

**Relazione sulla
remunerazione**
ai sensi dell'art. 123 *ter*
del D.Lgs. n. 58/1998 e
delle vigenti Disposizioni
di Banca d'Italia

Assemblea ordinaria
13.4.2013

Società per Azioni - Banca fondata nel 1891
Sede Legale e Direzione Generale in Bergamo, Largo Porta Nuova, 2
Capitale Sociale € 185.180.541
Codice fiscale, partita IVA e iscrizione Registro Imprese di Bergamo n. 00218400166
Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi ed al Fondo Nazionale di Garanzia
Appartenente al Gruppo Bancario Banco Popolare
iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari
Soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo
Banco Popolare Soc. Coop.
www.creberg.it

Cariche Sociali, Direzione e Società di Revisione al 7 marzo 2013.....	4
Glossario.....	5
Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123 <i>ter</i> del TUF e delle vigenti Disposizioni di Banca d'Italia	6
Premessa.....	7
Sezione I.....	9
Par. IA - Componenti del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo	10
Par. IB - Componenti del collegio sindacale.....	12
Par. IC - Direttori Generali, Dirigenti con responsabilità strategiche, Personale (dipendenti e collaboratori) del Credito Bergamasco e di altre società del Gruppo non compresi nei precedenti paragrafi	13
Sezione II.....	24
I.1 Prima parte.....	24
I.2 Seconda parte.....	27
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche	28
Allegato 1 - Schema 7 <i>ter</i>	33
TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione, di controllo e del direttore generale.....	34
TABELLA 2: Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategica.....	36
Verifica sui sistemi di remunerazione ed incentivazione ai sensi delle Disposizioni di Banca d'Italia	38
Proposte del consiglio di amministrazione.....	39
Informazioni per l'investitore	40



Cariche Sociali, Direzione e Società di Revisione al 7 marzo 2013

Presidente

Vice Presidente Vicario

Vice Presidente

Amministratore Delegato

Consiglieri

Consiglio di Amministrazione

Cesare Zonca *

Mario Ratti *

Carlo Fratta Pasini *

Bruno Pezzoni *

Giuseppe Ambrosi

Vittorio Armani

Massimo Cincera

Giovanni Dotti

Maurizio Faroni

Enrico Fusi

Giacomo Gnutti *

Paolo Longhi

Alberto Motta

Claudia Rossi

Monica Santini

Collegio Sindacale

Giovanni Tantini

Fabio Bombardieri

Paolo Moro

Renato Salerno

Antonio Zini

Enrico Locatelli

Giuliano Longhi

Presidente

Sindaci effettivi

Sindaci supplenti

Responsabile della Direzione Territoriale

Cristiano Carrus §

Segretario Generale

Angelo Piazzoli °

Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari

Giacomo Terzi

Società di Revisione

Reconta Ernst & Young S.p.A.

* Membro del comitato esecutivo.

Al comitato esecutivo sono attribuiti poteri deliberativi in materia di affidamenti, gestione del personale, spese, passaggi alle sofferenze, transazioni, locazioni immobiliari.

§ Con poteri vicari dell'Amministratore Delegato.

° Segretario del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo.

Capogruppo: Banco Popolare Società Cooperativa.

Codice/Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle Società Quotate approvato nel dicembre del 2011.

Cod. civ./c.c.: il codice civile.

Consiglio: il consiglio di amministrazione dell'emittente.

Creberg: Credito Bergamasco S.p.A.

Disposizioni Banca d'Italia: le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate da Banca d'Italia il 30 marzo 2011.

Emittente: l'emittente valori mobiliari cui si riferisce la Relazione.

Regolamento Emittenti Consob: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.

Regolamento Parti Correlate Consob: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate.

Relazione: la relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123 *ter* del TUF e dell'art. 84 *quater* del Regolamento Emittenti Consob, comprendente anche le informazioni previste dalle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011.

TUB: il Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (Testo Unico Bancario).

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).



Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123 *ter* del TUF e delle vigenti Disposizioni di Banca d'Italia

Di seguito si espone la “relazione sulla remunerazione”, redatta ai sensi dell'art. 123 *ter* del TUF e dell'art. 84 *quater* del Regolamento Emittenti Consob, comprendente anche le informazioni previste dalle “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011.

La relazione ed i connessi allegati – approvati dal consiglio di amministrazione del Credito Bergamasco nella seduta tenutasi in data 7 marzo 2013 – sono disponibili sul sito *internet* della banca (www.creberg.it), nell'ambito della sezione “investor relations” / “relazione sulla remunerazione”.

Il consiglio di amministrazione del Credito Bergamasco – ai sensi dell'art. 123 *ter*, comma 2, del TUF – ha approvato la presente Relazione. Essa intende assolvere anche alla disciplina del settore bancario in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle banche, di cui alle Disposizioni emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011.

A) Individuazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche del Credito Bergamasco

Ai sensi dell'art. 65, comma 1 *quater*, del Regolamento Emittenti Consob ed in applicazione dell'Allegato 1 al Regolamento Parti Correlate Consob, si intendono per “dirigenti con responsabilità strategiche”:

- (i) i componenti del consiglio di amministrazione di Creberg e della Capogruppo;
- (ii) i componenti effettivi del collegio sindacale di Creberg e della Capogruppo;
- (iii) il/i direttore/i generale/i di Creberg e della Capogruppo;
- (iv) i responsabili delle direzioni della Capogruppo;
- (v) i responsabili di ciascuna delle Divisioni Territoriali della Capogruppo;
- (vi) il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Creberg e della Capogruppo;
- (vii) il responsabile della funzione di revisione interna della Capogruppo;
- (viii) il chief risk officer della Capogruppo;
- (ix) il compliance manager della Capogruppo;
- (x) il risk manager della Capogruppo.

Considerato che, allo stato, presso Creberg:

- il consiglio di amministrazione si compone di n. 15 amministratori;
- il collegio sindacale si compone di n. 5 sindaci effettivi;
- la carica di direttore generale è vacante (essendo stata ricoperta sino al 30.6.2011);
- l'amministratore delegato coincide con il responsabile di Divisione Territoriale Credito Bergamasco;
- il ruolo di dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari è attribuito a personale esterno;

alla data della Relazione sono presenti nel Credito Bergamasco n. 21 dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'art. 65, comma 1 *quater*, del Regolamento Emittenti Consob, di cui, tenuto conto del comma 3 dell'art. 123 *ter* del TUF:

- a) n. 15 componenti dell'organo di amministrazione;
- b) n. 5 componenti dell'organo di controllo;
- c) n. 1 altro dirigente con responsabilità strategiche.

B) Individuazione del Personale più Rilevante del Credito Bergamasco

Tenuto conto delle Disposizioni Banca d'Italia, e segnatamente dei paragrafi 3.2 e 4.2, nonché alla luce dei criteri utilizzati dalla Capogruppo per l'individuazione del personale più rilevante nell'ambito delle altre componenti del Gruppo bancario Banco Popolare, a seguito di accurata valutazione in ordine alle “categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca”, il consiglio di amministrazione ha individuato la seguente composizione numerica delle categorie del “personale più rilevante” presso Creberg:

- (i) n. 1 amministratore delegato (quale amministratore con incarichi esecutivi);
- (ii) n. 0 direttore generale;
- (ii-bis) n. 0 responsabili principali linee di business;
- (ii-ter) n. 0 responsabili funzioni aziendali;
- (ii-ter) n. 1 responsabile delle aree geografiche;
- (ii-quater) n. 0 componenti del personale che riportano direttamente al consiglio di amministrazione o al collegio sindacale e non compresi in altre voci;
- (iii) n. 0 responsabile delle funzioni di controllo interno;
- (iii-bis) n. 0 personale più elevato delle funzioni di controllo interno;

- (iv) n. 0 altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo (altri risk takers);
- (v) n. 0 dipendenti la cui retribuzione totale, inclusi i benefici pensionistici generali, si colloca nella medesima fascia retributiva delle categorie di “personale più rilevante” diverse dagli amministratori esecutivi.

Pertanto, alla data della Relazione, sono presenti nel Credito Bergamasco n. 2 soggetti rientranti fra il “personale più rilevante” di cui al par. 3.2 delle Disposizioni Banca d'Italia, di cui:

- a) n. 1 componente del consiglio di amministrazione;
- b) n. 1 altro dirigente;

con precisazione che

- in ogni caso i componenti del collegio sindacale non possono essere annoverati fra il “personale più rilevante”;
- ad esclusione dell'amministratore delegato, allo stato tutti gli altri consiglieri risultano senza incarichi esecutivi (con status quindi di amministratori “non esecutivi”); in particolare i consiglieri componenti del comitato esecutivo (n. 5) non possono essere considerati come “esecutivi” in considerazione del numero e della tipologia delle deleghe attribuite al comitato stesso per effetto sia di previsioni statutarie sia per le specifiche modalità di distribuzione delle deleghe tra organi delegati presso Creberg, che conferiscono all'amministratore delegato e al direttore generale (ove nominato) un ruolo di rilievo nella gestione sociale e un potere di impulso per l'attività del comitato esecutivo; essi pertanto non possono essere annoverati fra il “personale più rilevante”;
- con riferimento alla figura del direttore generale, tale ruolo è stato ricoperto sino al 30.6.2011 e da tale data le competenze ed i poteri a questi attribuiti sono risaliti all'amministratore delegato, non essendo stata assegnata tale carica né carica equipollente ad alcun nominativo.

Si segnala quindi che, nel Credito Bergamasco S.p.A., emittente azioni quotate in mercati regolamentati, alla data della Relazione:

- a) n. 1 componente del consiglio di amministrazione, e segnatamente il signor Bruno Pezzoni è ascritto anche fra il “personale più rilevante”;
- b) n. 1 soggetto ascritto al “personale più rilevante” del Credito Bergamasco (il signor Cristiano Carrus) non è amministratore né direttore generale né dirigente con responsabilità strategiche del Credito Bergamasco.

Con riferimento ai predetti nominativi si precisa altresì che, alla data della Relazione:

- il signor Pezzoni ha intrattenuto un rapporto di lavoro subordinato con la Capogruppo sino al 31 dicembre 2012; dal 1° febbraio 2013 intrattiene un rapporto di collaborazione (della durata di 36 mesi, rinnovabile) con lo stesso Banco Popolare, avente per oggetto l'assunzione di cariche amministrative, anche in società direttamente o indirettamente controllate/partecipate dal Banco Popolare stesso, ed in particolare l'incarico di amministratore delegato del Credito Bergamasco;
- il signor Carrus intrattiene un rapporto di lavoro subordinato con la Capogruppo, operando presso la banca in regime di “distacco”.

Con riferimento alla precedente relazione, si evidenzia che gli approfondimenti di ordine tecnico – compiuti dalle competenti strutture di Gruppo – hanno condotto a non ricomprendere il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari nel novero del “personale più rilevante”.

Nella presente sezione sono illustrate le politiche adottate dalla società – in coerenza con quanto stabilito dalla Capogruppo – in materia di remunerazione nonché le procedure utilizzate per la loro adozione ed attuazione nei confronti del proprio “personale”, con tale termine intendendosi i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo (ivi ricomprendendovi amministratori, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche), i dipendenti e collaboratori, gli addetti alle reti distributive esterne.

Le predette informazioni vengono rappresentate secondo le modalità richieste dalla normativa di settore (ossia le “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” emanate da Banca d’Italia il 30 marzo 2011), conformemente al disposto di cui allo Schema n. 7 bis del Regolamento Emittenti Consob.

Al riguardo si premette che, ai sensi della citata normativa, la Capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione dell’intero Gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione. Pertanto, il “Documento sulle politiche di remunerazione a favore dei componenti del consiglio di amministrazione e dei sindaci” nonché le “Politiche di remunerazione 2013 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato” (disponibili sul sito *internet* della banca, www.creberg.it, nell’ambito della sezione “investor relations” / “relazione sulla remunerazione”) sono stati redatti dalle competenti funzioni della Capogruppo ed approvati nella seduta consiliare del 26 febbraio 2013 dal Banco Popolare stesso – tenuto conto delle specifiche valutazioni poste in essere dalle competenti strutture in ordine alla gestione dei profili di rischio sottesi alle politiche retributive – con validità per l’intero Gruppo bancario Banco Popolare (ivi compreso Creberg). Le componenti del Gruppo sono in ogni caso responsabili del rispetto della normativa applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo.

I predetti documenti sono stati esaminati ed approvati, per quanto di competenza, dal comitato per la remunerazione del Credito Bergamasco – organo interno al consiglio stesso, costituito da tre membri, tutti non esecutivi ed indipendenti, chiamato a svolgere i compiti e le funzioni ad esso assegnati dalle Disposizioni Banca d’Italia (par. 4.2), anche in conformità a quanto raccomandato in sede di autoregolamentazione da parte di Borsa Italiana S.p.A. (punto 6.P.3 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate cui Creberg aderisce) – nel corso della riunione del 5 marzo 2013.

In conformità alla vigente normativa, lo statuto sociale del Credito Bergamasco, all’art. 17, prevede che l’assemblea ordinaria – oltre a stabilire, all’atto della nomina, il compenso annuale spettante agli amministratori in aggiunta al rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio, *“approva altresì le politiche di remunerazione a favore degli amministratori, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, nonché eventuali piani di retribuzione incentivante basati su strumenti finanziari”*. Le politiche in discorso sono quindi sottoposte all’esame dell’assemblea ordinaria per la loro approvazione (con voto vincolante) nell’ambito della Sezione I della presente Relazione.

Per completezza di informazione si segnala che le deliberazioni relative ai compensi spettanti ai componenti il consiglio di amministrazione, il comitato esecutivo ed il collegio sindacale, pur costituendo “operazioni con parti correlate”, risultano esenti dall’applicazione della disciplina in materia, in quanto

- escluse ai sensi dell’art. 13, 1° comma, del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010; ovvero
- qualificate di “importo esiguo” (controvalore inferiore ad euro 250.000) ai sensi del punto 6.5 della “procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate” adottata dal Credito Bergamasco.

Par. IA - Componenti del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo

Si premette che per quanto riguarda le informazioni relative agli “amministratori esecutivi”, per tali intendendosi i componenti del consiglio di amministrazione i quali intrattengano un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione con società del Gruppo, si rinvia al documento “Politiche di remunerazione 2013 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato”, predisposto dalla Capogruppo, atteso che dette informazioni riguardano non i rapporti fra società ed esponente determinati dalla nomina ad amministratore, ma la diversa fonte negoziale costituita dal contratto di lavoro subordinato o di collaborazione.

Quanto sopra premesso, si segnala che le ragioni poste alla base dei criteri di remunerazione di seguito riportati sono:

- la responsabilità, tenendo conto della natura dell’incarico e del ruolo attribuito al consigliere di amministrazione, che agisce e delibera con cognizione di causa ed in autonomia, perseguendo risultati ripetibili nel tempo;
- la disponibilità, con l’accettazione della carica, a dedicare allo svolgimento diligente del compito il tempo necessario, tenendo conto di eventuali altri incarichi ricoperti anche in altre società;
- le elevate competenze richieste e la qualificazione professionale che ciascun componente deve possedere anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalla normativa vigente.

In relazione a quanto sopra, vengono adottati, nel rispetto della normativa emanata da Banca d’Italia in materia di remunerazioni, i seguenti criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere ai componenti del consiglio di amministrazione, in linea con le politiche già approvate dall’assemblea ed adottate dalla banca, nonché in coerenza con quanto stabilito dalla Capogruppo in punto:

- I. per tutti gli amministratori, il compenso può essere articolato in forme diverse anche concorrenti tra loro, come retribuzione fissa o come medaglia di presenza per le riunioni consiliari, mentre per i soli “amministratori esecutivi”, il compenso può essere articolato con forme di retribuzione fissa, forme di remunerazione variabile collegate ai risultati nonché eventuali strumenti finanziari a scopo di *retention*;
- II. a tutti gli amministratori spetta un compenso rapportato alla effettiva durata della carica;
- III. la misura del compenso tiene conto dell’impegno richiesto, delle inerenti responsabilità, dell’esigenza di salvaguardare il principio di perequazione tra i diversi emolumenti riconosciuti nell’ambito del Gruppo, del confronto con remunerazioni riconosciute da istituti concorrenti di caratteristiche analoghe;
- IV. il compenso degli “amministratori esecutivi”, che intrattengono un rapporto di lavoro o di collaborazione con società del Gruppo, è di norma regolato nel trattamento economico contrattuale dell’esponente attraverso apposite voci relative all’esercizio delle funzioni di amministratore; il suddetto trattamento economico può anche prevedere un importo onnicomprensivo; il relativo contratto di lavoro o collaborazione è vagliato dal consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per la remunerazione, sentito il collegio sindacale; la parte di retribuzione variabile si basa su elementi di valutazione previsti nelle politiche di remunerazione per i dipendenti ed i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, approvate dall’assemblea a norma di statuto e comunque dall’organo competente in base alla normativa tempo per tempo in vigore; agli “amministratori esecutivi” che siano dipendenti o collaboratori della banca o di società del Gruppo Banco Popolare, sino alla cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, non spetta il compenso deliberato dall’assemblea per i componenti del consiglio di amministrazione e/o del comitato esecutivo; il compenso deliberato dall’assemblea è pertanto corrisposto all’amministratore che abbia un contratto di lavoro subordinato con la banca o con società del Gruppo solo in caso di cessazione da detto rapporto cui non si accompagni la cessazione dalla carica di amministratore oppure quando il contratto di lavoro o collaborazione non preveda alcun compenso per l’esercizio delle funzioni di amministrazione né espressamente sancisca che la remunerazione convenuta stabilita si intende onnicomprensiva, e cioè relativa non solo all’attività lavorativa o di collaborazione ma anche alle funzioni di amministrazione comunque svolte presso la società;
- V. agli amministratori che godano o comunque dichiarino, all’atto dell’accettazione della candidatura, di godere dei requisiti di indipendenza previsti per i sindaci dall’art. 148, comma 3, del TUF o dal Codice di Autodisciplina o dei diversi requisiti di indipendenza richiesti dallo statuto o dal TUB e dalle relative norme di esecuzione, è preclusa qualsiasi forma di remunerazione variabile;
- VI. fatto salvo il caso che, per gli amministratori legati da rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione, i relativi contratti espressamente vietino il riconoscimento di tale forma di compenso o dichiarino

comunque omnicomprensivo ed esteso all'esercizio delle funzioni di amministrazione il compenso contrattualmente stabilito, per tutti gli amministratori può essere prevista l'assegnazione di una medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute non solo del consiglio di amministrazione ma anche del comitato esecutivo o di altri comitati nominati nell'ambito del consiglio di amministrazione; l'ammontare della medaglia è determinato in funzione della prevedibile durata e frequenza delle riunioni;

- VII. per gli amministratori investiti di particolari cariche in conformità allo statuto, il consiglio di amministrazione, sulla base di proposte formulate dal comitato per la remunerazione, determina la misura degli emolumenti da riconoscere, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.;
- VIII. la misura dei compensi riservata agli amministratori investiti di particolari cariche deve tenere conto anche di principi di prudenza e di rigore che hanno sempre ispirato il sistema remunerativo della banca;
- IX. a tutti gli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione della carica;
- X. all'assemblea degli azionisti deve essere assicurata annualmente adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione riservate ai componenti del consiglio di amministrazione della banca.

Viene comunque previsto che, qualora l'amministratore rinunci "ab origine", tramite apposita formalizzazione, ai compensi spettanti ovvero a parte di essi, i relativi importi vengano destinati al fondo della banca costituito, ai sensi dell'art. 31 del vigente statuto, per erogazioni a titolo di beneficenza, assistenza o liberalità.

Par. IB - Componenti del collegio sindacale

Le politiche di remunerazione per il collegio sindacale si ispirano ai principi di indipendenza e obiettività funzionale di tale organo e dei suoi componenti direttamente sottesi alle norme fondamentali stabilite dall'ordinamento giuridico nazionale e dalla normativa bancaria:

- onerosità della carica, predeterminazione in ragione d'anno e invariabilità della remunerazione per il triennio di durata dell'ufficio (art. 2402 cod. civ.);
- preclusione di ogni forma di remunerazione variabile (Disposizioni della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari – par. 4.4.).

Si precisa che risultano compatibili con i citati principi e coerenti con il quadro normativo:

- il diritto del sindaco al rimborso delle spese per l'incarico;
- la possibilità di riconoscere ai sindaci una medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute degli organi sociali collegiali e dei comitati istituiti dal consiglio di amministrazione in base allo statuto;
- la possibilità di differenziare il compenso in ragione delle specifiche funzioni svolte e, segnatamente, il riconoscimento al presidente di una remunerazione superiore rispetto a quella dei colleghi;
- l'assenza di remunerazione per i sindaci supplenti, naturalmente fintantoché non subentrino agli effettivi.

Inoltre, il Credito Bergamasco ritiene di applicare nel modo più rigido il principio di invariabilità e, a tale riguardo, non intende avvalersi della possibilità, compatibile con il descritto quadro normativo, di prevedere modifiche della retribuzione nel corso del triennio di carica e di fissare a tal fine, nella delibera contestuale alla nomina, i relativi criteri di determinazione, purché oggettivi.

In linea con le politiche già approvate dall'assemblea ed adottate dalla banca, nonché in coerenza con quanto determinato dalla Capogruppo, i criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere ai componenti del collegio sindacale si articolano nei seguenti parametri:

- il principio di cui all'art. 2233, comma 2, cod. civ., in materia di professioni intellettuali, a mente del quale "in ogni caso la misura del compenso deve essere adeguata all'importanza dell'opera e al decoro della professione";
- la circostanza che, nel caso del Credito Bergamasco, società bancaria e quotata, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 39/2010 ("Attuazione della Direttiva 2006/43/CE relativa alla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati"), la revisione legale dei conti spetta al revisore, tenendo peraltro conto del fatto che, ai sensi dell'art. 19 del predetto D.Lgs. n. 39/2010, al collegio sindacale spetta l'esercizio delle funzioni proprie del comitato per la revisione ed il controllo contabile, e cioè la vigilanza sul processo di informativa finanziaria, sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio, sulla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati, sull'indipendenza del revisore legale o della società di revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi non di revisione all'ente sottoposto alla revisione legale;
- le previsioni dell'art. 37 del D.M. 2 settembre 2010 n. 169 ("Regolamento recante la disciplina degli onorari, delle indennità e dei criteri di rimborso delle spese per le prestazioni professionali dei dottori commercialisti e degli esperti contabili"), con la precisazione che peraltro detto regolamento in molti casi individua gli onorari analiticamente, in relazione a singoli atti e pratiche, anziché considerare unitariamente sia detti atti sia la complessiva e articolata attività di vigilanza che compete al collegio in base all'art. 149 del TUF e che comporta anche l'adempimento degli specifici obblighi e l'esercizio degli specifici poteri contemplati dall'ordinamento, dall'obbligo di partecipare alle adunanze degli organi collegiali a quello di riferire all'assemblea, dal potere di procedere anche individualmente ad atti di ispezione e di controllo ai compiti collegati ad operazioni straordinarie¹;
- le previsioni del Decreto Legge n. 223 del 4 luglio 2006, convertito con L. n. 248/2006, che ha disposto l'abrogazione delle disposizioni legislative e regolamentari che prevedano, con riferimento alle attività libero/professionali e intellettuali, l'obbligatorietà di tariffe fisse o minime;
- la possibilità, quindi, per l'assemblea, di determinare le retribuzioni di tutti i sindaci, compresi quelli che siano dottori commercialisti o esperti contabili, senza disporre l'applicazione delle tariffe professionali e remunerando l'attività complessivamente svolta.

Viene comunque previsto che, qualora il sindaco rinunci "ab origine", tramite apposita formalizzazione, ai compensi spettanti ovvero a parte di essi, i relativi importi vengano destinati al fondo della banca costituito, ai sensi dell'art. 31 del vigente statuto, per erogazioni a titolo di beneficenza, assistenza o liberalità.

¹ Al riguardo si precisa che il Decreto Legge n. 1/2012, convertito con Legge 24 marzo 2012 n. 27, ha fra l'altro disposto, all'art. 9, l'abolizione delle tariffe stabilite dagli ordini professionali, conservando tuttavia un sistema di tariffe nel caso di liquidazione giudiziale dei compensi. Tale sistema di tariffe per avvocati, commercialisti e notai è disciplinato nel D.M. (Ministero Giustizia) n. 40 del 20 luglio 2012. Il principio della libera determinazione dei compensi professionali fra le parti (salvo il divieto di patto di quota-lite) è confermato nell'art. 13 della Legge n.247 del 31 dicembre 2012, relativa alla professione forense.

Par. IC - Direttori Generali, Dirigenti con responsabilità strategiche, Personale (dipendenti e collaboratori) del Credito Bergamasco e di altre società del Gruppo non compresi nei precedenti paragrafi

Con riferimento ai criteri per la remunerazione degli esponenti e del personale di cui al presente paragrafo, si premette che

- in considerazione della necessità di una gestione coordinata nell'ambito delle politiche generali inerenti la remunerazione in discorso, determinate – ai sensi della normativa vigente – dalla Capogruppo;
- avuto riguardo alla frequenza e numerosità dei cd. “distacchi infragruppo”, contratti specifici per mezzo dei quali risorse assegnate funzionalmente a strutture della banca intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione con la Capogruppo ovvero con altre società del Gruppo (e, viceversa, risorse assegnate funzionalmente a strutture della Capogruppo ovvero di altre società del Gruppo intrattengono un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione con la banca);

si rinvia al documento “Politiche di remunerazione 2013 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato”, predisposto dalla Capogruppo, di seguito integralmente riportato.

GRUPPO BANCO POPOLARE

POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2013 PER IL PERSONALE DIPENDENTE E I COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETÀ DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

Finalità perseguite – Modalità di adozione e attuazione

Le Politiche Retributive che il Gruppo Banco Popolare adotta per il proprio personale dipendente, ivi compresi gli “amministratori dirigenti”, sono valide in tutte le società del Gruppo e redatte tenendo conto delle diverse normative in materia. Gli obiettivi generali sono:

- il riconoscimento del merito di chi, nel rispetto delle regole, dei valori e dei livelli di rischio, produca i risultati attesi, ponendone le basi per la sostenibilità nel medio/lungo periodo;
- la stabilità del rapporto di lavoro;
- l'equità interna e verso il mercato del lavoro esterno.

Iter di elaborazione delle Politiche Retributive

La proposta relativa alla formulazione delle politiche di remunerazione dei dipendenti del Gruppo Banco Popolare, così come le sue successive variazioni e/o aggiornamenti, viene predisposta dalla Direzione Risorse Umane in coordinamento con la Direzione Pianificazione e Controllo e con la Direzione Rischi per gli aspetti di specifica competenza ed è soggetta al parere di conformità espresso dal servizio Compliance. La proposta delle politiche retributive è quindi sottoposta alla consultazione del Comitato Remunerazioni.

Il Comitato Remunerazioni assicura quanto previsto dal proprio specifico regolamento in termini consultivi e di proposta, in particolare in materia di compensi al “personale più rilevante” individuato secondo le disposizioni di Vigilanza e vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili di livello più elevato delle funzioni di controllo interno.

Le politiche retributive così definite vengono annualmente sottoposte alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione ed alla successiva approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci.

La Direzione Risorse Umane, avvalendosi di apposita struttura specialistica, analizza e confronta i dati retributivi dei vari ruoli e famiglie professionali, di tutte le società del Gruppo e del mercato esterno di riferimento. La medesima Direzione definisce i budget di spesa avendo con ciò riguardo di attuare le politiche retributive, progetta i criteri di funzionamento (regolamenti) dei sistemi incentivanti, diffonde le direttive operative avendo cura di assicurare la necessaria comunanza di linee guida all'interno del Gruppo. Gli obiettivi contenuti nei sistemi incentivanti sono condivisi con le Direzioni Retail, Corporate, Pianificazione e Controllo, Rischi. I regolamenti dei sistemi incentivanti ottengono il parere di conformità da parte del Servizio Compliance.

La struttura aziendale preposta alla revisione interna (Direzione Audit) verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa di Vigilanza. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti.

Ambito di applicazione

Il quadro di riferimento per la definizione delle politiche retributive è costituito dai contenuti dei contratti collettivi nazionali del settore, dalla normativa degli enti di vigilanza nazionali e sovranazionali e dagli esiti della contrattazione aziendale. L'insieme delle previsioni contrattuali e normative, definisce

- gli inquadramenti (e con ciò le retribuzioni fisse) corrispondenti ai ruoli organizzativi ricoperti,
- le linee guida della retribuzione variabile, concernente i sistemi incentivanti formalizzati ed il premio aziendale,
- i benefit derivanti da accordi collettivi nazionali o integrativi (ad esempio la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria, le coperture assicurative).

Su questo contesto si innesta la componente di retribuzione che deriva dalle politiche retributive in senso proprio dell'azienda, che impattano sulla sfera sia della retribuzione fissa che di quella variabile.

Gli interventi sulla retribuzione fissa sono costituiti

- dalla promozione ad un inquadramento superiore, laddove sussista un effettivo incremento di responsabilità, oppure
- dalla corresponsione di un assegno mensile "ad personam", erogato per premiare un consolidamento nel ruolo in costanza di prestazioni eccellenti ed in previsione di un futuro sviluppo del collaboratore.

Gli interventi sulla retribuzione variabile, invece, sono costituiti

- dai sistemi incentivanti regolamentati, caratterizzati da norme differenti in base alla tipologia di popolazione aziendale considerata, di cui nel seguito sono indicati maggiori dettagli,
- da premi "una tantum" discrezionali, che possono essere erogati in presenza di prestazioni eccellenti (valutando il raggiungimento di obiettivi quali/quantitativi assegnati, ovvero riferibili al ruolo agito).

La retribuzione fissa nonché quella variabile collegata ai risultati sono opportunamente bilanciate e comunque la parte variabile è progettata affinché non ecceda la retribuzione media fissa dei componenti di ciascuno dei gruppi professionali più oltre precisati (salvo una potenziale eccezione derivante dal sistema incentivante, contenente per altro obiettivi di natura pluriennale, a favore di figure specialistiche di gestori di fondi comuni di investimento). Sull'argomento è indicato nel seguito un dettaglio.

Perseguimento dell'equità

Circa l'equità interna, richiamata nelle anzidette "finalità perseguite", viene utilizzata, con il supporto di una primaria società di consulenza, una metodologia internazionale di valutazione dei più importanti ruoli manageriali e professionali, che consente una comparazione della retribuzione globalmente corrisposta in relazione al peso delle posizioni organizzative: questa comparazione permette il monitoraggio di singole posizioni o di gruppi professionali.

L'equità esterna è invece verificata mediante indagini retributive "ad hoc", svolte con frequenza almeno annuale ed avvalendosi di una società di consulenza specializzata, che consentono il monitoraggio delle retribuzioni che i competitori erogano per analoghe posizioni di lavoro.

L'analisi dell'equità interna ed esterna consente di individuare corretti intervalli retributivi, compresi fra un livello minimo ed un massimo, orientando di conseguenza le decisioni manageriali attinenti il fronte retributivo.

Sistemi incentivanti: logiche generali e correzioni specifiche per il 2013

Esistono quattro differenti tipologie di sistemi incentivanti, destinate a

- manager,
- specialisti (espressamente individuati sulla base dell'attività svolta),
- reti commerciali (strutture direttamente a contatto con la clientela),
- sedi centrali.

Le regole utilizzate per ciascuno di tali sistemi sono caratterizzate da linee guida comuni, espresse nel presente testo, nonché da specificità correlate alle particolari competenze professionali, come dettagliato nei regolamenti operativi.

L'attuale contesto economico, particolarmente difficile e delicato, rende opportuna, per il 2013, la riduzione di costo dei sistemi incentivanti. Nel seguito viene descritto l'impianto generale che presiede il funzionamento di tali sistemi, ma, al paragrafo "riduzione di costo dei sistemi incentivanti in ragione del contesto

macroeconomico” (cfr. ultimo paragrafo), vengono illustrate le modifiche a tale impianto generale, da attuare nel 2013. Tali modifiche prevedono un forte ridimensionamento della retribuzione variabile attraverso la contrazione del montepremi complessivo (cioè della disponibilità del costo a livello di Gruppo) e la riduzione dei premi potenziali dei sistemi incentivanti, attuata anche attraverso l’annullamento del pagamento dei premi differiti eventualmente maturati. Per effetto di dette riduzioni nel 2013 il rapporto fra la componente di retribuzione fissa e quella variabile vede un aumento della prima componente, rispetto agli standard indicati nei paragrafi concernenti il “pay-mix”.

Valore “cancello”

- Valore “cancello” di natura reddituale

Le linee guida comuni comportano che i premi siano attivati al superamento di risultati reddituali minimi predeterminati del bilancio consolidato (risultato dell’operatività corrente consolidato – “ROC”). Viene utilizzato come riferimento il “ROC” cosiddetto “normalizzato”, depurato cioè da poste di natura straordinaria in linea con le evidenze periodicamente elaborate dalla Direzione Amministrazione e Bilancio e rese pubbliche in occasione delle presentazioni dei risultati trimestrali al mercato. Rispetto a tali criteri di “normalizzazione” ed ai soli fini del calcolo del “cancello” di natura reddituale, verranno escluse dalle rettifiche le “perdite straordinarie ed impairment” sulle partecipazioni che, pertanto, impatteranno per intero sui risultati utilizzati ai fini del sistema incentivante. Il processo di “normalizzazione” verrà applicato anche al budget, al fine di poter elaborare confronti su basi omogenee.

I risultati minimi necessari per l’accesso ai premi sono tanto più elevati quanto più si salga nella gerarchia aziendale, diretta conseguenza dei crescenti livelli di responsabilità. Per risultati inferiori al livello previsto, dunque, i primi ad essere esclusi dall’erogazione dei premi sono i manager di livello più elevato.

Viene formalizzato un livello massimo di costo complessivo del montepremi, il cui ammontare varia in ragione dello scostamento da budget del citato ROC di Gruppo (vedasi in allegato 1 la sintesi dei risultati minimi per l’accesso ai premi e l’andamento del montepremi in ragione del risultato del ROC di Gruppo rispetto al budget).

Tale montepremi viene suddiviso fra le differenti tipologie di sistemi incentivanti. Nel caso in cui la sommatoria dei premi maturati superasse i valori di costo massimo previsto per ciascuna tipologia di sistema incentivante, tutti i premi maturati, afferenti tale tipologia, verrebbero ridotti in maniera proporzionale.

- Valore “cancello” sul rischio di capitale

Le specifiche disposizioni di vigilanza (Banca d’Italia 30 marzo 2011) richiedono che i premi incentivanti siano attribuibili in relazione a risultati aziendali che tengano conto della componente di rischio. Al fine di integrare il valore cancello reddituale precedentemente illustrato, l’analisi condotta dal Risk Management e dalla Pianificazione e Controllo conferma il Capitale a Rischio di Gruppo (CAR) come il parametro più adatto allo scopo². Il risultato di CAR di Gruppo sarà dunque pregiudizievole per l’attivazione di tutti i sistemi incentivanti.

Inoltre, per consentire la corresponsione della parte differita dei premi, laddove prevista, dovrà essere verificato il rispetto del livello minimo del Common Equity Capital Ratio, come definito dalla normativa in vigore alla data.

- Valore “cancello” sulla liquidità

Ad ulteriore garanzia che i pagamenti dei premi di incentivazione del “personale più rilevante” possano essere corrisposti solo a condizione di un idoneo equilibrio finanziario del Gruppo, anche nel 2013 è previsto il “cancello” riferito alla condizione della “liquidità operativa”, basato sulla metrica già regolamentata dalla nostra normativa interna (Regolamento Rischi di Gruppo) e costantemente monitorato. La condizione riguardante la liquidità operativa si considera rispettata se la media aritmetica annuale delle rilevazioni decadali sulle sole scadenze cumulate a 1 mese e a 1 anno, rispetti il 90% della media dei relativi limiti di Gruppo in vigore nell’anno.

Inoltre, sempre per il solo “personale più rilevante”, per consentire la corresponsione della parte differita dei premi, laddove prevista, dovrà essere verificato il rispetto del livello minimo della liquidità operativa. Tale condizione si considera rispettata se la media aritmetica, riferita all’ultimo semestre prima del pagamento, delle rilevazioni decadali sulle sole scadenze cumulate a 1 mese e a 1 anno, rispetta il 90% della media dei relativi limiti di gruppo in vigore nell’anno.

² Capitale a rischio (CaR): indicatore di rischio che stima la massima perdita potenziale che un dato portafoglio di posizioni finanziarie/credizie o altre attività bancarie possono subire con un certo livello di probabilità e in un dato orizzonte temporale di riferimento. La misurazione della massima perdita potenziale avviene tramite l’impiego di metodologie di tipo statistico-quantitativo (riconguibili alla tecnica del VaR – Value at Risk) oppure, in mancanza, tramite i requisiti patrimoniali minimi previsti dalla normativa di vigilanza prudenziale.

“Personale più rilevante”

Per disposizione della Banca d'Italia le banche devono identificare, fra le categorie di soggetti la cui attività ha o può avere un impatto più rilevante sul profilo di rischio, il cosiddetto “personale più rilevante”. L'identificazione avviene mediante un criterio di proporzionalità che deve essere formalizzato. A tale personale devono essere applicate regole dettagliate sulla retribuzione variabile.

Alla categoria del “personale più rilevante” vengono ricondotti coloro i quali abbiano il maggior impatto sui profili di rischio, potendone assumere le maggiori responsabilità. Per poter comparare ruoli aventi incarichi diversi, su differenti ambiti produttivi, riteniamo opportuno ricorrere alla valutazione delle posizioni. Tale valutazione, come già indicato al precedente paragrafo “Perseguimento dell'Equità”, è svolta da una società esterna indipendente, che classifica il personale di maggiore rilevanza in livelli (“grade”) di valutazione. A partire dal grade 24 si evidenzia una rilevanza significativa riferita sia alle responsabilità assumibili, sia al conseguente livello retributivo; l'attribuzione di un grade almeno pari a 24 è quindi il criterio formalizzato in base al quale si rientra nel “Personale più Rilevante”: tale analisi rappresenta pertanto la declinazione applicativa delle indicazioni fornite al paragrafo 3.2 delle richiamate disposizioni di Banca d'Italia del marzo 2011, anche con riferimento a quanto indicato ai punti ii) e iv) del paragrafo medesimo. I responsabili di livello più elevato delle funzioni di controllo della Capogruppo rientrano nel “personale più rilevante” a prescindere dal grade. Per quanto sopra risultano attualmente da inserire nel “personale più rilevante” le seguenti 32 posizioni (di cui 6 delle funzioni di controllo):

- ✓ Amministratore Delegato di Capogruppo;
- ✓ Direttore e Condirettore Generale di Capogruppo;
- ✓ Responsabili di Direzione di Capogruppo³;
- ✓ Responsabili delle Divisioni e Responsabili Direzioni Territoriali;
- ✓ Amministratore Delegato di Credito Bergamasco, Amministratore Delegato e Vice Direttore Generale di Banca Aletti, Direttore Generale di Banca Italease;
- ✓ Compliance Manager;
- ✓ Risk Manager.

Nell'ambito del “personale più rilevante” rivestono il ruolo di consiglieri di amministrazione l'Amministratore Delegato, il Direttore ed il Condirettore Generale della Capogruppo.

Regole di dettaglio per la retribuzione variabile del “personale più rilevante” (esclusi i responsabili delle funzioni di controllo)

Per i componenti del “personale più rilevante” una quota sostanziale della componente variabile, pari almeno al 40%, deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3 anni dalla maturazione dei risultati. La quota differita è soggetta a meccanismi di correzione ex-post (malus) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti. Inoltre una quota sostanziale, pari almeno al 50%, deve essere bilanciata tra azioni o strumenti ad esse collegate. Il presente punto si applica, con identica percentuale, sia alla parte di bonus differito, sia alla parte a breve termine. Gli strumenti finanziari utilizzati devono essere soggetti ad un'adeguata politica di mantenimento (retention), che vincola la libera disponibilità di tali strumenti sino alla fine del periodo di mantenimento medesimo. Tale periodo non può essere inferiore a due anni per i pagamenti a breve termine, mentre è possibile una retention annuale per i pagamenti differiti. La sintesi delle modalità di recepimento nel nostro ambito di quanto sopra descritto è schematizzata in allegato 2.

Responsabili delle funzioni controllo

Sono responsabili delle funzioni di controllo i direttori, nella Capogruppo, di Amministrazione e Bilancio, Audit, Rischi, Risorse Umane, nonché il Compliance Manager e il Risk Manager. Per i responsabili delle funzioni di controllo di livello più elevato le norme raccomandano l'attribuzione di bonus non dipendenti dai risultati delle funzioni soggette al loro controllo; sono pertanto da evitare bonus collegati ai risultati economici. I compensi devono essere adeguati alle responsabilità e la componente variabile deve essere contenuta rispetto a quella fissa.

Si prevedono dunque dei premi

- ✓ inferiori a quelli previsti per i manager di corrispondente valore della posizione (cfr. allegato 3),
- ✓ derivanti da obiettivi specifici del loro ruolo e non delle aree di business controllate,
- ✓ corrisposti soltanto in contanti, essendo il valore delle azioni correlato ai risultati aziendali,
- ✓ corrisposti annualmente in unica soluzione, non dovendosi verificare nel tempo il mantenimento dei risultati,

³ Tale novero include 4 responsabili di funzioni di controllo, ossia i direttori (nella Capogruppo) di Amministrazione e Bilancio (in qualità di soggetto avente dirette responsabilità in merito alla veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della banca), Audit, Rischi, Risorse Umane.

- ✓ sottoposti ad un “cancello” riferito ai risultati aziendali, ma meno stringente di quello normalmente praticato per i manager (cfr. allegato 1).

I criteri suddetti sono validi anche per tutti i destinatari di sistema incentivante che operano all'interno delle funzioni di controllo.

Senior manager

I senior manager rappresentano il livello manageriale sottostante il “personale più rilevante”. Per loro è previsto un meccanismo di incentivazione simile a quello descritto per il “personale più rilevante”, ovvero con previsione di una quota differita pari al 40% del premio maturato, senza tuttavia l'utilizzo di azioni proprie.

Determinazione del premio potenziale nel sistema incentivante manageriale

Avviene basandosi sulla pesatura delle posizioni citata in precedenza. L'importo previsto per i titolari di ciascuna scheda incentivante viene determinato come quota percentuale rispetto alla mediana delle retribuzioni fisse di tutti gli appartenenti dei diversi “grade”. Le percentuali che determinano i diversi bonus (riportate nell'allegato 3) sono variabili in funzione della famiglia manageriale di appartenenza, oltre che della tipologia di ruolo (business, staff, finanza, controllo). Ogni anno la mediana della retribuzione fissa di grade viene ricalcolata e, se la variazione rispetto alla mediana di “grade” del primo anno di applicazione del sistema (2010), o dell'eventuale ultima variazione, non risulta maggiore di +15% o minore di -15%, i premi potenziali risultanti del sistema incentivante non vengono modificati.

Qualora un singolo manager, per ragioni soggettive, avesse una retribuzione fissa significativamente diversa dalla mediana del grade a cui appartiene, è possibile la determinazione del suo premio utilizzando la stessa percentuale utilizzata dalla sua famiglia professionale, ma applicata alla sua retribuzione individuale.

Pay-mix

Per pay-mix si intende la suddivisione percentuale della retribuzione totale fra le componenti fisse e quelle variabili previste per risultati a budget. Nella componente fissa è aggregata l'erogazione a titolo di premio aziendale, per evidenziare le componenti variabili derivanti da sistema incentivante. Le componenti variabili, dove specificamente indicato, possono essere divise fra erogazioni a breve termine (IBT) ed erogazioni differite (ILT). Il pay-mix è progettato in misura diversa per le diverse tipologie professionali, in analogia con quanto previsto dalle prassi dei mercati di riferimento. In linea di principio nel Gruppo viene attribuito un peso relativo alla retribuzione fissa rispetto a quella variabile superiore rispetto a quanto sia di sovente riscontrabile sul mercato. Le percentuali che seguono si intendono come valori medi di riferimento riscontrati, a livello di conseguente pay-mix, per ciascuna tipologia professionale.

Pay-mix “personale più rilevante” e senior manager

Il pay-mix medio è stimabile in circa 70% di retribuzione fissa, 18% di retribuzione variabile a breve (IBT) e 12% di retribuzione variabile differita; con riferimento al solo “personale più rilevante” la retribuzione variabile a breve e differita, quando dovuta, sarà erogata per metà in azioni del Banco Popolare. Per quanto riguarda la crescita dei premi, il rapporto fra il premio massimo potenziale e il premio medio (quello previsto per risultati a budget) è pari a 2 volte per il “personale più rilevante” e 1,8 volte per i senior manager (2 volte per senior manager di Banca Aletti e di Aletti Gestielle), salvo accordi individuali pregressi.

Pay-mix middle management

Il middle management è rappresentato dai responsabili di strutture con peso della posizione inferiore o uguale al “grade” 21, normalmente dipendenti dai senior manager. Il loro pay-mix medio è stimabile in circa 80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile. Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte il premio medio, salvo accordi individuali pregressi e con l'eccezione dei middle manager di Banca Aletti e di Aletti Gestielle), per i quali il premio massimo può essere pari a 2 volte quello medio, per le peculiarità del mercato retributivo di riferimento.

Pay-mix collaboratori della rete commerciale

Il pay-mix per la rete commerciale è mediamente pari circa al 90% di retribuzione fissa e 10% di retribuzione variabile (che raggiunge un massimo pari a circa il 20% per i capi Area Affari ed un minimo circa del 5% per gli addetti operativi). Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte quello medio, salvo accordi individuali pregressi.

Pay-mix specialisti espressamente individuati

Il pay-mix medio del personale operante nell'Investment Banking⁴ è circa pari all'80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile. Il pay-mix medio del personale operante nell'Asset Management⁵ è circa pari al 70% di retribuzione fissa e 30% di retribuzione variabile. Il pay-mix medio dei restanti specialisti è circa pari al 85% di retribuzione fissa e 15% di retribuzione variabile.

Mediamente il premio massimo potenziale è pari circa al 61% delle retribuzioni medie fisse; tale percentuale può essere superata dai gestori di fondi comuni di Aletti Gestielle, ma subordinatamente al raggiungimento di performance positive su obiettivi pluriennali.

Pay-mix addetti di sede centrale

Non sono determinate griglie di importi, bensì la disponibilità di un montepremi collettivo, ripartito fra quanti hanno maggiormente contribuito alla realizzazione degli obiettivi. Tale montepremi è pari a circa il 2% del monte salari dei potenziali destinatari.

Bonus "una tantum discrezionali"

Possono essere disposti, a fronte di prestazioni eccellenti, nel limite complessivo massimo dello 0,10% del costo del Personale.

Contenimento del rischio

Oltre ai "cancelli" citati in precedenza concernenti la verifica dei limiti di capitale a rischio e di liquidità, i regolamenti operativi dei sistemi incentivanti contengono alcuni elementi volti specificamente al contenimento del rischio. Infatti

- nelle schede incentivanti dei singoli collaboratori che abbiano attribuite apprezzabili responsabilità sulle diverse tipologie di rischi aziendali sono utilizzati specifici obiettivi riguardanti i limiti di rischio e riferiti a diversi ambiti aziendali (ad esempio rischio di credito, operativo, di mercato, RWA o con calcolo tramite metodologia VAR);
- i premi possono maturare soltanto al complessivo raggiungimento di un insieme di risultati previsti nelle diverse "schede-obiettivo": non vengono pertanto erogati premi al raggiungimento di risultati singoli;
- ogni obiettivo ha comunque un tetto di risultato di poco superiore al budget, oltre il quale si blocca il contributo al premio;
- è previsto un livello massimo di premio, in ogni caso non superabile;
- la crescita del premio, dal livello medio a quello massimo, è particolarmente contenuta per tutte le tipologie di incentivazione;
- gli obiettivi cui i premi si riferiscono contengono, per numerose tipologie di ruoli, elementi come la qualità del credito;
- l'attivazione dei pagamenti è subordinata al raggiungimento di un livello minimo della redditività aziendale, che è tanto più severo quanto più si salga nell'albero gerarchico.

Stabilità dei risultati e qualità

Il raggiungimento minimo dei risultati economici aziendali (in associazione al rispetto dei limiti di CAR e di liquidità operativa di Gruppo) determina la maturazione dei premi, non essendo previsti bonus garantiti salvo eventuali bonus d'ingresso, come previsto dalla normativa. Vengono considerati soltanto risultati derivanti dall'attività ordinaria, escludendo pertanto poste straordinarie di bilancio.

E' perseguito il conseguimento di risultati sostenibili nel medio-lungo periodo. A tal fine, a titolo d'esempio,

- per consentire il pagamento della parte differita dei sistemi incentivanti è prevista la preventiva verifica che la positività dei limiti di CAR e di liquidità operativa (solo per "personale più rilevante") che ha consentito il pagamento a breve termine dei bonus si sia mantenuta tale, pena la non corresponsione della parte differita dei premi;
- la previsione di una quota di pagamento differito dei premi è prevista non soltanto per il "personale più rilevante" (come già illustrato), ma anche per i senior manager;
- vengono utilizzati i risultati delle indagini di "customer satisfaction" effettuate da società esterne, relative al giudizio espresso da campioni significativi di clienti sul servizio loro reso, che influenzano

⁴ Area di attività che "ricomprende le attività di intermediazione mobiliare e nei mercati finanziari, la finanza d'impresa e strutturata, il private equity, la relativa attività di consulenza, etc., nonché tutti i servizi e le attività ancillari." (cfr. di istruzioni per la raccolta dati novembre 2012 di Banca d'Italia presso banche e SIM in attuazione degli orientamenti dell'EBA).

⁵ Area di attività che ricomprende "la gestione di portafogli e altre forme di gestione del risparmio (fondi comuni di investimento, fondi pensione, GPM, GPF, hedge funds, etc.), nonché tutti i servizi e le attività ancillari..." (cfr. di istruzioni per la raccolta dati novembre 2012 di Banca d'Italia presso banche e SIM in attuazione degli orientamenti dell'EBA).

il premio di una parte rilevante dei partecipanti ai sistemi incentivanti (superiore ai due terzi nelle Reti Commerciali);

- *gli obiettivi collegati al “numero dei conti correnti” o al “mantenimento dei conti correnti” (che sottendono alla sostenibilità nel tempo dei risultati) incidono per una parte rilevante delle schede-obiettivo;*
- *vengono considerate la valutazione delle prestazioni e la valutazione delle competenze manageriali;*
- *vengono annualmente introdotti obiettivi di natura qualitativa, ad esempio tendenti a valorizzare l'efficacia ed efficienza del processo di erogazione del credito.*

Correlazione fra risultati e calcolo della retribuzione incentivante

I parametri oggetto di misurazione esprimono svariati obiettivi, riferiti al reddito, ai volumi, ai rischi, ad aspetti di qualità di differente natura, variamente articolati e specificati per i differenti ruoli aziendali.

I dati utilizzati per computare i premi spettanti a singoli individui sono normalmente elaborati dalla struttura di Controllo di Gestione con riguardo agli obiettivi economici, ovvero da altre strutture aziendali della Capogruppo competenti per specifici obiettivi (rischi, “custode satisfaction”, valutazioni manageriali, ecc).

Oltre ai contenuti già espressi nel precedente paragrafo “stabilità dei risultati e qualità”, si precisa che i risultati degli obiettivi inseriti in una scheda incentivante determinano un punteggio complessivo; se tale punteggio è inferiore ad un minimo stabilito il premio non matura; il medesimo punteggio può raggiungere un livello massimo predeterminato che non può ulteriormente crescere; risultati degli obiettivi via via migliori determinano un incremento lineare del punteggio complessivo.

Benefit

Il Gruppo assicura a tutti i dipendenti benefici diversificati (anche conseguenti a contrattazione nazionale o integrativa), di utilità estesa anche all'ambito familiare. Fra i principali è opportuno evidenziare le provvidenze che, in senso lato, riguardano il welfare aziendale e cioè la previdenza integrativa e l'assistenza sanitaria. Quest'ultima si estrinseca in diverse forme di sussidio economico a copertura di oneri sostenuti per la prevenzione e la cura delle persone. Sono previste anche una serie di agevolazioni riguardanti i servizi bancari, le coperture assicurative, i permessi per particolari situazioni personali e familiari, il “servizio d'aiuto alla persona”, le provvidenze economiche per i figli. Sono poi attribuibili benefit riconosciuti individualmente e connessi a specifiche esigenze lavorative, riguardanti l'utilizzo di autovetture od alloggi. Non sono previsti “benefici pensionistici discrezionali”.

Politiche “ad hoc” per situazioni specifiche

- *Patti di stabilità. Al fine di favorire il mantenimento del rapporto di lavoro di collaboratori che ricoprono importanti ruoli di relazione con la clientela, risultano attivi poco più di 700 patti di stabilità, consistenti nell'erogazione di un assegno fisso mensile a titolo di compensazione dell'allungamento del periodo di preavviso previsto dal contratto in caso di dimissioni volontarie. I citati assegni incidono sulla retribuzione fissa dei percettori mediamente per il 9% circa.*
- *Strumenti finanziari per il management. Oltre a quanto previsto per il sistema incentivante, possono essere attribuiti, a scopo di retention, strumenti finanziari da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ordinaria. In questi casi i sistemi di fidelizzazione che fossero approvati in futuro dall'Assemblea, potranno essere basati esclusivamente sull'attribuzione di strumenti finanziari emessi dal Banco, prevedendo la possibilità per gli assegnatari di conseguire i relativi vantaggi, non prima di 5 anni dalla loro attribuzione.*
- *Risoluzione del rapporto di lavoro per il management. In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro con il management, il costo a carico del Gruppo non potrà essere maggiore di quello previsto dalla normativa applicabile ai sensi di legge e dalla contrattazione collettiva ed individuale. In ogni caso il Banco non introduce nei contratti di lavoro che stipula clausole del tipo “paracadute” che prevedano, anche nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro e per iniziativa riconducibile al solo Banco, il pagamento di importi superiori a 24 mesi della retribuzione ordinaria.*
- *Politiche di remunerazione a favore di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato. Per questi collaboratori è previsto un compenso in forma fissa predeterminata, commisurato all'importanza e alla durata della collaborazione prestata. In alcuni casi, relativamente a posizioni che incidono in modo significativo sui risultati economici, possono essere previsti piani di incentivazione variabile, con le caratteristiche precedentemente indicate. Non sono presenti reti distributive esterne e gli accordi in essere con i partner esterni prevedono che il Gruppo riconosca provvigioni direttamente alla società con cui è in partnership, non avendo alcun rapporto retributivo con il personale di tali società.*

Riduzione di costo dei sistemi incentivanti in ragione del contesto macroeconomico

A fronte di quanto già anticipato, per il 2013 sono previste riduzioni dei premi potenziali dei sistemi incentivanti. Tale riduzione dei costi si realizza

- attraverso le riduzioni dei montepremi, riferiti alle diverse categorie di personale, tanto più elevate quanto maggiore è l'entità dei premi potenziali stessi;
- per il "personale più rilevante" e per i "senior manager" annullando il pagamento eventualmente maturato delle previste componenti di premio differite;
- per i destinatari del sistema incentivante triennale in Aletti Gestielle sospendendo l'attivazione del bonus triennale;
- per le restanti categorie di personale attraverso una contrazione percentuale del bonus, tanto maggiore quanto più elevato è l'importo originario.

L'applicazione di quanto sopra determina nuovi pay-mix nei quali la parte di retribuzione fissa è generalmente aumentata. Ciò avviene nonostante il premio aziendale non sia qui calcolato nella parte fissa, bensì in quella variabile, per evidenziarne tale natura:

- per il "personale più rilevante" e "senior manager": 80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile (ex 70%-30%);
- per il "middle management": 84% di retribuzione fissa e 16% di retribuzione variabile (ex 80%-20%);
- per i collaboratori della rete commerciale: 88% di retribuzione fissa e 12% di retribuzione variabile (ex 90%-10%);
- per gli specialisti
 - dell'Investment Banking: 83% di retribuzione fissa e 17% di retribuzione variabile (ex 80%-20%);
 - dell'Asset Management : 76% di retribuzione fissa e 24% di retribuzione variabile (ex 70%-30%);
 - altri specialisti: 86% di retribuzione fissa e 14% di retribuzione variabile;
 - sede centrale: 92% di retribuzione fissa e 8% di retribuzione variabile.

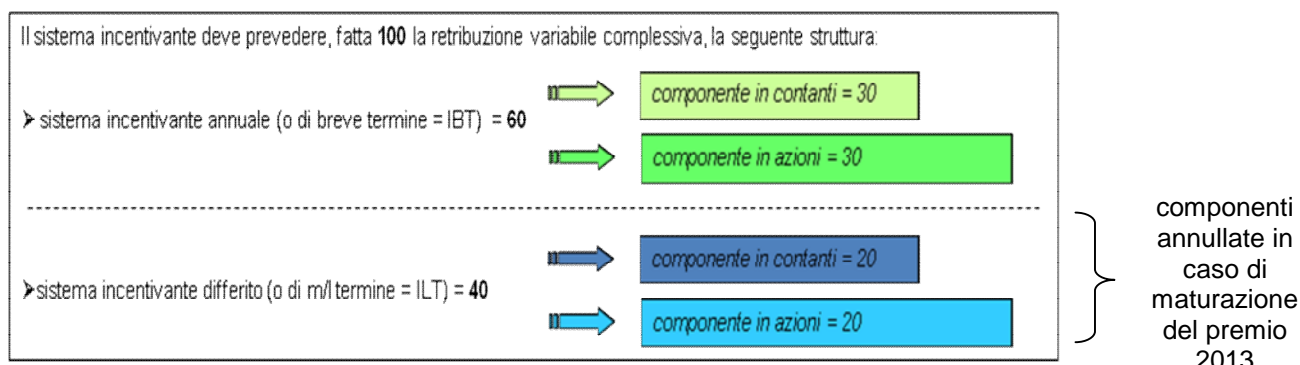
Politiche retributive 2013 - cancelli e variabilità del montepremi

	cancello reddituale consolidato che consente il pagamento dei premi maturati	variabilità del montepremi rispetto al risultato reddituale consolidato (riduzioni e crescite si intendono rispetto al montepremi previsto al 100% di ROC)	
		ROC > 100% e ≤ 120%	ROC inferiore al 100% ma superiore o uguale al valore cancello
Personale più rilevante (grade ≥ 24)	95%	il montepremi cresce del 4% ogni punto percentuale di ROC	il montepremi si riduce dell'1% ogni punto percentuale di ROC
Personale più rilevante, in quanto Responsabili Funzioni di Controllo	90%		
Senior Manager (grade ≥ 22)	95%	il montepremi cresce del 3% ogni punto percentuale di ROC	
Middle Manager (grade < 22) e Specialisti	50%	il montepremi cresce del 2% ogni punto percentuale di ROC	
Rete Commerciale		il montepremi cresce dell'1% ogni punto percentuale di ROC	
Sede Centrale			

Inoltre:

- l'erogazione dei premi, in tutte le società, avverrà solo nel caso in cui sia rispettato il limite di CAR di Gruppo e, per il personale più rilevante, il limite di liquidità operativa di Gruppo.

Politiche retributive 2013 – struttura del sistema incentivante manageriale per il “personale più rilevante” (non responsabili funzioni di controllo)



Esemplificazione schema della struttura del Sistema Incentivante ed anno di riferimento per il pagamento del premio

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
IBT CASH		Su Risultato 2013	Su Risultato 2014	Su Risultato 2015	Su Risultato 2016	Su Risultato 2017	Su Risultato 2018
IBT AZIONI		Periodo di retention (2 anni)		Su Risultato 2013	Su Risultato 2014	Su Risultato 2015	Su Risultato 2016
ILT CASH		Periodo di differimento (3 anni)			Su Risultato 2013	Su Risultato 2014	Su Risultato 2015
ILT AZIONI		Periodo di differimento (3 anni)			Periodo di retention (1 anno)	Su Risultato 2013	Su Risultato 2014

N.B.: Le caselle barrate fanno riferimento a componenti annullate in caso di maturazione del premio per il 2013

Politiche retributive 2013 – iter di definizione dei premi potenziali per “personale più rilevante” e senior manager

Pesatura delle posizioni organizzative secondo “grade” Hay e aggregazione in famiglie manageriali (“personale più rilevante” e Senior Manager)

Individuazione della RAL mediana di “grade”

Calcolo del premio medio potenziale, ricavato come percentuale della RAL mediana di “grade”. Trattasi di premio complessivo.

Percentuali sulla RAL mediana applicate in funzione della famiglia manageriale e dell'appartenenza a ruoli di business, staff, finanza o controllo:

con riferimento al 2013

Famiglia manageriale	% applicata alla mediana di grade per ottenere il premio potenziale medio	% di riduzione prevista	% applicata alla mediana di grade per ottenere il premio potenziale medio a seguito della riduzione
“Personale più rilevante” secondo la normativa Bankit, “grade” >= 24	Personale più rilevante business e finanza	40%	27%
	Personale più rilevante staff		22%
	Personale più rilevante strutture di controllo		15%
DG aziende minori + Capi Servizio grade Hay >= 22	Senior Manager finanza	40%	27%
	Senior Manager business		22%
	Senior Manager staff		19%
	Senior Manager strutture di controllo		15%

Famiglia manageriale	% di crescita del premio massimo rispetto al premio medio	% di riduzione del premio minimo rispetto al premio medio	cancello reddituale
Personale più rilevante	100%	50%	95%
Personale più rilevante funzioni di controllo	80%	40%	90%
Senior Manager Finanza	100%	50%	95%
Senior Manager	80%	40%	95%
Senior Manager controllo	80%	40%	90%

Nella presente sezione

- è fornita la rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione, in coerenza con la politica della società in materia di remunerazione approvata per l'esercizio 2012;
- sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2012 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate;

a favore

- a) dei componenti gli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali;
- b) degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (a livello aggregato);

con precisazione che presso Creberg, allo stato, non sono presenti dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio 2012 compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a).

Le predette informazioni vengono rappresentate secondo il disposto di cui allo Schema n. 7 bis del Regolamento Emittenti Consob, con le integrazioni richieste dalla normativa di settore (ossia le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate da Banca d'Italia il 30 marzo 2011).

I.1 Prima parte

Con riferimento all'attuazione delle politiche di remunerazione a favore dei componenti l'organo amministrativo della banca, si evidenzia che, per l'esercizio 2012,

- l'assemblea ha deliberato di riconoscere
 - a) a ciascun consigliere di amministrazione:
 - il compenso annuale, da corrispondersi e rapportarsi all'effettiva durata della carica, nella misura di euro 36.000 (determinazione assunta in data 14 aprile 2012);
 - la medaglia di presenza per la partecipazione alle adunanze consiliari, fissandone l'importo in euro 450 per ciascuna seduta del consiglio di amministrazione e per ciascun amministratore presente (determinazione assunta in data 16 aprile 2011);
 - b) al comitato esecutivo, ai sensi dell'art. 16, penultimo comma, dello statuto sociale, il compenso complessivo annuo – per gli esercizi 2011, 2012 e 2013 – di euro 200.000, da ripartirsi tra i componenti in pari quote, confermando l'importo già approvato per i precedenti trienni (determinazione assunta in data 16 aprile 2011);
 - c) ai componenti il comitato indipendenti (ex comitato dei controlli interni), quale compenso in misura fissa su base annua (determinazione assunta in data 16 aprile 2011) gli importi di:
 - euro 18.000 al presidente del comitato;
 - euro 9.000 a ciascuno degli altri componenti;
- il consiglio di amministrazione, nella seduta dell'11 maggio 2012, ha deliberato – su proposta del comitato per la remunerazione e d'intesa con la Capogruppo – di riconoscere
 - d) agli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile (periodo di carica effettiva 14.4.2012 / 13.4.2013):
 - euro 180.000 annui per la carica di presidente del consiglio di amministrazione;
 - euro 36.000 annui per la carica di vice presidente vicario del consiglio di amministrazione;
 - euro 27.000 annui per la carica di vice presidente del consiglio di amministrazione.

Le politiche di remunerazione deliberate dall'assemblea lo scorso 14 aprile 2012 sono pertanto così state attuate:

- 1) il compenso per tutti i consiglieri è stato articolato come retribuzione fissa e come gettone di presenza per le riunioni consiliari; i compensi e i gettoni di presenza per la carica di consigliere di amministrazione

si sono attestati – così come per l'esercizio precedente – sui medesimi livelli stabiliti per l'esercizio 2010, già in misura ridotta del 10% rispetto all'esercizio 2009;

- 2) a tutti i consiglieri di amministrazione è stato riconosciuto un compenso rapportato alla effettiva durata della carica;
- 3) la misura del compenso è stata determinata dall'assemblea tenendo conto dell'impegno richiesto, delle inerenti responsabilità, dell'esigenza di salvaguardare il principio di perequazione tra i diversi emolumenti riconosciuti nell'ambito del Gruppo, del confronto con remunerazioni riconosciute da istituti concorrenti di caratteristiche analoghe;
- 4) il compenso dei "consiglieri esecutivi" che intrattengono un rapporto di lavoro con società del Gruppo, è stato assorbito dal trattamento economico contrattuale di ciascun esponente con l'azienda di appartenenza, alla quale è stato quindi riconosciuto il compenso medesimo;
- 5) su specifiche indicazioni della Capogruppo, in coerenza con i criteri sopra indicati al punto 4), è previsto un compenso annuo di euro 5.000 a favore di un consigliere non esecutivo, quale componente dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001;
- 6) fermo quanto indicato ai punti precedenti, non sono stati attribuiti particolari incarichi e/o cariche a componenti non esecutivi del consiglio di amministrazione e, conseguentemente, non sono stati riconosciuti ulteriori compensi.

Si precisa inoltre che il Credito Bergamasco

- non ha previsto trattamenti particolari ovvero indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con gli amministratori (per cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro) né introdotto accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza;
- non ha avviato piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

In relazione all'attuazione delle politiche di remunerazione a favore dei componenti l'organo di controllo della banca, si segnala che, per l'esercizio 2012,

- in data 16 aprile 2011 l'assemblea ha deliberato di stabilire l'emolumento annuo al collegio sindacale – per gli esercizi 2011, 2012 e 2013 – in euro 45.900 per il presidente ed in euro 30.600 per ciascun sindaco effettivo, in riduzione del 10% rispetto a quanto deliberato in punto nelle precedenti assemblee (da ultimo, in data 19 aprile 2008 per gli esercizi 2009, 2010 e 2011) ed in linea con l'autoriduzione dell'emolumento per l'esercizio 2010, decisa in piena autonomia dai componenti del collegio sindacale e dagli stessi accettata – anche pro futuro – in sede di accettazione della candidatura.

Le politiche di remunerazione deliberate dall'assemblea lo scorso 14 aprile 2012 sono pertanto così state attuate:

- 1) le retribuzioni di tutti i sindaci, compresi quelli che siano dottori commercialisti o esperti contabili, sono state determinate dall'assemblea senza disporre l'applicazione delle tariffe professionali e remunerando l'attività complessivamente svolta;
- 2) il compenso per tutti i sindaci è stato definito avuto riguardo ai criteri di onerosità della carica, predeterminazione in ragione d'anno e invariabilità per il triennio di durata dell'ufficio della remunerazione;
- 3) è stata rigorosamente preclusa ogni forma di remunerazione variabile;
- 4) è fatto salvo il diritto del sindaco al rimborso delle spese per l'incarico;
- 5) il compenso è stato differenziato in ragione delle specifiche funzioni svolte e, segnatamente, al presidente è stata riconosciuta una remunerazione superiore rispetto a quella dei colleghi (compensi maggiorati del 50%, ai sensi dell'art. 37, comma 5, del DM Giustizia n. 169/2010);
- 6) è stata stabilita l'assenza di remunerazione per i sindaci supplenti, naturalmente fintantoché non subentrino agli effettivi.

Si evidenzia inoltre che il Credito Bergamasco non ha previsto per i sindaci trattamenti particolari ovvero indennità in caso di cessazione anticipata dalla carica né introdotto accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Con specifico riferimento alla posizione dell'amministratore delegato ("consigliere esecutivo"), nel rammentare come lo stesso abbia intrattenuto – nel corso dell'esercizio 2012 – un rapporto di lavoro

subordinato con la Capogruppo, si rinvia alle informazioni fornite in punto dal Banco Popolare per quanto di competenza ed ai sensi della vigente normativa.

Per quanto attiene ai collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, si precisa che per questi collaboratori (di numero esiguo)

- è stato previsto un compenso in forma fissa predeterminata – commisurato all'importanza e alla durata della collaborazione prestata, in conformità alle politiche di remunerazione adottate – per un totale complessivo pari a circa euro 255.000 riferito al 2012;
- non sono stati previsti a loro favore piani di incentivazione variabile.

Come segnalato in premessa, rientra fra i collaboratori anche il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari che intrattiene un rapporto di collaborazione con il Credito Bergamasco (“contratto di collaborazione a progetto”) dall’1.2.2011 e con scadenza 31.1.2014. Al riguardo si evidenzia che, nell’ambito del predetto contratto, sono contemplate:

- una specifica clausola, ormai scaduta in quanto attivabile entro l’1.5.2011, che prevedeva, decorsi i primi tre mesi, la possibilità per entrambe le parti contraenti di recedere dal rapporto "senza preavviso e anche senza giusta causa", con corresponsione in unica soluzione al collaboratore di un importo predeterminato;
- la previsione – valida per tutta la durata residua del contratto – relativa all'eventuale recesso (da formalizzare alla controparte con preavviso di un mese), esplicitamente ricondotta alle normative di legge in materia (con particolare riferimento all’art. 67 del D.Lgs. n. 276/2003).

Da ultimo, si riepilogano i dati retributivi

- aggregati per aree di attività (utilizzate nell’ambito della “Raccolta di dati presso banche e SIM in attuazione degli orientamenti dell’EBA” – novembre 2012) relativi a tutto il personale (compresi sindaci, amministratori indipendenti e collaboratori);
- del solo “personale più rilevante” (amministratore delegato e responsabile della direzione territoriale Creberg);

in attuazione delle politiche retributive del Gruppo Banco Popolare ed applicate dalla banca per l’esercizio 2012.

Prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera "f", delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011:

SOCIETA'	Aree di attività*	Numerosità**	Retribuzioni 2012				Importo medio di retribuzione totale (fissa + variabile)
			Retribuzione fissa***	Retribuzione variabile****	Retribuzione fissa*** (in percentuale sul totale fissa + variabile)	Retribuzione variabile**** (in percentuale sul totale fissa + variabile)	
CREDITO BERGAMASCO	RETAIL BANKING	1.871,7	91.347.719	10.023.229	90%	10%	54.160
	ALTRE	111,7	6.976.689	678.889	91%	9%	68.537
	Totale complessivo	1.983,4	98.324.407	10.702.118	90%	10%	54.970

* aree di attività previste dalle raccolte dati Banca d'Italia/EBA

** personale in forza al 31/12/2012 individuato con il metodo del full time equivalent; nella nozione di "personale", secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011, rientrano, oltre ai dipendenti, anche i collaboratori, i sindaci e gli amministratori indipendenti

*** comprende le componenti fisse della retribuzione

**** comprende premio aziendale, bonus e incentivi erogati nel 2012

Prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera "g", delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011:

			Retribuzione variabile di competenza 2011					
Categorie di "personale più rilevante" presenti nella società	Numerosità	Retribuzione fissa 2012	Bonus discrezionali (erogati nel 2011)	Sistema incentivante upfront cash (erogato nel 2012)	Sistema incentivante upfront azioni (disponibile nel 2014)	Sistema incentivante differito cash (da erogare nel 2015)	Sistema incentivante differito azioni (disponibile nel 2016)	Variabile di anni precedenti erogata nel 2012
Amministratori con incarichi esecutivi	1	403.333*	30.000	112.480	112.480	76.000	76.000	0
Direttore generale e responsabili delle principali linee di business	1	350.282*	0	19.875	0	0	0	0

			Retribuzione variabile di competenza 2012				
Categorie di "personale più rilevante" presenti nella società	Pagamenti 2012 per trattamenti di inizio rapporto	Pagamenti 2012 per trattamenti di fine rapporto	Bonus discrezionali (erogati nel 2012)	Sistema incentivante upfront cash (da erogare nel 2013)	Sistema incentivante upfront azioni (disponibile nel 2015)	Sistema incentivante differito cash (da erogare nel 2016)	Sistema incentivante differito azioni (disponibile nel 2017)
Amministratori con incarichi esecutivi	0	150.004	0	0**	0**	0**	0**
Direttore generale e responsabili delle principali linee di business	0	0	0	0**	0**	0**	0**

* oltre a benefici non monetari, rispettivamente, pari a euro 12.244 (amministratore delegato) e 20.808 (altro dirigente)

** "cancello" del sistema incentivante 2012 non aperto; nel corso del 2012, peraltro, ha preventivamente rinunciato al suddetto sistema incentivante

I.2 Seconda parte

Vengono di seguito riportati analiticamente i compensi (espressi in euro) corrisposti nell'esercizio 2012 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla società nonché da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle di cui allo Schema n. 7 *bis* del Regolamento Emittenti Consob.

In proposito si precisa che le partecipazioni detenute dal Credito Bergamasco si riferiscono a società del Gruppo, controllate in via esclusiva da parte della Capogruppo; pertanto si rinvia alle informazioni fornite in punto dal Banco Popolare per quanto di competenza ed ai sensi della vigente normativa.

In conformità alle prescrizioni normative, sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2012 hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche.

Come già segnalato con specifico riferimento alla posizione dell'amministratore delegato ("consigliere esecutivo"), nel rammentare come lo stesso abbia intrattenuto – nel corso dell'esercizio 2012 – un rapporto di lavoro subordinato con la Capogruppo, si rinvia alle informazioni fornite in punto dal Banco Popolare per quanto di competenza ed ai sensi della vigente normativa. Per maggiore trasparenza vengono comunque evidenziate – nelle note alle tabelle – le informazioni disponibili ad esso riferibili, sebbene tutti i compensi indicati siano stati a questi corrisposti dalla Capogruppo.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Nominativo	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi [#]	Compensi per la partecipazione a comitati
Cesare Zonca	Presidente del consiglio di amministrazione	1.1.2012-31.12.2012	13.4.2013	180.000,00	
	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	36.000,00 5.400,00	
	Componente del comitato esecutivo	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	40.000,00	
Franco Menini	Vice presidente vicario del consiglio di amministrazione	1.1.2012-7.3.2012	7.3.2012	6.590,16	
	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2012-7.3.2012	7.3.2012	6.590,16 900,00	
	Componente del comitato esecutivo	1.1.2012-7.3.2012	7.3.2012	7.322,40	
Mario Ratti	Vice presidente del consiglio di amministrazione	1.1.2012-14.4.2012	14.4.2012	7.672,13	
	Vice presidente vicario del consiglio di amministrazione	14.4.2012-31.12.12	13.4.2013	25.770,49	
	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	36.000,00 5.850,00	
	Componente del comitato esecutivo	1.1.2011-31.12.2011	30.4.2014	40.000,00	
Carlo Fratta Pasini	Vice presidente del consiglio di amministrazione	14.4.2012-31.12.2012	13.4.2013	19.327,87	
	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	14.4.2012-31.12.2012	30.4.2014	25.770,49 4.050,00	
	Componente del comitato esecutivo	14.4.2012-31.12.2012	30.4.2014	28.633,88	
Bruno Pezzoni*	Amministratore Delegato	1.1.2012-31.12.2012	13.4.2013	-	
	Consigliere di amministrazione	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	-	
	Componente del comitato esecutivo	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	-	
Giuseppe Ambrosi	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	36.000,00 4.500,00	
Vittorio Armani	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	36.000,00 4.950,00	
Emanuele Carluccio	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2012-26.4.2012	26.4.2012	11.508,20 1.800,00	
Massimo Cincera	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	36.000,00 4.500,00	
	Componente del comitato indipendenti	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014		9.000,00
Giovanni Dotti	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	36.000,00 4.950,00	
	Componente del comitato indipendenti	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014		9.000,00
Maurizio Faroni**	Consigliere di amministrazione	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	-	
Enrico Fusi	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	36.000,00 5.850,00	

Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
				261.400,00		
				21.402,72		
				115.292,62		
-		-	-	77.782,24		
				-		
				40.500,00		
				40.950,00		
				13.308,20		
				49.500,00		
				49.950,00		
				-		
				41.850,00		

Nominativo	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi [#]	Compensi per la partecipazione a comitati
Giacomo Gnutti	Consigliere di amministrazione - compenso fisso° - medaglia di presenza Componente del comitato esecutivo	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	36.000,00 5.850,00	
		1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	40.000,00	
Romolo Lombardini (dimessosi dalla carica in data 18.2.2013)	Consigliere di amministrazione - compenso fisso° - medaglia di presenza	1.1.2012-31.12.2012	18.2.2013	36.000,00 4.050,00	
Paolo Longhi	Consigliere di amministrazione - compenso fisso° - medaglia di presenza	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	36.000,00 5.850,00	
Alberto Motta	Consigliere di amministrazione - compenso fisso° - medaglia di presenza	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	36.000,00 5.400,00	
Claudia Rossi	Consigliere di amministrazione - compenso fisso° - medaglia di presenza Presidente del comitato indipendenti Componente dell'organismo di vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001 ^x	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	36.000,00 5.850,00	
		1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014		18.000,00
		1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014		
Monica Santini (cooptata dal consiglio di amministrazione in data 11.5.2012)	Consigliere di amministrazione - compenso fisso° - medaglia di presenza	11.5.2012-31.12.2012	13.4.2013	23.114,75 3.600,00	
Giovanni Tantini	Presidente del collegio sindacale	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	45.900,00	
Fabio Bombardieri	Sindaco effettivo	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	30.600,00	
Paolo Moro	Sindaco effettivo	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	30.600,00	
Renato Salerno	Sindaco effettivo	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	30.600,00	
Antonio Zini	Sindaco effettivo	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014	30.600,00	
Enrico Locatelli	Sindaco supplente	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014		
Giuliano Longhi	Sindaco supplente	1.1.2012-31.12.2012	30.4.2014		
(I) COMPENSI IN CREBERG (SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO)				1.135.950,53	36.000,00
(II) COMPENSI DA CONTROLLATE E COLLEGATE				-	-
(III) TOTALE				1.135.950,53	36.000,00

Compensi corrisposti ai dirigenti con responsabilità strategiche

1	1.1.2012-31.12.2012		
(I) COMPENSI IN CREBERG (SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO)			
(II) COMPENSI DA CONTROLLATE E COLLEGATE			
(III) TOTALE			

Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
				81.850,00		
				40.050,00		
				41.850,00		
				41.400,00		
			5.000,00	64.850,00		
				26.714,75		
				45.900,00		
				30.600,00		
				30.600,00		
				30.600,00		
				30.600,00		
			5.000,00	1.176.950,53		
			-	-		
			5.000,00	1.176.950,53		

			230.000,00	230.000,00		
			230.000,00	230.000,00		
			-	-		
			230.000,00	230.000,00		

- # *Gli emolumenti per la carica – indicati per competenza d’esercizio 2012, ancorché non erogati a fine esercizio – comprendono quelli deliberati dall’assemblea, gli emolumenti ex art. 2389 cod.civ., le medaglie di presenza, i compensi per l’incarico ricoperto nel comitato indipendenti (ex comitato dei controlli interni) nonché nell’Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001.*
- ° *Compenso fisso di euro 36.000 pro-capite su base annua, ragguagliato ai giorni di permanenza nella carica nel corso del 2012, deliberato dall’assemblea del 14 aprile 2012.*
- x *L’organismo di vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001 è organo esterno al consiglio di amministrazione; in particolare, ne fanno parte soggetti sia esterni che interni (in carica in qualità di amministratore della società).*
- * *Componente del “personale più rilevante” ai fini delle Disposizioni di Banca d’Italia. In conformità alle politiche di Gruppo, in qualità di “amministratore esecutivo”, l’esponente ha intrattenuto, sino al 31 dicembre 2012, con la Capogruppo un rapporto di lavoro subordinato, dal quale è conseguita la sua remunerazione complessiva. Il compenso per la carica in Credito Bergamasco pari ad euro 81.850 (di cui euro 36.000 come compenso fisso, euro 5.850 per medaglie di presenza, euro 40.000 come componente del comitato esecutivo) è stato quindi riconosciuto da Credito Bergamasco alla Capogruppo Banco Popolare; la retribuzione, come da contratto di lavoro con il Banco Popolare, per euro 415.577 (di cui euro 403.333 come compenso fisso ed euro 12.244 come benefici non monetari) e l’indennità di cessazione del rapporto di lavoro per euro 150.004 sono state corrisposte all’esponente dalla Capogruppo stessa. Si precisa altresì che (i) con riferimento al sistema incentivante di competenza 2012, non si è aperto il “cancello” previsto per l’attivazione del sistema; nel corso del 2012, peraltro l’interessato ha preventivamente rinunciato al suddetto sistema; (ii) con riferimento al sistema incentivante triennale 2010-2012, l’esponente non ha ricevuto alcun bonus in quanto non si sono verificate le condizioni previste dal sistema.*
- ** *L’esponente intrattiene con la Capogruppo Banco Popolare un rapporto di lavoro subordinato, dal quale consegue la sua remunerazione complessiva. Il compenso per la carica in Credito Bergamasco pari ad euro 39.150 (di cui euro 36.000 come compenso fisso ed euro 3.150 per medaglie di presenza) è stato quindi riconosciuto da Credito Bergamasco alla Capogruppo stessa.*

Ai sensi dell'art. 84 *quater* del Regolamento Emittenti Consob, vengono di seguito indicate – con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema n. 7 *ter* del predetto Regolamento – le partecipazioni detenute, nel Credito Bergamasco (quale società con azioni quotate) e nelle società da questo controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche

In proposito si precisa che le partecipazioni detenute dal Credito Bergamasco si riferiscono a società del Gruppo, controllate in via esclusiva da parte della Capogruppo; pertanto si rinvia alle informazioni fornite in punto dal Banco Popolare per quanto di competenza ed ai sensi della vigente normativa.

La predetta informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche è fornita in forma tabellare. In particolare è indicato,

- nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i direttori generali;
- cumulativamente per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche;

con riguardo a ciascuna società partecipata, il numero di azioni, distinto per categorie:

- possedute alla fine dell'esercizio precedente;
- acquistate nel corso dell'esercizio di riferimento;
- vendute nel corso dell'esercizio di riferimento;
- possedute alla fine dell'esercizio di riferimento.

Al riguardo è precisato, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di direttore generale o di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno.

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione, di controllo e del direttore generale

Nominativo	Carica ricoperta	Società partecipata	Azioni possedute alla fine del 2011		
			numero	possesso	
				tipo (a)	modalità (b)
Zonca Cesare	Presidente del consiglio di amministrazione	Credito Bergamasco	34.500 5.500	piena proprietà piena proprietà	diretto indiretto
Menini Franco (sino al 7.3.2012)	Vice presidente vicario del consiglio di amministrazione	Credito Bergamasco	2.900	piena proprietà	diretto
Ratti Mario	Vice presidente vicario del consiglio di amministrazione	Credito Bergamasco	14	piena proprietà	diretto
Fratra Pasini Carlo (dal 14.4.2012)	Vice presidente del consiglio di amministrazione	Credito Bergamasco	200	piena proprietà	diretto
Pezzoni Bruno	Amministratore Delegato	Credito Bergamasco	-		
Ambrosi Giuseppe	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	-		
Armani Vittorio	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	-		
Carluccio Emanuele (sino al 26.4.2012)	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	1.000	piena proprietà	diretto
Cincera Massimo	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	1	piena proprietà	diretto
Dotti Giovanni	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	-		
Faroni Maurizio	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	-		
Fusi Enrico	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	-		
Gnutti Giacomo	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	1.628 719.762	piena proprietà piena proprietà	diretto indiretto
Lombardini Romolo (sino al 18.2.2013)	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	5.000	piena proprietà	indiretto
Longhi Paolo	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	250 10.000	piena proprietà piena proprietà	diretto indiretto
Motta Alberto	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	1.000	piena proprietà	diretto
Rossi Claudia	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	-		
Santini Monica (dall' 11.5.2012)	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	-		
Tantini Giovanni	Presidente del collegio sindacale	Credito Bergamasco	-		
Bombardieri Fabio	Sindaco effettivo	Credito Bergamasco	-		
Moro Paolo	Sindaco effettivo	Credito Bergamasco	2	piena proprietà	diretto
Salerno Renato	Sindaco effettivo	Credito Bergamasco	-		
Zini Antonio	Sindaco effettivo	Credito Bergamasco	-		
Locatelli Enrico	Sindaco supplente	Credito Bergamasco	-		
Longhi Giuliano	Sindaco supplente	Credito Bergamasco	720	piena proprietà	diretto

(a) piena proprietà, nuda proprietà, usufrutto, ecc.

(b) diretto, ovvero indiretto (cioè detenute dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona).

Azioni acquistate nel 2012			Azioni vendute nel 2012			Azioni possedute alla fine del 2012		
numero	possesso		numero	possesso		numero	possesso	
	tipo (a)	modalità (b)		tipo (a)	modalità (b)		tipo (a)	modalità (b)
-			-			34.500	piena proprietà	diretto
-			-			5.500	piena proprietà	indiretto
-			-			2.900	piena proprietà	diretto
-			-			14	piena proprietà	diretto
-			-			200	piena proprietà	diretto
-			-			-		
-			-			-		
-			-			-		
-			-			1.000	piena proprietà	diretto
-			-			1	piena proprietà	diretto
-			-			-		
-			-			-		
-			-			-		
1.405	piena proprietà	indiretto	-			1.628	piena proprietà	diretto
-			-			721.167	piena proprietà	indiretto
-			-			5.000	piena proprietà	indiretto
-			-			250	piena proprietà	diretto
-			-			10.000	piena proprietà	indiretto
-			-			1.000	piena proprietà	diretto
-			-			-		
-			-			-		
-			-			-		
-			-			-		
-			-			-		
-			-			2	piena proprietà	diretto
-			-			-		
-			-			-		
-			-			-		
80	piena proprietà	diretto	-			800	piena proprietà	diretto

TABELLA 2: Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Azioni possedute alla fine del 2011		
		numero	possesso	
			tipo (a)	modalità (b)
1	Credito Bergamasco	1	piena proprietà	diretto

(a) piena proprietà, nuda proprietà, usufrutto, ecc.

(b) diretto, ovvero indiretto (cioè detenute dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona).

Azioni acquistate nel 2012			Azioni vendute nel 2012			Azioni possedute alla fine del 2012		
numero	possesso		numero	possesso		numero	possesso	
	tipo (a)	modalità (b)		tipo (a)	modalità (b)		tipo (a)	modalità (b)
1.000	piena proprietà	diretto	-			1.001	piena proprietà	diretto



Verifica sui sistemi di remunerazione ed incentivazione ai sensi delle Disposizioni di Banca d'Italia

Come richiesto dalle disposizioni di vigilanza, è stata condotta dalla direzione audit della Capogruppo una verifica sulle modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo. L'attività, che ha avuto quale principale obiettivo la verifica degli adeguamenti organizzativi in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione, ai fini dell'allineamento alla normativa di Banca d'Italia, ha evidenziato un impianto organizzativo che garantisce la complessiva adeguatezza dei sistemi di remunerazione e incentivazione rispetto al contesto normativo. Gli esiti della verifica sono stati portati a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti.



Proposte del consiglio di amministrazione

Signori soci,

siete pertanto invitati ad approvare – ai sensi di legge e di statuto – la presente “relazione sulla remunerazione”, redatta ai sensi dell’art. 123 *ter* del TUF e dell’art. 84 *quater* del Regolamento Emittenti Consob, comprendente anche le informazioni previste dalle “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” emanate dalla Banca d’Italia il 30 marzo 2011.

Eventuali informazioni circa il presente documento possono essere richieste a:

CREDITO BERGAMASCO S.p.A.

SEGRETERIA SOCIETARIA

Largo Porta Nuova, 2

24122 BERGAMO

Telefono: +39 - 035.393.135

Telefax: +39 - 035.393.211

E-mail: segreteria.generale@creberg.it

Internet: www.creberg.it

CREDITO BERGAMASCO S.p.A.

STUDI E RELAZIONI ESTERNE

Largo Porta Nuova, 2

24122 BERGAMO

Telefono: +39 - 035.393.397

Telefax: +39 - 035.393.092

E-mail: studi@creberg.it

Internet: www.creberg.it

Investor Relations

Presso

BANCO POPOLARE Soc. Coop.

Piazza Nogara, 2

37121 VERONA

Telefono: +39 - 045.8675537

Telefax: +39 - 045.8675131

E-mail: investor.relations@bancopopolare.it

Internet: www.bancopopolare.it (sezione IR)