

BANCA CARIGE S.p.A.
Cassa di Risparmio di Genova e Imperia

Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea in sede ordinaria degli azionisti convocata per i giorni 29 aprile 2009 in prima convocazione e, occorrendo, 30 aprile 2009, in seconda convocazione, in merito all'approvazione del documento concernente le politiche di remunerazione.

Signori Azionisti,

come noto, in data 4/3/2008 la Banca d'Italia ha emanato le "Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle Banche" (di seguito anche le "Disposizioni"), che hanno reso necessario procedere ad un adeguamento dello Statuto sociale e della regolamentazione interna della Banca.

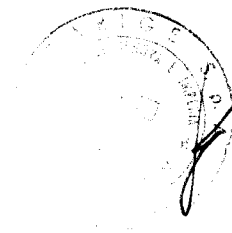
Le Disposizioni prevedono, tra l'altro, al paragrafo 4 ("Meccanismi di remunerazione e incentivazione"), che adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli Amministratori e del *management* della banca possono favorire la competitività ed il governo delle imprese bancarie.

La remunerazione - in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale - contribuisce infatti ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Al 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.

Per la concreta attuazione di tali principi generali, le Disposizioni stabiliscono che lo Statuto delle banche debba prevedere la competenza dell'Assemblea ordinaria, oltre che a stabilire i compensi spettanti agli Organi dalla stessa nominati, anche ad approvare:

- i) le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;



ii) i piani basati su strumenti finanziari (ad esempio i piani di *stock option*).

Si fa presente, in proposito, che il progetto di modifiche statutarie inerente la CARIGE S.p.A. sopra menzionato prevede una variazione nel testo dell'art. 23 (Remunerazione) in linea con quanto sopra rappresentato.

Le Disposizioni stabiliscono inoltre che all'Assemblea deve essere assicurata un'adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione, che potrà essere fornita in occasione dell'Assemblea convocata annualmente per l'approvazione del bilancio.

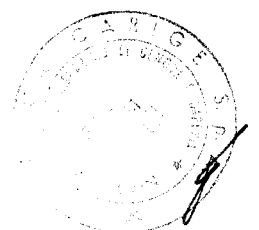
La previsione di sistemi di incentivazione deve rispettare alcune cautele di natura prudenziale, oltre che specifici limiti di carattere soggettivo.

In particolare, dall'approvazione delle politiche e degli eventuali piani deve risultare la coerenza degli stessi rispetto alla prudente gestione del rischio e alle strategie di lungo periodo, anche con la previsione di un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione e, con riguardo alle seconde, sistemi di ponderazione per il rischio e meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi.

L'attuazione delle medesime politiche sarà comunque sottoposta alla verifica della Funzione Compliance, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni.

I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Il rapporto tra la retribuzione complessiva e la componente variabile deve, inoltre, essere puntualmente determinato e attentamente valutato.

In linea con la Raccomandazione della Commissione delle Comunità Europee del 14/12/2004 (2004/913/CE), le politiche di remunerazione devono in particolare indicare ragioni e criteri delle remunerazioni e fornire informazioni sull'importanza relativa delle componenti fisse e variabili (ivi compresi i premi collegati ai risultati e i compensi basati su strumenti finanziari) nonché sul trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto.



Inoltre, i compensi basati su strumenti finanziari e i bonus collegati ai risultati economici sono preclusi ai componenti del Collegio Sindacale. Per i Consiglieri non esecutivi vanno di norma evitati meccanismi di incentivazione, che devono comunque rappresentare una parte non significativa della remunerazione ed essere definiti nel rigoroso rispetto delle cautele indicate in precedenza.

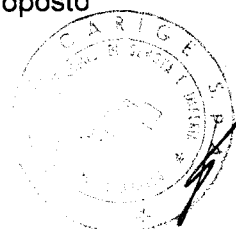
Con riferimento al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ed ai Responsabili delle funzioni di controllo interno (per tali intendendosi i Controlli Interni, la Compliance ed il Risk Management), le Disposizioni prevedono che i compensi devono essere di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connessi al ruolo. I meccanismi di incentivazione devono essere coerenti con i compiti assegnati. Nei loro confronti devono essere evitati, salvo valide e comprovate ragioni, bonus collegati ai risultati economici e devono essere osservate con particolare rigore le cautele indicate in precedenza per i compensi basati su strumenti finanziari.

In ottemperanza ai principi sopra descritti, il Consiglio di Amministrazione ha predisposto il documento "Politiche di Remunerazione", inerente la CARIGE S.p.A. e contenente analoghi lineamenti per le Banche controllate, di cui si propone l'approvazione alla presente Assemblea dei Soci.

Anche alla luce di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione ha altresì ritenuto opportuno procedere all'aggiornamento del Codice Etico della Banca, inserendo nel medesimo documento alcuni principi di ordine generale volti a configurare limiti alle remunerazioni dei vertici aziendali e degli operatori di mercato, inclusi i traders, al fine di assicurare una struttura dei compensi equilibrata nelle sue diverse componenti, chiaramente determinata, coerente con la prudente gestione della Banca e del Gruppo bancario di appartenenza, con i loro obiettivi anche di lungo periodo e con il quadro congiunturale.

Le politiche di remunerazione che vengono sottoposte all'Assemblea dei Soci sono coerenti con il Codice Etico.

Le linee guida indicate nel documento "Politiche di Remunerazione", che si riporta di seguito, discendono inoltre dal nuovo art. 23 dello Statuto, nel testo proposto



in sede straordinaria alla presente Assemblea. In particolare è previsto che il Consiglio di Amministrazione, ai sensi del disposto dell'art. 2389, comma 3, del Cod. Civ., stabilisca gli ulteriori compensi per il Presidente, il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato, ove nominato, nonché per i componenti del Comitato Esecutivo e dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione. Ai sensi della norma statutaria richiamata, il Consiglio stabilisce altresì - in linea con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina e dalla normativa regolamentare applicabile, nonché con quanto stabilito dall'Assemblea ordinaria nel documento "Politiche di Remunerazione" - i criteri in base a cui determinare una parte significativa della remunerazione dell'Amministratore Delegato, ove nominato, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, anche in relazione ai risultati economici conseguiti dalla Società ed al raggiungimento di obiettivi specifici.

Si fa inoltre presente che un ruolo significativo verrà svolto dal Comitato per la Remunerazione, costituito nel 2001, che ricopre funzioni consultive e propositive in materia di compensi degli esponenti aziendali, nonché compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del management della Banca.

Le linee di politica retributiva individuate per la Capogruppo con riferimento a Consiglieri di Amministrazione, Dirigenti, dipendenti e collaboratori potranno essere applicate anche alle corrispondenti figure presenti presso le Banche controllate, previa approvazione da parte delle rispettive Assemblee.

- 0 -

Si riporta di seguito il testo del documento "Politiche di remunerazione":



“POLITICHE DI REMUNERAZIONE

1. PREMESSA.....	1
2. CONTESTO NORMATIVO	1
3. GRUPPO CARIGE – STRUTTURA ED ELEMENTI DI GOVERNANCE	4
3.1 MISSION AZIENDALE E STRUTTURA DEL GRUPPO	4
3.2 GOVERNANCE DEL GRUPPO	6
3.2.1 <i>Sistemi di governo societario della CARIGE S.p.A.....</i>	6
3.2.2 <i>Comitati costituiti all’interno del Consiglio di Amministrazione.....</i>	7
3.2.2.1 Comitato per il Controllo Interno.....	7
3.2.2.2 Comitato per la Remunerazione.....	7
3.2.2.3 Comitato per le Nomine.....	8
3.2.3 <i>Disposizioni statutarie in materia di politiche di remunerazione</i>	8
3.2.4 <i>Codice Etico aziendale</i>	9
4. COMPLIANCE.....	9
5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	10
5.1 PRINCIPI E CRITERI DI REMUNERAZIONE IN PRECEDENZA APPLICATI.....	10
5.2 POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI.....	11
5.3 POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI DELLE BANCHE CONTROLLATE	13
6. REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI, DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI.....	14
6.1 PREMESSA.....	14
6.2 CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	14
6.2.1 <i>Principi e Criteri di Remunerazione in precedenza applicati</i>	14
6.2.2 <i>Posizionamento Retributivo e benchmark di mercato.....</i>	18
6.3 POLITICHE DI REMUNERAZIONE	19
6.3.1 <i>Dirigenti.....</i>	19
6.3.2 <i>Sistema di incentivazione Dirigenti</i>	21
6.3.3 <i>Trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto.....</i>	22
6.3.4 <i>Dipendenti, Quadri Direttivi Responsabili di Sede e Professionals di Rete.....</i>	22
6.3.5 <i>Collaboratori.....</i>	23
6.3.6 <i>Remunerazione dei Dirigenti, dei Dipendenti e dei Collaboratori delle Banche del Gruppo..</i>	24



1. Premessa

Le "Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche", emanate dalla Banca d'Italia in data 4/3/2008, prevedono tra l'altro che l'Assemblea ordinaria approvi uno specifico documento contenente le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, che devono essere coerenti con la prudente gestione del rischio e con gli obiettivi di lungo periodo, anche prevedendo un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione e, con riguardo alle seconde, sistemi di ponderazione per il rischio e meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi.

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli Amministratori e del management, infatti, possono favorire la competitività e il governo delle banche, attraendo e mantenendo nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Il presente documento, a seguito di un'analisi del contesto normativo di riferimento e della governance aziendale, riporta, sia per gli Amministratori sia per i Dirigenti e dipendenti nonché per gli eventuali collaboratori, le politiche di remunerazione ed incentivazione sottoposte all'Assemblea dei Soci in data 29/4/2009.

Le linee guida per le politiche di remunerazione da adottarsi nelle Banche controllate vengono incorporate in specifici documenti da sottoporsi all'approvazione delle relative Assemblee dei Soci, come meglio oltre specificato.

2. Contesto Normativo

L'attenzione crescente alle componenti della remunerazione ha trovato riscontri anche nel contesto normativo di riferimento che via via si è venuto a determinare. Molteplici e a diversi livelli sono, infatti, gli attori che al proposito, ognuno per la propria sfera di influenza e di competenza, hanno tracciato linee comportamentali, raccomandazioni, direttive e disposizioni, tutte coerentemente volte a conciliare le esigenze di sana e prudente gestione del rischio con strategie di lungo periodo, ma anche tese a correlare i sistemi di remunerazione alle performance delle società in termini sia di profitti sia di valore di mercato.

Le fonti normative che attualmente disciplinano la materia possono essere individuate come segue:

- i. Raccomandazione del 14 dicembre 2004 (2004/913/CE) della Commissione Europea;
 - ii. Codice di Autodisciplina delle società quotate emanato nel marzo 2006 dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A.;
 - iii. Regolamento congiunto del 29 ottobre 2007 emanato dalla Consob e dalla Banca d'Italia;
 - iv. Le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche emanate dalla Banca d'Italia in data 4 marzo 2008.
-
- i. Nella Raccomandazione della Commissione Europea del 14 dicembre 2004 (2004/913/CE), relativa alla promozione di un regime adeguato per quanto riguarda la remunerazione degli amministratori delle società quotate, si pone in evidenza, tra

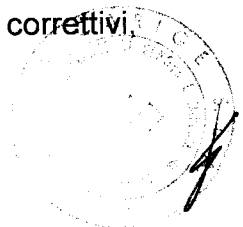
l'altro, come *“ogni società quotata dovrebbe rendere pubblica una dichiarazione relativa alla propria politica delle remunerazioni”*.

In particolare si precisa che tale dichiarazione dovrebbe includere una serie di informazioni, tra cui i criteri delle remunerazioni, nonché fornire la *“spiegazione dell'importanza relativa delle componenti variabili e invariabili della remunerazione degli amministratori”*.

Gli Stati membri dell'Unione, inoltre, devono garantire che la raccomandazione si applichi alle remunerazioni dei massimi dirigenti delle società quotate, nel caso in cui non siano membri dell'organo di amministrazione, di gestione o di sorveglianza. Tale raccomandazione è stata recepita nell'art. 78 del Regolamento Emittenti della CONSOB che prevede che gli emittenti indichino, nelle note al bilancio, nominativamente i compensi corrisposti agli organi di amministrazione e controllo e ai direttori generali, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, anche da società controllate, nonché, a livello aggregato, i compensi corrisposti ai dirigenti con responsabilità strategiche, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, anche da società controllate.

Devono essere indicate anche le eventuali operazioni effettuate per favorire l'acquisto o la sottoscrizione di azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, del Codice Civile.

- ii. Il Codice di Autodisciplina delle Società Quotate ha nuovamente focalizzato l'attenzione sulla remunerazione degli amministratori, attraverso l'enunciazione del principio che essa deve essere articolata *“in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo”* (punto 7.P.2.).
- iii. Il Regolamento congiunto Consob e Banca d'Italia emanato il 29 ottobre 2007, nel discutere del corretto sistema organizzativo necessario al contenimento del rischio, ad una sana e prudente gestione e alla stabilità patrimoniale, definisce alcune linee guida generali sui sistemi di remunerazione necessari a contribuire all'obiettivo affermando che *“l'organo di supervisione strategica assicura che la struttura retributiva e di incentivazione sia tale da non accrescere i rischi aziendali e sia coerente con le strategie di lungo periodo”* (art. 8). Delinea altresì l'esigenza che *“il metodo per la determinazione della remunerazione dei soggetti rilevanti che partecipano alle funzioni di controllo non ne comprometta l'obiettività”* (art. 12).
- iv. Da ultimo le già citate Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche del 4 marzo 2008 focalizzano, l'attenzione verso la definizione delle strategie aziendali e delle politiche di gestione e controllo dei rischi tipici dell'attività bancaria, evidenziando l'importanza di assetti di governo societario che coniughino correttamente obiettivi di redditività e sana e prudente gestione. In particolare, al Paragrafo 4 (*“Meccanismi di remunerazione e incentivazione”*), viene previsto espressamente che *“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 particolare, le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (es. 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”*.
Le banche e i gruppi bancari devono verificare la coerenza dei propri assetti di governo con tali disposizioni e devono realizzare gli eventuali interventi correttivi.



redigendo quindi, entro il termine del 30 giugno 2009, uno specifico "Progetto di Governo Societario".

In particolare, in materia di remunerazione si evidenzia come tali meccanismi debbano essere coerenti con le politiche di gestione del rischio e le strategie di lungo periodo.

Viene previsto il coinvolgimento dell'assemblea nella definizione delle politiche retributive e di eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari; con riguardo alle componenti variabili viene richiesta l'adozione di tecniche di ponderazione per il rischio e di meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi.

E' necessario in particolare porre l'accento sulle "Linee Applicative" enunciate in relazione ai Principi Generali di cui al Paragrafo 4 ("Meccanismi di remunerazione e incentivazione"):

Linea applicativa a)

"Lo statuto prevede che l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva:

- (i) le politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione e di gestione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
- (ii) i piani basati su strumenti finanziari (es. stock option).

Dall'approvazione delle politiche e dei piani deve risultare la coerenza degli stessi rispetto alla prudente gestione del rischio e alle strategie di lungo periodo, anche prevedendo un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione e, con riguardo alle seconde, sistemi di ponderazione per il rischio e meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi.

All'assemblea deve essere assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione."

Linea applicativa b)

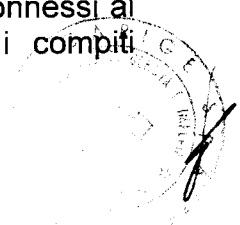
"Nelle realtà aziendali più complesse, all'interno dell'organo che stabilisce i compensi dei singoli consiglieri di amministrazione e di gestione investiti di particolari cariche deve essere costituito un comitato composto in maggioranza da soggetti indipendenti, con compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali nonché compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del management della banca. La remunerazione per particolari cariche dei componenti del consiglio di sorveglianza è determinata dall'assemblea".

Linea applicativa c)

"I compensi basati su strumenti finanziari e i bonus collegati ai risultati economici sono preclusi ai componenti degli organi di controllo. Per i consiglieri non esecutivi andranno di norma evitati meccanismi di incentivazione, che dovranno comunque rappresentare una parte non significativa della remunerazione ed essere definiti nel rigoroso rispetto delle cautele indicate alla precedente lettera a)".

Linea applicativa d)

"Con riferimento ai responsabili delle funzioni di controllo interno e al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, i compensi devono essere di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connessi al ruolo. I meccanismi di incentivazione devono essere coerenti con i compiti



assegnati; andranno evitati, salvo valide e comprovate ragioni, bonus collegati ai risultati economici e andranno osservate con particolare rigore le cautele indicate alla precedente lettera a) per i compensi basati su strumenti finanziari.”

Linea applicativa e)

“Nella definizione dei sistemi di incentivazione e retribuzione di coloro che rivestono posizioni apicali nell’assetto organizzativo e operativo della banca deve essere coinvolto anche l’organo con funzione di supervisione strategica, il quale deve assicurarsi che detti sistemi tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo della banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni. I parametri cui rapportare l’ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione; il rapporto tra la retribuzione complessiva e la componente variabile deve, inoltre, essere puntualmente determinato e attentamente valutato”.

3. Gruppo CARIGE – Struttura ed elementi di governance

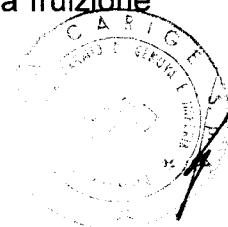
A fronte dello sfondo normativo relativo alle politiche retributive sinteticamente illustrato, di cui le Disposizioni di Vigilanza rappresentano l’ultima espressione in ordine temporale, si evidenzia l’attuale posizionamento del Gruppo Carige, quale uno dei principali conglomerati finanziari a livello nazionale, nonché gli inerenti profili relativi al governo societario.

3.1 Mission aziendale e struttura del Gruppo

La Banca CARIGE S.p.A. è Capogruppo di un conglomerato bancario, finanziario, previdenziale e assicurativo a livello nazionale, radicato nei singoli mercati locali, capace di differenziarsi nella qualità del servizio offerto al cliente anche attraverso la multicanalità integrata ed una progressiva evoluzione qualitativa delle risorse e delle strutture.

In particolare, la mission del Gruppo è ribadita nella volontà di affermarsi come:

- **conglomerato**, in termini di gamma completa dei prodotti e servizi offerti, sia dal lato dell’attivo, sia dal lato del passivo, continuando a svolgere il ruolo di polo aggregante per altre realtà bancarie di piccola e media dimensione, con particolari caratteristiche localizzative (forte radicamento territoriale), strutturali e gestionali;
- **di livello nazionale**, in termini di presenza diffusa in Italia, con presidio significativo in determinate aree del Paese e fulcro in Liguria, dove si caratterizza per la particolare attenzione alla valorizzazione del rapporto con le realtà locali (multilocalismo);
- **focalizzato sulla clientela retail**, ovvero sui segmenti delle famiglie, delle piccole e medie imprese, degli artigiani, dei commercianti e degli enti pubblici locali, facendo leva sul più ampio utilizzo della tecnologia;
- **determinato a perseguire l’evoluzione delle risorse e delle strutture**, nel senso di una maggiore specializzazione delle reti e delle funzioni produttive, della gestione unitaria delle competenze “chiave” di Gruppo e dello sviluppo professionale del personale per l’ottenimento di livelli sempre crescenti di efficienza, attraverso anche un sistema IT allineato alle best practice di Sistema;
- **e lo sviluppo della multicanalità integrata** nel senso di presenza di tutte le tipologie di canali di vendita (tradizionali, remoti, mobili) per consentire alla clientela la fruizione dei servizi bancari nel momento, modo e luogo preferiti.



Nel rispetto della suddetta mission aziendale la CARIGE S.p.A. si è resa protagonista di un costante processo di crescita sia per via interna, attraverso il programma di sviluppo della rete operativa, sia per via esterna, tramite l'acquisizione del controllo di banche, compagnie assicurative e rami di azienda, in conformità alle strategie definite ed approvate dai competenti Organi Aziendali: sin dagli inizi degli anni '90, la Banca ha infatti individuato tra i suoi obiettivi prioritari il rafforzamento dei propri presidi patrimoniali e di mercato, prendendo altresì in considerazione le opportunità di merger & acquisition offerte nell'ambito di un sistema bancario e finanziario in profonda trasformazione.

La CARIGE S.p.A. è stata inoltre la prima ex Cassa di Risparmio a quotare le proprie azioni in Borsa nel 1995 ed è attualmente compresa nel MIB 30.

Nel 1997 la CARIGE S.p.A. ha acquisito il controllo delle due Compagnie Assicurative del Gruppo, la Carige Assicurazioni S.p.A. (allora Levante Assicurazioni S.p.A. e Norditalia S.p.A.) e la Carige Vita Nuova S.p.A. (in allora Basilese Vita Nuova S.p.A.); tra il 1999 ed il 2004, la Banca ha quindi conseguito il controllo della Cassa di Risparmio di Savona S.p.A., della Banca del Monte di Lucca S.p.A., della Cassa di Risparmio di Carrara S.p.A. e della Banca Cesare Ponti S.p.A.

Nel corso del 2003 è stata costituita la Carige Asset Management SGR S.p.A., società del Gruppo dedicata alla gestione del risparmio, mentre nel 2006 è stata costituita la Creditis Servizi Finanziari S.p.A., attiva nel settore del credito al consumo, che ha successivamente avviato la propria operatività nel corso del 2008.

Come detto, la CARIGE S.p.A. ha inoltre tempo per tempo sfruttato le opportunità di espansione derivanti da possibili acquisizioni di rami d'azienda, supportandole ove necessario con operazioni di patrimonializzazione: si ricordano in proposito le avvenute acquisizioni, tra il 2000 ed il 2002, di tre diverse tranches per complessivi n. 123 sportelli dal Banco di Sicilia, dall'allora Gruppo IntesaBci e dal Gruppo Capitalia e le recenti acquisizioni, nel corso del 2008, di rami di azienda dal Gruppo Intesa Sanpaolo e dal Gruppo Unicredit, per ulteriori n. 119 sportelli bancari.

All'esito di tale politica di sviluppo il Gruppo Banca CARIGE costituisce uno dei sette conglomerati bancari, finanziari, assicurativi e previdenziali individuati dalla Banca d'Italia e dall'ISVAP ai sensi del D.Lgs. n. 142/2005, formato da ventidue società, di cui cinque banche, una società di gestione del risparmio, una società di credito al consumo, sei società finanziarie, sei strumentali, due compagnie assicurative e una agenzia assicurativa; ciò consente al Gruppo di operare nelle aree dell'intermediazione bancaria tradizionale, nonché nelle aree più innovative dell'asset management, del credito al consumo e della bancassicurazione, con il controllo delle compagnie assicurative Carige Vita Nuova S.p.A., operante nel ramo vita, e Carige Assicurazioni S.p.A., operante nel ramo danni (presenti sul territorio nazionale con circa n. 380 agenzie), usufruendo infine di rilevanti opportunità di crescita attraverso accordi operativi e commerciali anche con il socio francese Caisse Nationale des Caisses d'Epargne et de Prévoyance, che detiene il 14,988% del capitale sociale ordinario (altri due soci, sulla base delle segnalazioni effettuate alla Consob, detengono attualmente una percentuale di capitale rilevante ai sensi dell'art. 120 del D.Lgs. 58/1998, nella specie la Fondazione Cassa di Risparmio di Genova e Imperia, con una quota pari al 44,083% e la Assicurazioni Generali S.p.A., con una quota detenuta direttamente e indirettamente complessivamente pari al 4,086% del capitale sociale ordinario).



La rete di sportelli complessiva ad oggi raggiunta (643 dipendenze bancarie al 31/12/2008) consente inoltre di confermare la valenza di "Banca nazionale" della CARIGE S.p.A., società - come detto - quotata in Borsa dal 1995, ad oggi compresa nel MIB 30, che si pone attualmente quale Capogruppo del quinto Gruppo bancario italiano per livello di capitalizzazione di Borsa e (secondo quanto indicato nello "European Banking Report" dell'ABI del dicembre 2008) tra i primi 30 in Europa, al 26° posto, con un aggregato (inteso come totale attivo dello stato patrimoniale del bilancio consolidato) che supera i trenta miliardi di euro.

Per quanto concerne le risorse umane, il Gruppo bancario al 31/12/2008 conta n. 5.523 dipendenti di cui n. 70 Dirigenti, n. 1.401 Quadri Direttivi e n. 4.052 appartenenti alle Aree Professionali. A livello di Conglomerato il personale si attesta a n. 5.906 dipendenti.

Come detto, a sostegno di tale politica di sviluppo la CARIGE S.p.A. ha posto importanti operazioni finalizzate all'aumento dei presidi patrimoniali: si rammenta al riguardo l'ultima operazione di aumento del capitale sociale a pagamento, portata a compimento nel 2008 con la sua integrale sottoscrizione, che ha permesso di fornire la Banca di mezzi freschi per oltre € 957 milioni, nonché di allargare sensibilmente la base sociale che ha superato la quota di n. 50.000 azionisti.

Il sopra ricordato processo di crescita si accompagna ad un'elevata attenzione al mantenimento di solidi profili patrimoniali e reddituali, come emerge dai risultati conseguiti dalla Banca e dal Gruppo nel corso dell'esercizio 2008, che vedono, come si desume dai dati del bilancio al 31/12/2008, un utile netto consolidato di € 205,5 milioni (+ 0,3% rispetto all'esercizio 2007) e un utile netto della Capogruppo di € 223,5 milioni (+6,4% sui 210 milioni del 2007).

A livello consolidato, gli impieghi all'economia hanno registrato una crescita del 20,8%, mentre il risparmio raccolto dalla clientela (AFI) si attesta ad € 43.124,3 milioni (+ 14,6% rispetto al 2007) Il margine di interesse ammonta a € 810,7 milioni (+23% su dicembre 2007), mentre il margine di intermediazione risulta pari a € 1.030,6 milioni (+6,4%). Il Gruppo presenta inoltre livelli di patrimonializzazione significativamente superiori a quelli richiesti dalla normativa di vigilanza; le stime dei coefficienti patrimoniali consolidati calcolati sulla base della metodologia standard di Basilea 2, evidenziano un Core Tier 1 Ratio pari al 7,1%, un Tier 1 Ratio pari al 7,9% e un Total Capital Ratio pari al 10,6%. Il Gruppo presenta infine adeguati livelli di liquidità, con una posizione netta interbancaria creditrice pari a 184,7 milioni.

La rilevanza del Gruppo Banca CARIGE, come sopra descritta, determina conseguentemente la necessità di gestire l'attività avendo presente un quadro di complesse normative (in continua evoluzione) e sotto la vigilanza di diverse Autorità di controllo (Banca d'Italia, CONSOB, Isvap, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, ecc.), che, proprio per la loro specificità, comportano l'assunzione da parte dei vertici aziendali di significative responsabilità, non solo per quanto concerne direttamente la CARIGE ma, nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento che è propria di quest'ultima, anche per quanto concerne le società del Gruppo.

3.2 Governance del Gruppo

3.2.1 Sistemi di governo societario della CARIGE S.p.A.

La CARIGE S.p.A. adotta un sistema di amministrazione e di controllo tradizionale ai sensi degli artt. 2380 bis e seguenti del Codice Civile.



Sono Organi della Società, ai sensi dell'art. 8 dello Statuto sociale:

- 1) l'Assemblea dei Soci;
- 2) il Consiglio di Amministrazione;
- 3) il Presidente;
- 4) il Comitato Esecutivo;
- 5) il Collegio Sindacale;
- 6) l'Amministratore Delegato o il Direttore Generale, nominati in conformità dell'art. 27 dello Statuto.

3.2.2 Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione

La CARIGE S.p.A. ha costituito in seno al proprio Consiglio di Amministrazione, oltre al Comitato Esecutivo, alcuni Comitati Interni, ai sensi di quanto previsto dalla normativa di legge, regolamentare e di autoregolamentazione applicabile.

3.2.2.1 Comitato per il Controllo Interno

Il Comitato per il Controllo Interno è investito di funzioni consultive e propositive con compiti, in particolare, di assistenza al Consiglio di Amministrazione nell'espletamento dei compiti previsti dal Codice di Autodisciplina delle società quotate e dalla normativa vigente, tra cui la verifica dell'adeguatezza del sistema di controllo interno.

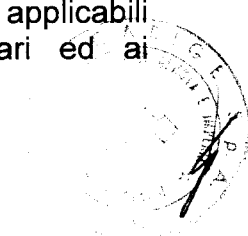
In particolare si evidenzia che almeno un componente del suddetto Comitato deve essere individuato tra gli amministratori in possesso di adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria, attesi i rilevanti compiti attribuiti in materia di valutazione dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni, anche con specifiche responsabilità in ordine al corretto adempimento della normativa di vigilanza applicabile alla Banca e all'intero Gruppo e quindi nei confronti delle stesse Autorità di Vigilanza.

3.2.2.2 Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione della CARIGE S.p.A. è stato costituito nel 2001 e ricopre funzioni consultive e propositive in materia di compensi degli esponenti aziendali, nonché compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del management della Banca.

In virtù di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 23/2/2009 al Comitato sono state attribuite le seguenti funzioni:

1. presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per gli ulteriori compensi del Presidente, del Vice Presidente, dell'Amministratore Delegato, ove nominato, nonché dei componenti del Comitato Esecutivo e dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, ove non deliberati dall'Assemblea, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso;
2. presenta al Consiglio di Amministrazione proposte in merito ai criteri in base a cui determinare una parte significativa della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, anche in relazione ai risultati economici conseguiti dalla Società ed al raggiungimento di obiettivi specifici, fermo restando che tali criteri non sono applicabili al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari ed ai Responsabili delle funzioni di controllo interno;



3. valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, ove nominato, o dal Direttore Generale, monitorando l'effettivo conseguimento dei risultati e degli obiettivi di cui al punto precedente; formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia ed esprime un giudizio qualitativo sull'attività svolta dalla Direzione Generale, nonché su quella svolta dal Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e dai Responsabili delle funzioni di controllo interno;
4. con riferimento ai sistemi di incentivazione eventualmente basati sulle stock option ed agli altri sistemi di incentivazione eventualmente basati sulle azioni, presenta al Consiglio di Amministrazione le proprie raccomandazioni in relazione all'eventuale utilizzo dei suddetti sistemi ed a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione. In particolare, il Comitato formula proposte al Consiglio in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno e monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani eventualmente approvati dall'Assemblea dei soci su proposta del Consiglio;
5. esprime al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo un parere in ordine alle proposte relative alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche delle Controllate aventi rilevanza strategica, ai sensi dell'art. 2389 Cod. Civ., nonché della Direzione Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche delle medesime Società.

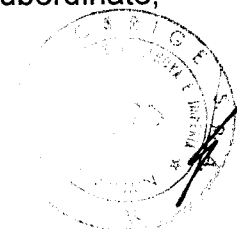
3.2.2.3 Comitato per le Nomine

Infine, il Comitato per le Nomine (che verrà costituito in seno al Consiglio nominato per gli esercizi 2009-2011) avrà di massima funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione, con particolare riferimento alle proposte dei candidati alla carica di Consigliere qualora occorra provvedere alla cooptazione ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile, alle deliberazioni riguardanti la nomina dei componenti dei Comitati interni al Consiglio, nonché alle politiche aventi ad oggetto la nomina degli esponenti delle Società controllate.

3.2.3 Disposizioni statutarie in materia di politiche di remunerazione

L'articolo 23 dello Statuto sociale della CARIGE S.p.A. (nel nuovo testo sottoposto all'approvazione dell'Assemblea straordinaria dei Soci in data 29/4/2009) sancisce, con riferimento alle politiche di remunerazione adottate dalla Banca, che:

1. Ai membri del Consiglio di Amministrazione spettano un compenso annuale e le medaglie di presenza per le sedute di Consiglio e di Comitato, oltre al rimborso delle spese connesse al loro incarico.
2. Agli Amministratori non può essere corrisposta più di una medaglia di presenza nello stesso giorno.
3. La misura del compenso e delle medaglie è stabilita dall'Assemblea.
4. L'Assemblea Ordinaria - oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati - approva:
 - a) le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, di dipendenti e di collaboratori non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato, per la durata del mandato del Consiglio di Amministrazione;
 - b) gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari.



5. Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi del disposto dell'art. 2389, comma 3°, del Codice Civile, stabilisce gli ulteriori compensi per il Presidente, il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato, ove nominato ai sensi dell'art. 27, nonché per i componenti del Comitato Esecutivo e dei comitati interni al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio stabilisce altresì – in linea con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate e dalla normativa regolamentare applicabile, nonché con quanto stabilito dall'Assemblea Ordinaria ai sensi del precedente comma 4 – i criteri in base a cui determinare una parte significativa della remunerazione dell'Amministratore Delegato, ove nominato, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, anche in relazione ai risultati economici conseguiti dalla Società ed al raggiungimento di obiettivi specifici.

3.2.4 Codice Etico aziendale

La CARIGE S.p.A. ha adottato un Codice Etico, che costituisce l'espressione dei valori e dei principi di comportamento che la Banca riconosce, accetta e condivide, in armonia con gli standard più evoluti di corporate governance, al fine di assicurare che tutte le proprie attività siano svolte nell'osservanza della legge, anche in relazione alla normativa in tema di disciplina della responsabilità amministrativa degli enti di cui al D.Lgs. 8/6/2001 n. 231.

Il documento, da ultimo approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23/3/2009, contiene alcuni principi di ordine generale in tema di politiche di remunerazione, volti a configurare limiti alle remunerazioni dei vertici aziendali e degli operatori di mercato, inclusi i traders, al fine di assicurare una struttura dei compensi equilibrata nelle sue diverse componenti, chiaramente determinata, coerente con la prudente gestione della Banca e del Gruppo bancario di appartenenza, con i loro obiettivi anche di lungo periodo e con il quadro congiunturale.

Le politiche di remunerazione devono pertanto essere coerenti con gli impegni assunti dalla CARIGE S.p.A. nel Codice Etico.

4. Compliance

Il rispetto delle norme e la correttezza negli affari costituiscono elementi fondamentali nello svolgimento dell'attività bancaria, che per sua natura è fondata sulla fiducia.

La CARIGE S.p.A. provvede pertanto a promuovere una cultura aziendale improntata a principi di onestà, correttezza e rispetto non solo della lettera, ma anche dello spirito, delle norme, nonché ad approntare specifici presidi organizzativi, volti ad assicurare il rigoroso rispetto delle prescrizioni normative e di autoregolamentazione.

In tale contenuto, la funzione *Compliance* svolge le attività inerenti al rischio di non conformità per le Banche e le Società del Gruppo cui la normativa di riferimento è applicabile, avvalendosi della collaborazione delle strutture aziendali e del supporto di specifici referenti nell'ambito di ciascuna società interessata.

In particolare la funzione *Compliance*, in linea con le vigenti disposizioni di vigilanza, deve tra l'altro:

- verificare la coerenza del sistema premiante aziendale con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, al fine di evitare il ricorso a metodi e criteri che possano incentivare comportamenti ad alto rischio di non conformità normativa;



- assicurare la prevenzione e gestione dei conflitti di interesse sia tra le diverse attività svolte dalla banca sia per quanto riguarda i dipendenti e gli esponenti aziendali;
- contribuire proattivamente, mediante la collaborazione nelle attività formative inerenti alla conoscenza delle norme applicabili, alla diffusione di una cultura aziendale fondata sui principi di onestà, correttezza e rispetto delle norme, al fine di prevenire comportamenti illeciti e/o non conformi a regolamenti e normative, svolgendo un'opera di sensibilizzazione continua nei confronti delle risorse umane dell'azienda.

5. Politiche di remunerazione per i Componenti degli Organi Sociali

5.1 Principi e criteri di remunerazione in precedenza applicati

Le remunerazioni percepite dagli Amministratori, anteriormente all'approvazione del presente documento, erano state deliberate dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 20/4/2006, che aveva altresì provveduto alla nomina dei citati esponenti aziendali per il triennio 2006-2008, come segue:

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

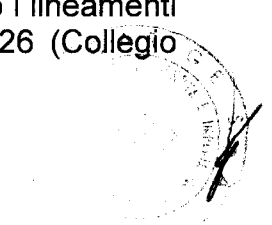
Tale deliberazione è stata successivamente integrata, anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3°, del Cod. Civ., per gli ulteriori compensi per il Presidente ed il Vice Presidente, dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 15/5/2006, su conforme delibera del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, comportando una remunerazione complessiva annua nelle seguenti misure:

- Presidente	€	1.200.000,00
- Vice Presidente	€	350.000,00

importi che devono intendersi onnicomprensivi di tutti i compensi (comprese le medaglie di presenza ed i rimborsi spese) spettanti anche per le eventuali ulteriori cariche che gli stessi possono essere chiamati a ricoprire (e che infatti ricoprono) nelle altre società del Gruppo, assunte al fine di assicurare il migliore coordinamento nell'ambito del Gruppo. In particolare, il Presidente è presente nel Consiglio di Amministrazione della Cassa di Risparmio di Savona S.p.A., della Cassa di Risparmio di Carrara S.p.A., della Banca Cesare Ponti S.p.A., della Carige Assicurazioni S.p.A., della Carige Vita Nuova S.p.A. e del Centro Fiduciario CF S.p.A., mentre il Vice Presidente è presente nel Consiglio di Amministrazione della Cassa di Risparmio di Savona S.p.A.

Nel corso dell'esercizio 2008, a fronte dei suddetti compensi onnicomprensivi, le Società del Gruppo presso le quali il Presidente ed il Vice Presidente ricoprono una carica hanno provveduto a riversare alla CARIGE S.p.A., rispettivamente, complessivi € 188.660,00 ed € 41.950,00.

Il Consiglio di Amministrazione del 15/5/2006 ha deliberato, oltre agli ulteriori compensi al Presidente e al Vice Presidente ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile, il sistema dei rimborsi spese per gli altri Consiglieri e per il Collegio Sindacale, confermando i lineamenti già in vigore da diversi mandati, che prevedono, ai sensi degli artt. 23 e 26 (Collegio



Sindacale) dello Statuto, la corresponsione di un rimborso spese forfettario e onnicomprensivo, 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, con la previsione di un ulteriore rimborso delle sole spese di viaggio in aereo o in treno a piè di lista per coloro che abbiano residenza o domicilio all'estero.

Detti rimborsi, spettanti ai Consiglieri e ai Sindaci, devono intendersi comprensivi di tutte le spese di trasporto e sostitutivi della possibilità di usufruire di autovetture aziendali, nonché comprensivi di tutte le altre spese sostenute in relazione alla normale attività inerente la carica.

Con riferimento alla remunerazione degli Amministratori (nonché a quella del Collegio Sindacale), non è stato previsto alcun legame con i risultati economici conseguiti dall'Emittente, né gli stessi sono stati destinatari di piani di incentivazione a base azionaria in passato.

Gli emolumenti percepiti nel corso dell'anno 2008 dai Consiglieri di Amministrazione, dai Sindaci, dal Direttore Generale e dai Dirigenti con funzioni strategiche, come previsto dalla vigente normativa, sono riportati nell'apposita tabella contenuta nel Bilancio al 31/12/2008.

5.2 Politiche di remunerazione dei componenti degli Organi Sociali

Nel momento di attuale crisi finanziaria, le recenti sollecitazioni da parte dei governi e degli enti regolatori per una riconsiderazione della politica di remunerazione non possono che essere ampiamente condivise ed applicate negli indirizzi da seguire.

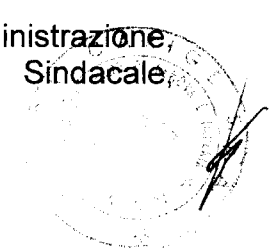
In tal senso le già citate Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche del 4 marzo 2008, stabiliscono il principio che i sistemi retributivi non devono contrastare con le politiche di prudente gestione del rischio della banca e le sue strategie di lungo periodo. Eventuali forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari o collegate alla performance aziendale, devono essere parametricate 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 che in passato la Carige, per tradizione e per caratteristiche aziendali, ha sempre mantenuto su livelli contenuti gli emolumenti corrisposti ai propri Amministratori, nell'ottica di un contenimento generale delle spese a beneficio della redditività aziendale e del conseguente incremento dell'utile da destinare agli azionisti.

Al riguardo si sottolinea che la politica di remunerazione seguita dalla Banca nel passato per i componenti degli Organi Sociali, come sopra già evidenziato, non ha mai previsto piani di incentivazione o componenti di remunerazione variabile basati sulle performance aziendali.

Tanto premesso, si conferma, per le ragioni sopra evidenziate, tale impostazione anche per il prossimo triennio con riferimento alla remunerazione di tutti gli Amministratori e dei Sindaci, 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, ferma restando la determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale,



dell'ulteriore compenso al Presidente e al Vice Presidente ex art. 2389 del Cod. Civ., si ritiene opportuna 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 Nomine).

Tale ulteriore remunerazione dovrà essere commisurata, come detto, alle responsabilità, ai compiti, alla frequenza delle riunioni dei singoli Organi e Comitati, con l'assunzione di tutte le conseguenti responsabilità: l'assunzione di tali oggettivi parametri consentirà di fornire adeguata motivazione e trasparenza degli emolumenti conferiti, secondo i principi stabiliti dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.

In merito all'attività svolta dai suddetti organismi si riportano, in sintesi, i principali dati già contenuti nella relazione sul governo societario relativa all'esercizio 2008:

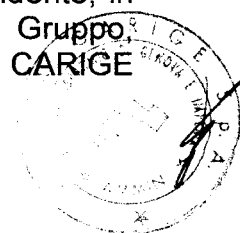
	Numero membri	Numero annuo riunioni	Partecipazione
Consiglio di Amministrazione	18	13	87,5%
Comitato Esecutivo	7	47	94,6%
Comitato Controllo Interno	3	12	91,7%
Comitato Remunerazione	4	-	-
Comitato Nomine	-	-	-

Come detto, da quanto sopra evidenziato, ed in aderenza con le linee guida sopra espresse, emerge la necessità di configurare in misura adeguata alle responsabilità, ai nuovi e maggiori compiti, alla frequenza delle riunioni dei singoli Organi e Comitati ed all'impegno richiesto agli esponenti, la remunerazione degli Amministratori, con l'assunzione di tutte le conseguenti responsabilità.

Ciò premesso gli emolumenti dei componenti degli Organi Sociali potranno essere così delineati, intendendosi quale "base" il compenso stabilito dall'Assemblea dei Soci per i membri del Consiglio ferma restando altresì la corresponsione delle relative medaglie di presenza:

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

Fatte salve le competenze del Consiglio di Amministrazione nella fissazione dell'ulteriore compenso, si ritiene che l'emolumento percepito dal Presidente e dal Vice Presidente, in precedenza riferito anche alle cariche eventualmente ricoperte nell'ambito del Gruppo, possa essere determinato con esclusivo riferimento alla carica ricoperta nella CARIGE



S.p.A., con conseguente contenimento della misura del medesimo, ferma restando l'attribuzione dei compensi spettanti ai suddetti esponenti in relazione alle cariche eventualmente ricoperte nell'ambito del Gruppo.

Si sottolinea che la predetta Linea Guida tiene conto anche del livello di patrimonializzazione della Banca, quale elemento espressivo della responsabilità e dell'impegno richiesto ai vari componenti degli Organi Sociali.

Infine si conferma l'attuale sistema dei rimborsi spese, applicati in via forfettaria.

In osservanza di quanto previsto dalle disposizioni contenute nella Raccomandazione della Commissione Europea 2004/913/CE, si informa che a tutt'oggi non sono previsti trattamenti a favore degli amministratori in caso del venire meno della carica (cosiddetto "golden parachute"). Anche nel prosieguo, in continuità con quanto avvenuto nel passato, si ritiene opportuno non disporre al proposito alcuna peculiare corresponsione.

5.3 Politiche di remunerazione degli Organi Sociali delle Banche controllate

Le linee guida sopra delineate con riferimento alle politiche di remunerazione da adottarsi per i componenti degli Organi Sociali della CARIGE S.p.A. devono considerarsi valide, per le medesime ragioni, anche per gli esponenti aziendali delle Banche controllate

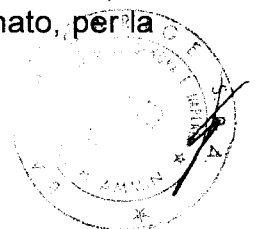
Si fa presente peraltro che le Banche controllate non hanno costituito Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in considerazione della minore complessità operativa e dimensionale, nonché della loro caratteristica di Società non quotate.

Si fa presente altresì che i compensi annui previsti per i singoli Consiglieri delle Banche controllate (Cassa di Risparmio di Savona S.p.A., Cassa di Risparmio di Carrara S.p.A., Banca del Monte di Lucca S.p.A. e Banca Cesare Ponti S.p.A.) sono stati sino ad oggi ricompresi tra un minimo di € 15 mila ed un massimo di € 25 mila, correlati di massima agli aspetti dimensionali e patrimoniali delle rispettive Società.

Per gli Amministratori che rivestono particolari incarichi, gli ulteriori compensi stabiliti ai sensi dell'art. 2389 del Cod. Civ., hanno portato la misura dell'emolumento globale annuo previsto per i rispettivi Presidenti tra un minimo di € 42 mila ed un massimo di € 298 mila, per i rispettivi Vice Presidenti tra un minimo di € 20 mila ed un massimo di € 40 mila e per i rispettivi Amministratori Delegati, ove nominati, tra un minimo di € 118 mila ed un massimo di € 138 mila. Inoltre è prevista una medaglia di presenza per la partecipazione alle riunioni dei rispettivi Consigli di Amministrazione da € 130 a € 250.

Alla luce delle motivazioni sopra riportate, le politiche di remunerazione sinora adottate nei confronti dei Componenti gli Organi Sociali delle Banche controllate, salvi possibili limitati adeguamenti degli emolumenti conferiti, sono pertanto sostanzialmente da confermare, in quanto in linea con la classe dimensionale e le caratteristiche di 'Banca Rete' delle Controllate e con le responsabilità gestionali dei rispettivi Amministratori.

Al riguardo si ricorda che gli Statuti delle Banche del Gruppo, in analogia con lo Statuto della CARIGE S.p.A. ed in ottemperanza a quanto stabilito dalle più volte citate Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, prevedono che le rispettive Assemblee ordinarie - oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalle stesse nominati - approvano le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, di dipendenti e di collaboratori non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato, per la



durata del mandato del Consiglio di Amministrazione, nonché gli eventuali piani basati su strumenti finanziari.

Alla luce di quanto precede le citate linee guida delle politiche di remunerazione vengono incorporate in specifici documenti e sottoposte alle Assemblee delle Banche controllate per l'approvazione.

6. Remunerazione dei Dirigenti, dei Dipendenti e dei Collaboratori

6.1 Premessa

Le politiche retributive aziendali relative ai Dirigenti, ai Dipendenti e ai Collaboratori, ossia quell'insieme di scelte e strumenti volte all'individuazione del livello quanti-qualitativo di ricompensa economica per singoli individui e/o gruppi di risorse, sono una delle risultanti di un processo che in relazione alla mission aziendale e agli indirizzi strategici contribuiscono a raggiungere gli obiettivi di medio termine fissati dal piano industriale.

Tali obiettivi infatti vengono perseguiti anche attraverso un'efficiente ed efficace gestione della leva retributiva. Essa deve innanzitutto:

- coniugare la capacità di attrarre e mantenere nell'azienda soggetti con professionalità e capacità conformi agli indirizzi della banca;
- risultare armonica rispetto alle politiche di sana e prudente gestione del rischio e coerente con le strategie di lungo periodo della banca;
- riflettere la cultura aziendale;
- assicurare il rispetto del complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni.

E' in funzione di tali parametri, peraltro indicati anche dalla Banca d'Italia, che la politica retributiva deve essere orientata e in tale ottica è necessario garantire sia una costante attenzione al mercato, sia una coerenza interna, collegando in modo chiaro i livelli retributivi all'importanza dei ruoli nell'organizzazione della banca e del gruppo e alla performance individuale e aziendale.

In altri termini la politica retributiva si esplicita attraverso l'analisi del sistema retributivo in un'ottica di *Pacchetto Retributivo Globale*, costituito da:

- componente fissa della retribuzione;
- componente variabile della retribuzione;
- valore monetario dei principali benefici addizionali.

Si delineano qui di seguito i canoni della politica retributiva che si intendono adottare nei confronti del Personale per il prossimo triennio, tenendo conto - oltre che delle normative in precedenza richiamate - anche dei lineamenti già previsti dal Piano Strategico del Gruppo Banca CARIGE 2008-2010, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 4/12/2007.

6.2 Contesto di riferimento

6.2.1 Principi e Criteri di Remunerazione in precedenza applicati

Il Gruppo Carige cerca di attrarre, trattenere e motivare le persone con le caratteristiche idonee al perseguimento dei più ampi traguardi aziendali, mediante opportuni strumenti di



politica gestionale che riconoscano l'impegno profuso e i risultati (performance) ottenuti dalle stesse e orientino la loro motivazione al medio e lungo termine.

La gestione delle performance nell'ambito del sistema incentivante destinato alle risorse umane del Gruppo Carige si basa su due componenti strettamente correlate:

- la *valutazione della performance* che prende in considerazione sia elementi quantitativi (risultati di business, di squadra ed individuali), sia elementi qualitativi (conoscenze tecniche, capacità personali, esperienze professionali ed anzianità nel ruolo);
- la *struttura retributiva*, la quale, al fine di porsi quale leva attrattiva rispetto alle risorse più qualificate (necessarie quest'ultime alla realizzazione delle priorità strategiche del Gruppo), fa riferimento - in termini generali - alle attuali prassi di mercato.

Le componenti fondamentali del pacchetto retributivo attualmente offerto a ciascun dipendente del Gruppo sono:

Componente Fissa:

- **Retribuzione annua lorda** (d'ora in poi **R.A.L.**): definita in relazione all'inquadramento contrattuale (stabilito dalle tabelle fissate in sede di contrattazione collettiva nazionale), al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza del dipendente e alle responsabilità assegnate. Rientra nella R.A.L. qualsiasi altra somma, comunque garantita, la quale viene di norma corrisposta sotto forma di **assegno ad personam**. Tale strumento gestionale viene declinato nella duplice finalità di attrarre e fidelizzare le risorse acquisite sul mercato, nonché come gratifica economica riconosciuta in occasione di tornate promotive al fine di mantenere elevata la spinta motivazionale del personale ai vari livelli.

Si precisa che i livelli retributivi medi del personale del Gruppo sono sostanzialmente in linea con quelli del settore, peraltro relativamente alle peculiarità riferite alle singole categorie (Dirigenti, Quadri Direttivi, Aree professionali) si rimanda alle specifiche parti di dettaglio nel prosieguo illustrate.

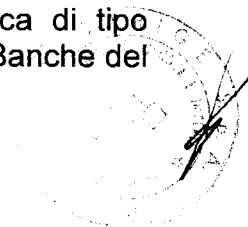
Componente Variabile:

- **Premio aziendale annuale**: componente variabile definita in sede di contrattazione aziendale, come previsto dal vigente C.C.N.L., strettamente legato ai risultati economici dell'azienda. Il premio aziendale è riconosciuto a tutto il personale assunto a tempo indeterminato, che al 31/12 dell'anno di competenza abbia superato il periodo di prova e la cui valutazione annuale di sintesi sia giudicata non negativa. Se in linea teorica tale componente è correttamente da ricondursi alla componente di retribuzione variabile, tuttavia nei fatti l'incentivo risulta erogato alla pressoché totalità della popolazione aziendale, atteso il residuale numero di giudizi professionali di sintesi negativi.

Nel 2008 il premio aziendale medio erogato e relativo all'anno 2007 sia per la categoria dei Dirigenti, sia per quella dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali ha avuto un'incidenza media compresa tra il 10% e l'11% della R.A.L.

I riferimenti di mercato desunti dall'indagine retributiva ABI-HAY di settore si attestano per le citate categorie a livelli inferiori: tra il 6% e il 7% della R.A.L.

- **Incentivo variabile a breve (annuale)**: è la componente legata alla performance espressa dall'azienda, dall'unità operativa e/o dal singolo individuo nell'anno di riferimento in relazione al sistema di incentivazione basato su una logica di tipo "balanced scorecard", utilizzato per tutte le strutture di Rete e di Sede delle Banche del



Gruppo¹. L'attribuzione degli incentivi è subordinata, oltre che al raggiungimento di una soglia minima di grado di conseguimento degli obiettivi (performance complessiva), anche alla performance della singola Banca del Gruppo espressa dal raggiungimento di determinati livelli di indicatori economici (es. cost/income) e al posizionamento competitivo del Gruppo Carige rispetto al sistema bancario. Tale costruzione garantisce che vengano erogati premi correlati ai risultati effettivi.

Nel 2008 l'incidenza media dell'incentivo erogato e relativo al sistema incentivante 2007 è stata di circa:

- = il 20% sulla R.A.L. per la categoria dei Dirigenti. Tale dato colloca la categoria Dirigenziale di Carige ad un livello inferiore di circa il 6% rispetto ai riferimenti di mercato desunti dall'indagine retributiva ABI-HAY di settore;
- = tra il 4% e il 10% della R.A.L. per le categorie dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali. Tale specifico dato risulta complessivamente in linea con i riferimenti di mercato desunti dall'indagine retributiva ABI-HAY di settore (che evidenzia un range medio tra il 4,5% e il 10%).

Per completezza ed omogeneità di argomento, si evidenzia inoltre che rientrano nell'ambito della retribuzione variabile, di norma, dei Quadri Direttivi e delle Aree professionali:

- gli emolumenti erogati a fronte delle prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro (c.d. "**straordinari**"), le cui modalità di erogazione sono previste da accordi aziendali e dal C.C.N.L. che, nei fatti, vengono riconosciute alla maggioranza della popolazione aziendale;
- i **bonus una tantum** riconosciuti a fronte di particolari ed eccezionali situazioni relative a performance specifiche o di disagio logistico, previsti a favore di un ristretto numero di dipendenti;
- i **corrispettivi dei patti di durata** (c.d. "**premi di permanenza**") sono rivolti ad un ristrettissimo numero di dipendenti e prevalentemente utilizzati per personale assunto a seguito di acquisizioni di rami d'azienda ed in relazione a pregressi accordi con le aziende cedenti, ovvero per motivare e trattenere risorse ritenute strategiche, il cui corrispettivo medio per Carige si attesta intorno al 13% della R.A.L..

Le indagini retributive ABI-HAY di settore rilevano che per l'anno 2008 i premi di permanenza sono utilizzati dal 34% (dato in aumento rispetto al 27% del 2007) del campione analizzato (57 banche aderenti), e conferma che l'utilizzo di tali strumenti avviene per percentuali molto ridotte di popolazione e le entità media dei corrispettivi si attesta intorno al 10% della R.A.L.;

- i **corrispettivi dei patti di non concorrenza**, a partire dal 2000, vengono previsti in maniera generalizzata all'atto dell'assunzione di personale per qualsiasi tipologia di figura professionale e utilizzati nei confronti dei Consulenti private, al momento dell'immissione sul ruolo. Di norma per tale personale l'incidenza del corrispettivo sulla R.A.L. è ampiamente al di sotto della media di settore (10%).

Peraltro per un limitato numero di dipendenti:

- Dirigenti di recente assunzione provenienti da altre aziende;
- personale assunto a seguito di acquisizioni di rami d'azienda ed in relazione a pregressi accordi con le aziende cedenti;
- personale ricoprente incarichi di responsabilità che devono essere adeguatamente

¹ Il modello della scheda di misurazione bilanciata (*balanced scorecard*), si basa sull'indagine di quattro dimensioni: qualità del servizio al cliente, economico-finanziaria, processi e risorse umane. Esso da un lato incentiva economicamente nel breve termine, ma dall'altro pone le basi per lo sviluppo e il consolidamento della strategia di medio-lungo termine dell'Azienda proprio in relazione al fatto che gli obiettivi sono sia quantitativi, sia qualitativi.

motivate e fidelizzate,
 il corrispettivo medio del citato patto si attesta intorno al 12% della R.A.L.
 La sommatoria delle componenti Fissa e Variabile determina la c.d. Retribuzione Globale
 Annuale (d'ora in poi **R.G.A.**)

Componente Benefici Addizionali:

- **Previdenza Integrativa/Complementare:** trattasi di una sorta di retribuzione differita che è volta ad assicurare un trattamento pensionistico integrativo e/o complementare alle prestazioni INPS.

Per il personale della CARIGE S.p.A. in servizio al 30/11/1991 è operante il Fondo Integrativo di Previdenza (FIP) (Fondo chiuso) che ha la finalità di assicurare agli iscritti in servizio (al 31/12/2008 n. 1.779, di cui 43 Dirigenti) un'integrazione della pensione INPS tale da garantire un trattamento complessivo (INPS + FIP) pari al 75% dell'ultima retribuzione pensionabile percepita dall'iscritto. Trattasi quindi di un importante strumento di "stabilizzazione" del personale che prevede l'integrazione pensionistica in relazione ad una anzianità minima di servizio pari a 20 anni. L'integrazione a carico del FIP è calcolata su un massimo di 35 anni di iscrizione. Inoltre il trattamento erogato non può comunque essere inferiore ad un importo minimo garantito differenziato per categorie. Il FIP eroga anche prestazioni indirette o di reversibilità a favore dei superstiti del dipendente o del pensionato deceduto. Inoltre il FIP ha una significativa componente di natura assicurativa, in quanto, ove si verifichi una invalidità permanente e totale al lavoro o la morte in servizio, eroga prestazioni raggugliate ad anzianità di iscrizione maggiorate.

Per completezza si evidenzia che il capitale di competenza accantonato a Bilancio a garanzia delle prestazioni del FIP ammonta a circa € 300 milioni.

Per il personale della CARIGE S.p.A. assunto successivamente alla suddetta data del 30/11/1991 è operante il Fondo Pensione Aperto (FPA). E' prevista a partire dall'anno 2009 una contribuzione a carico della Banca pari al 4,5% della retribuzione - comprensiva di eventuale percentuale opzionale (fino ad un max dell'0,45%) - dedicata alla copertura dei rischi morte e invalidità.

E' inoltre prevista una contribuzione a carico della Banca pari all'1,70%, qualora il personale iscritto al FIP conferisca il 100% del TFR al Fondo Pensione Aperto.

Anche per il personale delle controllate Cassa di Risparmio di Savona S.p.A. e Cassa di Risparmio di Carrara S.p.A. assunto entro certe date sono previsti Fondi integrativi di previdenza (Fondi chiusi). Per il personale di tali banche assunto a partire da certe date è invece operante il solo Fondo Pensione Aperto Carige, raggugliato a quello della Capogruppo.

Per il personale delle controllate Banca del Monte di Lucca S.p.A. e Banca Cesare Ponti S.p.A. è operante il solo Fondo Pensione Aperto Carige, la cui contribuzione a carico delle aziende datrici di lavoro è inferiore a quella della Capogruppo.

- **Auto aziendale:** è prevista l'assegnazione ad uso promiscuo per alcuni Dirigenti e per alcune limitate figure che per la specifica peculiarità del ruolo necessitano di spostarsi quotidianamente sul territorio con mezzi autonomi; trattasi, di norma, di figure in possesso di professionalità ed esperienza reperite recentemente sul mercato con un pacchetto retributivo dell'azienda di provenienza che già comprendeva tale benefit.
- **Buono pasto, Finanziamenti agevolati** (sono previsti per tutto il personale sotto forma di Prestiti personali, Cessione del quinto dello stipendio, Scoperto sul conto corrente di accredito dello stipendio e Mutui ipotecari), **Assistenza sanitaria integrativa, Assicurazione infortuni/invalidità.**



I dati emergenti dalle indagini retributive ABI-HAY di settore ed il raffronto con i benefici addizionali previsti per le risorse umane della CARIGE S.p.A. evidenziano che il posizionamento retributivo per i Dirigenti è decisamente inferiore alla mediana di mercato, mentre per il restante personale è sostanzialmente allineato alla medesima. In particolare, per quanto riguarda i Dirigenti, è risultato un significativo disallineamento con riferimento all'assicurazione sanitaria, all'assicurazione infortuni e all'assegnazione dell'auto per uso promiscuo.

6.2.2 Posizionamento Retributivo e benchmark di mercato

Con l'ausilio di primaria società di consulenza nel corso del 2008 la Direzione ha proceduto alla verifica del posizionamento retributivo in termini di R.A.L., R.G.A. e Benefici Addizionali del personale del Gruppo valutando tutte le posizioni aziendali manageriali e di tutti i principali ruoli di responsabilità.

Tale analisi oltre a consentire l'individuazione di classi retributive associate a posizioni di lavoro di crescente complessità gestionale, può contribuire a definire il livello di equità percepita delle retribuzioni. La rilevazione di livelli minimi e "tetti" massimi di retribuzione associati ad una posizione hanno consentito all'azienda di determinare dei range nell'ambito dei quali, a parità di posizione, valutare la congruità retributiva del soggetto che ricopre tale mansione.

L'analisi retributiva è stata effettuata per posizioni organizzative strategiche, opportunamente aggregate per "famiglia":

- Dirigenti di 1° fascia (**Top Management: Direttore Generale e Vice Direttori Generali**);
- Dirigenti di 2° fascia (di norma coincidente con i **Direttori Centrali**);
- Dirigenti di 3° fascia (**restante Dirigenza**);
- Middle Management (Quadri Direttivi Responsabili di uffici di Sede) e Professionals di Rete (Coordinatori di Segmento, Consulenti Private, Consulenti Corporate, Direttori di Filiale).

Sono stati quindi definiti i differenziali retributivi in termini di retribuzione fissa (R.A.L.) e fissa+variabile (R.G.A.) e gli scostamenti rilevati, espressione delle analisi di coerenza ed equità retributiva interna e di confronto retributivo col mercato esterno.

Tali riferimenti verranno utilizzati per individuare gli strumenti volti a definire la politica retributiva differenziata per singola "famiglia".

Secondo i dati emersi dall'indagine retributiva il posizionamento retributivo in termini di R.A.L. e di R.G.A. delle categorie:

- **Top Management e Direttori Centrali**: è significativamente inferiore rispetto alla mediana di mercato di riferimento;
- **Dirigenti**: risulta disallineato negativamente rispetto alla mediana di mercato di riferimento, pur se l'entità di tale scostamento risulta compatibile con le prassi di mercato;
- **Quadri Direttivi e i Professionals**: è coerente con quanto emerge dal confronto con il mercato esterno e quindi a livello di Ruolo, in media è garantita la competitività esterna.



In generale poi si evidenzia che l'assenza di una componente di incentivazione specifica legata alla componente variabile di lungo termine rende il pacchetto retributivo della Dirigenza disallineato rispetto alle abituali prassi di sistema.

6.3 Politiche di remunerazione

In relazione agli importanti cambiamenti organizzativi recentemente intervenuti, alla crescita dimensionale realizzata ed alla luce dei dati sopra riportati, si rende necessario definire politiche retributive maggiormente orientate non tanto verso l'uguaglianza retributiva intesa come indifferenziazione, ma verso una equità intesa come giusto riconoscimento dei contributi forniti dai singoli nelle diverse posizioni lavorative, soprattutto su quelle (manageriali e "professional") che ai vari livelli impattano significativamente in termini di dimensioni e/o responsabilità gestite.

Tali politiche di remunerazione devono essere armonizzate, sia in relazione al sopraccennato contesto di riferimento normativo e retributivo (in particolare le Disposizioni della Banca d'Italia del 4/3/2008 presuppongono l'adozione delle più opportune rivisitazioni in tema di gestione della politica retributiva), sia con riguardo ad un contesto strategico in cui gli investitori istituzionali sono sempre più attenti alle tematiche di governance e compensation e favorevoli a sistemi che leghino in modo forte ma responsabile le retribuzioni percepite alle performance aziendali ed individuali.

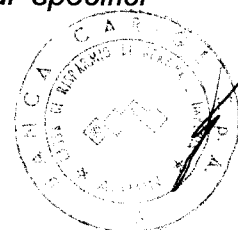
Le medesime politiche devono necessariamente essere incrociate con la contemporanea revisione del sistema di performance management e incentivazione: nello specifico le componenti della retribuzione, in particolare del Top Management e della Dirigenza, potranno essere progressivamente allineate - compatibilmente con l'evoluzione della situazione congiunturale - al mercato di riferimento in termini di target retributivi, strumenti utilizzati e sistemi di erogazione.

Esse devono essere coerenti con l'effettiva creazione di valore, le performance di medio-lungo periodo, e tali da non consentire un accrescimento dei rischi aziendali. L'attuazione delle medesime politiche sarà quindi sottoposta alla verifica della Funzione Compliance, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di Controllo di Conformità della Banca d'Italia. In tale ottica l'introduzione di strumenti di incentivazione a medio lungo termine viene vista oggi come uno strumento di controllo del rischio, in quanto lega ed allinea maggiormente gli obiettivi dei manager e quelli degli azionisti.

6.3.1 Dirigenti

Per i Dirigenti il correlato C.C.N.L. si limita a fissare il trattamento economico minimo, lasciando quindi alla discrezionalità delle aziende la fissazione dei trattamenti economici per i vari inquadramenti dei Dirigenti.

Con la delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca del 2 agosto 2004, la retribuzione della categoria Dirigenti era stata riparametrata (in senso riduttivo) in base al principio secondo il quale *"Il livello retributivo effettivamente percepito da ciascun dirigente dovrà essere coerente con il peso aziendale della posizione organizzativa ricoperta. In sostanza, su posizioni di responsabilità di analoga complessità, valore ed importanza per l'organizzazione aziendale, dovranno essere preposti dirigenti che percepiscano trattamenti retributivi tra loro simili. Ciò potrà avvenire con la previsione di specifici assegni ad personam."*



Al fine di dare concreta attuazione al suddetto principio, la politica retributiva per la Dirigenza, in conformità a quanto definito da Banca d'Italia, dovrà essere finalizzata a:

- essere coerente con le strategie di lungo periodo;
- prevedere un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e variabili;
- non accrescere i rischi aziendali anche utilizzando parametri corretti per il rischio;
- utilizzare meccanismi volti ad assicurare il collegamento dei sistemi incentivanti con risultati effettivi e duraturi;
- utilizzare parametri di performance oggettivi e di immediata valutazione;

e sarà articolata tendenzialmente e in linea generale sui seguenti assi di intervento, coerentemente con le migliori prassi adottate nel settore:

- equilibratura dei principali gap in materia di R.A.L. con un progressivo e tendenziale adeguamento delle retribuzioni fisse individuali al benchmark di settore;
- rafforzamento della componente variabile a breve termine 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;
- introduzione di incentivi variabili a lungo termine 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 gli interventi retributivi da realizzare dal lato della componente fissa saranno:

- per il **Top Management** e i **Direttori Centrali** orientati ad un tendenziale e progressivo riallineamento della R.A.L. nel medio periodo (triennio) verso la mediana di mercato;
- per i restanti **Dirigenti**, vista la compatibilità con le prassi di settore, non si ritiene, quantomeno inizialmente, di procedere ad alcun riallineamento della retribuzione fissa;

Relativamente alla componente **variabile**, gli interventi retributivi per tutta la categoria dirigenziale riguarderanno:

- l'**incentivazione variabile a breve termine**; a tal proposito l'incentivo target scaturirà dal nuovo sistema di performance management ed incentivazione e sarà parametrato percentualmente alla R.A.L. individuale (quest'ultima progressivamente riallineata nel caso del Top Management e dei Direttori Centrali). Questo al fine di perseguire un corretto bilanciamento tra componenti fisse e variabili;
- l'**incentivazione variabile a lungo termine**; verranno introdotti strumenti di remunerazione variabile di medio lungo termine.

L'introduzione di tali strumenti consentirà tra l'altro di:

- = evitare la cosiddetta managerial myopia (atteggiamento volto a massimizzare i risultati di breve periodo) riducendo quindi l'enfasi sui risultati di breve periodo in favore di maggior attenzione al consolidamento strategico, economico e finanziario di medio lungo termine;
- = trattenere ed eventualmente attrarre le professionalità più idonee al raggiungimento degli obiettivi aziendali;



- = sostenere il processo di identificazione e coesione dei Dirigenti con l'Azienda e i suoi obiettivi;
- = allineare gli interessi del management a quelli degli azionisti nel medio termine;
- = misurare e premiare la performance della banca anche rispetto al mercato di riferimento (peer di aziende comparabili).

Relativamente ai benefici addizionali, si potrà procedere ad un graduale allineamento alle prassi di mercato.

La previsione delle manovre sopra esposte, consistenti nell'adeguamento retributivo delle posizioni dirigenziali e nell'adozione dei sistemi di performance management ed incentivazione, saranno contenute negli inerenti budget dell'anno di competenza in cui saranno previste.

6.3.2 Sistema di incentivazione Dirigenti

La componente variabile di breve termine e di lungo termine del pacchetto retributivo scaturisce da sistemi di incentivazione che sono stati strutturati al fine di assicurare obiettivi di lungo periodo e politiche di contenimento del rischio, tenendo conto della cultura aziendale e del complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni.

Il **Sistema Incentivante di Breve Termine** (risultati annuali):

utilizzerà nella determinazione del premio, sia 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 generalità e ponderazione varia in relazione crescente al livello di inquadramento dei Dirigenti, sia parametri qualitativi risultanti da un giudizio qualitativo del Comitato per la Remunerazione per il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali e della Direzione Generale per i restanti Dirigenti.

Si specifica che gli indicatori economici e di efficienza (Utile Netto Consolidato, Utile Netto Banca e Cost/Income Consolidato, quali indicati nei rispettivi budget) interiorizzano i fattori di ponderazione e rettifica dei rischi di credito, di mercato ed operativo. In altri termini tali indicatori tengono conto ad esempio delle diverse tipologie di accantonamento, di svalutazione e di rettifica, determinati in relazione a specifici modelli di valutazione.

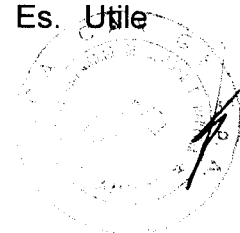
Il **Sistema Incentivante di Lungo Termine** (risultati triennali):

sarà previsto per tutta la Dirigenza e volto a valorizzare nel tempo la continuità di performance positive.

Il sistema non prevederà comunque l'utilizzo di strumenti azionari per evitare le problematiche ad essi connesse in termini gestionali e di diluizione del capitale. Essendo però obiettivo ultimo del sistema quello di garantire il legame tra incentivi del management e creazione di valore per l'azionista, potrà prevedere anche l'utilizzo di strumenti (es. performance unit) che presuppongono eventuali pagamenti per cassa collegati:

- per il **Direttore Generale** e i **Vice Direttori Generali** al:

- = mantenimento nel tempo di un certo valore soglia minimo associato alla media triennale relativa alla performance di un indicatore economico (ad. Es. Utile d'esercizio consolidato vs Utile d'esercizio consolidato previsto a budget);



- = mantenimento nel tempo di un certo valore soglia minimo associato alla media triennale relativa all'andamento dell'azione Carige rispetto ad un indice di benchmarking del comparto bancario nell'orizzonte temporale di riferimento;
- per i **Direttori Centrali** e i **restanti Dirigenti** al:
 - = mantenimento nel tempo di un certo valore soglia minimo associato alla media triennale relativa alla performance di un indicatore economico (ad. Es. Utile d'esercizio consolidato vs Utile d'esercizio consolidato previsto a budget);
 - = mantenimento nel tempo di un certo valore soglia minimo associato alla media triennale relativa all'andamento dell'azione Carige rispetto ad un indice di benchmarking del comparto bancario nell'orizzonte temporale di riferimento;
 - = mantenimento nel tempo di un certo valore soglia minimo associato alla media triennale relativa alla performance delle Balanced Scorecard di riferimento.

Le entità dei bonus afferenti al sistema in oggetto saranno determinate in modo armonico rispetto alle altre componenti del pacchetto retributivo e coerenti con la storia e la cultura aziendale di gestione prudente e attenta al rischio.

Si precisa inoltre che, in relazione alle sopra citate disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia del 4/3/2008, 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 saranno 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.

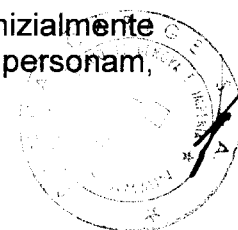
6.3.3 *Trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto*

Per quanto riguarda la Dirigenza, in caso di interruzione del rapporto di lavoro anticipatamente rispetto all'età dei sessantacinque anni aziendali fissata, si applicano di norma le disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente. In ogni caso, qualora dovessero essere introdotte forme di indennità ulteriori rispetto a quanto previsto dal suddetto CCNL per il caso di cessazione del rapporto di lavoro, le medesime non verranno applicate per l'eventualità di interruzione del rapporto ad iniziativa aziendale dovuta a giusta causa o al verificarsi di performance significativamente negative.

6.3.4 *Dipendenti, Quadri Direttivi Responsabili di Sede e Professionals di Rete*

Circa le remunerazioni di tali figure per il prossimo futuro, ai fini del mantenimento della coerenza interna, si ritiene di allineare la retribuzione minima di ciascun ruolo 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 potranno essere inizialmente colmati con la previsione di livelli di inquadramento minimo e/o assegni ad personam,



ovvero prevedendo premi incentivanti (eventualmente correlati alla posizione) maggiori rispetto a quelli attuali, o ancora compensi pluriennali a fronte di patti di durata minima da erogarsi in relazione alla strategicità della posizione in questione.

Il sistema di incentivazione per tali ruoli, sulla base di quanto già in atto da tempo, continuerà ad adottare il modello della balanced scorecard, ma sarà 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.

Si conferma inoltre la politica sinora adottata di non prevedere sistemi di incentivazione specifici legati alle performance realizzate da dipendenti della Banca che operano per conto di essa in qualità di traders.

6.3.5 Collaboratori

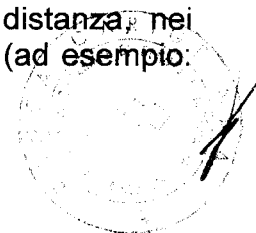
Le già citate disposizioni di vigilanza di Banca d'Italia del 4/3/2008, in tema di meccanismi di remunerazione e incentivazione, stabiliscono, tra l'altro, che *l'assemblea ordinaria approvi le politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.*

Nell'ambito del gruppo creditizio i rapporti di collaborazione in essere possono sostanzialmente essere ricondotti a tre forme contrattuali:

- a) Contratti di consulenza;
- b) Collaborazioni coordinate e continuative;
- c) Contratti di agenzia;

sono pertanto da considerarsi fuori da tale perimetro, sia le consulenze prestate da società che utilizzano a tal fine risorse proprie, sia la fruizione da parte della Banca di forza lavoro in somministrazione, fattispecie in cui il contratto viene concluso tra il somministratore (un'Agenzia per il Lavoro autorizzata dal Ministero del Lavoro che stipula un contratto con il lavoratore) e l'utilizzatore (la Banca che necessita di quella figura professionale).

- a) Contratti di consulenza: allo stato nell'ambito del Gruppo sono in essere alcuni contratti con cui la Banca ha conferito "ad personam" incarichi di consulenza a vario titolo finalizzata. A fronte dell'espletamento dell'attività attesa (con le clausole di volta in volta meglio valutate) le parti anticipatamente pattuiscono di comune accordo un determinato compenso;
- b) Collaborazioni coordinate e continuative: nella duplice declinazione di co.co.co. e della inerente evoluzione in co.co.pro. (denominato anche contratto di lavoro a progetto), rappresentano per la Banca un numero piuttosto esiguo di rapporti gestiti dall'Azienda con soggetti che forniscono prestazioni, senza vincolo di subordinazione, per un periodo determinato o determinabile e con un corrispettivo prestabilito, proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito;
- c) Contratti di agenzia: trattasi, di norma, di rapporti intercorrenti tra la Banca e gli agenti assicurativi di Carige Assicurazioni e Carige Vita Nuova (società facenti parte del Gruppo) per il collocamento e/o la promozione fuori sede, ovvero a distanza, nei confronti di clienti attuali e/o potenziali, di prodotti bancari standardizzati (ad esempio:



conto corrente, bancomat, carta di credito, servizi on line) e/o di strumenti finanziari.

Politiche dei compensi

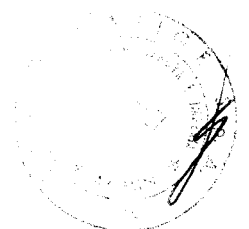
Il compenso che remunera i contratti della specie è determinato dalla Banca in stretto rapporto con l'utilità che essa ricava dall'opera di chi presta collaborazione.

Il compenso viene determinato in base a sistemi progressivi di provvigioni, in relazione al numero di prodotti collocati e 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.

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

Le linee di politica retributiva individuate per la Capogruppo e sopra descritte con riferimento a Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori potranno, per le medesime motivazioni sopra espresse, essere applicate anche per quanto concerne le corrispondenti figure presenti presso le Banche controllate previa formalizzazione, come sopra meglio detto, in specifici documenti da sottoporsi all'approvazione delle rispettive Assemblies."



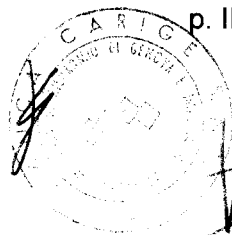
Signori Azionisti, alla luce di quanto illustrato, Vi invitiamo pertanto ad approvare, in sede di Assemblea ordinaria, il documento "Politiche di Remunerazione" sopra riportato, assumendo pertanto la seguente deliberazione:

"L'Assemblea dei soci della Banca CARIGE S.p.A., preso atto della proposta del Consiglio di Amministrazione,

delibera

l'approvazione del documento contenente le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei dipendenti o dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, 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, come da testo proposto dal Consiglio di Amministrazione."

Genova, 27 marzo 2009



p. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

IL PRESIDENTE

(Dott. Giovanni Berneschi)