penali in caso di violazioni.

¹¹ Rientrano in tale fattispecie le erogazioni a fronte di patti di non concorrenza e di prolungamento del preavviso collegati a pattuizioni che possono essere previste in avvio e/o nel corso del rapporto di lavoro. Trattasi di emolumenti ricorrenti da erogarsi in modo periodico, a fronte anche di vincoli sotto forma di penali in caso di violazioni. Tali emolumenti, anche in relazione a quanto rinvenibile dalla Tavola di Resoconto alla consultazione di Banca d'Italia dell'ottobre 2018, sono motivati da logiche di attraction e retention delle risorse e sono coerenti con la controprestazione richiesta e la sua durata. Essi sono gestiti amministrativamente, quanto meno fino al momento il cui ammontare non supera 1 annualità di Retribuzione fissa del soggetto interessato, nell'ambito delle dinamiche dei costi fissi del personale, in quanto predeterminabili a priori.

¹² Rientrano tra le "Funzioni Aziendali di Controllo": la Compliance, nel cui ambito è ricompresa la funzione Antiriciclaggio, l'Internal Audit, il Risk Management e la Convalida ai sensi della Circ. di Banca d'Italia n.285/2013, nonché il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

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

6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Tutte le categorie di Personale¹³ sono destinatarie di remunerazione fissa.

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

6.1 La remunerazione degli Organi Sociali

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

6.1.1 Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo

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

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

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

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

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

In linea generale la remunerazione degli Amministratori di banche/società del Gruppo che prestino attività di lavoro per il Gruppo, sia che siano dipendenti o che siano professionisti (es: agenti, promotori finanziari), può

¹³ Per il cluster relativo ai Collaboratori non legati da rapporto di lavoro dipendente ivi inclusi agenti in attività finanziaria, agenti assicurativi e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, vedasi par. 9.

eventualmente prevedere la componente variabile nel rispetto delle Politiche di Remunerazione di Gruppo e della normativa di vigilanza vigente in materia.

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

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

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

6.1.2 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale della Capogruppo

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

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

6.1.3 Remunerazione degli organi sociali delle Controllate

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

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

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

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

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

-0-

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

6.2 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;
- della posizione ricoperta e dei benchmark retributivi di riferimento, con particolare attenzione alle professionalità a maggiore rischio di mercato, al business e al contesto di riferimento. La Politica si pone l'obiettivo tendenziale, in coerenza con il budget dei costi previsto, di posizionare le retribuzioni fisse, di norma, ai valori mediani, fermo restando la possibilità di apportare opportune differenziazioni per posizioni di particolare criticità e/o risorse di elevata qualità manageriale, anche a scopo di retention;
- del grado di copertura del ruolo da parte della persona, in termini di impegno profuso, competenze e responsabilità. La Politica tende quindi a prevedere, compatibilmente con il budget dei costi previsto, interventi volti ad adeguare il trattamento economico complessivo del personale, che si concretizzano di norma con avanzamenti di carriera, inquadramenti e/o riconoscimenti economici ad personam;
- del potenziale di crescita per le professionalità più rilevanti e di più difficile reperibilità sul mercato del lavoro, nonché dell'esperienza maturata e del percorso di carriera sviluppato. Anche in tal caso viene adottata una valutazione di congruità del trattamento economico.

Per garantire il confronto tra posizioni all'interno dell'organizzazione e sul mercato esterno, nell'ambito della partecipazione all'indagine retributiva di settore (ABI), viene effettuata un'analisi delle posizioni aziendali volta alla verifica del posizionamento retributivo. L'analisi e la revisione è svolta dalla funzione Risorse Umane col supporto eventuale di società di consulenza.

Gli eventuali e mirati interventi di attribuzione e/o revisione della remunerazione fissa nell'ambito della Politica 2020 potranno – compatibilmente con le sostenibilità di budget di costo, dei benchmark di mercato di riferimento 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 scopi di retention di risorse ritenute particolarmente importanti sulle posizioni ricoperte e di difficile e/o a più costosa reperibilità sul mercato esterno.

-0-

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

7. LA POLITICA RETRIBUTIVA VARIABILE

7.1 Limiti alle distribuzioni

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

7.2 Remunerazione variabile collegata alla performance

Tenuto conto di quanto ricordato al paragrafo precedente, laddove ci sia coerenza con una prudente gestione del rischio e con la solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo per l'attivazione di una politica di remunerazione variabile di performance, i competenti organi amministrativi potranno eventualmente adottare una politica basata su un approccio di "Bonus Pool" in linea con le disposizioni normative di settore. Tali norme prevedono un collegamento diretto tra i premi e i risultati aziendali a livello di banca/società e di Gruppo, assicurando un legame stretto tra remunerazione, rischio e sostenibilità dei risultati.

In particolare, la politica retributiva variabile di performance sarà elaborata in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione ed elaborazione del Risk Appetite Framework. Gli obiettivi economici, il peso e il ruolo della posizione ricoperta, nonché specifici fattori, quali il settore di appartenenza, oltre che ai fini della determinazione del pay mix, contribuiranno alla possibile previsione ed eventuale attivazione ed attribuzione di differenti sistemi di remunerazione variabile di performance.

7.2.1 Determinazione del Bonus Pool

All'uopo quindi verrà eventualmente previsto nell'ambito del processo di budget del Gruppo uno stanziamento economico complessivo a servizio dei sistemi di remunerazione variabile di performance (c.d. "Bonus Pool"). Il "Bonus Pool" di Gruppo costituisce parte del costo del personale consolidato ed è approvato dai competenti organi amministrativi della Capogruppo.

Lo stanziamento 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 "premi" eventualmente previsti anche da contratti individuali, i benchmark retributivi, la tipologia di business/contesto delle singole Banche/Società di Gruppo.

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

7.2.2 Sistema di Incentivazione di Breve Termine

L'eventuale attivazione del Sistema di Incentivazione di Breve Termine 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)¹⁴ ed è eventualmente prevista per tutte le categorie di personale destinatarie delle Politiche 2020, ad eccezione degli organi amministrativi non esecutivi, nonché degli esponenti aziendali, a meno che, per quest'ultimi non sia giustificato¹⁵.

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

L'attivazione del Bonus Pool di Gruppo per l'eventuale incentivazione di breve termine è subordinata al rispetto integrale di condizioni di accesso predefinite (c.d. "Gate"), i cui valori soglia sono definiti di anno in anno dai

¹⁴ Con riferimento agli eventuali sistemi incentivanti futuri per le funzioni che gestiscono i portafogli crediti e i portafogli della finanza, essi terranno conto della opportuna coerenza con il "Business Model" dichiarato; pertanto non si prevedranno per i portafogli "Held to Collect" dei criteri di remunerazione in alcun modo dipendenti dal Fair Value degli strumenti gestiti, ovvero dagli eventuali prezzi di cessione in occasione di alienazioni avvenute prima della scadenza contrattuale dello strumento.

¹⁵ Potrebbe essere il caso della sostituzione del management (cfr. Circolare 285/2013, parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sez. V, par. 1).

competenti organi amministrativi della Capogruppo in coerenza con il Risk Appetite Framework (RAF) di Gruppo, tenuto anche conto degli indirizzi emanati dall'Autorità di Vigilanza in ambito SREP, nonché in relazione alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia (cfr. Circ. 285/2013).

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

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

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

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

A livello consolidato differenti livelli dell'indicatore di RAF collegato alla redditività "risk adjusted" - ossia il Return on Risk Adjusted Capital (**RORAC**) – determinano, oltre al possibile azzeramento in caso di performance non positive e non ritenute sostenibili rispetto ai budget previsti (mancata attivazione del sistema), possibili variazioni in aumento o in diminuzione, del Bonus Pool di Gruppo¹⁶.

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 dai competenti organi amministrativi della Capogruppo.

Al "bonus pool", eventualmente rettificato e allocato alle diverse entità legali (banche/società del Gruppo, si applica a livello aziendale individuale di business unit un coefficiente di rettifica da applicare ai premi target¹⁷ (fanno eccezione i premi target previsti per il personale delle funzioni di controllo ("Controller"), la cui misura è funzione di un indicatore reddituale corretto per il rischio (ad es. Margine di Intermediazione corretto per il rischio) individuato dalla singola banca/società del Gruppo, previa delibera dei competenti organi amministrativi della Capogruppo e della Banca/Società del Gruppo.

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 variazioni e allocazioni saranno definite anche in relazione ai risultati economici dei bilanci individuali¹⁸ e tenendo conto dei risultati di specifiche unità destinatarie di obiettivi. Questo al fine di trattenere le migliori professionalità e/o mantenere la competitività della remunerazione.

In caso di azzeramento del "Bonus Pool" di Gruppo (fermo restando il superamento dei Gate di accesso consolidato a livello di CET1 e LCR), 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

¹⁶ Fanno eccezione i premi target previsti per il personale delle funzioni di controllo ("Controller").

¹⁷ In caso di superamento dello stanziamento disponibile, è previsto un criterio di riproporzionamento dei premi, sino a capienza dello stanziamento medesimo.

¹⁸ Cfr. nota 15.

dovrà essere valutata dai competenti organi amministrativi una riduzione dello stanziamento.

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

In caso di mancato rispetto dei Gate a livello di Gruppo e/o di singole società i competenti organi amministrativi delle banche e del Gruppo dovranno comunque valutare riduzioni (fino all'azzeramento) dell'eventuale pagamento di tale tipologia di remunerazione variabile per i PPR, anche in relazione ai cluster previsti al par. 4.

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

Fermo restando il rispetto dei requisiti individuali di entità legale (Banca/Società del Gruppo) di attivazione e gestione del bonus pool individuale, l'attribuzione dell'eventuale premio individuale è subordinato al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in termini di performance annuale, in relazione al sistema di incentivazione di cui ciascuna risorsa è destinataria.

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

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

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

Più in particolare, sulla base di tali concetti, peraltro già previsti anche dalla Circ. Banca d'Italia n. 285/2013, il sistema di incentivazione per la Rete Commerciale si ispirerà anche a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali, attraverso l'utilizzo di indicatori di carattere 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 rilevanti¹⁹, e gli intermediari del credito²⁰, 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

| | |
|---------------------------------|-------------|
| Rete Commerciale | 2815 |
| manager | 88 |
| coordinamento | 80 |
| Direttore | 414 |
| filiale | 2205 |
| supporto filiale | 28 |
| Sede Commerciale | 138 |
| manager | 15 |
| addetti uffici sede commerciale | 117 |
| coordinamento | 4 |
| gestore | 2 |
| Totale complessivo | 2953 |

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

Infine con riguardo al personale preposto alla valutazione del merito creditizio, al fine di assicurare una prudente gestione del rischio da parte dell'intermediario, gli indicatori rifletteranno obiettivi di sostenibilità e costo del rischio tenendo conto dei vincoli di portafoglio definiti dalle politiche del credito a livello di rating e di settori (ad. es. livelli di portafogli in bonis, livelli di nuovi crediti deteriorati ecc.). Per il personale preposto alla trattazione/gestione dei reclami gli indicatori terranno conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami (ad es. tempi medi di evasione/risposta dei reclami) e della qualità delle relazioni con la clientela (ad es. gli eventuali feedback raccolti nelle indagini di customer satisfaction).

Il numero dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a cui potranno applicarsi gli eventuali sistemi di incentivazione è riferito a risorse appartenenti alle Strutture della Rete/Sede Commerciale del Gruppo. I ruoli impattati sono relativi a tutti quelli previsti dall'organizzazione interna delle unità distributive e relative Aree commerciali di appartenenza includendo tutta la filiera gerarchica e funzionale tempo per tempo prevista (a titolo esemplificativo: ruoli di filiale (affluent, small business), ruoli di Area (coordinatori di segmento), gestori, Area Manager ecc.). Le numeriche dei soggetti rilevanti sono rappresentati nella sopra indicata tabella (dati al 28/2/2020).

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

Con riferimento al personale addetto alla gestione degli NPE la banca in relazione a quanto previsto dalle "Linee guida BCE per le Banche sui crediti deteriorati NPL" del 20/3/2017 elabora un sistema di indicatori chiave (KPI –Key performance indicators) per misurare i progressi compiuti nelle attività di recupero degli NPL, a cui collegare eventualmente 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 eventualmente 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

¹⁹ il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica (cfr. Banca d'Italia, *Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari*).

²⁰ l'agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti (cfr. Banca d'Italia, *Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari*).

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.

7.2.2.3 Pagamento del premio di performance annuale

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

Pagamento del premio al restante personale

Il premio del restante personale è corrisposto in denaro e in un'unica soluzione, di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza²¹.

Pagamento del premio al Personale Più Rilevante

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

- una quota up-front, pari a non più del 40% del premio, da attribuire entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza;
- cinque quote annue di pari importo, complessivamente pari ad almeno il 60% del premio, differite in un periodo quinquennale successivo all'anno di attribuzione della quota up-front e da attribuire entro il mese di luglio di ciascun anno;
- il premio complessivo sarà corrisposto per più del 50% in strumenti finanziari collegati al valore delle azioni (c.d. Phantom/unit Shares)²²;
- il periodo di mantenimento (vincolo alla "vendita/trasformazione in denaro") degli strumenti finanziari assegnati è di 1 anno sia per quelli attribuiti "up-front", sia per quelli attribuiti differiti.

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

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

²¹ Il premio maturato non verrà corrisposto nei casi di cessazione del rapporto di lavoro (salvo che per previsioni specifiche contenute in contratti individuali o collettivi, in accordi aziendali ovvero per iniziativa unilaterale aziendale, ferma comunque la necessaria valutazione caso per caso, in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo).

²² 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.

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

- una quota up-front, pari a non più del 60% del premio, da attribuire entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza;
- tre quote annue di pari importo, complessivamente pari ad almeno il 40% del premio, 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 premio complessivo sarà corrisposto per almeno il 50% in strumenti finanziari collegati al valore delle azioni (c.d. Phantom/Unit Shares)²³;
- il periodo di mantenimento (vincolo alla "vendita/trasformazione in denaro") degli strumenti finanziari assegnati è di 1 anno sia per quelli attribuiti "up-front", sia per quelli attribuiti differiti.

I competenti organi amministrativi dovranno comunque deliberare l'applicazione di una maggiore percentuale di differimento per il PPR "Senior Manager", non inferiore al 60% e differita per non meno di 5 anni, qualora l'eventuale componente variabile da erogare rappresenti un importo particolarmente elevato che in relazione alle regole della vigente normativa di Vigilanza è stato individuato in € 430.000, avendo come riferimento di soglia il minor importo tra:

- i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA (pari a circa € 433.000);
- ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca, individuato con riferimento alla popolazione aziendale al 31/12/2019 in circa € 435.000).

I competenti organi amministrativi della Capogruppo potranno valutare l'applicazione graduale delle regole di pagamento del premio in relazione all'entità stessa e rispetto alla retribuzione fissa individuale.

Sia la quota up-front, sia le quote differite sono soggette a meccanismi di malus e di claw-back, secondo quanto declinato nel successivo paragrafo. Nei casi di cessazione del 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.

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

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

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

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

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

²³ Cfr. nota 22.

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

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

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

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

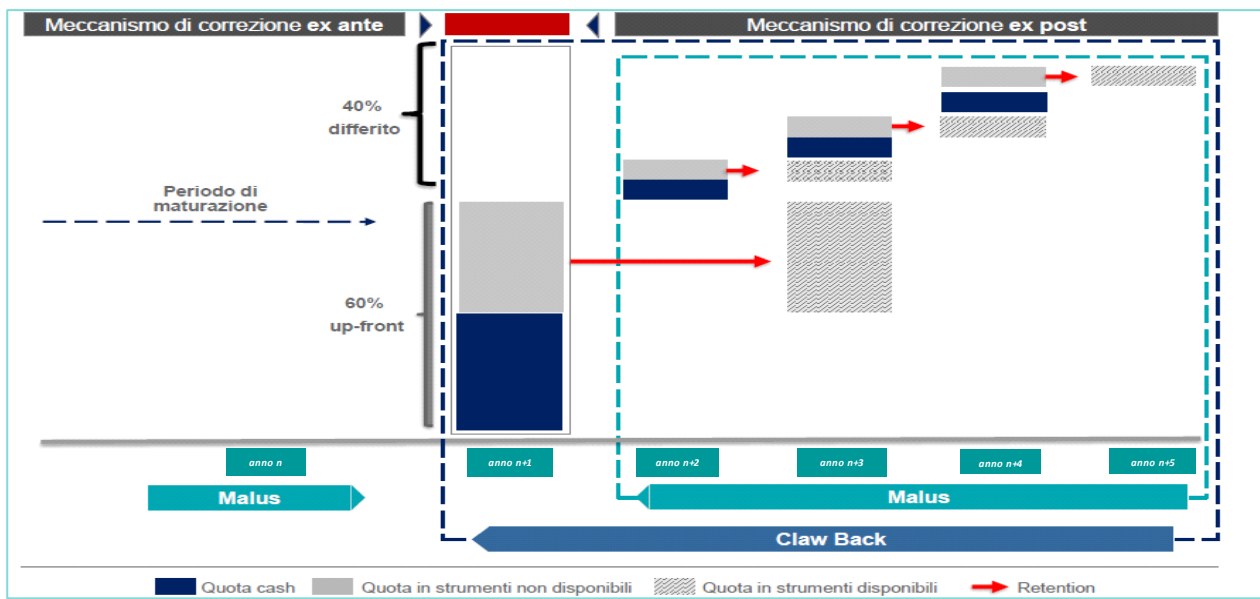
Alle condizioni obbligatoriamente previste, possono essere aggiunte, come previsto dal sopra citato caso II., condizioni di maggior dettaglio, come previsto nella normativa interna della Banca. Qualora non fosse rispettato "il requisito combinato di riserva di capitale" stabilito dalle pertinenti disposizioni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

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

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

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

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



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

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

Per il personale appartenente ai Quadri Direttivi e alle Aree Professionali saranno adottate dalle competenti funzioni aziendali²⁴, anche per il tramite di regolamenti interni attuativi degli eventuali sistemi di incentivazione, le più opportune applicazioni graduali dei suddetti meccanismi, avendo riguardo alla gravità della sanzione²⁵, tenuto conto delle tipologie di sanzioni disciplinari previste dal C.C.N.L tempo per tempo vigente, in coerenza con il Codice Disciplinare della Banca.

7.2.3 Premio Aziendale/Premio Variabile di Risultato

Tenuto anche conto di quanto sopra ricordato al paragrafo 7.1 e laddove vengano ristabiliti i presupposti di coerenza con la prudente gestione del rischio e la solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo per l'attivazione di una politica di remunerazione variabile di performance 2020, nell'ambito delle previsioni di budget, in coerenza con le logiche sottostanti allo stanziamento del bonus pool, potrà stabilirsi un specifico bonus pool per l'eventuale pagamento del premio in questione che troverà disciplina nell'ambito degli accordi sindacali tempo per tempo vigenti.

²⁴ Anche eventualmente nell'ambito di Comitati interfunzionali costituiti ad hoc con membri delle funzioni (Risorse Umane, Audit, Risk Management e Compliance).

²⁵ Con riguardo alle sanzioni disciplinari previste dalle vigenti disposizioni di riferimento, sono, di norma, escluse (ossia non producono effetti di malus e claw back) le sanzioni del rimprovero verbale/scritto, le quali, tuttavia, potrebbero venir prese in considerazione nell'ambito dell'applicazione dei suddetti meccanismi in relazione alla complessiva valutazione professionale collegata alle performance ottenute nel periodo di riferimento dagli interessati.

7.3 Altre forme di Remunerazione Variabile

7.3.1 Strumenti di attraction e di retention

La Banca in questo momento storico ha la necessità di continuare ad adottare politiche di attraction, soprattutto in particolari settori e per figure professionali ad alto valore aggiunto, e politiche di retention delle risorse esistenti in particolar modo ruoli "Client Facing", basate su strumenti di remunerazione variabile quali pattuizioni di non concorrenza e/o di stabilità (prolungamento del preavviso), i cui obblighi nei confronti del soggetto beneficiario si esplicitano in costanza e/o in occasione della conclusione del rapporto di lavoro, ma i cui corrispettivi vengono generalmente erogati sistematicamente a livello infrannuale. Tali remunerazioni sono necessarie per:

- reperire nuove risorse sul mercato in particolari settori del Gruppo (area commerciale e Private);
- ridurre i rischi di potenziali fuoriuscite di personale nei confronti del quale non si dispongono in tempi relativamente brevi di strumenti per contrastare le offerte concorrenti;
- proteggere la base clienti che potrebbe essere negativamente impattata da dipendenti in uscita dal Gruppo;
- evitare eventuali contenziosi con personale già in azienda in relazione ad un eventuale mancato riconoscimento di pattuizioni già in atto.

Tali pattuizioni, anche in relazione a quanto esplicitato dalla Tavola di Resoconto di Banca d'Italia alla Consultazione dell'ottobre 2018 che prevede che gli stessi siano "...importi non ...tali da configurare una possibile fattispecie elusiva delle norme e siano giustificati, coerenti e proporzionati rispetto alla controprestazione richiesta e alla sua durata", hanno le seguenti caratteristiche:

- esigua consistenza in valore assoluto delle erogazioni esistenti e in valore percentuale medio rispetto alla RAL degli interessati;
- limitato numero delle stesse rispetto all'organico,
- ridotta incidenza rispetto ai costi del personale;
- situazione di turnaround della Banca;
- erogazione (attuale) delle stesse nella pressoché totalità dei casi nei confronti del Personale Non Rilevante.

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

Nel contempo le eventuali pattuizioni della specie verranno di norma previste, compatibilmente con la sostenibilità dei costi aziendali, in coerenza col Piano Strategico tempo per tempo vigente e nel rispetto dei requisiti minimi prudenziali di vigilanza e saranno di norma limitate ai soli casi nei quali sia attendibilmente sostenibile che il procrastinare degli interventi stessi darebbe luogo a una situazione di rischio per la Banca, in termini di retention di risorse chiave e di fidelizzazione della clientela (a ciò si dovranno aggiungere alcuni interventi resi necessari da norme contrattuali o di governance interna).

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

- i bonus di ingresso (di norma c.d. Welcome Bonus): previsti eventualmente nel caso di assunzione di nuovo personale, di norma "più rilevante", e limitatamente al primo anno d'impiego. Possono essere corrisposti a pronti ed in contanti, ma anche differiti e/o in strumenti finanziari;
- le erogazioni di importi una tantum: previste eventualmente per premiare situazioni di impegno straordinario, partecipazione a progetti rilevanti e/o strategici e per apporti lavorativi costanti, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Tali somme sono riservate di norma al personale non ricompreso nella categoria

del Personale Più Rilevante. Gli importi non potranno comunque essere superiori al 10% del Retribuzione Annuale Lorda del singolo beneficiario e verranno di norma previsti, compatibilmente con la sostenibilità dei costi aziendali, in coerenza col Piano Strategico tempo per tempo vigente, nell'ambito dei processi promotivi di Gruppo ovvero in relazione a particolari progetti rilevanti e/o strategici;

- i retention bonus: da prevedersi in relazione alla necessità di permanenza in azienda di risorse con competenze e professionalità specifiche. Per tutelare l'azienda e assicurare la continuità del rapporto di lavoro delle figure professionali ritenute strategiche, si potranno prevedere pattuizioni annuali e/o pluriennali di retention o ad evento (comunque di natura straordinaria o progettuale). Tali emolumenti, eventualmente erogabili nell'ambito di pattuizioni di durata minima, sono soggetti a tutte le regole della remunerazione variabile ad esse applicabili, ivi comprese quelle del rapporto variabile su fisso.

In conformità alle Disposizioni di Vigilanza non sono consentite forme di remunerazione dirette a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di malus o di claw back) derivanti da precedenti impieghi. Più in particolare i retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post.

7.3.2 Iniziative commerciali

Possono essere eventualmente attivate iniziative per orientare la rete commerciale al sostegno del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Le iniziative della specie, collegate 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 allorché non vengano rispettati i requisiti minimi prudenziali di vigilanza.

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

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

Inoltre, si precisa che i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare a tutto il personale, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica,

compresi i limiti fissati in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, sono fissati dall'Assemblea dei Soci che approva l'apposito documento (cfr. allegato).

Di norma non sono previsti benefici pensionistici discrezionali. Nel caso si ritenesse opportuna l'attribuzione di tali benefici, previsti per il solo PPR, ad essi saranno applicabili le norme sulla retribuzione variabile e in particolare i criteri stabiliti in materia dalle Disposizioni di Vigilanza²⁶.

7.5 Divieti di strategie di copertura

Nell'ambito del Gruppo non si remunera né si accordano pagamenti o altri benefici al personale comunque elusivi delle norme. Viene richiesto al Personale potenzialmente destinatario di remunerazione variabile in strumenti finanziari, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nelle Politiche di remunerazione e incentivazione e nei relativi meccanismi retributivi adottati dal Gruppo. A tal fine, nell'ambito dei regolamenti interni si individuano le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che se effettuati, direttamente o indirettamente, dal Personale Più Rilevante potrebbero costituire forme di copertura rispetto all'esposizione ai rischi conseguente all'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

8. BENEFIT E PROGRAMMA DI WELFARE

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

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

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

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

- mutui e prestiti a tassi agevolati;
- prodotti assicurativi a condizioni agevolate;
- iniziative quali ad esempio 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

²⁶ Cfr. Sezione III, par. 1.2 e par. 2.1 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 della Banca d'Italia, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione.

Il compenso che remunera gli eventuali i contratti della specie (ricomprendenti quelli inerenti gli intermediari del credito non dipendenti, gli agenti in attività finanziaria, gli agenti di assicurazione e i 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 ai volumi intermediati rilevate sistematicamente a certe date, nel caso in cui il contratto abbia ad oggetto la promozione di affari o la vendita di prodotti.

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

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

10. INFORMATIVE SUL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

La Capogruppo (con riferimento alla sua situazione consolidata) pubblica 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.

SINTESI DEI PRINCIPALI INTERVENTI DEL 2019

Nei paragrafi seguenti si fornisce una informativa sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2019 (di seguito Politiche 2019), redatte da Banca Carige in qualità di Capogruppo del Gruppo Banca Carige.

Le Politiche 2019 sono state approvate dai Commissari di Banca Carige nella seduta 9 aprile 2019. Non sono state sottoposte all'Assemblea ordinaria dei soci, in quanto nel 2019 non si è tenuta alcuna Assemblea ordinaria. I Commissari hanno ritenuto di approvare un documento di Politica di Remunerazione per il 2019, che seppur privo di una effettiva politica variabile di performance, visti l'andamento e la situazione aziendale, costituiva, in un'ottica di prudenza e prospettica, la base per la piena conformità normativa e il recepimento delle nuove Disposizioni di Vigilanza in materia (Circ. 285/2013 – 25° agg. del 23/10/2018). Ciascuna Banca Controllata del Gruppo ha provveduto, attraverso i propri Organi competenti, al recepimento integrale delle Politiche 2019, così come proposte dai Commissari.

Si precisa inoltre che in data 26/3/2019 i Commissari approvarono la Relazione sulla situazione patrimoniale ed economica ex art 73, D.lgs. 385/1993 di Banca Carige S.p.A. e del Gruppo Banca CARIGE al 31/12/2018 e l'Informativa al pubblico da parte degli Enti ai sensi del Regolamento (UE) n 575/2013 - Pillar 3 - Dati riferiti al 31/12/2018. In tali documenti sono ricomprese le informazioni retributive quali-quantitative, contenute anche nella sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2019 relativa all'attuazione delle Politiche di remunerazione 2018, pubblicate sul sito internet della Banca (cfr. sito internet Gruppo Carige/Governance/Investor Relations/Bilanci e Gruppo Carige/Governance/Investor Relations/Report Basilea.

Di seguito le principali evidenze sintetiche che più direttamente ineriscono le Politiche 2019:

- a causa dell'andamento negativo del Gruppo, non sono stati attivati i sistemi incentivanti ipotizzati nelle Politiche 2019, e per quanto ovvio non si è proceduto ad alcuna erogazione del premio aziendale previsto dagli accordi integrativi aziendali;
- nel corso dell'anno 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, ricorrendo di norma a strumenti retributivi, quali patti di non concorrenza e patti di prolungamento del preavviso, rispondenti soprattutto a logiche di protezione dell'avviamento commerciale e della Clientela;
- nel mese di giugno la Capogruppo ha partecipato alla raccolta di dati ai fini del benchmarking retributivo condotto dall'Autorità Bancaria Europea cui si è data informativa circa la remunerazione per l'anno 2018 di tutto il personale, del Personale più rilevante, inclusi i c.d. high earners;

La presente Sezione, articolata in due parti, contiene:

- nella prima parte (parte I):
 - un'informativa sulle modalità (processi e controlli) con cui le Politiche 2019 sono state attuate;
 - una relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2019 agli organi sociali e al personale delle Banche/Società del Gruppo;
- nella seconda parte (parte II):
 - le informazioni relative alle remunerazioni ripartite per aree di "business" nonché alla remunerazione delle categorie di personale più rilevante ("PPR") secondo quanto previsto in materia di Obblighi di

Informativa e di trasmissione dei dati di cui alla Circ. 285/2013, Tit. IV, Cap. 2, sez. VI, par. 1, che recepisce quanto previsto dall'art. 450 del CRR (Reg. UE 575/2013);

- le informazioni quantitative sulle remunerazioni riferite all'anno 2019 relative ai componenti degli Organi di amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo²⁷, 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.

²⁷ 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. IL PROCESSO DECISIONALE E DI CONTROLLO ATTUATO

Il processo delle Politiche 2019 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:

- Commissari Straordinari 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.

Nella predisposizione delle Politiche 2019, Banca Carige – in qualità di Capogruppo – non si è avvalsa di consulenti esterni.

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.

A titolo di premessa si ricorda che in data 2 gennaio 2019 il Consiglio Direttivo della Banca Centrale Europea, sulla base di un progetto di decisione del Consiglio di Vigilanza ai sensi dell'art. 26, comma 8, del Regolamento UE n. 1024/2013, ha posto Banca Carige in "Temporary Administration" (Amministrazione Straordinaria) e ha disposto il Commissariamento della stessa disponendo lo scioglimento degli organi con funzioni di amministrazione e di controllo della Banca e la loro sostituzione con tre commissari straordinari e un comitato di sorveglianza (il "Provvedimento") ai sensi degli articoli 69-octiesdecies, 70 e 98 del TUB. Sono stati nominati Fabio Innocenzi, Raffaele Lener e Pietro Modiano quali Commissari Straordinari della Banca aventi tutte le funzioni e tutti i poteri spettanti all'Organo di amministrazione ai sensi dello Statuto della Banca e della normativa applicabile e, in particolare, con il potere di adottare tutte le decisioni necessarie per la gestione operativa della Banca stessa, riferendone periodicamente alla Vigilanza, attribuendo mandato ai commissari stessi di proseguire nell'attività di rafforzamento patrimoniale, di rilancio commerciale attraverso il recupero delle quote di mercato nei segmenti core, di derisking attraverso la riduzione dei Non Performing Loan e di ricerca di possibili business combinations. La BCE, inoltre, ha nominato un Comitato di Sorveglianza composto da tre membri: Gianluca Brancadoro, Andrea Guaccero e Alessandro Zanotti. In data 4 gennaio 2019 il Comitato di Sorveglianza ha nominato Presidente Gianluca Brancadoro, ai sensi dell'art. 71 TUB.

I Commissari della Capogruppo, nella seduta del 9 aprile 2019, hanno esaminato e approvato il documento "Relazione sulla Remunerazione" contenente in allegato il documento "Criteri e limiti per la determinazione degli importi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica", (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 2019.

Le politiche di remunerazione del Gruppo così definite non sono state sottoposte, per quanto di competenza, all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci di Banca Carige Spa, in quanto, come ricordato in premessa, nel 2019 non è stata indetta alcuna Assemblea Ordinaria dei Soci. L'approvazione dei Commissari è avvenuta

quindi tenuto conto di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013 e successivi integrazioni e modificazioni), dall'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob e nelle more di una definitiva modalità di applicazione della vigente normativa derivante anche dall'approvazione dell'organo assembleare, da convocare previa autorizzazione delle Autorità di Vigilanza, considerando anche le finalità di carattere strettamente gestionale, volte a tutelare il patrimonio aziendale nell'attuale contesto ed agevolare gli obiettivi di risanamento.

Ciascuna Banca Controllata del Gruppo ha provveduto, attraverso i propri Organi competenti, al recepimento integrale delle Politiche 2019.

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 è stato approvato dai Commissari nella seduta del 19 febbraio 2019.

Per l'anno 2019 nel perimetro del Personale Più Rilevante di Gruppo sono individuate n. **53** risorse, (inclusi gli amministratori non esecutivi), a cui si aggiungono i **3** Commissari della Capogruppo così distribuite:

| Categorie di Personale | Normativa EBA – Reg. UE 604/2014 | Num. soggetti individuati |
|--|----------------------------------|---------------------------|
| Amministratori | Art. 3 par. 2 | 11 |
| Amministratori Delegati e Direttori Generali | Art. 3 par. 1-3 | 3 |
| Altro Personale Più Rilevante | Art. 3 par. 3 e da 5 a 15 | 30 |
| Controller | Art. 3 par. 4-7 | 7 |
| Altre categorie derivanti dall'applicazione dei criteri quantitativi EBA | Art. 4 par. 1-2-3 | 2 |
| Totali, cui si aggiungono i 3 Commissari della Capogruppo | | 53+3 |

Al 31/12/2019 il Personale Più Rilevante risultava pari a n. **49** risorse, a cui si aggiungono i **3** Commissari della Capogruppo.

Le Risorse Umane della Capogruppo hanno inviato una comunicazione individuale con cui la banca ha informato ciascun soggetto dipendente dell'appartenenza al personale più rilevante. Con tale comunicazione è stato richiesto anche l'impegno, in ottemperanza alle vigenti normative, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Tale comunicazione ha informato che le

tematiche retributive sono soggette alle disposizioni di Vigilanza, e alle Politiche di Remunerazione aziendali come tempo per tempo vigenti e alle norme di legge. Con tale atto, se necessario e per quanto necessario è avvenuto l'adeguamento dei contratti individuali di lavoro alle normative richiamate.

3. INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI

Il Personale del Gruppo Carige è stato destinatario nel 2019 di una remunerazione suddivisa nelle seguenti componenti:

3.1 Remunerazione Fissa

La componente fissa erogata nel 2019 ha previsto:

- per i Commissari e i membri del Comitato di Sorveglianza le indennità lorde, come da Provvedimento BCE;
- per i membri degli organi sociali delle Banche Controllate 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, anche in base all'inquadramento contrattuale, nel cui ambito viene ricompreso il Personale Più Rilevante dipendente, oltre alla retribuzione annua lorda e tutte le restanti tipologie indennitarie/rimborsuali secondo quanto previsto dalla Legge, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e/o dagli accordi integrativi aziendali, sono stati corrisposti i benefici addizionali di natura non monetaria riconosciuti collettivamente, ovvero a particolari categorie di personale in relazione ad accordi aziendali e/o policy interne. Tali benefici consistono in:
 - previdenza complementare
 - polizza sanitaria;
 - polizza assicurativa rischi professionali ed extra professionali;
 - long term care;
 - alloggi in comodato gratuito, ovvero indennità a titolo di sostegno economico per alleviare il disagio logistico, di norma riconosciuti a coloro che prestano sistematicamente la propria attività lavorativa presso luoghi di lavoro fuori dal comune di residenza;
 - auto aziendali di servizio o ad uso promiscuo per coloro che ricoprono ruoli di responsabilità manageriale, in relazione alle esigenze di mobilità territoriale;
- per i Dirigenti e i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è prevista inoltre la polizza D&O ("Directors' and Officers' Liability Insurance);
- 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

A causa della situazione non positiva del Gruppo non è stata erogata al personale alcuna componente variabile di remunerazione collegata alla performance (incentivi, premi aziendali) e/o garantita (entry/welcome bonus). Per finalità di tutela del patrimonio aziendale di risorse e di clienti, nonché di masse in gestione, sono state erogate/confermate componenti della remunerazione, ora considerate dalla normativa variabili (patti di non concorrenza/prolungamento del preavviso), al personale dipendente ricoprenti figure professionali specifiche e particolari con finalità di retention (cc.dd. Client-facing staff).

In forma limitata e residuale si è proceduto all'erogazione di minimi premi in natura per iniziative collegate a contest commerciali e campagne di marketing, di norma finanziate da società prodotte esterne al Gruppo, con le quali esistono accordi commerciali di distribuzione.

3.3 Rapporti tra componenti fisse e variabili

Per l'anno 2019 il rapporto tra la componente variabile e quella fissa del personale non ha superato i limiti previsti dalle Politiche 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 2019 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.

Le pattuizioni di non concorrenza e/o prolungamento del preavviso per il personale dipendente destinatario hanno una incidenza media sulla remunerazione fissa pari al 7,6% circa.

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 2019 non hanno previsto per gli Amministratori delle Società del Gruppo (ove presenti) piani di incentivazione o componenti di remunerazione variabile basati sulle performance aziendali.

Inoltre non sono previste clausole particolari di retention e/o che prevedano il pagamento di indennità alla cessazione del rapporto di lavoro.

Gli emolumenti degli Amministratori del Gruppo (ove presenti), sono così delineati, intendendosi quale "base" il compenso stabilito dall'Assemblea dei Soci, 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.

L'emolumento del Presidente del Consiglio di Amministrazione (ove presente) non ha ecceduto la remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato o dal Direttore Generale.

Il personale dipendente della Capogruppo e delle società controllate non ha percepito compensi per incarichi ricoperti, in rappresentanza del Gruppo, all'interno degli Organi sociali di società controllate diverse da quelle di appartenenza.

3.5 Interventi retributivi nell'anno 2019 per il personale dipendente

Gli interventi retributivi del 2019 sono stati effettuati nel rispetto delle previsioni di Budget tenendo conto del sistema di deleghe e poteri in atto che hanno previsto il coinvolgimento dei competenti organi amministrativi e le funzioni competenti per materia che ne hanno verificato la conformità rispetto alla normativa, interna ed esterna.

La Banca ha avuto la necessità di continuare ad adottare politiche di retention delle risorse esistenti, in particolar modo ruoli "Client facing", soprattutto in particolari settori e per figure professionali ad alto valore aggiunto, basate su strumenti di remunerazione, ora definite variabili, quali pattuizioni di non concorrenza e/o di stabilità e/o di durata minima. E' stato necessario confermare tali remunerazioni per:

- ridurre i rischi di potenziali fuoriuscite di personale nei confronti del quale non si disponevano in tempi relativamente brevi di strumenti per contrastare le offerte concorrenti;
- proteggere la base Clienti che poteva essere negativamente impattata da dipendenti in uscita dalla Banca;

- evitare eventuali contenziosi con personale già in azienda in relazione ad un eventuale mancato riconoscimento di pattuizioni già in atto.

E' risultato inoltre necessario - per tutelare il patrimonio aziendale - con riferimento ad alcune figure professionali, in relazione al carattere strategico del ruolo rivestito procedere ad attivare (in avvio e/o nel corso del rapporto di lavoro) emolumenti da ricollegarsi a patti di prolungamento del preavviso e/o di non concorrenza, da erogarsi in modo periodico, con previsione di penali in caso di violazioni.

Tali pattuizioni non hanno inciso sulla gestione dei rischi e sulla sostenibilità della Banca e del Gruppo, vista l'esigua consistenza in valore assoluto delle erogazioni esistenti e in valore percentuale medio rispetto alla RAL degli interessati, il limitato numero delle stesse rispetto all'organico, la ridotta incidenza rispetto ai costi del personale, la situazione straordinaria della Banca in attesa del risanamento e l'erogazione delle stesse nella pressoché totalità dei casi nei confronti del Personale Non Rilevante.

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

Nel corso del 2019 non si sono verificate cessazioni dal servizio di personale dipendente nell'ambito del Perimetro del Personale Più Rilevante della Capogruppo.

Nel corso del 2020, in base alle informazioni allo stato disponibili cessano n. 4 risorse appartenenti al PPR, di cui tre dimissionari e una risorsa per cui la Banca si avvarrà dei regimi di deroga previsti dalle Disposizioni di Vigilanza e recepiti nel documento "Criteri e limiti per la determinazione degli importi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica".

Si ricorda inoltre, che in relazione all'accordo sindacale del 20 novembre 2019, nel prossimo triennio, potranno cessare n. 5 Dirigenti, qualora aderissero, attraverso l'utilizzo delle prestazioni del Fondo di Solidarietà, di cui n. 4 appartenenti al Perimetro del Personale Più Rilevante.

Nel Gruppo Banca Carige risulta in essere a fine 2019 un accordo di severance, peraltro soggetto a condizione, scadente nel gennaio del 2021, redatto in conformità alla vigente normativa in tema di "Criteri e limiti per la determinazione degli importi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica".

Nel corso del 2019 non sono stati corrisposti "welcome bonus".

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 2019

| | 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 (4) | 13 | 2 | 18 | 13 | 7 | 53 |
| Remunerazione totale (in €) (5) | 1.042.814 | 507.485 | 2.169.539 | 2.447.799 | 847.447 | 7.015.083 |
| di cui: remunerazione variabile totale (in €) (6) | - | - | 10.000 | 60.160 | 3.461 | 73.622 |

(1) Dato riferito solo ai componenti dei CDA delle Banche/Società Controllate

(2) Investment Banking è rappresentato dall'Area Finanza

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

(4) numero di risorse che sono state individuate nel 2019 come Personale Più Rilevante

(5) Fisso + Variabile + Benefit

(6) Quote di erogazione di Patti di Non Concorrenza/Prolungamento del Preavviso in costanza di rapporto di lavoro, pattuite ante 1/1/2019

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

2019

| | Categoria di Personale | | | |
|--|---|----------------|-------------------------------|-----------|
| | Componenti dell'organo di Amministrazione (1) | Alta Dirigenza | Altro Personale Più Rilevante | Totale |
| Numero di persone | 13 | 10 | 30 | 53 |
| Remunerazione fissa totale (in €) (2) | 1.042.814 | 2.424.471 | 3.474.177 | 6.941.462 |
| Numero di beneficiari | 13 | 10 | 30 | 53 |
| Remunerazione variabile totale (in €) (3) | - | 36.763 | 36.859 | 73.622 |
| Numero di beneficiari | - | 1 | 5 | 6 |
| di cui: variabile in contanti | - | 36.763 | 36.859 | 73.622 |
| di cui: variabile in azioni e strumenti collegati | - | - | - | - |
| di cui: variabile in altri strumenti finanziari | - | - | - | - |
| Remunerazione differita esistente riconosciuta in anni precedenti e non nell'anno di riferimento (in €) | - | - | - | - |
| di cui: quote attribuite | - | - | - | - |
| di cui: quote non attribuite | - | - | - | - |
| Remunerazione differita riconosciuta pagata nel corso dell'esercizio (in €) | - | - | - | - |
| di cui: importi ridotti per correzioni performance | - | - | - | - |
| Pagamenti effettuati per trattamento di inizio rapporto (Welcome bonus) | - | - | - | - |
| Numero di beneficiari | - | - | - | - |
| Pagamenti effettuati per la cessazione anticipata dei rapporti di lavoro (Golden Parachute) | - | - | - | - |
| Numero di beneficiari | - | - | - | - |
| Pagamenti riconosciuti per la cessazione anticipata dei rapporti di lavoro (Golden Parachute) | - | - | - | - |
| Numero di beneficiari | - | - | - | - |
| Importo più elevato per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro di una singola persona (in €) | - | - | - | - |

(1) Dato riferito solo ai componenti dei CDA delle Banche/Società Controllate

(2) Sono ricompresi i benefit rientranti in una politica generale per categorie di dipendenti

(3) Quote di erogazione di Patti di Non Concorrenza/Prolungamento del Preavviso in costanza di rapporto di lavoro, pattuite ante 1/1/2019

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 CARIGECA CARIGE****Periodo di Riferimento****2019**

| 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): Remunerazione complessiva percepita Remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vicedirettori Generali

Codice ABI della banca / Gruppo Bancario 6175
Denominazione banca / Gruppo Bancario GRUPPO BANCA CARIGE
Periodo di Riferimento 2019

| Banca Carige | Nominativo | Periodo della Carica | Remunerazione complessiva |
|--------------|------------|----------------------|---------------------------|
| N.A. | N.A. | N.A. | N.A. |

 (1)

| Altre Banche del Gruppo | Nominativo | Periodo della Carica | Remunerazione complessiva |
|---|--------------------|-----------------------|---------------------------|
| Presidente Cda Banca del Monte di Lucca | LAZZARINI Carlo | 01/01/2019-31/12/2019 | 27.216,68 |
| Direttore Generale Banca del Monte di Lucca | PIETRINI Federico | 01/01/2019-31/12/2019 | 95.733,23 |
| Presidente Cda Banca Cesare Ponti | PONTI Cesare | 01/01/2019-31/12/2019 | 280.650,02 |
| Amministratore Delegato Banca Cesare Ponti | ZANCANARO Maurizio | 01/01/2019-31/12/2019 | 280.650,02 |

 (2)

(1) In data 2 gennaio 2019 è stata disposta dalla Banca Centrale Europea l'Amministrazione Straordinaria della Capogruppo Banca Carige.

Fabio Innocenzi, Pietro Modiano e Raffaele Lener sono stati nominati Commissari Straordinari di Banca CARIGE e hanno operato per tutto il 2019 in base all'articolo 72 del TUB esercitando tutte le funzioni e tutti i poteri spettanti all'organo di amministrazione ai sensi dello Statuto della banca e della normativa applicabile. In particolare, essi hanno adottato tutte le decisioni necessarie per la gestione della banca, riferendone periodicamente alla Vigilanza.

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

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

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

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

N.A. per Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale di Banca Carige

In data 2 gennaio 2019 è stata disposta dalla Banca Centrale Europea l'Amministrazione Straordinaria della Capogruppo Banca Carige.

Fabio Innocenzi, Pietro Modiano e Raffaele Lener sono stati nominati Commissari Straordinari di Banca CARIGE e hanno operato per tutto il 2019 in base all'articolo 72 del TUB esercitando tutte le funzioni e tutti i poteri spettanti all'organo di amministrazione ai sensi dello Statuto della banca e della normativa applicabile. In particolare, essi hanno adottato tutte le decisioni necessarie per la gestione della banca, riferendone periodicamente alla Vigilanza. La BCE ha inoltre nominato un Comitato di Sorveglianza composto da tre membri: Gian Luca Brancadoro, Andrea Guacero e Alessandro Zanotti.

I Commissari Straordinari e i membri del Comitato di Sorveglianza hanno ricevuto remunerazioni e rimborsi in base a quanto definito da BCE.

| Dirigenti con responsabilità strategiche: (°) | | | | | | | | | |
|---|--|------|--|--|--|-----|--|------|--|
| Compensi nella società che redige il bilancio | | 2715 | | | | 130 | | 2845 | |
| Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| TOTALE | | 2715 | | | | 130 | | 2845 | |

(°) Dati aggregati tot. 14 Soggetti facenti parte del perimetro dei Dirigenti Strategici nel 2019

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

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

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

(1) Nel corso del 2019 non è stato attivato alcun sistema di incentivazione a livello di Gruppo e pertanto nel corso dell'anno non sono stati attribuiti strumenti finanziari ad alcun soggetto destinatario del suddetto sistema.

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

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

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

(1) Nel corso del 2019 non è stato attivato alcun sistema di incentivazione a livello di Gruppo.

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

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali della Capogruppo e dei Dirigenti con Resp. Strategica

| COGNOME E NOME | CARICA | SOCIETA' PARTECIPATA | N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE | N. AZIONI ACQUISTATE | N. AZIONI VENDUTE | N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO |
|----------------|--------|--------------------------------|---|-------------------------|----------------------|---|
|----------------|--------|--------------------------------|---|-------------------------|----------------------|---|

N.A. per Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale di Banca Carige

In data 2 gennaio 2019 è stata disposta dalla Banca Centrale Europea l'Amministrazione Straordinaria della Capogruppo Banca Carige.

Fabio Innocenzi, Pietro Modiano e Raffaele Lener sono stati nominati Commissari Straordinari di Banca CARIGE e hanno operato per tutto il 2019 in base all'articolo 72 del TUB esercitando tutte le funzioni e tutti i poteri spettanti all'organo di amministrazione ai sensi dello Statuto della banca e della normativa applicabile. In particolare, essi hanno adottato tutte le decisioni necessarie per la gestione della banca, riferendone periodicamente alla Vigilanza.

I Commissari Straordinari e i membri del Comitato di Sorveglianza non possiedono azioni della Società Banca Carige S.p.A. alla fine dell'esercizio in corso

| N. DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA | SOCIETA' PARTECIPATA | N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE | N. AZIONI ACQUISTATE | N. AZIONI VENDUTE | N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO |
|--|--------------------------------|---|-------------------------|----------------------|---|
| 5 | Carige S.p.A. | 4.341.766 | 4.704.604 | - | 9.046.370 |

Criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto, per il Personale Più Rilevante, di quanto previsto nella Sezione III, par. 1.2 e par. 2.2.2 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 della Banca d'Italia, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione (le "Disposizioni di Vigilanza").

Premessa

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

- a) dalla Raccomandazione CE 2009/385 del 30 aprile 2009, che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione degli amministratori delle società quotate;
- b) dall'art. 6 Codice di Autodisciplina;
- c) dagli Orientamenti EBA su sane Politiche di Remunerazione del 27/06/2016 entrati in vigore il 1° gennaio 2017;
- 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, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione (le "Disposizioni di Vigilanza").
- g) dal contesto normativo del TUB.

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

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

Nella eventuale previsione di un importo eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica il Gruppo Banca Carige si atterrà dunque alle prescrizioni della normativa richiamata in coerenza con le regole previste dalle vigenti Politiche di Remunerazione 2020 di cui alla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, nei limiti di cui al presente documento.

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

Criteri e Limiti di determinazione

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

- saranno valutati dai competenti organi sociali della Banca in base alla motivazione alla base della cessazione del rapporto di lavoro che, di norma, sarà collegata a motivazioni di tipo strategico e organizzativo e volta al contenimento dei costi (e in questo ambito si può considerare il risparmio derivante dalla conclusione anticipata del rapporto di lavoro o dalla cessazione anticipata dalla carica) ed alla razionalizzazione della compagine del personale;
- non potranno eccedere le **24 mensilità**²⁸ della retribuzione fissa annua²⁹, oltre a quanto dovuto ai sensi di legge e di contratto sull'indennità di mancato preavviso (o importo ad essa equivalente)³⁰. In ogni caso l'ammontare massimo assoluto per ogni soggetto eventualmente beneficiario è stabilito e parametrato in ragione dell'ultima remunerazione fissa del capo del vertice dell'esecutivo;
- saranno determinati, fermi restando i vincoli derivanti da legge o da contratto collettivo:
 1. nel perseguimento del miglior interesse dell'azienda, in coerenza con la complessiva normativa (di legge e di contratto) di riferimento, anche regolamentare interna ed esterna, individuando tempo per tempo le soluzioni che, in conformità alle norme e ai valori aziendali, consentano di minimizzare nel contempo costi e rischi, attuali e prospettici;
 2. analizzando e tenendo conto complessivamente dei seguenti criteri:
 - a. il ruolo e/o la carica ricoperto/a e la durata del ruolo e/o carica dei soggetti destinatari;
 - b. gli obiettivi quali-quantitativi e/o i risultati raggiunti di ruolo e/o di carica in termini di contributo professionale e di performance, al netto dei rischi, dei soggetti destinatari;
 - c. l'esistenza o meno di sanzioni individuali comminate dall'Autorità di Vigilanza, o la messa in atto di comportamenti e/o atteggiamenti non in linea con le aspettative aziendali da parte dei soggetti destinatari. Rilevano in ogni caso a questi fini i comportamenti e le violazioni elencate al par. 2.1, punto 5 della Sez. III, delle "**Disposizioni di Vigilanza**";
 - d. l'età e le condizioni personali e sociali dei soggetti destinatari (ad es. malattie, riscatto laurea, ecc.);
 - e. la presenza di rischi per la banca legati a potenziali controversie inerenti il rapporto di lavoro dei soggetti destinatari, tenendo conto anche di eventuali indicazioni fornite da soggetti terzi competenti, quali l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa;
 - f. l'anzianità di servizio nel Gruppo;

²⁸ Fatte salve eventuali determinazioni di un Terzo indipendente (giudice e o arbitro), o ancora quando l'interesse aziendale lo richieda, tenendo comunque conto del numero massimo di mensilità spettanti a titolo di indennità supplementare ai sensi del contratto collettivo dei Dirigenti tempo per tempo vigente.

²⁹ Restano ferme le specifiche norme di legge e/o di Contratto Collettivo concernente gli istituti in esame. La retribuzione mensile di riferimento viene calcolata dividendo per 12 la singola annualità di retribuzione utile, come sopra indicata.

³⁰ Anch'essa computata con le specifiche norme di legge e/o di Contratto Collettivo.

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

Più in particolare, tali importi saranno sottoposti alle medesime condizioni di accesso previsti dal par. 7.2.2.1 della Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, per quel che concerne i profili patrimoniali e di liquidità e all'indicatore di RAF collegato alla redditività "risk adjusted" a livello consolidato - ossia il Return on Risk Adjusted Capital (RORAC).

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

In ogni caso al momento dell'eventuale riconoscimento, la banca valuta e documenta la corretta applicazione delle suddette condizioni, con riferimento, tra l'altro, alla congruità degli importi da riconoscere in relazione anche all'esigenza di contenere i costi a carico della banca³¹.

Modalità di pagamento

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

Pagamento dell'importo al restante personale

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

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

Pagamento dell'importo al Personale Più Rilevante (PPR)

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

- una quota up-front, pari a non più del 40% dell'eventuale pagamento da attribuire alla cessazione del rapporto, nei limiti temporali previsti dagli accordi individuali e/o collettivi;
- cinque quote annue di pari importo, complessivamente pari ad almeno il 60% dell'eventuale pagamento, differite in un periodo quinquennale successivo all'anno di erogazione della quota up-front, nei limiti temporali previsti dagli accordi individuali e /o collettivi;
- l'eventuale pagamento complessivo sarà corrisposto per più del 50% in strumenti finanziari collegati al valore delle azioni (c.d. Phantom/Unit Shares)³²;

³¹ Ciò rileva nell'eventualità che la banca sia beneficiaria di un intervento pubblico eccezionale, sia soggetta a misure di intervento precoce, ad amministrazione straordinaria, a risoluzione o a liquidazione coatta amministrativa, o non disponga, a causa di perdite significative, di una solida base di capitale.

³² 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.

- il periodo di mantenimento (vincolo alla “vendita/trasformazione in denaro”) degli strumenti finanziari assegnati è di 1 anno dal momento della corresponsione, sia per quelli attribuiti “up-front”, sia per quelli attribuiti differiti.

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

- una quota up-front, pari a non più del 60% dell’eventuale pagamento da attribuire alla cessazione del rapporto, nei limiti temporali previsti dagli accordi individuali e/o collettivi;
- tre quote annue di pari importo, complessivamente pari ad almeno il 40% dell’eventuale pagamento, differite in un periodo triennale successivo all’anno di erogazione della quota up-front, nei limiti temporali previsti dagli accordi individuali e /o collettivi;
- l’eventuale pagamento complessivo sarà corrisposto per almeno il 50% in strumenti finanziari collegati al valore delle azioni (c.d. Phantom/unit Shares)³³;
- il periodo di mantenimento (vincolo alla “vendita/trasformazione in denaro”) degli strumenti finanziari assegnati è di 1 anno dal momento della corresponsione, sia per quelli attribuiti “up-front”, sia per quelli attribuiti differiti.

I competenti organi amministrativi dovranno comunque deliberare l’applicazione di una maggiore percentuale di differimento per il PPR “Senior Manager”, non inferiore al 60% e differita per non meno di 5 anni, qualora l’eventuale componente variabile da erogare rappresenti un importo particolarmente elevato che in relazione alle regole della vigente normativa di Vigilanza è stato individuato in € 430.000, avendo come riferimento di soglia il minor importo tra:

- (i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall’EBA (pari a circa € 433.000);
- (ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca, individuato con riferimento alla popolazione aziendale al 31/12/2019 (pari circa € 435.000).

I competenti organi amministrativi della Capogruppo potranno valutare l’applicazione graduale delle regole di pagamento dell’importo in questione in relazione all’entità stessa e rispetto alla retribuzione annua fissa individuale.

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

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

-oo-

Eccezioni

Il Gruppo Banca Carige potrà avvalersi con riferimento al PPR e al personale diverso da quello più rilevante delle deroghe previste al paragrafo 2.2.2, comma 3 e 5 e al paragrafo 2.2.3, comma 1, 2 e 3 della Sezione III delle

³³ Cfr. nota 32.

“Disposizioni di Vigilanza”, con riferimento ai seguenti casi di importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione della carica:

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

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

-00-

Deroghe alle Regole del par. 1.2 o par. 3 della Sezione III delle “Disposizioni di Vigilanza” (Deroghe al “Cap” – Rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa)

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l’ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell’ambito di un accordo tra la banca e il personale più rilevante (PPR) interessato, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale relativa alla risoluzione del rapporto di lavoro, se calcolati sulla base di una formula predefinita contenuta nella politica di remunerazione della banca. Qualora, rispetto all’applicazione tout court dei criteri di cui al punto 2 del par. “**Criteri e limiti di determinazione**” ed in relazione ad un’opportuna valutazione del rapporto costi/benefici nell’ambito della negoziazione con il singolo interessato, si ritenga funzionale e prudentiale riconoscere un pagamento di fine rapporto non incluso nel rapporto variabile su fisso, questo viene di regola determinato con la formula di seguito definita.

Retribuzione fissa mensile di riferimento³⁴ x numero mensilità da riconoscere in base all’anzianità di servizio effettiva presso il Gruppo Carige (l’Anzianità di servizio è espressa in anni e arrotondata per difetto

³⁴ Cfr. nota 29.

alla mezza unità in base ai mesi di servizio ed è comunque calcolata in misura non inferiore a n. 5 mensilità e non superiore a 12 mensilità).

- Il numero di mensilità da riconoscere può essere eventualmente corretto, in base alle deliberazioni dei competenti organi sociali (Comitato Remunerazione e Consiglio di Amministrazione) valorizzando algebricamente per ciascuno dei suddetti criteri di cui al punto 2 (da 2.a. - 2.f.) del par. “**Criteri e Limiti di determinazione**” il numero di mensilità da riconoscere con i fattori **-1 mensilità; 0 mensilità; +1 mensilità**, secondo le più opportune determinazioni, finalizzate al miglior interesse aziendale, anche in relazione a quanto previsto dalla regolamentazione interna della Banca.
- In ogni caso l’ammontare massimo di pagamento di fine rapporto, anche dopo l’eventuale correzione, non potrà eccedere le **12** mensilità, fatti salvi i casi in cui l’interesse aziendale è tale per cui, nel rispetto del limite massimo previsto³⁵, verrà sottoposta idonea proposta motivata ai competenti organi sociali ai fini delle più opportune determinazioni.
- I criteri 2.g. e 2.h. rilevano ai fini dell’attribuzione del pagamento di fine rapporto in questione (Golden Parachute) e in ogni caso il pagamento non potrà aver luogo ai soggetti per cui sia stato accertato un comportamento che abbia causato danno economico-finanziario o reputazionale al Gruppo, in presenza o meno di dolo o colpa grave.

³⁵ Cfr. nota 28.