

Relazione degli Amministratori all'Assemblea in sede ordinaria degli azionisti convocata per i giorni 29 aprile 2010 in prima convocazione e, occorrendo, 30 aprile 2010 in seconda convocazione, in merito all'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione deliberate dall'Assemblea ordinaria in data 29 aprile 2009.

Signori Azionisti,

come noto, le "Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche" emanate dalla Banca d'Italia in data 4 marzo 2008 (di seguito anche le "Disposizioni"), dettano, tra l'altro, al paragrafo 4 alcuni principi in materia di "Meccanismi di Remunerazione e incentivazione", sancendo in particolare che:

- adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli Amministratori e del management della banca possono favorire la competitività ed il governo delle imprese bancarie;
- la remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale, contribuisce ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa;
- nel contempo, i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con le politiche di prudente gestione del rischio della banca e con le sue strategie di lungo periodo, in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società;
- in particolare, le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (quali le cosiddette *stock option*) o collegate alla performance aziendale, devono essere parametrize al rischio assunto dalla banca e



strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo.

Si ricorda al riguardo che, in ottemperanza a quanto previsto dalle Disposizioni ai fini della concreta attuazione di tali principi generali, l'Assemblea straordinaria dei Soci, nella seduta del 29 aprile 2009, ha integrato l'art. 23 dello Statuto con l'espressa previsione della competenza dell'Assemblea ordinaria ad approvare le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, di dipendenti e di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, il tutto per la durata del mandato del Consiglio di Amministrazione, nonché gli eventuali piani basati su strumenti finanziari.

Nella medesima seduta l'Assemblea ordinaria ha quindi approvato il documento inerente le citate Politiche di Remunerazione, contenente lineamenti in materia relativi anche alle Banche controllate, nel rispetto delle politiche di contenimento del rischio ed in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni, con mandato al Consiglio di Amministrazione di dare concreta attuazione a dette Politiche, riferendo annualmente all'Assemblea, tenuto conto in particolare dei seguenti principi:

- necessità di prevedere un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e variabili della remunerazione;
- previsione, con particolare riferimento alla componente variabile della remunerazione, di sistemi di ponderazione per il rischio e di meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi, al fine di assicurare la coerenza delle politiche con la prudente gestione del rischio e la loro sostenibilità rispetto alle strategie di lungo periodo;
- equilibrio tra i criteri di breve termine e di medio/lungo termine nella determinazione della componente variabile della remunerazione, sempre al fine di garantire la sostenibilità delle politiche in un orizzonte temporale di lungo periodo.



Tali meccanismi sono sostanzialmente in linea con gli indirizzi recentemente emanati (e tutt'ora in divenire) a livello internazionale da diversi organismi (G20, Financial Stability Board, Comitato di Basilea, Commissione Europea) che nel corso del 2009, in varie riprese, hanno trattato la tematica in relazione alla crisi finanziaria mondiale.

Inoltre essi risultano sostanzialmente conformi a quanto stabilito dalla comunicazione del Governatore della Banca d'Italia n. 0321560 del 28 ottobre 2009, come rilevato dalla Struttura Controlli Interni in relazione a quanto prescritto dalla citata comunicazione, a seguito della verifica effettuata circa la conformità delle prassi di remunerazione della Banca e del Gruppo al contesto normativo.

Si ricorda inoltre che il Consiglio di Amministrazione ha costituito al proprio interno un Comitato per la Remunerazione, che ha svolto le proprie funzioni, nel corso dell'esercizio, anche in relazione all'attuazione delle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea.

Tanto premesso, si fornisce di seguito un'informativa in ordine all'avvenuta attuazione delle citate Politiche di Remunerazione, successivamente all'approvazione delle medesime da parte dell'Assemblea dei soci del 29 aprile 2009.

1. Remunerazione dei componenti degli Organi sociali

Per quanto concerne in particolare la remunerazione dei componenti degli Organi sociali, le Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea dei Soci, nel ricordare che la politica seguita dalla Banca nel passato non ha mai previsto piani di incentivazione o componenti di remunerazione variabile basati sulle performance aziendali, confermano tale impostazione anche per il triennio 2009-2011 con riferimento alla remunerazione di tutti gli Amministratori, fatta salva l'opportuna previsione di adeguati meccanismi volti a collegare maggiormente la



remunerazione stessa all'impegno ed alle responsabilità assunte nei diversi incarichi.

In proposito il documento prevede l'introduzione, ai sensi di Statuto, di una ulteriore remunerazione, sempre quale componente fissa, ai componenti del Comitato Esecutivo, nonché degli ulteriori Comitati interni al Consiglio di Amministrazione (Comitato per il Controllo Interno, Comitato per la Remunerazione e Comitato per le Nomine), remunerazione da commisurarsi, come detto, alle responsabilità, ai compiti e alla frequenza delle riunioni dei singoli Organi e Comitati: il riferimento a tali oggettivi parametri consente di fornire adeguata motivazione e trasparenza degli emolumenti conferiti, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

Gli emolumenti degli Amministratori sono stati così delineati nel documento "Politiche di Remunerazione", intendendosi quale "base" il compenso stabilito dall'Assemblea dei Soci, come infra precisato, ferma restando altresì la corresponsione delle relative medaglie di presenza e il sistema dei rimborsi spese applicati in via forfetaria:

Consiglio di Amministrazione	base 100	100
Comitato Esecutivo	100+fino a 50%	fino a 150
Comitato per il Controllo Interno	100+fino a 25%	fino a 125
Comitato per la Remunerazione	100+fino a 15%	fino a 115
Comitato per le Nomine	100+fino a 10%	fino a 110

Per quanto concerne inoltre l'emolumento percepito dal Presidente e dal Vice Presidente, in precedenza riferito quale compenso omnicomprendente anche a tutte le cariche eventualmente ricoperte nell'ambito del Gruppo - ferma l'inerente determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta



del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, ex art. 2389 del Codice Civile - il documento prevede che tale emolumento possa essere determinato anche con esclusivo riferimento alla carica ricoperta nella CARIGE S.p.A., con conseguente contenimento della misura del medesimo, ferma restando in tal caso l'attribuzione dei compensi spettanti ai suddetti esponenti in relazione alle cariche eventualmente ricoperte nell'ambito del Gruppo.

- o -

L'Assemblea Ordinaria dei Soci del 29 aprile 2009 ha provveduto a deliberare, in sede di rinnovo dell'Organo Amministrativo, i compensi degli Amministratori della Banca CARIGE S.p.A. per l'intera durata della carica, come di seguito specificato:

per ciascun Amministratore:

- compenso annuo fisso: € 40.000,00;
- medaglia di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo: € 250,00.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella seduta del 15 giugno 2009, ha quindi provveduto a deliberare in ordine agli ulteriori compensi da attribuirsi agli Amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello Statuto, in relazione al disposto dall'art. 2389, 3° comma, del Codice Civile, nonché al Presidente, al Vice Presidente ed ai componenti del Comitato Esecutivo e dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in forza di quanto previsto dall'art. 23, 5° comma, dello Statuto medesimo.

In particolare il Consiglio - su conforme proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione tenuto conto del contesto aziendale e del mercato di riferimento, della professionalità degli esponenti interessati, nonché dell'impegno richiesto per la partecipazione al Comitato Esecutivo ed ai Comitati interni al



Consiglio di Amministrazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale - ha deliberato:

- 1) di determinare il compenso da attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione - confermando le precedenti modalità - nella misura dell'importo annuale di € 1.200.000,00, da intendersi comprensivo del compenso base determinato dall'Assemblea dei soci, degli ulteriori emolumenti fissi previsti per la partecipazione al Comitato Esecutivo e l'eventuale partecipazione a Comitati Interni al Consiglio, delle medaglie di presenza, nonché dei rimborsi spese, spettanti anche per le eventuali ulteriori cariche ricoperte nelle altre Società del Gruppo Banca CARIGE (ivi comprese le Compagnie di Assicurazione);
- 2) di determinare il compenso da attribuire al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione - confermando anche in questo caso le precedenti modalità - in ragione di circa il 30% del compenso del Presidente, corrispondente quindi all'importo annuale di € 350.000,00, da intendersi comprensivo del compenso base determinato dall'Assemblea dei soci, degli ulteriori emolumenti fissi previsti per la partecipazione al Comitato Esecutivo e l'eventuale partecipazione a Comitati Interni al Consiglio, delle medaglie di presenza, nonché dei rimborsi spese, spettanti anche per le eventuali ulteriori cariche ricoperte nelle altre Società del Gruppo Banca CARIGE (ivi comprese le Compagnie di Assicurazione);
- 3) di determinare gli ulteriori compensi attribuiti agli Amministratori che siano componenti del Comitato Esecutivo e dei Comitati Interni al Consiglio di Amministrazione, in considerazione dell'ampliamento dimensionale conosciuto dalla CARIGE S.p.A. e dal Gruppo Banca CARIGE negli ultimi anni, secondo lo schema seguente, che riporta la maggiorazione rispetto alla base di € 40.000,00 riferita al compenso fissato per i Consiglieri dall'Assemblea:



	<u>maggiorazione</u>	<u>ulteriore compenso</u>
Comitato Esecutivo	50%	€ 20.000,00
Comitato per il Controllo Interno	25%	€ 10.000,00
Comitato per la Remunerazione	15%	€ 6.000,00
Comitato per le Nomine	10%	€ 4.000,00

il tutto con decorrenza a far data dal 30 aprile 2009.

Nella medesima seduta il Consiglio ha altresì stabilito, parimenti su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, di mantenere il previgente sistema di rimborso spese annuo forfetario e onnicomprensivo - salva la necessità di un adeguamento della misura del medesimo, tenuto conto delle variazioni intervenute nel costo della vita, in particolare per quanto concerne le spese di trasporto - differenziato in relazione sia all'impegno specifico connesso alla carica ricoperta dagli interessati sia alla rispettiva residenza e/o domicilio nei confronti della sede sociale della Banca.

In particolare, valutata l'opportunità di introdurre un rimborso spese da attribuirsi ai componenti del Comitato per il Controllo Interno, del Comitato per la Remunerazione e del Comitato per le Nomine, ha deliberato di corrispondere ad Amministratori e Sindaci (esclusi il Presidente e il Vice Presidente, come sopra precisato), parimenti con decorrenza dal 30 aprile 2009, un rimborso spese annuo, al lordo delle imposte, forfetario e onnicomprensivo, in un range compreso tra € 12.500,00 ed € 22.500,00, in relazione alla distanza del domicilio e della residenza dell'esponente dalla sede sociale nonché, come detto, in relazione al concreto impegno connesso al ruolo oltre che, per i Consiglieri residenti o domiciliati all'estero, da un ulteriore rimborso delle sole spese di viaggio aereo o in treno a piè di lista.

- o -



Il citato documento sulle Politiche di Remunerazione conferma le linee guida stabilite per i componenti degli Organi Sociali della CARIGE S.p.A. anche per gli esponenti aziendali delle Banche controllate, in quanto in linea con la classe dimensionale e le caratteristiche di "Banca Rete" delle medesime Società e con le responsabilità gestionali dei rispettivi Amministratori, ferma restando l'inapplicabilità dei criteri stabiliti dalla Capogruppo per i Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, che le Banche controllate non hanno costituito, in considerazione della minore complessità operativa e dimensionale, nonché della loro caratteristica di Società non quotate.

Nel corso del 2009, in particolare in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione della Cassa di Risparmio di Savona S.p.A., le citate politiche hanno trovato concreta attuazione, conformemente agli standard individuati nelle politiche medesime, che confermavano i range in precedenza applicati ricompresi, con riferimento al compenso base degli Amministratori, tra un minimo di € 15 mila ed un massimo di € 25 mila (oltre ad una medaglia di presenza per la partecipazione alle riunioni consiliari da € 130 a € 250) e, per gli Amministratori che rivestono particolari incarichi ai sensi dell'art. 2389 del Cod. Civ., tra un minimo di € 42 mila ed un massimo di € 298 mila per i Presidenti, tra un minimo di € 20 mila ed un massimo di € 40 mila per i Vice Presidenti e tra un minimo di € 118 mila ed un massimo di € 138 mila per gli Amministratori Delegati.

2. Remunerazione dei Dirigenti, dei dipendenti e dei collaboratori

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato in data 15 giugno 2009¹ - su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione per quanto concerne la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché del previsto parere rilasciato dalla Funzione di Controllo di Conformità all'esito di una specifica verifica effettuata in tema di coerenza degli approvandi

¹ Analoghi documenti sono stati approvati dai Consigli di Amministrazione delle Banche controllate (Cassa di Risparmio di Savona S.p.A. 9 ottobre 2009 – Banca del Monte di Lucca S.p.A. 21 ottobre 2009 – Cassa di Risparmio di Carrara S.p.A. 22 ottobre 2009 – Banca Cesare Ponti S.p.A. 13 ottobre 2009).



criteri applicativi del sistema di incentivazione con le vigenti normative - le seguenti modalità di applicazione delle politiche di remunerazione dei Dirigenti, dei dipendenti e dei collaboratori in termini di strumenti volti a definire una politica retributiva differenziata per le singole categorie.

2a. Remunerazione del personale Dirigente

Essa è stata articolata tendenzialmente e in linea generale sui seguenti assi di intervento, coerentemente con le migliori prassi adottate nel settore.

1. Graduale equilibratura (indicativamente da svilupparsi nel triennio 2009-2011) dei principali gap in materia di retribuzione fissa (R.A.L.: retribuzione annua lorda) con un progressivo e tendenziale adeguamento delle retribuzioni fisse individuali al benchmark di settore.

In particolare, a partire dal 1° luglio 2009 sono state individuate nuove misure aziendali minime di R.A.L. correlate agli inquadramenti di Vice Direttore Generale e Direttore Centrale. In relazione ed ai fini degli inerenti adeguamenti retributivi sono stati previsti strumenti alternativi legati alla posizione ricoperta e al livello di adeguamento retributivo complessivo. L'adeguamento è avvenuto di norma mediante l'avanzamento al livello retributivo superiore ovvero mediante la corresponsione di un assegno "ad personam" a fronte della stipula di un patto di non concorrenza.

Per quel che concerne i restanti Dirigenti, vista la compatibilità con le prassi di settore, non si è ritenuto, quantomeno inizialmente, di procedere ad alcun riallineamento della retribuzione fissa. Peraltro alcune posizioni dirigenziali (Crediti, Governo del Credito e Pianificazione e Bilancio di Gruppo²), in relazione alla collocazione organizzativa, nonché alla complessità delle dimensioni economiche e delle risorse gestite sono state avanzate al livello retributivo superiore.

² Il dirigente della Pianificazione e Bilancio di Gruppo è anche il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili della Banca ai sensi della L. 262/2005.



2. Determinazione della componente di incentivazione variabile di breve termine (d'ora in poi I.B.T.) con assegnazione di obiettivi (sia quantitativi, sia qualitativi) correlati in caso di raggiungimento degli stessi, ad erogazioni di incentivi in denaro nell'anno successivo a quello di riferimento.

La definizione dell'incentivo scaturisce dal grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi del sistema di I.B.T. e la sua misura corrispondente al 100% dei risultati attesi è stato parametrato percentualmente alla R.A.L. individuale (di norma circa il 30% di quella progressivamente riallineata nel caso del Top Management e dei Direttori Centrali e circa il 25% per i restanti Dirigenti).

Il sistema incentivante non fa venir meno la tradizionale politica prudenziale relativamente agli accantonamenti a fronte dei rischi aziendali, in particolare di quello di credito. Gli indicatori ed i parametri adottati tengono quindi conto degli impatti derivanti dai rischi aziendali.

Più specificamente il Sistema I.B.T. (risultati annuali) utilizza nella determinazione del premio - di ammontare compreso, al raggiungimento del 100% dei risultati attesi, entro un range da € 25.000,00 per il personale Dirigente ad € 200.000,00 per il Direttore Generale³ - i seguenti elementi:

- parametri quantitativi di performance relativi a livelli minimi di indicatori economici (Utile netto d'esercizio della Banca e Consolidato) e di efficienza (cost/income), la cui ponderazione varia in relazione crescente

³ La misura di erogazione del premio coincide con il livello di performance, espresso in termini percentuali, fermo restando quanto segue:

- il livello minimo di performance necessario ai fini del riconoscimento del premio è pari al 70%: al di sotto di tale soglia, pertanto, non viene riconosciuto alcun premio;
- il livello massimo del premio è pari al 120%: nel caso in cui il livello di performance superasse tale soglia, il premio sarebbe pertanto riconosciuto nella misura massima del 120%.



al livello di inquadramento dei Dirigenti;

- parametri di performance relativi alla scheda bilanciata obiettivi delle strutture di sovrintendenza (solo per Direttori Centrali e Dirigenti);
- parametri qualitativi risultanti da un giudizio del Comitato per la Remunerazione per il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali e della Direzione Generale per i restanti Dirigenti.

Si precisa che gli indicatori economici e di efficienza (Utile Netto Consolidato, Utile Netto Banca e Cost/Income Consolidato, quali indicati nei rispettivi budget) interiorizzano le ponderazioni e le rettifiche dei rischi di credito, di mercato ed operativo, adottate tramite le diverse tipologie di accantonamento, di svalutazione e di rettifica delle poste di bilancio.

3. Introduzione di incentivi variabili a lungo termine (d'ora in poi I.L.T.) con previsione di erogazioni in denaro (di norma dopo 3 anni), compatibili con la creazione di valore nel lungo periodo corretta per il rischio, nel caso di continuità dei risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi.

Più specificamente il Sistema I.L.T. (risultati triennali) è previsto per tutta la Dirigenza e volto a valorizzare nel tempo la continuità di performance positive.

L'incentivo, la cui entità sarà determinata in prosieguo, verrà definito in relazione:

- alla media delle performance positive (comunque con un minimo di 2 annualità positive) conseguite nel sistema incentivante di breve termine;
- ad un giudizio qualitativo del Comitato per la Remunerazione in relazione all'operato triennale del Dirigente, avuto riguardo anche all'andamento triennale dell'azione Carige rispetto ad un indice di riferimento



(benchmark) del comparto bancario.

4. Relativamente ai benefici addizionali, è stata prevista l'assegnazione per alcune posizioni di un'auto aziendale, con riserva di valutare in prosieguo l'eventualità di procedere ad un graduale allineamento alle prassi di mercato relativamente ai benefit nel loro complesso (in particolare per quel che concerne l'auto aziendale, l'assistenza sanitaria e l'assicurazione infortuni).

Si precisa che, in relazione alle sopra citate Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia del 4 marzo 2008, nella valutazione delle performance del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili, del Dirigente Responsabile del Risk Management, del Dirigente Responsabile dei Controlli Interni e del Dirigente Responsabile della Compliance sono utilizzati, in luogo degli indicatori economici e di efficienza, un giudizio qualitativo da parte del Comitato per la Remunerazione, che scaturirà in concreto dall'esame contestuale di tre fattori: complessità del business e della dimensione economico-finanziaria gestita contabilmente, valore dei titoli di esperienza e competenza posseduti, importo degli incentivi attribuiti a Dirigenti omologhi a livello di inquadramento.

In relazione al trattamento in caso di scioglimento del rapporto di lavoro si precisa inoltre che in caso di interruzione dello stesso anticipatamente rispetto all'età dei sessantacinque anni aziendali fissata, si applicano di norma le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente.

2b. Remunerazione del personale non Dirigente

La politica retributiva per i restanti dipendenti, in analogia a quanto stabilito per la Dirigenza ed in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e dalle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea del 29 aprile 2009, è coerente con le strategie di lungo periodo, prevede un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e variabili e non accresce i rischi aziendali.



Essa è stata articolata tendenzialmente, per il triennio 2009-2011, sui seguenti assi di intervento con i correlati strumenti.

1. Riallineamento tendenziale della retribuzione fissa (R.A.L.) dei ruoli professionali più qualificati al valore retributivo globale mediano espresso dal benchmark di mercato, con uno scostamento massimo del 20% in difetto (livello ritenuto congruo dai consulenti di settore). Gli eventuali gap retributivi registrati su singole posizioni vengono generalmente colmati con la previsione di livelli di inquadramento minimo e/o assegni ad personam nell'ambito dei processi promotivi, ovvero prevedendo compensi pluriennali a fronte di patti di durata minima o di non concorrenza da erogarsi in relazione alla strategicità della posizione in questione.
2. Mantenimento della componente di incentivazione variabile a breve termine (I.B.T.). Il sistema di incentivazione per tali ruoli, sulla base di quanto già in atto da tempo, adotta il modello della balanced scorecard e viene progettato secondo criteri e logiche che consentano selettività e differenziazione, al fine di valorizzare effettivamente le risorse e i team di risorse che producono i migliori risultati. Non vengono previsti sistemi di incentivazione specifici legati alle performance realizzate da dipendenti della Banca che operano per conto di essa in qualità di traders.

In particolare sono stati attivati anche per il 2009, i sistemi incentivanti riferiti a Rete Commerciale, Consulenti Private, Team Corporate e Strutture di Sede. I premi previsti hanno un'incidenza media sulla R.A.L. compresa tra il 4% e il 10%.

3. Relativamente ai benefici addizionali, non sono state previste variazioni rispetto a quanto attualmente in atto anche in relazione al fatto che essi risultano in linea con le migliori prassi di mercato.



Si ricorda che non è stata prevista alcuna forma di incentivazione a medio lungo termine per il personale non Dirigente.

Coerentemente con quanto sopra illustrato circa i sistemi di ricompensa in senso lato anche per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali la leva degli avanzamenti e dei riconoscimenti economici "ad personam" è stata opportunamente utilizzata per favorire le finalità di sviluppo e crescita dell'azienda e dei dipendenti.

2c Remunerazione dei Collaboratori

Il compenso che remunera i contratti della specie è determinato dalla Banca in stretto rapporto con l'utilità che essa ricava dall'opera di chi presta collaborazione.

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

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.

3 Remunerazione dei Dirigenti, dei Dipendenti e dei Collaboratori delle Banche del Gruppo

Gli strumenti di politica retributiva individuati per la Capogruppo e sopra descritti con riferimento a Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori sono stati, per le



medesime motivazioni sopra espresse, applicati anche per quanto concerne le corrispondenti figure presenti presso le Banche controllate.

Genova, 29 marzo 2010



p. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
IL PRESIDENTE
(Dott. Giovanni Berneschi)

A red signature is written to the left of the text. A large, stylized blue signature is written over the text, specifically over the words "IL PRESIDENTE" and "(Dott. Giovanni Berneschi)".