

# **Informativa sulle politiche di remunerazione**

## **PREMESSA**

In data 31 marzo 2011 la Banca d'Italia, in attuazione della direttiva sui requisiti di capitale 2010/76/CE (c.d. CRD 3) e sulla scorta delle linee guida dei Regulators internazionali, ha emanato il provvedimento intitolato “Disposizioni in materia di remunerazione e incentivazione delle banche e del gruppo bancario” (di seguito anche le “Disposizioni”). Le Disposizioni disciplinano l’insieme di regole nonché gli obblighi informativi cui le banche e le Capogruppo bancarie devono conformarsi in materia di remunerazione e incentivazione del personale.

Ai sensi di queste Disposizioni il presente documento è redatto ai fini dell’Informativa da rendere all’Assemblea degli Azionisti mirata a far comprendere le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa.

La relazione è composta di due sezioni:

La prima sezione contiene le principali informazioni riguardanti le politiche di remunerazione che si intendono adottare nell’anno 2013, i processi decisionali, le principali caratteristiche, le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra remunerazione e risultati, i principali indicatori di performance presi a riferimento, le ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile.

La seconda sezione contiene le modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione nell’anno 2012 completa di tabelle contenenti informazioni quantitative aggregate per aree di attività su tutto il personale e più dettagliate sul “personale più rilevante”.

## **SEZIONE I**

Sulla base di quanto sopra, il presente documento illustra le scelte che la Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. (la "Banca") e l’intero Gruppo Cassa di Risparmio di Ferrara (il "Gruppo") adottano relativamente alla determinazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, membri del Collegio Sindacale, dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato.

La politica retributiva del Gruppo si è ispirata a criteri di estrema moderazione, strettamente connessi alla tipologia di approccio tradizionale al mercato da parte del Gruppo; nella considerazione infatti che tale approccio non deve prevedere l’assunzione di iniziative imprenditoriali connotate da rischi elevati in connessione ad un altrettanto elevato livello atteso di redditività, la parte variabile della remunerazione è contenuta in percentuali non rilevanti rispetto a quella fissa.

La politica remunerativa della banca dovrà:

- essere coerente con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- tenere nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio;
- tenere conto dei principi generali della correlazione degli emolumenti ai risultati economici, nonché della coerenza con le strategie e la prudente gestione del rischio;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- incentivare gli organi sociali nelle funzioni a ciò deputate.

Il sistema di remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all’interno della Banca, ha l’obiettivo di attrarre e mantenere all’interno della compagine organizzativa del Gruppo quei soggetti che per professionalità e capacità risultano o possono risultare in possesso di professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo.

## **PROCESSO DECISIONALE**

Nel processo di elaborazione, aggiornamento e attuazione delle politiche di remunerazione sono coinvolti i seguenti organi/funzioni aziendali:

### **Assemblea**

Ai sensi dell'articolo 7 dello statuto, spetta alla competenza dell'Assemblea Ordinaria stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, nonché di approvare:

- le politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato;
- i piani basati su strumenti finanziari, quali ad esempio i piani di stock option.

### **Consiglio di Amministrazione**

- Adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. Assicura inoltre che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.
- Definisce i fattori ed i relativi target di riferimento che permettono l'accesso alla componente variabile nel rispetto delle Disposizioni.
- Garantisce la corretta applicazione delle Disposizioni coinvolgendo le funzioni aziendali competenti.

### **Il Collegio Sindacale**

- Vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie.
- Vigila sull'adeguatezza del sistema di gestione e controllo dei rischi.
- Informa senza indugio la Banca d'Italia di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza che possano costituire una irregolarità nella gestione o una violazione delle norme
- Accerta l'efficacia di tutte le strutture e funzioni coinvolte nel sistema dei controlli e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate

### **Il Direttore Generale coadiuvato dal Chief Operating Officer**

- Riceve dalle funzioni aziendali coinvolte nel processo le ipotesi di proposte delle politiche di remunerazione di Gruppo, dopo averle opportunamente analizzate e valutate le trasmette al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione;

### **La Funzione Pianificazione Strategica**

- Propone i fattori ed i relativi target di riferimento per l'accesso alla componente variabile della retribuzione.
- Predispone annualmente, con la collaborazione delle altre funzioni coinvolte, il sistema incentivante per la rete commerciale e gli uffici interni.

### **La Funzione Gestione Rischi**

- Convalida i fattori ed i relativi target di riferimento per l'accesso alla componente variabile.
- Verifica la sussistenza dei presupposti regolamentari che danno luogo all'accesso alla componente variabile della retribuzione.

## **La Funzione Compliance**

- Verifica nel continuo la conformità dei criteri informatori delle politiche di remunerazione alle norme, ai regolamenti, ai codici etici ed agli standard di condotta applicabili alla Capogruppo ed al Gruppo. Nella gestione ordinaria del processo essa dovrà:
- Esercita un ruolo di controllo ex ante nella predisposizione, revisione e stesura della regolamentazione sulle politiche retributive, formulando un parere di conformità.
- Prende conoscenza circa la sussistenza dei presupposti regolamentari che danno luogo all'accesso alla componente variabile della retribuzione e verifica la puntuale ed effettiva applicazione della normativa di autoregolamentazione.

## **La Funzione Risorse Umane**

- Coordina l'attività delle funzioni aziendali coinvolte e formula ipotesi di proposte delle politiche di remunerazione di Gruppo.
- Ricevuta la comunicazione circa la sussistenza dei presupposti regolamentari che danno luogo all'accesso alla componente variabile della retribuzione, attiva il processo di erogazione.

## **La Funzione Internal Auditing**

- Verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione al Regolamento ed alle Disposizioni.

# **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:

- riconoscere un uguale compenso fisso annuo, correlato alla carica di Consigliere;
- 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:

- il rimborso delle spese incontrate per l'esercizio delle loro funzioni;
- una medaglia di presenza per le riunioni del Consiglio di Amministrazione e, se

costituito, del Comitato Esecutivo;

- una copertura assicurativa "infortuni" e "responsabilità civile", approvata dall'Assemblea.

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

### **Comitato esecutivo**

Ai membri del Comitato Esecutivo spetta un compenso annuo, stabilito all'atto della nomina dall'Assemblea, sentito il Collegio Sindacale, per l'intero periodo di durata della carica, sono inoltre destinatari:

- di un gettone di presenza deliberato dall'Assemblea (con la precisazione che, per le riunioni del Consiglio e del Comitato Esecutivo, non può essere corrisposto più di un "gettone" nella stessa giornata);
- di un rimborso relativo alle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- di una copertura assicurativa "infortuni" e "responsabilità civile", approvata dall'Assemblea.

Per i componenti del Comitato Esecutivo la politica di remunerazione adottata dal Gruppo prevede che il compenso annuo stabilito dall'Assemblea venga suddiviso in una componente fissa pari al 60% a cui potrà sommarsi una variabile pari al 40% che sarà erogata solo al contemporaneo raggiungimento degli indicatori individuati per il personale più rilevante.

## Personale più rilevante

Il personale più rilevante è stato individuato attivando e formalizzando un processo di autovalutazione basato su una ricognizione puntuale degli organi collegiali e di tutte le strutture organizzative delle Società del Gruppo analizzando le attività svolte, le deleghe, i livelli di responsabilità e gerarchici, al fine di individuare il personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca.

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

	1	2	3	4	5
	Amministratori con incarichi esecutivi	Direttore Generale e Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente al C.d.A.	Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	Altri soggetti che, individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	Qualsiasi dipendente la cui retribuzione si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie 2 e 4
<b>CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA S.p.A.</b>					
Componenti Comitato Esecutivo	X				
Direttore Generale		X			
Resp. Direzione Pianificazione Strategica di Gruppo		X			
Chief Operating Officer		X			
Resp. Ufficio Legale					X
Resp. Direzione Finanza di Gruppo		X			
Resp. Direzione Internal Auditing di Gruppo			X		
Resp. Direzione Compliance di Gruppo			X		
Resp. Direzione Bilancio di Gruppo			X		
Resp. Direzione Risorse Umane di Gruppo			X		
Resp. Direzione Gestione Rischi di Gruppo			X		
Vice Direttore Generale Vicario Delega Crediti		X			
Resp. Direzione Crediti di Gruppo		X			
Resp. Direzione Controllo e Recupero Crediti di Gruppo		X			
Vice Direttore Generale Coordinamento Business		X			
Resp. Direzione Commerciale Rete di Gruppo		X			
<b>BANCA FARNESE S.p.A.</b>					
Direttore Generale		X			
<b>CARIFE SEI S.c.a.r.l.</b>					
<b>CARIFE SIM S.p.A.</b>					
<b>COMMERCIO E FINANZA S.p.A</b>					
Direttore Generale		X			
Resp. Ufficio Internal Auditing			X		
Resp. Amministrativo			X		

Come previsto dalle Disposizioni è stato escluso dalla tipologia di personale più rilevante di colonna 4 (altri risk takers) il personale la cui remunerazione totale lorda, inclusi i benefici pensionistici discrezionali, non eccede i 200.000 euro l'anno e, congiuntamente, la cui parte variabile non eccede il 20%.

Per il personale più rilevante, l'intera remunerazione deve essere divisa tra una quota fissa ed una variabile; tra queste due componenti vi deve essere una rigorosa distinzione.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile deve essere opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche delle diverse categorie esposte.

La parte fissa deve essere sufficientemente elevata in modo da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti.

La componente variabile deve essere parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese

Il Consiglio di Amministrazione, per l'anno 2013 ha deliberato questi fattori con i relativi target:

- a) Livello Patrimoniale: Core Tier 1 consolidato maggiore o uguale all'8% e rapporto tra patrimonio di vigilanza complessivo e capitale interno almeno pari ad 1 (o 100%);
- b) Performance Economica: risultato consolidato ante imposte positivo;
- c) Indicatore di Efficienza: Cost/Income ratio non superiore del 25% all'obiettivo annuale consolidato così come definito nel budget 2013 approvato dal CDA.

Rispetto al 2012 sono state apportate le seguenti variazioni:

- nel punto a) relativo agli indicatori patrimoniali è stato eliminato il riferimento al Total Capital Ratio e sostituito con il rapporto tra "capitale di vigilanza" e "capitale interno complessivo" ovvero il rapporto noto come "CC/CIC". La motivazione di questa scelta sta nel fatto che il Total Capital Ratio, di norma, segue l'andamento del Core Tier 1. Il rapporto CC/CIC consente invece di avere una misurazione complessiva dei rischi della banca, non solo quelli relativi al I pilastro. Un livello di CC/CIC inferiore a 1 non è ritenuto compatibile con una sana e prudente gestione della Banca.
- Come indice di liquidità è stato individuato il Liquidity Coverage Ratio (LCR) e verrà utilizzato ai fini delle politiche retributive a partire dal prossimo anno quando saranno consolidate le modalità di calcolo dello stesso.

Come per il 2012, in ottica di maggiore prudenza, l'incentivazione sarà erogata solo al contemporaneo raggiungimento di tutti gli indicatori sopra esposti. Non è stato quindi necessario stabilire un grado di correlazione tra il raggiungimento di una parte degli indicatori di misurazione della performance e la forma di incentivazione. Questo approccio riduce sensibilmente la capacità dei singoli di influenzare il risultato complessivo e si traduce in una riduzione proporzionale anche del rischio di comportamenti anomali.

La scelta operata prevede quindi che, per il personale più rilevante, in caso di soddisfacimento delle condizioni previste, si possa dar luogo ad un'erogazione variabile che è commisurata a determinate soglie massime della retribuzione annua lorda, la cui esatta quantificazione è rimessa alle valutazioni del Consiglio di Amministrazione.

Per ciò che attiene agli obiettivi di più lungo periodo i requisiti di accesso alla componente variabile debbono essere soddisfatti per un periodo triennale.

Per i Responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno la componente variabile farà esclusivo riferimento all'attività effettivamente svolta e dai risultati soggettivi raggiunti nell'espletamento delle funzioni e della specifica area di controllo loro assegnata e verrà erogata solo in presenza di utile ante imposta sul bilancio consolidato a livello di Gruppo.

Per tutto il personale dipendente, al fine di motivarne adeguatamente la produttività, nonché di rafforzarne l'impegno, l'approccio retributivo adottato dalla Banca e dal Gruppo prevede un pacchetto bilanciato tra retribuzione fissa e retribuzione variabile.

La componente fissa - cioè quella parte di retribuzione non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - si compone delle seguenti voci:

- retribuzione annua lorda ("RAL") definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza e alle specifiche responsabilità

assegnate;

- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

Ferma restando la predominanza della componente fissa, la previsione di un incentivo legato alla performance – adeguatamente bilanciato e proporzionato rispetto al compenso fisso – ha lo scopo di incoraggiare i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati conseguiti nel breve e lungo periodo.

Con la componente variabile della retribuzione, il Gruppo intende anche perseguire un principio di allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli delle figure che compongono il management della Banca e delle società del Gruppo, nel rispetto del principio di coerenza che deve legare tale parte del compenso alle esigenze di prudente gestione del rischio, tenendo altresì conto delle strategie di lungo periodo del Gruppo, sulla cui base sono stati individuati meccanismi che assicurino il collegamento di una parte del compenso variabile al raggiungimento di risultati oggettivi, effettivi e duraturi.

Alla luce dei criteri sopra esposti, la componente variabile del compenso riconosciuto ai soggetti di cui al presente paragrafo, ad esclusione del Comitato Esecutivo, si compone di due distinti incentivi:

1. un incentivo annuale
2. un incentivo di lungo periodo.

e non potrà superare i seguenti massimali:

#### 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 dell'altro personale più rilevante

20% della RAL, in favore dei Responsabili e del personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno

#### 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 dell'altro personale più rilevante

7,5% della RAL, in favore dei Responsabili e del personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno

### **Altro Personale dipendente**

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.

Per il restante personale dipendente, la componente variabile viene attribuita tramite due diverse tipologie di sistema incentivante:

Una rivolta 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.

La seconda, 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.

Anche per il personale non rilevante, laddove non ricorrono fattispecie di incentivi all'esodo, che congiuntamente rispettino tutte e quattro le condizioni di cui al par. 5.3 delle “Disposizioni” Bankit, eventuali compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro dovranno essere

collegate alla performance realizzata ed ai rischi assunti, rispettando i principi, nonché i limiti previsti dalla normativa di riferimento.

### **Promotori finanziari e agenti in attività finanziaria non legati da rapporti di lavoro subordinato**

Il sistema di remunerazione e incentivazione della rete esterna (ad es. promotori finanziari o agenti in attività finanziaria) del Gruppo coniuga la necessità di riconoscere a tale categoria una retribuzione proporzionata ai ricavi della Banca, in linea con il mercato di riferimento, evitando situazioni di potenziale conflitto d'interesse.

Gli assetti remunerativi sono formati da una componente non ricorrente, configurata fondamentalmente dalle “provvigioni dirette” (legate all’attività di collocamento), e da una componente ricorrente, individuabile nelle “provvigioni di gestione” (legate all’attività di gestione della clientela nel tempo). I relativi importi sono previsti da apposite tabelle allegate al contratto sottoscritto e hanno come base di calcolo una percentuale del ricavo Banca.

### **Collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato**

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all’attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili. Con riferimento ai lavoratori a progetto e a quelli non iscritti in appositi albi, si fa riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

## **SEZIONE II**

L’operazione che nel corso del 2012 ha rivestito carattere di maggior rilevanza per quanto riguarda il personale e conseguentemente le politiche di remunerazione, è stata la fusione per incorporazione nella Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. di Banca di Credito e Risparmio di Romagna S.p.A., Banca Modenese S.p.A., Banca Popolare di Roma S.p.A. e Finproget S.p.A..

In una logica di razionalizzazione della struttura organizzativa e immediati risparmi di costo, il progetto di fusione prevedeva inizialmente una riduzione degli organici di 40 unità, derivante dalla eliminazione delle duplicazioni di strutture centrali e dall’ottimizzazione dei processi di lavoro.

Nell’ambito del confronto contrattualmente previsto con le OO.SS. si sono ricercate possibili soluzioni e/o misure e strumenti atti a ridurre il più possibile le prevedibili conseguenze sul piano sociale delle azioni finalizzate a raggiungere i predetti obiettivi di riduzione degli organici e del costo del lavoro e di riqualificazione/riconversione di personale, che hanno portato alla riduzione delle risorse in esubero a 25 unità nel perimetro dell’intero Gruppo.

L’obiettivo è stato raggiunto stipulando un accordo di fusione che prevedeva 2 modalità di adesione delineate nelle parti A e B del predetto accordo:

- Parte A, ha permesso di rescindere consensualmente il rapporto di lavoro con 20 dipendenti che avevano già maturato il diritto alla pensione riconoscendo un importo corrispondente all’indennità di preavviso in caso di risoluzione ad iniziativa dell’azienda – allegato 6 CCNL 8/12/2007 punto 3) maggiorata del 25% per una spesa totale di € 796.580 a livello di Gruppo;
- Parte B, ha permesso di far accedere al Fondo di Solidarietà DM 158/2000 le altre 5 risorse, per raggiungere i 25 esuberi dichiarati, riconoscendo un contributo una tantum da versare al Fondo di Previdenza Complementare a cui è iscritto il dipendente, pari al contributo a carico dell’Azienda calcolato convenzionalmente dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro alla data di maturazione dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione ed il proseguimento della copertura sanitaria a carico dell’Azienda e delle condizioni bancarie per il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà con le stesse modalità tempo per tempo in vigore per il personale in servizio.

Le previsioni di cui alla parte B, vista la recentissima autorizzazione ricevuta dall'INPS, si concretizzeranno con decorrenza 01/05/2013 per una spesa, già accantonata a bilancio tramite valutazione attuariale delle prestazioni da erogare e della contribuzione figurativa da riconoscere, di € 720.427.

Parallelamente al confronto contrattuale previsto per l'operazione di fusione per incorporazione si è proceduto al rinnovo del Contratto Integrativo che, al fine di armonizzazione i trattamenti normativi ed economici, si è stipulato a livello di Gruppo.

I principali contenuti trattati sono:

- a. Classificazione delle dipendenze e degli uffici: era stata rinviata in un primo momento entro il 31/12/2012 ma allo stato attuale non si è ancora giunti ad un accordo.
- b. Premio aziendale per l'anno 2012: in data 21/12/2012 si è giunti ad un accordo che prevede l'erogazione a condizione che la voce 250 del conto economico "Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte" sia maggiore di 0 e contemporaneamente che il Core Tier 1 sia maggiore del minimo normativo.
- c. Trattamento per missioni e trasferte – indennità di disagio: al trattamento per diaria in caso di missioni e trasferte si è cercato di far prendere una connotazione più aderente possibile a quanto definito nel CCNL. Con decorrenza 1/1/2013 è stata inoltre prevista una indennità di disagio in caso di trasferimento ad iniziativa dell'azienda, da corrispondere ai dipendenti la cui residenza dista più di 30 km dal luogo di lavoro. L'indennità è pari ad € 0.13 per il numero di km percorsi quotidianamente eccedenti i 40;
- d. Previdenza Complementare: è stata prevista anche per gli ex dipendenti di Banca Modenese (unici esclusi). Con decorrenza 1/1/2013 è stata adeguata la % a carico azienda al 3,5% per tutti i dipendenti del Gruppo che a tutt'oggi hanno una percentuale più bassa;
- e. Coperture assicurative: sono state previste le stesse coperture per tutti i dipendenti del Gruppo. Sarà un elemento di maggiore forza contrattuale nei confronti delle Compagnie Assicurative;
- f. Assegno aziendale di produttività: questo assegno riveniente dai vecchi CCNL ACRI era previsto per i dipendenti - sino ai Quadri Direttivi di 2° livello - della sola CARIFE (compreso dipendenti ceduti a CARIFE SEI e nuovi assunti), si è sterilizzata l'erogazione ai soli dipendenti che oggi lo percepiscono, eliminando quindi anche la previsione per i neo assunti.

Con le tabelle sottostanti diamo un'informativa circa l'attuazione delle politiche nell'esercizio 2012, 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 2012, per Commercio e Finanza L.F. in virtù del contratto integrativo vigente, sono stati erogati complessivamente € 38.809 a titolo incentivante a 17 dipendenti e € 72.383 a titolo di premio aziendale a 61 dipendenti, per la Capogruppo Cassa di Risparmio di Ferrar S.p.A. e tutte le altre Aziende del Gruppo non si è provveduto ad alcuna erogazione a titolo incentivante, premio aziendale a nessuna categoria di lavoratori in quanto non si sono verificati i presupposti.

Per quanto riguarda il "personale rilevante", la componente variabile, frutto di pattuizioni individuali o derivante dai Contratti Integrativi Aziendali, è stata erogata con le seguenti modalita:

- In Banca Farnese è stato erogato ad un dipendente un importo complessivo di € 2.492 a titolo di patto di stabilità, frutto di impegni pregressi. Trattasi di limitato importo riconosciuto sino al 30/9/2012.
- In Cassa di Risparmio di Ferrara è stato riconosciuto un premio di ingresso di € 100.000; tale erogazione è consentita dalle Disposizioni in quanto accordato ad assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego. Sono inoltre stati corrisposti € 71.000 per 2 patti di stabilità di limitato importo di cui uno frutto di impegni pregressi. Per uno l'erogazione è avvenuta tutta nel 2012, per l'altro l'ultima erogazione è stata effettuata a gennaio 2013. Per quanto riguarda le risoluzioni anticipate del rapporto di lavoro sono stati riconosciuti € 32.675 quale ultima trincea di somma pattuita nella conciliazione di una causa di lavoro oltre a complessivi € 228.869 a titolo di incentivo all'esodo riconosciuti a seguito di risoluzioni anticipate del rapporto di lavoro

con 4 Dirigenti delle società incorporate. Tali importi sono di valore limitato e comunque non eccedenti 9 mensilità.

- In Commercio e Finanza L.F. è stato erogato un importo complessivo di € 26.029 a titolo di premio aziendale (16 dipendenti) previsto da Contratto integrativo Aziendale; trattasi di erogazione esclusa dalle percentuali massime di erogazione di variabile ed € 22.231 per n. 7 premi incentivanti previsti dal Contratto integrativo Aziendale e comunque nel limiti delle percentuali massime di erogazione variabile previste dal Regolamento delle politiche retributive.

In applicazione del criterio di proporzionalità le erogazioni sono state fatte sotto forma monetaria e non sono stati applicati sistemi di pagamento differito .

**Remunerazione anno 2012\***

Aree attività		CASSA DI RISPARMIO DI FERRARA	CARIFE s.e.i.	Banca Farnese	CFL	CARIF SIM	CARIFE
C.d.A.	(al lordo oneri indiretti)	888.659,20	3.984,56	119.742,32	182.694,00	73.996,78	1.269.076,86
Collegio Sindacale	(valore comprensivo di oneri/iva)	415.635,95	57.952,41	127.494,01	90.633,00	15.586,71	707.302,08
Distribuzione	Sportelli	31.515.775,06		834.033,96			32.349.809,02
	Rete Multimediale	224.642,00					224.642,00
Business Units	Finanza	1.497.887,00		50.006,68			1.547.893,68
	Crediti	5.224.232,30		193.335,72	332.646,00		5.750.214,02
	Commerciale e presidio	5.601.098,86		166.766,33			5.767.865,19
Staff	Risorse Umane e Organizzazione	906.185,66			164.927,00		1.071.112,66
	Pianificazione strategica	240.887,01					240.887,01
	Affari Legali e Generali	2.899.836,47	237.878,60	140.880,75	1.217.459,00		4.496.054,82
	Compliance	597.582,81					597.582,81
	Internal Audit	1.079.975,60		32.498,24	33.909,00		1.146.382,84
Servizi Operativi	Risk Management	343.063,01			108.556,00		451.619,01
	Amministrazione e controllo	1.291.934,47			911.008,00	8.812,08	2.211.754,55
	Sistemi Informativi		2.799.875,46		200.724,00		3.000.599,46
Altro/ Collaboratori	Logistica		1.348.203,10				1.348.203,10
		750.353,64		85.142,22			835.495,86
Promotori fin./agenti in attività fin.		613.818,58			2.705.518,00		3.319.336,58
	<b>Totale</b>	<b>54.091.567,62</b>	<b>4.447.894,13</b>	<b>1.749.900,23</b>	<b>5.948.074,00</b>	<b>98.395,57</b>	<b>66.335.831,55</b>

\* I dati di Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. sono comprensivi degli importi riferiti alle Aziende incorporate nell'esercizio  
(Banca Popolare di Roma S.p.A., Banca Modenese S.p.A., Banca di Credito e Risparmio di Romagna S.p.A., Finproget S.p.A.)

# 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) Compensi in natura e fringe benefit (b)				
DIRETTORE GENERALE, VICE DIRETTORE GENERALE, DIRIGENTI	Erogazioni in denaro (a) Compensi in natura e fringe benefit (b)	3.467.689 77.581	21 21	337.089	5
RESPONSABILI E PERSONALE DI LIVELLO PIU' ELEVATO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO	Erogazioni in denaro (a) Compensi in natura e fringe benefit (b)	894.120 13.150	7 7	95.455	3
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	Erogazioni in denaro (a) Compensi in natura e fringe benefit (b)	134.838 1.592	3 3		

\* I dati di Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. sono comprensivi degli importi riferiti alle Aziende incorporate nell'esercizio  
(Banca Popolare di Roma S.p.A., Banca Modenese S.p.A., Banca di Credito e Risparmio di Romagna S.p.A., Finproget S.p.A.)

## 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) Compensi in natura e fringe benefit (b)	109.952 2.589	1 1		
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	Erogazioni in denaro (a) Compensi in natura e fringe benefit (b)	61.132 987	2 2		

## 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) Compensi in natura e fringe benefit (b)	290.923 4.962	4 4	2.492	1

## COMMERCIO E FINANZA S.p.A.

		FISSO		VARIABILE	
		IMPORTO	BENEFICIARI	IMPORTO	BENEFICIARI
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Erogazioni in denaro (a) Compensi in natura e fringe benefit (b)	174.694 8.000(*)	6 6		
DIRETTORE GENERALE, VICE DIRETTORE GENERALE, DIRIGENTI	Erogazioni in denaro (a) Compensi in natura e fringe benefit (b)	412.581 6.636	2 2		
RESPONSABILI E PERSONALE DI LIVELLO PIU' ELEVATO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO	Erogazioni in denaro (a) Compensi in natura e fringe benefit (b)	118.579 2.502	2 2	6.921	2
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	Erogazioni in denaro (a) Compensi in natura e fringe benefit (b)	900.979 19.253	14 14	41.339	14

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

## CARIFE SIM 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) 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

## **Politiche di remunerazione - Verifica della funzione di Internal Audit**

“La remunerazione annua linda erogata nell’esercizio 2012 al “Personale più rilevante” in Carife Spa vede, nel rapporto tra componente fissa e variabile, prevalere significativamente la prima sulla seconda.

La parte di remunerazione variabile, nella componente di incentivo annuale ed incentivo di lungo periodo, non è stata erogata in Carife Spa in quanto non si sono realizzate le soglie di accesso alla componente variabile stabilite dal Consiglio con delibera del 27/03/2012.

Risultano erogate una retribuzione connessa ad una clausola di “buon ingresso” ed un’altra a titolo di stabilità del contratto di lavoro. Sono stati anche approvati ed erogati importi riferibili ad indennità varie (patti di non concorrenza, incentivi all’esodo, risarcimento danni) inquadrabili nella politica perseguita da Carife Spa nell’ambito del progetto di ristrutturazione del Gruppo ovvero di gestione dei contenziosi in materia di lavoro; essi sono elencati nella relazione all’Assemblea dei Soci e si profilano come deroghe eccezionali o connesse ad operazioni straordinarie previste dalla disciplina generale della Vigilanza pur non essendo tipicamente elencati nel Regolamento.

Sono stati concessi benefits non collettivi a dieci dipendenti la cui incidenza sulla parte fissa è rimasta inferiore al 5% - ad eccezione di un caso (18,14%) - mantenendo fermo il principio di prevalenza del fisso sul variabile.

Commercio e Finanza Spa ha erogato l’incentivo annuale a sette persone inquadrate nel “Personale più rilevante” ed i premi aziendali stabiliti nella contrattazione integrativa ai dipendenti di diverso ruolo. L’incentivo annuale ha avuto una incidenza limitata al 5%.

Gli Agenti in attività finanziaria non legati da rapporto di lavoro subordinato hanno un compenso stabilito contrattualmente e proporzionato al ricavo dell’operazione collocata o del servizio reso.

La remunerazione dei componenti gli Organi collegiali è all’interno dei limiti stabiliti dell’Assemblea dei Soci.”