

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SULL'ARGOMENTO
"POLITICHE DI REMUNERAZIONE – INFORMATIVE E AGGIORNAMENTO"**

Assemblea Ordinaria dei Soci

Ferrara Fiere e Congressi S.r.l., via della Fiera 11, Ferrara

**27 aprile 2012, ore 15,00 – prima convocazione
28 aprile 2012, ore 07,30 – seconda convocazione**

I - PREMESSA

Il presente documento, che riassume le linee generali alle quali si è improntata la politica di retribuzione del Gruppo nel corso del 2011, tiene in considerazione il quadro di riferimento normativo e contrattuale che disciplina il settore del credito e fa riferimento agli obblighi di informativa al pubblico, come stabilito dalle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate il 30 marzo 2011 da Banca d'Italia.

In coerenza con le citate disposizioni, il presente documento riveste la valenza di relazione informativa sulle politiche vigenti e consuntiva, per quanto concerne l'attuazione delle Politiche nel corso dell'esercizio 2011. Finalità e principi delle politiche di remunerazione.

II - INFORMATIVA SULLE POLITICHE VIGENTI

La remunerazione rappresenta uno dei più importanti fattori per attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa nel medio e lungo termine.

Risulta pertanto essenziale valutarne compiutamente entità, struttura e modalità di erogazione ai diversi livelli della struttura aziendale, atteso che la qualità, la motivazione e l'impegno del personale costituiscono uno dei fattori competitivi determinanti per le prospettive di successo dell'azienda nel mercato.

I fondamentali delle politiche retributive dell'azienda tengono in considerazione il quadro di riferimento normativo e contrattuale che disciplina il settore del credito.

Le ridotte dimensioni e le caratteristiche del Gruppo ci hanno indotto ad adottare una politica retributiva improntata alla chiarezza e all'essenzialità. In questo contesto, la componente variabile ha sempre svolto un ruolo complementare, moderata quanto ad entità ed assolutamente controllata in termini di rischio.

Il riassetto organizzativo in via di attuazione avrà ricadute anche sul Regolamento sulle Politiche Retributive, provvederemo all'aggiornamento non appena la struttura sarà consolidata.

PROCESSO DECISIONALE

Gli organi/funzioni aziendali interessate nella definizione delle politiche di remunerazione sono:

- Consiglio di Amministrazione, al fine di definire la scelta dei fattori ed i relativi target di riferimento per l'anno di rilevazione di cui all'art.5 del regolamento delle politiche retributive, detti indicatori tendono a rappresentare la solidità complessiva della banca in ottica di medio-lungo termine riferendosi a capitalizzazione, rischio, redditività ed efficienza operativa.

Per l'anno **2011** i fattori individuati ed i relativi target sono stati:

- a) Livello Patrimoniale: Core Tier 1 e Total Capital Ratio a livello di Gruppo superiori ai livelli minimi previsti dalla normativa;
- b) Indicatore di Liquidità: rispetto dei limiti quantitativi definiti nella policy di liquidità del Gruppo;
- c) Performance Economica: Utile lordo ante imposte positivo;
- d) Cost/Income: Ratio non inferiore al 70% dell'obiettivo annuale.

Per l'anno **2012** i fattori individuati ed i relativi target sono:

- a) Livello Patrimoniale: Core Tier 1 consolidato maggiore dell'8% e Total Capital Ratio consolidato superiore al livello minimo previsto dalla normativa di vigilanza;
- b) Indicatore di Liquidità: rispetto dei limiti quantitativi definiti nella "Policy di gestione del Rischio di Liquidità";
- c) Performance Economica: utile lordo consolidato ante imposte positivo;
- d) Indicatore di Efficienza: Cost/Income ratio non superiore del 25% all'obiettivo annuale consolidato.

La scelta operata prevede che l'accesso alla parte variabile della remunerazione diventi operativa soltanto al contemporaneo verificarsi di tutte le condizioni ivi descritte, operando così una sostanziale correlazione tra gli stessi e le forme di incentivazione conseguenti, senza quindi consentire un accesso graduato (per loro natura gli indicatori scelti devono essere tutti verificati). La scelta operata prevede quindi che, in caso di soddisfacimento delle condizioni previste, si possa dar luogo ad un'erogazione variabile che, per il "personale più rilevante", è commisurata a determinate soglie della retribuzione annua lorda, la cui esatta quantificazione è rimessa alle valutazioni del Consiglio di Amministrazione, sulla base di una relazione valutativa predisposta rispettivamente dal Direttore Generale, per la valutazione del/dei Vice Direttore/i Generale/i, per gli altri Dirigenti e per l'altro personale più rilevante, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione (o altro Amministratore a tal fine incaricato dal Consiglio stesso) per la valutazione del Direttore Generale.

Questa impostazione, che riduce sensibilmente la capacità dei singoli di influenzare il risultato complessivo, è stata scelta nel convincimento di una riduzione proporzionale anche del rischio di comportamenti anomali.

Per ciò che attiene agli obiettivi di più lungo periodo, è stata mantenuta la stessa impostazione, con la necessità di verificare il soddisfacimento dei requisiti di accesso per un periodo triennale;

- Gestione Rischi, al fine di verificare la sussistenza dei presupposti regolamentari che danno luogo alla applicazione delle politiche di remunerazione con riferimento al “risk appetite” del Gruppo ed ai requisiti di adeguatezza patrimoniale;
- Pianificazione Strategica, al fine di accertare che la componente variabile delle politiche di remunerazione non contrastino con gli obiettivi del piano strategico ed i livelli di redditività e di adeguatezza patrimoniale della Capogruppo e del Gruppo bancario;
- Compliance, al fine di verificare nel continuo la conformità dei criteri informativi delle politiche di remunerazione alle norme, ai regolamenti, ai codici etici ed agli standard di condotta applicabili alla Capogruppo ed al Gruppo;
- Risorse Umane, che, nell’ambito delle proprie attività, formula, alla Direzione Generale, per la successiva decisione del Consiglio di Amministrazione, ipotesi di proposte delle politiche di remunerazione di Gruppo.

INFORMAZIONI SULLE RETRIBUZIONI

Consiglio di Amministrazione

Ai membri del Consiglio di Amministrazione spetta un compenso annuo, stabilito all'atto della nomina o dall'Assemblea, sentito il Collegio Sindacale, per l'intero periodo di durata della carica.

Spetta invece alla competenza esclusiva del Consiglio, entro i limiti del compenso annuo stabilito dall'Assemblea, determinare i compensi per il Presidente ed il Vice Presidente.

Più specificatamente, la politica di remunerazione del Gruppo prevede che il Consiglio di Amministrazione, nella ripartizione del compenso complessivo fra i suoi componenti debba:

1. riconoscere un uguale compenso fisso annuo, correlato alla carica di Consigliere;
2. entro limiti del compenso annuo stabilito dall'Assemblea, attribuire un compenso, anch'esso stabilito in misura fissa su base annua, per le cariche di Presidente e di Vice Presidente.

I componenti del Consiglio di Amministrazioni, per le funzioni svolte in questo ambito, non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

Collegio Sindacale

Con riguardo al compenso spettante ai membri del Collegio Sindacale, trovano applicazione le norme di legge e lo Statuto.

L'Assemblea dei soci è l'organo competente a deliberare in ordine al compenso spettante ai membri del Collegio Sindacale, all'atto della nomina, ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 21 dello Statuto. Detto compenso viene determinato in misura fissa, per tutta la durata dell'incarico, al quale si aggiungono:

- (i) il rimborso delle spese incontrate per l'esercizio delle loro funzioni;

- (ii) una medaglia di presenza per le riunioni del Consiglio di Amministrazione e, se costituito, del Comitato Esecutivo;
- (iii) una copertura assicurativa "infortuni" e "responsabilità civile", approvata dall'Assemblea.

I sindaci non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

Personale più rilevante

Il personale più rilevante è stato individuato tramite criteri basati in primo luogo su una puntuale ricognizione delle funzioni aziendali per valutarne il rilievo in termini di assunzione di rischi per il Gruppo.

Successivamente è stata effettuata una auto-valutazione finalizzata ad identificare i soggetti interessati, prendendo in esame la seguente documentazione:

- Statuti
- Organigrammi
- Funzionigrammi
- Regolamento processo del credito
- Regolamento Finanza

L'analisi è stata svolta avendo in particolare riguardo a:

- le responsabilità ed il livello delle deleghe personali o dei Comitati decisionali nei quali si abbia diritto di voto;
- la struttura di governance del Gruppo, sulla base delle modalità e regolamenti in base ai quali viene esercitata. Si è quindi avuto, in particolare, riguardo alle funzioni che presidiano le attività connesse alla gestione del credito, della finanza e commerciali;
- la funzione svolta, in riferimento al personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno.

Per tutti coloro che non sono stati ricompresi nelle considerazioni di cui sopra si è fatto riferimento all'ammontare della remunerazione percepita.

I criteri adottati sono oggetto di periodica revisione da parte delle funzioni coinvolte per adeguarli al quadro normativo di riferimento e alla struttura aziendale.

Attese le dimensioni, il volume d'affari e la natura delle attività di Commercio e Finanza S.p.A., è stato identificato il personale più rilevante con la collaborazione della Direzione Generale della stessa.

Per l'anno in corso il personale più rilevante è individuato nelle seguenti figure:

Componenti il Comitato Esecutivo - il compenso annuo aggiuntivo stabilito dall'assemblea sarà suddiviso per il 60% nella componente fissa ed il 40% in quella

variabile, l'accesso alla parte variabile della remunerazione diventerà operativa soltanto al contemporaneo verificarsi di tutte le condizioni previste nell'art. 5 del Regolamento.

Direttore/i Generale/i, Vice Direttore/i Generali, Dirigenti esclusi coloro i quali esercitano una delle funzioni di controllo interno, e altro personale più rilevante – la componente variabile è suddivisa in un incentivo annuale ed uno di lungo periodo, si attiveranno solamente al contemporaneo verificarsi di tutte le condizioni previste nell'art. 5 del Regolamento rispettivamente nell'anno di riferimento e per ogni anno del triennio di riferimento.

Le erogazioni massime previste sono:

Incentivo Annuale

30% della RAL in favore del/i Direttore/i Generale/i e del/dei Vice Direttore/i Generale/i

20% della RAL, in favore dei Dirigenti e dell'altro personale più rilevante

Incentivo di lungo periodo

10% della RAL, in favore del Direttore Generale e del/dei Vice Direttore/i Generale/i

7,5% della RAL, in favore degli altri Dirigenti e dell'altro personale più rilevante.

Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno - visto il particolare ruolo svolto da tali professionalità la componente variabile farà esclusivo riferimento all'attività effettivamente svolta e dai risultati soggettivi raggiunti, anche in questo caso è suddivisa in un incentivo annuale con un massimale pari al 20% della RAL ed uno di lungo periodo pari al 7,5% della RAL.

Altro Personale

La valorizzazione del capitale umano, rappresenta uno degli elementi distintivi e qualificanti del Gruppo, tale attenzione si traduce in adeguate iniziative di formazione e qualificazione professionale volte a prevedere idonei percorsi di crescita e di evoluzione professionale.

Pertanto, si sono individuate due diverse tipologie di sistema incentivante.

Uno rivolto al personale di rete, a tal fine, il Consiglio di Amministrazione approva annualmente un regolamento relativo al "sistema premiante" nel quale vengono indicati, in maniera oggettiva, i criteri di accesso al premio ed i criteri di calcolo dello stesso.

Il secondo, per il Personale non coinvolto nel suddetto "sistema premiante", sulla base di parametri valutativi legati ad obiettivi di carattere prevalentemente qualitativo, di prestazioni personali, di fattiva collaborazione ai progetti, di competenze distintive, di integrazione nel team, di personale apporto al risultato complessivo, in stretta connessione col sistema di valutazione delle prestazioni individuali.

Personale più rilevante delle altre Aziende del Gruppo

Considerate le ridotte dimensioni delle altre aziende del gruppo bancario e le limitate autonomie, tranne che per Commercio e Finanza che per dimensione, volume

d'affari, natura dell'attività si distingue dalle altre società del Gruppo e che verrà trattata al punto f), si ritiene opportuno circoscrivere l'identificazione del personale più rilevante alle figure dei:

- Direttori Generali, Vice Direttori Generali, Dirigenti
- Altro personale più rilevante come definito per la Capogruppo al punto d)

Per quanto concerne le funzioni di controllo interno, in alcune realtà vengono gestite o direttamente dalla Capogruppo servendosi di referenti dislocati nelle singole aziende, in altre direttamente dai Direttori Generali, Vice Direttori Generali, Dirigenti. Le aziende in cui sono presenti questi organismi e funzioni dovranno seguire le stesse regole della Capogruppo.

Personale più rilevante di Commercio e Finanza S.p.A.

Come previsto dalla normativa vigente il personale più rilevante risulta essere il seguente:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione
- Direttore Generale, Vice Direttore Generale

Personale con funzioni di controllo:

- Responsabile della Funzione Auditing, Preposto alla redazione dei documenti contabili.

Altro personale rilevante:

- Responsabili di tutte le funzioni operative.

Principio di proporzionalità

Il Gruppo si colloca nella categoria degli intermediari che possono applicare il criterio di proporzionalità per recepire o neutralizzare alcune norme contenute nelle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate dalla Banca d'Italia in data 30 marzo 2011.

Considerando che:

- a) il Gruppo svolge quasi totalmente un'attività bancaria di tipo tradizionale.
- b) la Banca e le Società del gruppo non sono quotate
- c) data l'ampiezza della categoria nella quale si può applicare il principio di proporzionalità, ci collochiamo a ridosso del limite inferiore,

abbiamo ritenuto non sussista l'obbligo di dover applicare le norme di cui ai par. 5.2.3, 5.2.4 e 5.3 delle Disposizioni che prevedono:

- l'utilizzo di strumenti finanziari
- l'applicazione agli stessi di una politica di mantenimento
- il differimento del pagamento di una quota sostanziale della parte variabile

- l'applicazione delle disposizioni di cui ai punti precedenti anche ai benefici pensionistici discrezionali.

Informazioni di sintesi sull'attuazione delle Politiche con riferimento all'esercizio 2011

Con le tabelle sottostanti diamo un'informativa circa l'attuazione delle politiche nell'esercizio 2011, nella prima sono riportate informazioni quantitative aggregate per aree di attività, nella seconda sono contenute informazioni quantitative aggregate ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante".

Nel corso dell'anno di riferimento non è stato erogato nessun importo a titolo incentivante o premio aziendale (art. 43 CCNL Quadri Direttivi e Aree Professionali e art. 12 CCNL Dirigenti) in quanto non si sono verificati i presupposti per l'attivazione.

Per quanto riguarda il "personale rilevante", sono state erogate somme per € 31.659 lordi in Banca Modenese ed € 248.908 lordi in Cassa di Risparmio di Ferrara a seguito di conciliazione di alcune cause di lavoro che si sono concluse anticipatamente tramite la stipula di risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro; sono stati inoltre erogati € 3.323 a titolo di patto di stabilità per un dipendente di Banca Farnese. In Commercio e Finanza sono stati erogate somme pari a € 41.490 a titolo di premio aziendale e premio incentivante come previsto dal Contratto Integrativo Aziendale.

Remunerazione anno 2011

Aree attività											
CDA	(al netto oneri indiretti)	631.750,00	4.800,00	277.278,66	105.101,36	110.156,15	176.493,00	72.434,00	111.750,00	3.901,81	1.493.664,98
COLLEGIO SINDACALE	(valore comprensivo di oneri/iva)	290.431,32	45.638,36	122.919,34	86.727,99	107.032,88	86.852,00	41.922,56	16.287,45	16.787,59	814.599,49
Distribuzione	Sportelli	27.076.040,23		2.672.875,24	2.235.330,75	811.303,83		205.949,00			33.001.499,05
	Rete Multimediale	603.714,33									603.714,33
Businnes Units	Finanza	1.923.443,53				49.388,65					1.972.832,18
	Crediti	4.076.823,93		439.505,25	341.377,21	160.107,60	383.397,00	71.145,00			5.472.355,99
	Commerciale e presidio	3.093.010,52		152.482,93	120.157,38	162.044,84			216.551,49		3.744.247,16
Staff	Risorse Umane e Organizzazione	864.858,43					164.943,00				1.029.801,43
	Pian.Strat., Pol. Creditizie, Rel. Estern	462.217,79									462.217,79
	Affari Legali e Generali	1.739.084,31		506.806,79	346.080,36	165.019,80	1.137.262,00				3.894.253,26
	Compliance	618.290,24									618.290,24
	Internal Audit	702.553,96		211.305,25		73.271,74	45.188,00	39.473,00			1.071.791,95
	Risk Management	297.560,46					77.699,00				375.259,46
Servizi Operativi	Amministrazione e controllo	1.702.366,40	1.129.364,49				1.031.814,00	106.449,00	36.234,09	23.342,02	4.029.570,00
	Sistemi Informativi	383.748,56	1.005.318,97				234.635,00				1.623.702,53
	Logistica	234.449,28	988.625,82								1.223.075,10
Altro/ Collaboratori		687.455,99			8.400,00	70.383,37					766.239,36
	Totale	45.387.799,28	3.173.747,64	4.383.173,46	3.243.175,05	1.708.708,86	3.338.283,00	537.372,56	380.823,03	44.031,42	62.197.114,30

N.B. Il personale in distacco è conteggiato presso la società con la quale ha in essere il contratto di lavoro

INFORMAZIONI AGGREGATE QUANTITATIVE SULLE VARIE CATEGORIE DI PERSONALE PIU' RILEVANTE
CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA S.p.A.

		FISSO		VARIABILE	
		IMPORTO	BENEFICIARI	IMPORTO	BENEFICIARI
COMITATO ESECUTIVO	Erogazioni in denaro (a)	24.750	5		
	Compensi in natura e fringe benefit (b)				
DIRETTORE GENERALE, VICE DIRETTORE GENERALE, DIRIGENTI	Erogazioni in denaro (a)	2.195.782	19	216.233	1
	Compensi in natura e fringe benefit (b)	55.099	18	0	0
RESPONSABILI E PERSONALE DI LIVELLO PIU' ELEVATO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO	Erogazioni in denaro (a)	832.221	8	32.675	1
	Compensi in natura e fringe benefit (b)	13.877	8	0	0
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	Erogazioni in denaro (a)	280.323	5	0	0
	Compensi in natura e fringe benefit (b)	3.790	5	0	0

CONSORZIO CARIFE S.E.I. S.C.R.L.

		FISSO		VARIABILE	
		IMPORTO	BENEFICIARI	IMPORTO	BENEFICIARI
DIRETTORE GENERALE, VICE DIRETTORE GENERALE, DIRIGENTI	Erogazioni in denaro (a)	77.115	1		
	Compensi in natura e fringe benefit (b)	2.468	1		
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	Erogazioni in denaro (a)	115.838	2		
	Compensi in natura e fringe benefit (b)	1.614	2		

BANCA POPOLARE DI ROMA S.p.A.

		FISSO		VARIABILE	
		IMPORTO	BENEFICIARI	IMPORTO	BENEFICIARI
DIRETTORE GENERALE, VICE DIRETTORE GENERALE, DIRIGENTI	Erogazioni in denaro (a)	383.599	3		
	Compensi in natura e fringe benefit (b)	6.354	3		
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	Erogazioni in denaro (a)	78.840	1		
	Compensi in natura e fringe benefit (b)	954	1		

BANCA MODENESE S.p.A.

		FISSO		VARIABILE	
		IMPORTO	BENEFICIARI	IMPORTO	BENEFICIARI
DIRETTORE GENERALE, VICE DIRETTORE GENERALE, DIRIGENTI	Erogazioni in denaro (a)	252.279	2	31.659	1
	Compensi in natura e fringe benefit (b)	3.935	2		
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	Erogazioni in denaro (a)	81.978	1		
	Compensi in natura e fringe benefit (b)				

BANCA FARNESE S.p.A.

		FISSO		VARIABILE	
		IMPORTO	BENEFICIARI	IMPORTO	BENEFICIARI
DIRETTORE GENERALE, VICE DIRETTORE GENERALE, DIRIGENTI	Erogazioni in denaro (a)				
	Compensi in natura e fringe benefit (b)				
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	Erogazioni in denaro (a)	285.651	4	3.323	1
	Compensi in natura e fringe benefit (b)	4.326	4		

COMMERCIO E FINANZA S.p.A.

		FISSO		VARIABILE	
		IMPORTO	BENEFICIARI	IMPORTO	BENEFICIARI
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Erogazioni in denaro (a)	163.267	6	0	0
	Compensi in natura e fringe benefit (b)	13.226(*)	6	0	0
DIRETTORE GENERALE, VICE DIRETTORE GENERALE, DIRIGENTI	Erogazioni in denaro (a)	412.581	2		
	Compensi in natura e fringe benefit (b)	6.590	2		
RESPONSABILI E PERSONALE DI LIVELLO PIU' ELEVATO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO	Erogazioni in denaro (a)	128.945	2	7.090	2
	Compensi in natura e fringe benefit (b)	2.905	2	0	0
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	Erogazioni in denaro (a)	888.526	14	34.400	14
	Compensi in natura e fringe benefit (b)	19.142	14	0	0

(*) Importo annuo relativo a Polizze RC - infortuni - furto

BANCA DI CREDITO E RISPARMIO DI ROMAGNA S.p.A.

		FISSO		VARIABILE	
		IMPORTO	BENEFICIARI	IMPORTO	BENEFICIARI
DIRETTORE GENERALE, VICE DIRETTORE GENERALE, DIRIGENTI	Erogazioni in denaro (a)	158.585	1		
	Compensi in natura e fringe benefit (b)	2.468	1		
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	Erogazioni in denaro (a)				
	Compensi in natura e fringe benefit (b)				

CARIFE SIM S.p.A.

		FISSO		VARIABILE	
		IMPORTO	BENEFICIARI	IMPORTO	BENEFICIARI
DIRETTORE GENERALE, VICE DIRETTORE GENERALE, DIRIGENTI	Erogazioni in denaro (a)	215.910	1		
	Compensi in natura e fringe benefit (b)	641	1		
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	Erogazioni in denaro (a)				
	Compensi in natura e fringe benefit (b)				

N.B. Il personale in distacco è conteggiato presso la società con la quale ha in essere il contratto di lavoro

(a) il dato corrisponde alle retribuzioni effettivamente erogate nel 2011 (dato non per competenza ed al netto degli oneri indiretti)

(b) il dato comprende il valore dei compensi in natura (es. valore facciale del buono pasto)

il valore del fringe benefit corrisponde al valore convenzionale assoggettato ad imposte e contributi

Ferrara, 27 marzo 2012

Il Consiglio di Amministrazione