

Punto 2 all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria

Esame e deliberazioni inerenti le politiche di remunerazione
della Banca

Esame e deliberazioni inerenti le politiche di remunerazione della Banca.

Documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione della Banca

Il Consiglio di Amministrazione della Banca – su proposta del Comitato Remunerazioni e preso atto del parere favorevole del Collegio Sindacale – ha approvato, nella riunione del 29 marzo 2011, il presente documento diretto ad assicurare, sotto il profilo sostanziale e procedurale, secondo criteri di trasparenza ed equità interna, esterna e di Gruppo, la piena conformità del sistema di remunerazione e incentivazione della Banca alle Disposizioni di Vigilanza in materia (“Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche” emanate dalla Banca d’Italia in data 4 marzo 2008, nonché connessa Nota di Chiarimenti del 19 febbraio 2009, e Provvedimento Banca d’Italia n. 321560 del 28 ottobre 2009).

Il documento, inoltre, recepisce i contenuti delle “Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche” emesse in consultazione dalla Banca d’Italia nel dicembre 2010 per dare attuazione alla direttiva 2010/76/CE del 14 dicembre 2010 (cd. CRD III).

Le Linee Guida del presente documento – che verrà sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci convocata per il 29/30 aprile 2011 (rispettivamente in prima e seconda convocazione) – sono state trasmesse alle Banche del Gruppo affinché, nel rispetto delle singole specificità, costituiscano elemento di riferimento per la predisposizione dei rispettivi documenti sulle politiche di remunerazione in conformità alle disposizioni dell’Autorità di Vigilanza.

1. Organi e soggetti coinvolti nel sistema di remunerazione e incentivazione della Banca

Ai processi decisionali, di monitoraggio e vigilanza sul sistema di remunerazione e incentivazione della Banca concorrono (secondo le rispettive competenze, in conformità con le Disposizioni di Vigilanza e con le norme di legge, statutarie e regolamentari vigenti), i seguenti organi e soggetti:

- 1.1. l’Assemblea dei Soci;
- 1.2. il Consiglio di Amministrazione;
- 1.3. il Comitato per la Remunerazione;
- 1.4. il Collegio Sindacale;
- 1.5. il Direttore Generale.

1.1. Competenze dell’Assemblea dei Soci

L’Assemblea dei Soci, in particolare:

- stabilisce i compensi fissi e i gettoni di presenza per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, nonché la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale;
- approva le politiche di remunerazione a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato;
- approva eventuali piani basati su strumenti finanziari;
- attribuisce – deliberando la distribuzione ai Soci di un dividendo a valere sull’utile d’esercizio – l’importo dell’“Utile Lordo” riservato ai dipendenti in servizio ai sensi dell’art. 47 dello Statuto.

1.2. Competenze del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- nomina, al proprio interno, un Comitato Remunerazioni ai sensi dell’art. 36 dello Statuto, definendone la composizione, l’ambito delle competenze e approvandone il relativo regolamento;
- approva, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, i compensi fissi per gli Amministratori investiti di particolari cariche;
- approva, su proposta del Comitato Remunerazioni, i compensi fissi e l’eventuale gettone di presenza per i componenti l’Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- approva, su proposta del Comitato Remunerazioni, gli emolumenti relativi ai componenti la Direzione Generale della Banca;
- approva, ai sensi del Regolamento di Gruppo, gli emolumenti relativi agli organi sociali e ai dirigenti con responsabilità strategiche delle società controllate;
- approva, su proposta del Direttore Generale – previa informazione al Presidente e sentito il Comitato Remunerazioni – gli emolumenti fissi e variabili dei Direttori Centrali;

- approva, su proposta del Direttore Generale – previa informazione al Presidente e sentito il Comitato Remunerazioni – lo stanziamento complessivo e i criteri di applicazione del sistema premiante per i dirigenti responsabili delle funzioni aziendali (ossia i Condirettori Centrali, Vicedirettori Centrali e Direttori Addetti a Direzione Centrale);
- approva, su proposta del Direttore Generale, gli indirizzi della politica del personale della Banca, e le politiche generali delle risorse umane del Gruppo in coerenza con gli obiettivi dei piani pluriennali e dei budget;
- sottopone all'Assemblea dei Soci le politiche di remunerazione a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato;
- approva eventuali progetti di piani basati su strumenti finanziari da sottoporre all'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci;
- stabilisce le forme e le modalità dell'erogazione dell'importo dell'"Utile Lordo" riservato, ai sensi dell'art. 47 dello Statuto, ai dipendenti in servizio;
- determina, sentito il Comitato Remunerazioni, la ripartizione fra i propri componenti dell'importo dell'"Utile Lordo" riservato al Consiglio di Amministrazione ai sensi del vigente art. 47 dello Statuto;
- vigila, con l'ausilio del Comitato Remunerazioni, affinché i sistemi di retribuzione e incentivazione di coloro che rivestono posizioni apicali nell'assetto organizzativo e operativo della Banca tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- più in generale, vigila affinché i sistemi della Banca (e delle Banche appartenenti al Gruppo) afferenti retribuzione/incentivazione/cessazione del rapporto di lavoro siano conformi alle regole e ai principi stabiliti dalle Disposizioni di Vigilanza;
- fissa e aggiorna le regole e i principi contenuti nel presente Documento, assicurandone la conformità alle Disposizioni di Vigilanza di volta in volta emanate dalla Banca d'Italia, oltre che alle disposizioni di legge e di regolamento pro tempore vigenti.

1.3. Competenze del Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni, costituito e funzionante secondo il regolamento prescritto dall'art. 36 dello Statuto, in particolare:

- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte in merito ai compensi fissi degli Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per gli emolumenti relativi ai componenti l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per gli emolumenti relativi ai componenti la Direzione Generale della Banca;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per gli emolumenti degli Amministratori delle società controllate;
- esprime al Consiglio di Amministrazione il proprio parere in merito alla ripartizione fra gli Amministratori dell'importo dell'"Utile Lordo" riservato al Consiglio di Amministrazione ai sensi del vigente art. 47 dello Statuto;
- esprime al Direttore Generale il proprio parere in merito agli emolumenti fissi e variabili dei Direttori Centrali;
- esprime al Direttore Generale il proprio parere in merito allo stanziamento complessivo e ai criteri di applicazione del sistema premiante per i dirigenti responsabili delle funzioni aziendali (ossia Condirettori Centrali, Vicedirettori Centrali e Direttori Addetti a Direzione Centrale);
- formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia di remunerazione;
- monitora l'applicazione delle delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione del management;
- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche nella Banca e nelle società controllate, e ne raccoglie le evidenze;
- assiste il Consiglio di Amministrazione nell'attività di vigilanza e monitoraggio, nonché nell'aggiornamento, delle regole e dei principi di cui al presente Documento, al fine di assicurarne la conformità alle Disposizioni di Vigilanza di volta in volta emanate dalla Banca d'Italia, oltre che alle disposizioni di legge e di regolamento pro tempore vigenti;
- formula le proposte, esprime pareri e assiste il Consiglio di Amministrazione nei casi stabiliti dalle norme regolamentari e statutarie, nonché dal presente Documento.

Sono inoltre in fase di studio l'implementazione delle competenze del Comitato (in particolare, riguardo a tematiche relative alla retribuzione del personale non dirigenziale), nonché una rimodulazione dei compiti dello stesso (fra l'altro, al fine di allinearli a quanto ora previsto dal Regolamento di Gruppo approvato nell'ottobre 2010).

1.4. Competenze del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale:

- esprime i pareri nei casi stabiliti dalle norme di legge, regolamentari e statutarie, nonché dal presente Documento.

1.5. Competenze del Direttore Generale

Il Direttore Generale, in particolare:

- formula le proposte al Consiglio di Amministrazione nei casi stabiliti dalle norme regolamentari e statutarie, nonché dal presente Documento;
- sottopone al Consiglio di Amministrazione gli indirizzi della politica del personale della Banca, e le politiche generali delle risorse umane del Gruppo, in coerenza con gli obiettivi dei piani pluriennali e dei budget, curando l'attuazione delle politiche deliberate dal Consiglio;
- formula al CdA, previa informazione al Presidente e sentito il Comitato Remunerazioni, proposte in materia di emolumenti fissi e variabili dei Direttori Centrali;
- determina gli emolumenti fissi per i dirigenti responsabili delle funzioni aziendali (ossia Condirettori Centrali, Vicedirettori Centrali e Direttori Addetti a Direzione Centrale) e formula al CdA, previa informazione al Presidente e sentito il Comitato consiliare per la Remunerazione, la proposta circa lo stanziamento complessivo e i criteri di applicazione del sistema premiante per gli stessi;
- provvede all'inquadramento e retribuzioni dei responsabili delle unità operative (sia di sede sia di rete) sottostanti alle direzioni aziendali della Banca.

2. Criteri generali di determinazione dei compensi

Banca Popolare di Milano è consapevole che adeguati meccanismi di remunerazione degli Amministratori, del management e, più in generale, del personale possono favorire la competitività e il governo della Banca, tenuto conto che un corretto sistema di retribuzione (in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale) tende ad attrarre le professionalità e le capacità di cui l'azienda necessita.

La Banca adotta sistemi retributivi che non siano in contrasto con la sana e prudente gestione del rischio, né con le strategie di lungo periodo dell'impresa.

I sistemi retributivi sono, inoltre, coerenti con le finalità e i valori mutualistici cui la Banca si ispira sin dalla sua fondazione, in linea con la tradizione delle banche popolari cooperative. Gli obiettivi di crescita sostenibile nel lungo periodo, di adeguata remunerazione dei soci, di creazione di opportunità occupazionali, di punto di riferimento per lo sviluppo economico e sociale dei territori di insediamento, di sostegno alle attività no profit, di valorizzazione e rafforzamento dei rapporti con i soci, i clienti e, in generale, con gli stakeholder, trovano infatti lo strumento imprescindibile e fondamentale nella attività quotidiana dei collaboratori della Banca.

Per il perseguimento armonico ed efficiente di tali obiettivi, l'efficace gestione delle risorse umane, anche tramite l'applicazione di politiche retributive appropriate, assume una peculiare rilevanza: dovendo mirare non solo ad attrarre, fare crescere e mantenere in azienda le persone dotate di capacità e professionalità adeguate alle esigenze di crescita nel lungo termine, ma anche a creare un contesto lavorativo idoneo alla condivisione, sviluppo e diffusione della cultura aziendale improntata ai valori mutualistici e di responsabilità sociale propri della Banca e della tradizione delle banche popolari cooperative.

Data questa complessa e articolata mission della Banca, l'assunto fondamentale da cui muove la politica di gestione delle risorse umane è quello secondo cui ciascun collaboratore riveste un ruolo significativo per l'azienda, in quanto ognuno è in grado di fornire un contributo rilevante per il perseguimento dei suddetti obiettivi dell'impresa, e che la valorizzazione e il premio dei singoli devono comunque tenere conto che le potenzialità individuali possono estrinsecarsi al meglio solo in un contesto idoneo a stimolare il senso di appartenenza all'azienda e ottimali relazioni personali e professionali tra tutti i collaboratori.

Il riflesso di quanto precede sul versante delle politiche di remunerazione applicate dalla Banca si concretizza in un sistema retributivo in sostanza incentrato sulla componente fissa, così come evidenziato nella seguente tabella:

Rapporto fra componente variabile e componente fissa di retribuzione

Anno	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Variabile/fisso	7%	9,6%	13,3%	14%	6,3%	4,1%

2.1. Criteri di determinazione dei compensi spettanti agli Amministratori

Agli Amministratori spettano, oltre al rimborso delle spese vive eventualmente sostenute, compensi fissi, differenziati per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione e al Comitato Esecutivo.

Sulla base della delibera dell'Assemblea del 25 aprile 2009, i compensi annuali lordi degli Amministratori sono stati fissati, per l'intero triennio 2009/2011, in Euro 32 mila per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione e, in aggiunta, Euro 26 mila per ciascun membro del Comitato Esecutivo.

Agli Amministratori spettano altresì gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, delle Commissioni e/o Comitati consiliari costituiti ai sensi degli artt. 36, co. 7 e 8 e 38 dello Statuto.

Sulla base della delibera dell'Assemblea del 25 aprile 2009 è stato riconosciuto un gettone di presenza di Euro 250 lordi per la partecipazione a ogni riunione del Consiglio di Amministrazione e delle Commissioni e/o Comitati consiliari costituiti ai sensi degli artt. 36, co. 7 e 8 e 38 dello Statuto.

Agli Amministratori eventualmente membri dell'Organismo di Vigilanza della Banca, costituito ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, spettano, in aggiunta a quanto sopra, un compenso fisso e un gettone di presenza nella misura determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Sulla base della delibera consiliare del 16 febbraio 2010, ai componenti l'Organismo di Vigilanza della Banca spetta un compenso fisso annuale lordo pari a Euro 40 mila per il Presidente e Euro 20 mila per gli altri componenti, nonché un gettone di presenza di Euro 250 lordi per la partecipazione a ogni riunione del suddetto Organismo.

Le particolari cariche che, ai sensi dell'art. 35, co. 2, dello Statuto, possono comportare un compenso fisso aggiuntivo per gli Amministratori che le rivestono in Bipiemme sono: Presidente, Vice Presidente, Amministratore incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo interno e Segretario del Consiglio di Amministrazione, se nominato fra gli Amministratori.

Tali compensi aggiuntivi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale – tenendo conto delle responsabilità, dell'impegno e del ruolo rappresentativo della Banca connessi a ciascuna particolare carica.

In particolare, con riferimento alla figura del Presidente, il compenso aggiuntivo tiene conto dell'effettivo impegno – anche in termini di disponibilità temporale – e dell'importante livello di responsabilità derivanti dalle specifiche funzioni attribuitegli all'interno del Consiglio di Amministrazione (in particolare in tema di organizzazione dei lavori consiliari e di circolazione delle informazioni), dal ruolo di rappresentanza di fronte alle realtà istituzionali, sociali, finanziarie, e in generale verso il sistema bancario, nonché dal ruolo nella gestione dei rapporti con i soci (e con le relative associazioni) e di coordinamento con le società del gruppo, al fine di favorire la dialettica interna ed esterna.

Ciò premesso, si ritiene che tali compensi aggiuntivi non possano nell'insieme superare di due volte il compenso fisso complessivamente attribuito dall'Assemblea dei Soci a tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione.

In proposito, per l'esercizio 2010 i compensi complessivi attribuiti alle particolari cariche sono stati pari a Euro 860 mila a fronte di un compenso complessivo annuo fisso attribuito dall'Assemblea a tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione pari a Euro 564 mila.

L'importo dell'“Utile Lordo” riservato al Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 47 dello Statuto, rappresenta un istituto peculiare e diffuso nelle banche popolari, espressione dello spirito cooperativistico che caratterizza questo tipo di imprese. L'emolumento in parola – che non viene riservato individualmente ai singoli Consiglieri bensì riconosciuto, con criterio democratico, all'intero Consiglio – non risulta in alcun modo parametrato al raggiungimento di specifici obiettivi predefiniti.

Il suddetto emolumento è stato attribuito, con riferimento all'“Utile Lordo” dell'esercizio 2010, in misura complessivamente pari a circa Euro 509 mila, ripartito pariteticamente fra i tutti componenti del Consiglio, a prescindere dalla natura esecutiva/indipendente, di ciascuno di essi.

Gli Amministratori, allo stato, non sono destinatari di piani di compensi basati su strumenti finanziari.

2.2. Criteri di determinazione dei compensi spettanti ai componenti del Collegio Sindacale

Ai componenti effettivi del Collegio Sindacale spetta, oltre al rimborso delle spese vive eventualmente sostenute, un compenso fisso determinato dall'Assemblea e differenziato per il Presidente e per gli altri Sindaci.

Sulla base della delibera dell'Assemblea del 25 aprile 2009, i compensi annuali lordi dei componenti il Collegio Sindacale per il triennio 2009/2011 sono stati fissati nella misura di Euro 100 mila per il Presidente e Euro 80 mila per gli altri componenti effettivi. Ai Sindaci spettano altresì gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e delle Commissioni e/o Comitati consiliari costituiti ai sensi di Statuto.

Sulla base della delibera dell'Assemblea del 25 aprile 2009 è stato riconosciuto un gettone di presenza di Euro 250 lordi per la partecipazione a ogni riunione del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e delle Commissioni e/o Comitati consiliari costituiti ai sensi di Statuto.

Inoltre ai componenti il Collegio Sindacale, ai sensi della delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2009, è riconosciuto un gettone fisso di Euro 250 lordi per la partecipazione a ogni riunione dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 della Banca.

I componenti del Collegio Sindacale non possono essere destinatari di piani di compensi basati su strumenti finanziari o "bonus" collegati a risultati economici.

2.3. Criteri di determinazione della remunerazione del management

2.3.1. Criteri di remunerazione esercizio 2010

Sono ricompresi nella categoria management i componenti la Direzione Generale e i seguenti "Direttori": Direttori Centrali, Condirettori Centrali, Vicedirettori Centrali e Direttori Addetti a Direzione Centrale.

Attualmente fra i componenti il management della Banca rientrano anche i Responsabili delle funzioni di controllo interno, compliance e risk management, nonché il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il cui sistema retributivo non si differenzia, in ragione dei suddetti particolari incarichi, dal sistema di remunerazione del management (di seguito qui descritto), fermo restando il livello adeguato dei loro compensi alle significative responsabilità e all'impegno connessi al ruolo.

Premesso che la retribuzione del management è regolata dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti delle aziende di credito, essa si compone come segue.

La retribuzione annua dei componenti la Direzione Generale è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni.

Essa si compone di una parte fissa e di una parte variabile.

Riguardo alla parte variabile della remunerazione dei componenti la Direzione Generale, corrisposta nel 2010 con riferimento all'attività svolta nel 2009, si fa presente che – in coerenza con quanto stabilito nel "documento remunerazioni" approvato dall'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2010 – la stessa si è attestata complessivamente, intorno al 49,59%, non è basata su strumenti finanziari, ha tenuto conto del rischio e dell'ottica di medio-lungo periodo dell'azienda ed è stata corrisposta al Direttore Generale e al Condirettore Generale.

Il Vice Direttore Generale non ha percepito nel 2010, con riferimento all'attività svolta nel 2009, alcun bonus per tale carica (in quanto in carica dal 1° gennaio 2010).

La retribuzione annua fissa degli altri componenti il management della Banca è determinata, con riferimento ai Direttori Centrali, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale (previa informazione al Presidente e sentito il Comitato Remunerazioni) e, con riferimento al restante management, direttamente dal Direttore Generale.

Il "bonus" di tutti i Direttori viene approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale (previa informazione al Presidente e sentito il Comitato Remunerazioni).

Riguardo alla parte variabile, corrisposta nel 2010 con riferimento all'attività svolta nel 2009, si fa presente che – in coerenza con quanto stabilito nel "documento remunerazioni" approvato dall'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2010 – la stessa non ha superato il 50% della componente fissa del compenso annuo (in particolare, si è attestata complessivamente, intorno al 18,32% della componente fissa), non è basata su strumenti finanziari e viene determinata sulla base di un giudizio sulla prestazione generale del singolo Direttore tenendo conto del complessivo andamento in corso d'anno della funzione dal medesimo diretta, senza predeterminazione di singoli obiettivi da conseguire.

In particolare nel 2010 (con riferimento all'attività svolta nel 2009) il Consiglio di Amministrazione ha deliberato lo stanziamento di una somma complessiva a titolo di bonus pari a circa Euro 1,28 milioni da ripartire fra n. 28 Direttori.

Gli appartenenti al management sono tenuti a riversare integralmente alla Banca i compensi eventualmente percepiti per incarichi di amministratore in società partecipate, direttamente o indirettamente, dalla Banca medesima.

Nella loro qualità di dipendenti della Banca, gli appartenenti al management partecipano all'eventuale attribuzione dell'importo dell'"Utile Lordo" riservato ai dipendenti in servizio ai sensi dell'art. 47 dello Statuto, secondo i medesimi criteri di ripartizione applicati a tutti i dipendenti e descritti nel successivo par. 2.4. del presente Documento.

Il trattamento economico riconosciuto agli appartenenti al management della Banca in caso di scioglimento del rapporto di lavoro non può eccedere 24 mensilità di retribuzione.

2.3.2. Criteri di remunerazione esercizio 2011

Come noto Banca d'Italia, nel dare attuazione alla direttiva 2010/76/CE del 14 dicembre 2010 (cd. CRD III), ha posto in consultazione, nel dicembre 2010, apposite "Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche".

In proposito, il Comitato Remunerazioni ha analizzato le principali innovazioni in esso previste rispetto alla situazione esistente, e ha predisposto un primo aggiornamento delle politiche di remunerazione.

In tale ambito, la Banca ha innanzitutto svolto un'accurata analisi della propria struttura organizzativa, identificando il cd. "personale più rilevante" e i cd. "risks takers" (ossia i Responsabili aziendali che possono assumere rischi significativi), nei seguenti soggetti:

- componenti la Direzione Generale¹;
- responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche (ossia, Direttore Divisione Commerciale, Direttore Divisione Crediti, Direttore Divisione Organizzazione I.T. e Operations, Direttore Finanza, Direttore del Personale);
- responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno (ossia, Direttore Divisione Amministrazione Controllo e Governo Societario, Direttore Controlli di Rete e Compliance, Direttore Internal Auditing, Direttore Pianificazione Controllo di Gestione e Risk Management);
- altri responsabili che assumono rischi (ossia, Direttore Servizio ALM e Funding, Direttore Concessione Crediti, Direttore Contabilità e Bilancio);
- altri Direttori rientranti nelle seguenti categorie: Direttori Centrali, Condirettori Centrali, Vicedirettori Centrali e Direttori Addetti a Direzione Centrale.

Premesso che si considera remunerazione ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura, le voci che compongono la remunerazione complessiva dei citati soggetti sono:

- la retribuzione fissa, nelle varie forme di pagamento previste dai contratti vigenti;
- il premio di risultato previsto dal contratto integrativo aziendale;
- una componente variabile della retribuzione tesa a riconoscere il merito e i risultati conseguiti.

Ciò posto, la Banca ha deciso di adottare, relativamente alle attività svolte nel 2010, un orientamento che indichi una soglia del 30% della retribuzione fissa al cui superamento si adotti un meccanismo di parziale differimento della componente variabile (fatte salve eccezioni per specifici settori di attività o per specifici ruoli).

Con l'eccezione delle funzioni di Controllo, trattate di seguito, la retribuzione variabile si compone di due parti: una prima parte da corrispondere nell'anno successivo a quello di competenza; una seconda parte, pari al 40% del totale (da elevarsi fino al 60% qualora la componente variabile risulti di importo particolarmente elevato²) da differire per almeno un triennio e soggetta a correzioni ex post, per riflettere i livelli di performance conseguiti, al netto dei rischi effettivamente assunti (e da corrispondersi in costanza di rapporto di lavoro).

Per definire l'ammontare di retribuzione variabile a livello complessivo e individuale, la Banca ha deciso di adottare i seguenti criteri:

- in assenza di un "utile lordo consolidato"³ non viene corrisposto alcun incentivo a titolo di retribuzione variabile;
- oltre all'"utile lordo" conseguito, si fa riferimento ai seguenti parametri di risultato per l'anno di riferimento:
 - core tier 1 ratio non inferiore al 7%;
 - rapporto "funding da clientela / crediti verso clientela" > 75%.

¹ L'attuale Vice Direttore Generale, in quanto responsabile della Divisione Amministrazione Controllo e Governo Societario, è ricompreso nelle funzioni di controllo interno.

² A tali fini, per "importo particolarmente elevato" si intende un importo pari o superiore alla Retribuzione Annuale Lorda.

³ Ai fini del presente documento, per "utile lordo" o "utile lordo consolidato" si intende "l'utile consolidato dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da operazioni ricorrenti".

In linea generale l'ammontare della retribuzione variabile (calcolata in percentuale della retribuzione fissa) verrà graduato in relazione ai diversi valori che assumeranno gli indicatori di risultato prescelti. Pertanto, gli indicatori (utile, core tier ratio, ecc...) saranno articolati in soglie crescenti in corrispondenza delle quali saranno individuati i valori crescenti che la retribuzione variabile potrà assumere.

Questi valori della retribuzione variabile saranno da considerare come valori massimi, entro i quali verranno definiti i valori da erogare ai dirigenti come sopra individuati (ad eccezione delle funzioni di controllo), sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla unità di business di riferimento e dei risultati da loro conseguiti.

In futuro verrà verificata l'opportunità di sostituire o affiancare al parametro dell'utile lordo consolidato un indicatore che tenga conto dei rischi assunti, in aggiunta a quanto già previsto, relativamente ai rischi di solidità del patrimonio e al rischio di liquidità. Con particolare riferimento alle funzioni di controllo interno, è stato verificato che i livelli retributivi corrisposti sono adeguati alle significative responsabilità e all'impegno connesso con i ruoli svolti, stante anche l'indicazione di contenimento del peso della componente variabile della retribuzione. Per tali soggetti, l'ammontare di retribuzione variabile, complessiva e individuale, sarà definita tenendo conto delle specifiche responsabilità loro affidate e dei risultati professionali conseguiti.

2.4. Criteri di remunerazione del rimanente personale dipendente

Con riferimento al personale dipendente non ricompreso nella summenzionata categoria "management", il rapporto di lavoro è regolato dal CCNL per i dipendenti delle banche.

Sotto tale profilo, la composizione della retribuzione dei dipendenti della Banca si caratterizza, oltre che delle tredici mensilità ex CCNL, di ulteriori voci tipiche che trovano origine in parte nel disposto del CCNL e in parte in accordi sindacali interni, e vengono (nella maggior parte dei casi) attribuite ai nuovi assunti secondo un criterio di gradualità. La determinazione delle suddette voci è sostanzialmente fissa per inquadramento.

La retribuzione dei dipendenti della Bipiemme è costituita anche da componenti non fisse, la cui erogazione è di tipo esclusivamente monetario:

- una è attivata solo al raggiungimento a livello Banca di alcuni risultati di bilancio (Risultato della gestione operativa rettificato), la cui erogazione si compone di una quota legata al grado e un'altra al ruolo, alla gestione risorse e alla qualità del servizio;
- l'altra è attribuita dal sistema premiante al pieno coinvolgimento di tutto il team nel perseguimento degli obiettivi, valorizzando contemporaneamente il contributo del singolo.

In proposito, con riferimento a quanto corrisposto nel 2010, la percentuale media di quota variabile riferita al personale della Banca, non ricompreso nella categoria del "management", si attesta a circa il 3,59% della componente fissa.

Ai sensi dell'art. 47 dello Statuto, ai dipendenti viene annualmente riservato – salvo che l'Assemblea deliberi esplicitamente di non distribuire un dividendo sugli utili di esercizio – un importo pari al 5% dell' "Utile Lordo" (inteso come utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte, calcolato prima dell'importo da determinare).

Tale importo – le cui modalità di erogazione (es. in azioni e/o in forma monetaria) sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione – è quindi legato sotto il profilo quantitativo ai risultati di bilancio, e sotto il profilo qualitativo, alla delibera assembleare di distribuzione del dividendo.

Nel 2010 il suddetto importo è stato determinato in circa Euro 9 milioni, ripartito fra tutti i dipendenti (compreso il management) della Banca, per il 60% in forma paritetica e per il 40% in base all'anzianità dei singoli dipendenti (in termini pratici, l'importo del 2010 ha determinato un'erogazione media di circa Euro 1.300 per ciascun dipendente corrisposta interamente in azioni).

Il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato dal CCNL di categoria tempo per tempo vigente e/o da specifiche delibere consiliari.

Si fa presente che in data 19 gennaio 2010, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha approvato il Piano Industriale 2010-2012 del Gruppo Bipiemme, all'interno del quale è stata prevista l'introduzione – per il personale dipendente – di un sistema di remunerazione incentivante funzionale al raggiungimento degli obiettivi del piano.

2.5. Criteri di remunerazione dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato

Banca Popolare di Milano nello svolgimento delle proprie attività, tende a privilegiare l'instaurarsi di rapporti di lavoro dipendente. Sotto tale profilo, pertanto, la categoria dei "collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro dipendente" risulta estremamente residuale in Bipiemme. All'interno di tale tipologia di collaboratori assumono particolare importanza i cd. "promotori finanziari". La Banca, infatti, si avvale di una rete di promotori – complementare alla rete tradizionale – costituita (al 31 dicembre 2010) da n. 50 agenti monomandatari senza rappresentanza, la cui operatività è rivolta principalmente al collocamento di prodotti di risparmio gestito e amministrato.

Nel 2010 l'attività dei suddetti promotori si è caratterizzata per volumi di raccolta indiretta pari a circa Euro 286 milioni e volumi di provvista e impieghi pari rispettivamente a Euro 50 milioni e Euro 69 milioni, a fronte di provvigioni lorde pari a circa Euro 1,87 milioni.

I suddetti agenti svolgono l'attività di acquisizione di nuova clientela presso gli sportelli Bipiemme presentando alla Banca il potenziale cliente per l'accensione del rapporto di c/c e deposito titoli nonché la sottoscrizione di altri contratti secondo la manifestazione di volontà dello stesso. La susseguente operatività avviene presso l'agenzia Bipiemme la quale esegue le disposizioni regolarmente sottoscritte dal cliente. Il promotore, invece, non ha facoltà dispositive, ma solo consultive limitatamente alle posizioni dallo stesso apportate. La retribuzione erogata mensilmente al promotore è esclusivamente variabile ed è rappresentata dal riconoscimento di provvigioni calcolate applicando, su quanto pagato dal cliente a titolo di commissioni, l'aliquota prevista dalle apposite "tabelle provvigionali" (allegate al contratto di mandato), ovvero corrispondendo un importo predefinito "una tantum" in occasione di particolari eventi connessi al rapporto (es. accensione del conto, deposito titoli, ecc...).

3. Verifica a cura della funzione di revisione interna

In ottemperanza alle indicazioni della Banca d'Italia contenute nel provvedimento del 28 ottobre 2009, la funzione di revisione interna della Banca ha verificato le modalità attraverso le quali è assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo vigente, portando all'attenzione degli organi consiliari gli esiti.

Le analisi effettuate hanno permesso di riscontrare che i criteri relativi alla definizione delle politiche di remunerazione risultano complessivamente adeguati.

Sono previste ulteriori analisi da parte delle funzioni aziendali competenti per affinare i parametri cui correlare la componente variabile in modo da introdurre una maggiore precisione nella quantificazione, rispetto agli obiettivi di medio-lungo periodo e della rischiosità aziendale.

La funzione di revisione interna ha inoltre verificato, con esito positivo, la coerenza tra quanto corrisposto quale componente variabile al management nell'anno 2010, a valere sulle attività svolte nel 2009, e quanto definito in merito nel "Documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione" approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2010.

Milano, 29 marzo 2011

Il Consiglio di Amministrazione