

**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
28.3.2014

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 26 febbraio 2014.....	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	14
Sezione II.....	25
I.1 Prima parte.....	25
I.2 Seconda parte.....	29
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	30
Allegato 1 - Schema 7 <i>ter</i>	35
TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione, di controllo e dei direttori generali.....	36
TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	38
Verifica sui sistemi di remunerazione ed incentivazione ai sensi delle Disposizioni di Banca d'Italia	40
Proposte del consiglio di amministrazione.....	41
Informazioni per l'investitore	42



Cariche Sociali, Direzione e Società di Revisione al 26 febbraio 2014

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

Giovanni Dotti

Maurizio Faroni

Enrico Fusi

Giacomo Gnutti *

Paolo Longhi

Daniela Montemerlo

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 26 febbraio 2014 – 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”.

In continuità con la 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 2014 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 17 febbraio 2014 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 24 febbraio 2014.

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 4.4.1 del Regolamento “Procedure per la disciplina delle operazioni con parti correlate” adottato 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 2014 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 omnicomprensivo; 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 omnicomprensiva, 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 del Decreto Legge n. 1 del 24 gennaio 2012, convertito con Legge 24 marzo 2012 n. 27, che ha fra l'altro disposto, all'art. 9, l'abolizione delle tariffe stabilite dagli ordini professionali, con la conseguenza che il D.M. 20 luglio 2012 n. 140, in tema di tariffe professionali, si limita a stabilire, per le professioni vigilate dal Ministero della Giustizia, i parametri per la liquidazione dei compensi professionali da parte di un organo giurisdizionale;
- 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.

In relazione all'evoluzione del quadro normativo concernente specificamente l'attività bancaria ed alle conseguenti decisioni assunte dalla Capogruppo, i criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere ai componenti del collegio sindacale devono considerare anche:

- l'intervenuta emanazione da parte di Banca d'Italia del Titolo V, Capitolo 7, delle Nuove Disposizioni di Vigilanza Prudenziale, concernente la disciplina del sistema dei controlli nelle banche, che ha specificato in maniera analitica i compiti del collegio sindacale (della Capogruppo e delle società componenti il Gruppo) in tema di vigilanza sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del "Risk Appetite Framework" (quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca);

- la circostanza che il “Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01” adottato da Creberg ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001 in tema di responsabilità amministrativa degli enti – aggiornato da ultimo con deliberazione consiliare assunta in data 23 dicembre 2013, in conformità alle indicazioni formulate dalla stessa Capogruppo in materia – preveda, tra l’altro, che il compito di vigilare sull’osservanza e sul funzionamento del Modello stesso e quello di curarne l’aggiornamento ed i conseguenti poteri e doveri continuino ad essere svolti presso Creberg da un apposito “organismo di vigilanza” (e non vengano invece attribuiti al collegio sindacale ai sensi del comma 4 *bis* del citato art. 6).

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.

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 2014 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 2014 PER IL PERSONALE DIPENDENTE E I COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETÀ DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

Finalità perseguite

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;*

in coerenza con le politiche aziendali di prudente gestione del rischio.

Quadro normativo

Le norme nazionali o comunitarie che vanno ad incidere sulle politiche di remunerazione sono in costante evoluzione. In particolare il 16 dicembre 2013 l'EBA (European Banking Authority) ha pubblicato il testo definitivo delle norme tecniche di regolamentazione (RTS) sui criteri per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio, testo in attesa di approvazione da parte della Commissione Europea, così come è previsto un aggiornamento delle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emesse dalla Banca d'Italia. Il presente testo, che è redatto per l'approvazione in Assemblea dei Soci, comporta, fra altro, la predisposizione di un piano azionario che necessita di un prescritto processo di deliberazioni e comunicazioni: per l'attivazione di tale processo si tiene dunque conto della normativa vigente, con particolare riferimento alle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011.

In ambito normativo si segnalano anche gli Orientamenti sulle politiche e prassi retributive (Mifid), emanate dall'ESMA (European Securities and Market Authority) ed in vigore dal 29 gennaio 2014 (cfr. comunicazione congiunta Banca d'Italia – Consob in pari data). Lo scopo di detti orientamenti è quello di garantire adempimenti coerenti e migliori agli obblighi vigenti riguardanti i conflitti di interesse e il comportamento ai sensi della direttiva Mifid, in materia di retribuzione.

Iter di elaborazione

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 di remunerazione 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 di remunerazione 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 e delle campagne incentivanti, diffonde le direttive operative avendo cura di assicurare la necessaria comunanza di linee guida all’interno del Gruppo. Gli obiettivi contenuti nei sistemi e nelle campagne incentivanti sono condivisi con le Direzioni Privati, Imprese, Crediti, Pianificazione e Controllo, Rischi, ciascuna per le proprie aree di competenza. I regolamenti medesimi 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 di remunerazione è costituito dai contenuti dei contratti collettivi nazionali del settore, dalla normativa degli enti di vigilanza nazionali e comunitari 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,
- 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,
- dall’assegnazione di una “retribuzione per incarico” che si sostanzia in un incremento retributivo, con caratteristica di temporaneità, erogato su base mensile e subordinato alla copertura di una posizione specifica di rilievo.

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 campagne incentivanti regolamentate, 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),
- dal premio aziendale (VAP), previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

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 qualche potenziale eccezione individuale in Banca Aletti o Aletti Gestielle, derivante da premi massimi del sistema incentivante che potrebbero teoricamente essere raggiunti). 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

I sistemi incentivanti sono destinati, con caratteristiche specifiche, 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.

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.

✓ 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 scopo¹. 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 2014 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 decedali 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

¹ 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.

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.

"Personale più rilevante"

Per disposizione della Banca d'Italia (30 marzo 2011) 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, anche con riferimento a quanto indicato ai punti ii) e iv) del paragrafo medesimo. I responsabili di direzione della Capogruppo e quelli di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della Capogruppo medesima rientrano nel "personale più rilevante" a prescindere dal grade. Per quanto sopra risultano attualmente da inserire nel "personale più rilevante" le seguenti 31 posizioni (di cui 6 delle funzioni di controllo interno):

- ✓ Amministratore Delegato di Capogruppo;
- ✓ Direttore e Condirettore Generale di Capogruppo;
- ✓ Responsabili di Direzione di Capogruppo²;
- ✓ 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 interno)

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 interno

Sono responsabili delle funzioni di controllo interno 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 interno 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.

² 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.

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
- ✓ 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 interno.

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 (quanto alla componente di sistema incentivante è il premio corrispondente al risultato a budget, mentre per il premio aziendale consideriamo l'ultimo premio corrisposto). 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.

Con riguardo ai responsabili delle funzioni controllo, la minore rilevanza della retribuzione variabile determina un pay-mix pari al 78%-22%, con un rapporto fra premio massimo potenziale e quello medio pari ad 1,8.

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 (con estremi di circa 80% - 20% per i capi Area Affari e 93% - 7% per gli addetti operativi). Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte quello medio, salvo accordi individuali pregressi.

Per la rete commerciale private il pay-mix è mediamente pari circa all'80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile. Il premio massimo potenziale è previsto pari a 2 volte quello medio.

Pay-mix specialisti espressamente individuati

Il pay-mix medio del personale operante nell'Investment Banking³ è circa pari all'80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile. Il pay-mix medio del personale operante nell'Asset Management⁴ 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. Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte il premio medio, salvo accordi individuali pregressi e con l'eccezione del personale operante nell'Investment Banking e nell'Asset Management, per il quale il premio massimo può essere pari a 2 volte quello medio.

Pay-mix addetti di sede centrale

Per il sistema incentivante 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, unitamente agli importi di premio aziendale, determina un pay-mix pari a circa il 95% di retribuzione fissa e 5% di retribuzione variabile.

Montepremi

Viene formalizzato un livello massimo di costo complessivo del montepremi dei sistemi incentivanti, 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 differenti tipologie di regolamento di sistemi incentivanti. Nel caso in cui la sommatoria dei premi maturati superasse i valori di costo massimo previsto per ciascuna tipologia, tutti i premi maturati, afferenti tale tipologia, verrebbero ridotti in maniera proporzionale.

Limite massimo di spesa del sistema incentivante

A garanzia degli interessi complessivi dell'azienda e della corretta relazione tra i sistemi incentivanti e i risultati aziendali, viene previsto un collegamento tra il costo complessivo dei sistemi incentivanti medesimi e il risultato consolidato dell'esercizio. Tale novità regolamentare consente di ripristinare gli importi potenziali dei premi incentivanti adottati nel 2012, che erano stati ridotti lo scorso anno.

Il costo totale dei premi corrisposti, infatti, non potrà superare il 20% del risultato del conto economico consolidato dell'esercizio di pertinenza della capogruppo, senza considerare il costo dei sistemi incentivanti. Per valori del suddetto risultato inferiori a 50 milioni di euro (corrispondenti ad un costo dei premi di 10 milioni) non si darà luogo alla corresponsione di pagamenti a valere sul sistema incentivante, rendendosi possibile l'erogazione di premi di differente natura (cfr. infra paragrafo "bonus una tantum discrezionali").

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);

³ 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. raccolta dati di Banca d'Italia presso banche e SIM in attuazione degli orientamenti dell'EBA).

⁴ 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).

- 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.

È 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 il premio dei partecipanti ai sistemi incentivanti nelle Reti Commerciali;
- gli obiettivi collegati al “numero 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, “customer 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.

Campagne incentivanti

Le campagne incentivanti rappresentano un modo per sostenere le azioni della rete commerciale verso obiettivi specifici, mediante la corresponsione di premi di valore contenuto in denaro o in natura. Trattandosi di premi il cui ammontare complessivo è marginale rispetto a quanto erogabile in termini di retribuzione variabile totale, nonché riferibili ad obiettivi temporalmente limitati, i conseguenti pagamenti non sono sottoposti ai “cancelli” annuali previsti come condizione di attivazione dei sistemi incentivanti. Il riconoscimento dei premi legati alle campagne è subordinato alla tenuta di comportamenti conformi al rispetto della normativa esterna ed interna. In nessuna circostanza le forme di remunerazione costituiscono incentivo alla commercializzazione di prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

Bonus “una tantum discrezionali”

Possono essere disposti, al fine di premiare prestazioni eccellenti, bonus una tantum discrezionali nel limite complessivo massimo dello 0,10% del costo del Personale.

Qualora non si potesse dar luogo all'erogazione dei sistemi incentivanti

- per mancata apertura del cancello di natura reddituale, ovvero
- per risultato del conto economico consolidato dell'esercizio di pertinenza della capogruppo, senza considerare il costo dei sistemi incentivanti, inferiore a 50 milioni di euro,

il tetto massimo dello 0,10% del costo del Personale viene stabilito, parimenti per premiare prestazioni eccellenti, in 5 milioni di euro, in alternativa rispetto al suddetto 0,10%.

I bonus discrezionali

- possono essere disposti dall'Amministratore Delegato, ovvero dalla Direzione Risorse Umane su delega dell'Amministratore Delegato;
- se corrisposti, devono comunque essere coerenti con gli intervalli di premi previsti per il sistema incentivante regolamentato ed i conseguenti pay-mix;
- non possono essere erogati a titolari di scheda incentivante che non abbiano raggiunto, nella propria scheda, il punteggio minimo necessario per ottenere il premio di incentivazione. In questo senso possono essere valutate eccezioni a fronte di risultati eclatanti non direttamente rilevati nella scheda incentivante.

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”.

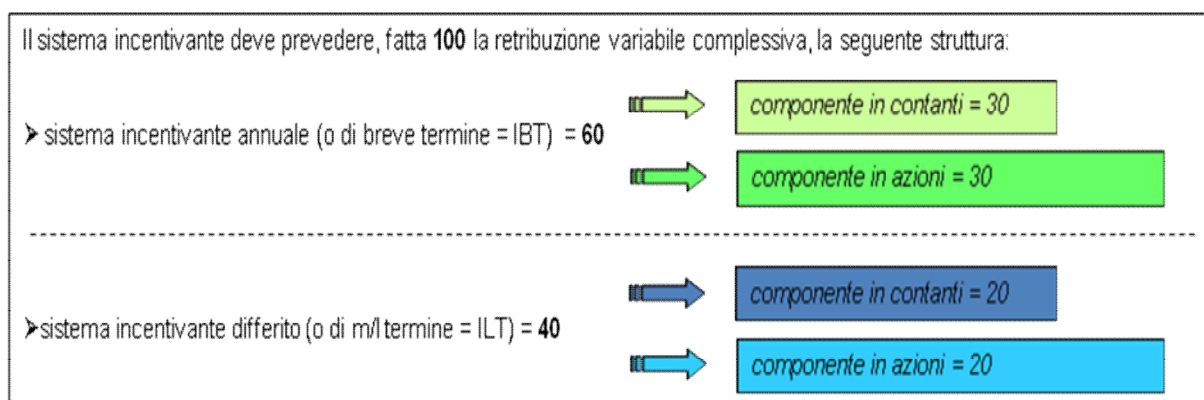
Politiche “ad hoc” per situazioni specifiche

- *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 750 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. 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 non giustificata del rapporto di lavoro e per iniziativa riconducibile al solo Banco, il pagamento di importi superiori a 24 mensilità di preavviso.
- *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.

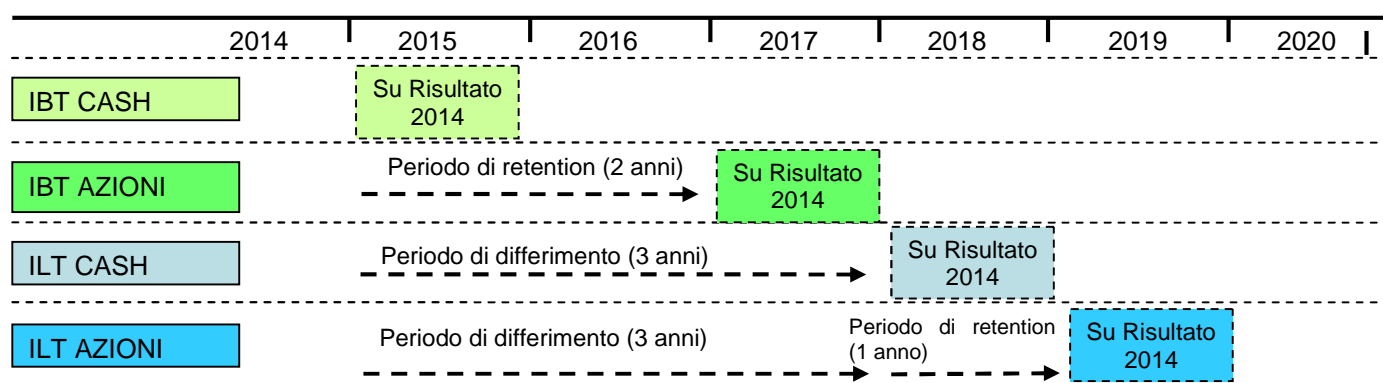
Politiche di remunerazione 2014 - relazione tra montepremi e ROC di Gruppo

	ROC che consente il pagamento dei premi maturati	variabilità del montepremi rispetto al ROC (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
Senior Manager (grade ≥ 22)	95%		
Personale più rilevante e Senior Manager, in quanto Responsabili Funzioni di Controllo interno	90%	il montepremi cresce del 3% ogni punto percentuale di ROC	
Middle Manager (grade < 22) e Specialisti	50%		
Rete Commerciale			
Sede Centrale		il montepremi cresce dell'1% ogni punto percentuale di ROC	

Politiche di remunerazione 2014 - struttura del sistema incentivante manageriale per il “personale più rilevante” (non responsabili funzioni di controllo interno)



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



Politiche di remunerazione 2014 - 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:



Famiglia manageriale	% applicata alla mediana di grade per ottenere il premio potenziale medio
Personale più rilevante business e finanza	45%
Personale più rilevante staff	36%
Personale più rilevante strutture di controllo	25%
Senior Manager finanza	45%
Senior Manager business	36%
Senior Manager staff	31%
Senior Manager strutture di controllo	25%



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 2013;
- sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2013 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 2013 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 2013,

- 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 13 aprile 2013);
 - 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;
 - d) ai componenti il comitato controllo e rischi, quale compenso in misura fissa su base annua (determinazione assunta in data 13 aprile 2013) gli importi di:
 - euro 18.000 al presidente del comitato;
 - euro 9.000 a ciascuno degli altri componenti;
 - e) ai componenti il comitato remunerazione, quale compenso in misura fissa su base annua (determinazione assunta in data 13 aprile 2013) gli importi di:
 - euro 4.000 al presidente del comitato;
 - euro 2.000 a ciascuno degli altri componenti;
 - f) ai componenti il comitato nomine, quale compenso in misura fissa su base annua (determinazione assunta in data 13 aprile 2013) gli importi di:

- euro 4.000 al presidente del comitato;
 - euro 2.000 a ciascuno degli altri componenti;
- il consiglio di amministrazione, nella seduta del 26 agosto 2013, ha deliberato – su proposta del comitato per la remunerazione e d'intesa con la Capogruppo – di riconoscere
 - g) agli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile (periodo di carica effettiva 13.4.2013 / 28.3.2014):
 - euro 162.000 annui per la carica di presidente del consiglio di amministrazione;
 - euro 32.400 annui per la carica di vice presidente vicario del consiglio di amministrazione;
 - euro 24.300 annui per la carica di vice presidente del consiglio di amministrazione;
- in riduzione del 10% rispetto alla precedente determinazione assunta in data 30 aprile 2013.

Le politiche di remunerazione deliberate dall'assemblea lo scorso 13 aprile 2013 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 precedente;
- 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; pertanto ad essi non è stato 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.

Con specifico riferimento alla posizione dell'amministratore delegato ("consigliere esecutivo"), si segnala come lo stesso abbia siglato con la Capogruppo un contratto di collaborazione della durata di 36 mesi (a decorrere dal 1° febbraio 2013), 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. Da tale contratto consegue la sua remunerazione complessiva; si rinvia pertanto alle informazioni fornite in punto dal Banco Popolare per quanto di competenza ed ai sensi della vigente normativa.

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 2013,

- 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 13 aprile 2013 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.

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 2013;
- 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 prorogata al 30.4.2014. 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") 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 2013.

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 2013					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	1.819,9	89.952.050	6.759.982	93%	7%	53.141	
	ALTRE	101,3	6.468.448	295.925	96%	4%	66.776	
	Totale complessivo	1.921,2	96.420.498	7.055.907	93%	7%	53.860	

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

** personale in forza al 31/12/2013 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 2013

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

Categorie di "personale più rilevante" presenti nella società	Numerosità	Retribuzione fissa 2013	Retribuzione variabile di competenza 2012					Variabile di anni precedenti erogata nel 2013
			Bonus discrezionali (erogati nel 2012)	Sistema incentivante upfront cash (erogato 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	1	366.666,63 (a)	0	0 (b)	0 (b)	0 (b)	0 (b)	0
Direttore generale e responsabili delle principali linee di business	1	347.083,37 (a)	0	0 (b)	0 (b)	0 (b)	0 (b)	0

Categorie di "personale più rilevante" presenti nella società	Pagamenti 2013 per trattamenti di inizio rapporto	Pagamenti 2013 per trattamenti di fine rapporto	Retribuzione variabile di competenza 2013				
			Bonus discrezionali (erogati nel 2013)	Sistema incentivante upfront cash (da erogare nel 2014)	Sistema incentivante upfront azioni (disponibile nel 2016)	Sistema Incentivante differito cash (da erogare nel 2017)	Sistema incentivante differito azioni (disponibile nel 2018)
Amministratori con incarichi esecutivi	0	0	0	0 (c)	0 (c)	0 (c)	0 (c)
Direttore generale e responsabili delle principali linee di business	0	0	0	0 (c)	0 (c)	0 (c)	0 (c)

(a) a decurtazione della remunerazione percepita nel 2013 dal Banco Popolare, ha versato volontariamente il 4% della retribuzione fissa quale suo contributo a beneficio del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione nel settore del credito (F.O.C.)

(b) il "cancello" del sistema incentivante 2012 non si è aperto; nel corso del 2012, per altro, ha preventivamente rinunciato al suddetto sistema incentivante

(c) ha rinunciato al sistema incentivante 2013

I.2 Seconda parte

Vengono di seguito riportati analiticamente i compensi (espressi in euro) corrisposti nell'esercizio 2013 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 2013 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 siglato con la Capogruppo un contratto di collaborazione della durata di 36 mesi, 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, ai direttori generali e agli altri 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	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	168.000,00	36.000,00
	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	32.400,00 6.300,00	
	Componente del comitato esecutivo	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014		
Mario Ratti	Vice presidente vicario del consiglio di amministrazione	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	33.600,00	20.000,00
	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	32.400,00 6.300,00	
	Componente del comitato esecutivo	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014		
Carlo Fratta Pasini	Vice presidente del consiglio di amministrazione	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	25.200,00	36.000,00
	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	32.400,00 6.300,00	
	Componente del comitato esecutivo	14.4.2013-31.12.2013	28.3.2014		
Bruno Pezzoni*	Amministratore Delegato	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	-	-
	Consigliere di amministrazione	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	-	
	Componente del comitato esecutivo	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014		
Giuseppe Ambrosi	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	32.400,00 4.500,00	2.000,00
	Componente del comitato remunerazione	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014		
	Componente del comitato nomine	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014		
Vittorio Armani	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	32.400,00 6.300,00	
Massimo Cincera (dimessosi dalla carica in data 25.11.2013)	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2013-24.11.2013	24.11.2013	29.115,62 4.950,00	7.278,90
	Componente del comitato indipendenti	1.1.2013-24.11.2013	24.11.2013		
Giovanni Dotti	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	30.000,00 4.950,00	6.000,00
	Componente del comitato indipendenti	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014		
	Componente del comitato remunerazione	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014		
	Componente del comitato nomine	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014		
Maurizio Faroni**	Consigliere di amministrazione	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	-	
Enrico Fusi	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	32.400,00 5.850,00	16.200,00
	Presidente del comitato controllo e rischi	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014		
Giacomo Gnutti	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	32.400,00 6.300,00	36.000,00
	Componente del comitato esecutivo	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014		
Romolo Lombardini (dimessosi dalla carica in data 18.2.2013)	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2013-17.2.2013	17.2.2013	4.734,25 -	

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					
		♦		242.700,00		
		♦		92.300,00		
		♦		99.900,00		
		♦		-		
		♦		40.900,00		
		♦		38.700,00		
		♦		41.344,52		
		♦		42.950,00		
		♦		-		
		♦		54.450,00		
		♦		74.700,00		
				4.734,25		

Nominativo	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi [#]	Compensi per la partecipazione a comitati
Paolo Longhi	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	16.200,00 6.300,00	1.320,41 1.800,00 1.800,00
	Componente del comitato controllo e rischi	1.1.2013-29.4.2013	29.4.2013		
	Componente del comitato remunerazione	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014		
	Componente del comitato nomine	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014		
Daniele Montemerlo (nominata dall'assemblea in data 13.4.2013)	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	13.4.2013-31.12.2013	28.3.2014	23.345,75 4.950,00	5.459,18
	Componente del comitato controllo e rischi	30.4.2013-31.12.2013	28.3.2014		
Alberto Motta	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	32.400,00 5.400,00	
Claudia Rossi	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	32.400,00 5.400,00	16.200,00
	Presidente del comitato indipendenti	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014		
	Componente dell'organismo di vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001 ^x	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014		
Monica Santini	Consigliere di amministrazione - compenso fisso ^o - medaglia di presenza	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	32.400,00 5.400,00	199,73 8.100,00
	Componente del comitato indipendenti	23.12.2013-31.12.2013	28.3.2014		
	Componente del comitato controllo e rischi	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014		
Giovanni Tantini	Presidente del collegio sindacale	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	45.900,00	
Fabio Bombardieri	Sindaco effettivo	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	30.600,00	
Paolo Moro	Sindaco effettivo	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	30.600,00	
Renato Salerno	Sindaco effettivo	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	30.600,00	
Antonio Zini	Sindaco effettivo	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014	30.600,00	
Enrico Locatelli	Sindaco supplente	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014		
Giuliano Longhi	Sindaco supplente	1.1.2013-31.12.2013	28.3.2014		
(I) COMPENSI IN CREBERG (SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO)				901.295,62	198.358,22
(II) COMPENSI DA CONTROLLATE E COLLEGATE				-	-
(III) TOTALE				901.295,62	198.358,22

Compensi corrisposti ai dirigenti con responsabilità strategiche

1	1.1.2013-31.12.2013		
(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					
		♦		27.420,41		
		♦		33.754,93		
		♦		37.800,00		
		♦		59.000,00		
			5.000,00			
		♦		46.099,73		
		♦		45.900,00		
		♦		30.600,00		
		♦		30.600,00		
		♦		30.600,00		
		♦		30.600,00		
			5.000,00	1.105.053,84		
			-	-		
			5.000,00	1.105.053,84		

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

- # *Gli emolumenti per la carica – indicati per competenza d’esercizio 2013, 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 gli incarichi ricoperti nel comitato indipendenti, comitato controllo e rischi, comitato remunerazione, comitato nomine 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 2013, deliberato dall’assemblea del 13 aprile 2013, al netto della quota alla quale l’esponente ha rinunciato “ab origine” – su base volontaria, tramite apposita formalizzazione – in conformità alle politiche di remunerazione vigenti.*
- * *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).*
- ◆ *Per completezza d’informazione, si segnala che la Capogruppo ha sottoscritto una polizza assicurativa – finalizzata alla copertura della responsabilità civile degli esponenti aziendali di Banco Popolare Soc. Coop. e delle principali società controllate, per il periodo 1.7.2013 / 30.6.2014 – sostenendo altresì il costo del premio (per complessivi euro 1.490.000) anche per le principali società controllate assicurate (che concorrono alla determinazione del relativo rischio), ripartendolo poi sulle singole società; con riferimento al predetto periodo, per Credito Bergamasco l’importo si attesta sulla cifra di euro 161.493.*
- * *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 siglato con la Capogruppo un contratto di collaborazione della durata di 36 mesi (a decorrere dall’1.2.2013), 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. Da tale contratto consegue la sua remunerazione complessiva; si rinvia pertanto alle informazioni fornite in punto dal Banco Popolare per quanto di competenza ed ai sensi della vigente normativa. In conformità alle politiche di remunerazione deliberate dall’assemblea in data 13.4.2013, all’esponente, “amministratore esecutivo” legato alla Capogruppo da rapporto di collaborazione, non spetta – sino alla cessazione del suddetto rapporto – il compenso deliberato dall’assemblea quale componente del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo. La retribuzione, come da contratto di collaborazione con il Banco Popolare, per euro 373.279,03 (di cui euro 366.666,63 come compenso fisso ed euro 6.612,40 come benefici non monetari) è stata corrisposta all’esponente dalla Capogruppo stessa. A decurtazione della remunerazione percepita nel 2013 dal Banco Popolare, questi ha versato volontariamente il 4% della retribuzione fissa quale suo contributo a beneficio del Fondo Nazionale per il Sostegno dell’Occupazione nel settore del credito (F.O.C.). Si precisa altresì che l’esponente ha rinunciato al sistema incentivante di competenza 2013.*
- ** *L’esponente intrattiene con la Capogruppo Banco Popolare un rapporto di lavoro subordinato, dal quale consegue la sua remunerazione complessiva; si rinvia alle informazioni fornite in punto dal Banco Popolare per quanto di competenza ed ai sensi della vigente normativa. Il compenso per la carica in Credito Bergamasco pari ad euro 36.450 (di cui euro 32.400 come compenso fisso ed euro 4.050 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 dei direttori generali

Nominativo	Carica ricoperta	Società partecipata	Azioni possedute alla fine del 2012		
			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
Ratti Mario	Vice presidente vicario del consiglio di amministrazione	Credito Bergamasco	14	piena proprietà	diretto
Fratta Pasini Carlo	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	-		
Cincera Massimo (sino al 24.11.2013)	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	1.628 721.167	piena proprietà piena proprietà	diretto indiretto
Lombardini Romolo (sino al 17.2.2013)	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	5.000	piena proprietà	diretto
Longhi Paolo	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	250 10.000	piena proprietà piena proprietà	diretto indiretto
Montemerlo Daniela (dal 13.4.2013)	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	-		
Motta Alberto	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	1.000	piena proprietà	diretto
Rossi Claudia	Consigliere di amministrazione	Credito Bergamasco	-		
Santini Monica	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	800	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 2013			Azioni vendute nel 2013			Azioni possedute alla fine del 2013		
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
-			-			14	piena proprietà	diretto
-			-			200	piena proprietà	diretto
1.000	piena proprietà	diretto	-			1.000	piena proprietà	diretto
-			-			-		
415	piena proprietà	diretto	-			415	piena proprietà	diretto
-			-			1	piena proprietà	diretto
-			-			-		
-			-			-		
-			-			-		
-			-			1.628	piena proprietà	diretto
-			-			721.167	piena proprietà	indiretto
-			5.000	piena proprietà	diretto	-		
-			-			250	piena proprietà	diretto
-			-			10.000	piena proprietà	indiretto
1.000	piena proprietà	diretto	-			1.000	piena proprietà	diretto
-			-			1.000	piena proprietà	diretto
-			-			-		
-			-			-		
-			-			-		
-			-			-		
-			-			2	piena proprietà	diretto
-			-			-		
-			-			-		
-			-			-		
500	piena proprietà	diretto	-			1.300	piena proprietà	diretto
50	piena proprietà	indiretto	-			50	piena proprietà	indiretto

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Azioni possedute alla fine del 2012		
		numero	possesso	
			tipo (a)	modalità (b)
1	Credito Bergamasco	1.001	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 2013			Azioni vendute nel 2013			Azioni possedute alla fine del 2013		
numero	possesso		numero	possesso		numero	possesso	
	tipo (a)	modalità (b)		tipo (a)	modalità (b)		tipo (a)	modalità (b)
2.000	piena proprietà	diretto	1.000	piena proprietà	diretto	2.001	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)