

Punto 2 all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria

Esame e delibere inerenti le politiche di remunerazione.

Relazione sulle politiche di remunerazione e incentivazione

(Redatta ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 e dell'art. 123-ter, D.Lgs.58/1998)

Politiche di remunerazione del personale del Gruppo Bancario Bipiemme

1. Premessa

Il presente regolamento disciplina la politica di remunerazione adottata dal Gruppo bancario Banca Popolare di Milano (Gruppo bancario Bipiemme, di seguito "Gruppo") per il proprio personale in conformità alla vigente disciplina di vigilanza dettata dalla Banca d'Italia⁽¹⁾ e dalla Consob⁽²⁾ e alle disposizioni statutarie delle Banche e delle Società che compongono il Gruppo stesso.

Il regolamento definisce il sistema di remunerazione e di incentivazione del personale del Gruppo in coerenza con le strategie, gli obiettivi e i risultati aziendali di lungo periodo, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti e in linea con i livelli di capitale e di liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese e tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione dei rischi. In tale ambito le presenti disposizioni regolamentari richiedono, in particolare, che la componente variabile della remunerazione sia sostenibile rispetto alla situazione economico-finanziaria del Gruppo nel suo complesso e delle Banche e delle Società che lo compongono e che non limiti la loro capacità di mantenere o di raggiungere un adeguato livello di patrimonializzazione.

2. Definizioni

Ai fini del presente regolamento si intendono:

- per Capogruppo, la Banca Popolare di Milano capogruppo del Gruppo bancario Bipiemme;
- per Banche/Società che compongono il Gruppo, la Banca Popolare di Milano, la Banca Popolare di Mantova, la Banca di Legnano, la Banca Akros e la sua controllata Akros Alternative Investments SGR, la Banca WeBank, la Società ProFamily;
- per Banche/Società controllate del Gruppo, la Banca Popolare di Mantova, la Banca di Legnano, la Banca Akros e la sua controllata Akros Alternative Investments SGR, la Banca WeBank, la Società ProFamily;
- per Banche/Società che compongono il Gruppo in fase di "start-up", la Società ProFamily e la Banca WeBank;
- per Funzioni di controllo interno della Capogruppo, la Funzione di Conformità (Compliance), la Funzione di Revisione Interna (Audit), la Funzione Risorse Umane, la Funzione Risk Management, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- per remunerazione, ogni forma di pagamento o di beneficio fisso o variabile, corrisposto direttamente o indirettamente – in contanti, strumenti finanziari o altri beni ("fringe benefits") – dalle Banche/Società che compongono il Gruppo in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale. Sono esclusi i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale del Gruppo e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi (ad esempio, le indennità);
- per retribuzione annua fissa (RAF), la componente annua fissa lorda della remunerazione del personale dipendente, che per la Capogruppo è costituita dalla somma delle tredici mensilità ex CCNL e delle tre retribuzioni tipiche fisse (retribuzione integrativa aziendale, indennità invernale, produttività) e per le Banche/Società controllate del Gruppo dalla somma delle tredici mensilità ex CCNL e di eventuali remunerazioni tipiche che possono essere considerate fisse. Per determinate figure di personale

(1) "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" del 30.3.2011 e "Bilanci 2011: distribuzione di utili e corresponsione di remunerazione" del 2.3.2012.

(2) In particolare, articolo 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998 (Testo Unico della Finanza) e articolo 84-ter del regolamento Emittenti (delibera Consob n. 11971/1999 e successive modificazioni).

rilevante la componente fissa della remunerazione può essere determinata sulla base degli specifici contratti individuali eventualmente stipulati con le Banche/Società che compongono il Gruppo;

- per componente variabile della remunerazione ("bonus"), ogni forma di pagamento o di beneficio di importo variabile riconosciuto al personale in costanza del rapporto di lavoro o in caso di scioglimento dello stesso, ivi incluse le eventuali erogazioni legate alla permanenza in azienda ("retention bonus") – indipendentemente dal fatto che esse siano collegate a obiettivi di "performance" – oppure attribuite in via eccezionale al personale neo-assunto solamente per il primo anno di impiego ("welcome bonus"). Vi sono ricompresi anche gli eventuali compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, fatto salvo il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale e dai vigenti contratti di lavoro;

- per retribuzione totale lorda (RTL), la somma di tutti gli emolumenti percepiti nel corso dell'anno precedente quello di applicazione della presente policy;

- per differimento, ogni forma di posticipazione, in un arco temporale stabilito, dell'erogazione di parte della componente variabile della remunerazione relativa all'esercizio di competenza;

- per "utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti", il dato riportato nel prospetto "Conto economico riclassificato al netto delle operazioni non ricorrenti" (così come richiesto dalla Consob con comunicazione n. DEM/6064293 del 28.7.2006) del bilancio consolidato e dei bilanci delle singole Banche/Società che compongono il Gruppo. I dati anzidetti sono calcolati senza tener conto delle eventuali plusvalenze derivanti dalla valutazione al "fair value" delle passività finanziarie;

- per aiuti di Stato, gli interventi pubblici eccezionali di cui beneficia eventualmente il Gruppo, tra i quali rientrano gli strumenti finanziari emessi ai sensi dell'articolo 12 del decreto legge n. 185/2008 (i cosiddetti "Tremonti bond").

3. Processi decisionali e di controllo del sistema di remunerazione

3.1 Processo decisionale del sistema di remunerazione

Il processo decisionale per la definizione del sistema di remunerazione del personale del Gruppo bancario Bipiemme è così regolato:

a) il Consigliere Delegato della Capogruppo formula proposte al Consiglio di Gestione della medesima Capogruppo:

- sulle politiche generali di sviluppo e di gestione nonché di remunerazione del personale della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo;

- sugli emolumenti dei componenti della Direzione Generale della Capogruppo.

Inoltre, il Consigliere Delegato definisce, determinandone il compenso fisso individuale, la posizione economica del personale di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti (ad eccezione dei componenti della Direzione Generale), nel rispetto dei sistemi di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti;

b) il Consiglio di Gestione della Capogruppo:

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo le politiche di remunerazione del personale del Gruppo e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato, formulando allo stesso Consiglio di Sorveglianza le proposte di competenza relative alla relazione sulla remunerazione prevista dall'articolo 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998, secondo quanto ivi previsto;

- definisce, anche sulla base delle proposte del Consigliere Delegato, gli indirizzi della politica di remunerazione del personale della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo e le politiche generali delle risorse umane del Gruppo in coerenza con gli obiettivi dei piani pluriennali e dei budget;

- definisce, anche su proposta del Consigliere Delegato, lo stanziamento complessivo e i criteri di applicazione del sistema di incentivazione per i dirigenti responsabili delle funzioni aziendali;

- determina l'ammontare complessivo annuo delle risorse ("bonus pool") da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione annua di ciascuna delle categorie di personale della Capogruppo;

- determina, nell'ambito del "bonus pool" annuo di ciascuna delle predette categorie di personale, l'importo annuo della com-

ponente variabile della remunerazione spettante ai singoli beneficiari ("bonus annuo") appartenenti a tali categorie e verifica la sussistenza delle relative condizioni di accesso ("cancelli di accesso");

- determina con riferimento al personale della Capogruppo, le erogazioni legate alla permanenza in azienda ("retention bonus"), quelle attribuite in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno ("welcome bonus") e i compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro;
- definisce, su proposta del Consigliere Delegato, gli emolumenti relativi ai componenti della Direzione Generale della Capogruppo;
- definisce gli emolumenti relativi ai componenti dell'Organismo di Vigilanza ex decreto legislativo n. 231/2001;
- vigila affinché i sistemi di remunerazione e di incentivazione del personale e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato siano conformi alle regole e ai principi stabiliti dalle disposizioni di vigilanza;

c) il Comitato Remunerazioni della Capogruppo formula proposte e pareri al Consiglio di Sorveglianza e, a seconda dei casi, al Consiglio di Gestione della Capogruppo:

- sui compensi fissi dei componenti del Consiglio di Gestione della Capogruppo (Presidente, Consigliere Delegato, Consiglieri assegnati a Commissioni e/o Comitati, Consiglieri investiti di particolari cariche, incarichi e deleghe);
- sui compensi dei responsabili delle funzioni di controllo;
- sulle politiche di remunerazione dei componenti del Consiglio di Gestione da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci;
- sulle politiche di remunerazione del personale del Gruppo e delle Banche/Società che lo compongono nonché dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato;
- sulla determinazione dell'ammontare complessivo annuo delle risorse ("bonus pool") da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione annua dei Consiglieri di Gestione e di ciascuna delle categorie di personale della Capogruppo;
- sulla determinazione, nell'ambito del "bonus pool" annuo dei Consiglieri di Gestione e di ciascuna delle predette categorie di personale, dell'importo annuo della componente variabile della remunerazione spettante ai singoli beneficiari ("bonus annuo") appartenenti a tali categorie e sulla verifica della sussistenza delle relative condizioni di accesso ("cancelli di accesso");
- sulla determinazione – con riferimento al personale della Capogruppo e, ove applicabile, ai Consiglieri di Gestione – delle erogazioni legate alla permanenza in azienda ("retention bonus"), di quelle attribuite in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno di impiego ("welcome bonus") e dei compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro);

d) il Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo su proposta del Comitato Remunerazioni:

- approva i compensi dei componenti del Consiglio di Gestione della Capogruppo (Presidente, Consigliere Delegato, Consiglieri assegnati a Commissioni e/o Comitati, Consiglieri investiti di particolari cariche, incarichi e deleghe);
- sottopone all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci le politiche di remunerazione dei componenti del Consiglio di Gestione della Capogruppo;
- approva le politiche di remunerazione del personale del Gruppo e delle Banche/Società che lo compongono nonché degli eventuali collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato;
- approva la relazione sulla remunerazione prevista dall'articolo 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998, secondo quanto ivi previsto;
- determina l'ammontare complessivo annuo delle risorse ("bonus pool") da assegnare al pagamento della eventuale componente variabile della remunerazione annua dei Consiglieri di Gestione;
- determina, nell'ambito del "bonus pool" annuo destinato al Consiglio di Gestione, l'importo annuo della eventuale componente variabile della remunerazione spettante ai singoli beneficiari ("bonus annuo") e verifica la sussistenza delle relative condizioni di accesso ("cancelli di accesso");
- determina, con riferimento al Consiglio di Gestione della Capogruppo, le eventuali ulteriori erogazioni (es. "retention bonus", "welcome bonus") e gli eventuali compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro;
- fornisce annualmente all'Assemblea dei soci le prescritte informazioni sull'attuazione del sistema di remunerazione del personale della Capogruppo e sui risultati dei relativi controlli;

e) l'Assemblea dei Soci della Capogruppo:

- stabilisce i compensi fissi per i componenti del Consiglio di Sorveglianza, ivi compresi i compensi per i Consiglieri investiti di

particolari cariche in conformità allo Statuto, nonché i relativi gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Sorveglianza, del Consiglio di Gestione e dei Comitati/Commissioni costituiti all'interno del Consiglio di Sorveglianza;

- approva – e riesamina con periodicità almeno annuale – le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Gestione e dei Consiglieri di Sorveglianza, secondo quanto stabilito dalla normativa applicabile e dalle disposizioni di vigilanza tempo per tempo vigenti;

- delibera, per quanto di competenza, la relazione sulla remunerazione ex articolo 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998, con particolare riferimento alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle politiche suddette;

- approva eventuali piani basati su strumenti finanziari a favore dei Consiglieri di Gestione, dei Consiglieri di Sorveglianza e dei dipendenti o collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato;

f) il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca/Società controllata del Gruppo conformemente alle politiche di remunerazione del Gruppo stesso:

- sottopone all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci le politiche di remunerazione del personale della Banca/Società nonché degli eventuali collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato già deliberate dalla Capogruppo;

- determina l'ammontare complessivo annuo delle risorse ("bonus pool") da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione annua di ciascuna delle categorie di personale della Banca/Società;

- determina, nell'ambito del "bonus pool" annuo di ciascuna delle predette categorie di personale, l'importo annuo della componente variabile della remunerazione ("bonus annuo") spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie e verifica la sussistenza delle relative condizioni di accesso ("cancelli di accesso");

- determina con riferimento al personale della Banca/Società, le erogazioni legate alla permanenza in azienda ("retention bonus"), quelle attribuite in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno di impiego ("welcome bonus") e i compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro;

- fornisce annualmente all'Assemblea dei soci le prescritte informazioni sull'attuazione del sistema di remunerazione del personale della Banca/Società e sui risultati dei relativi controlli.

3.2 Processo di controllo del sistema di remunerazione

Il processo di controllo del sistema di remunerazione del personale del Gruppo è così regolato:

a) controllo di conformità normativa. Tale controllo è demandato alla Funzione di Conformità di Gruppo, che provvede a verificare la coerenza delle disposizioni contenute nel presente regolamento con quanto al riguardo previsto dalle prescrizioni di legge e di vigilanza e da quelle dello statuto aziendale della Capogruppo;

b) controllo di conformità operativa. Tale controllo è demandato alla competente Funzione della Capogruppo o delle singole Banche/Società controllate del Gruppo (ove presente), che provvede a verificare la conformità delle attività svolte per l'attuazione delle politiche di remunerazione da parte delle Banche/Società che compongono il Gruppo con le medesime attività previste dalle prescrizioni di legge e di vigilanza di cui al precedente punto a). Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati e della loro significatività la suddetta Funzione provvede a formulare un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, parzialmente basso, in prevalenza alto, alto;

c) controlli di conformità operativa dei processi amministrativi, gestionali e operativi. Tali controlli sono diretti a verificare la conformità delle attività svolte nei singoli processi aziendali di pertinenza del personale – delle Banche/Società che compongono il Gruppo – beneficiario della componente variabile della remunerazione con le medesime attività previste dalle prescrizioni di legge e di vigilanza – ivi incluso quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 e successive modifiche – che disciplinano i processi anzidetti. Questi controlli sono demandati alla competente Funzione della Capogruppo o delle singole Banche/Società controllate del Gruppo (ove presente). Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati fra attività svolte e quelle previste nonché sulla base della significatività degli stessi scostamenti la predetta Funzione provvede a formulare un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, parzialmente basso, in prevalenza alto, alto;

d) attività di revisione interna. Tale attività è demandata alla Funzione di Revisione Interna di Gruppo, che provvede a verificare il concreto svolgimento dei suddetti controlli di conformità normativa e operativa.

Le Funzioni di Conformità e di Revisione Interna di Capogruppo ovvero, ove presenti, di ciascuna società del Gruppo, per quanto

di rispettiva competenza, portano a conoscenza del Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo i risultati delle verifiche indicate nei precedenti punti a), b), c) e d) con riferimento alle Banche/Società che compongono il Gruppo stesso, unitamente alle proposte degli interventi per rimuovere le eventuali carenze emerse. Relativamente alle Banche/Società controllate del Gruppo le anzidette informative vengono fornite anche ai relativi Consigli di Amministrazione.

Il Consiglio di Sorveglianza verifica, avvalendosi anche del Comitato per il controllo interno e la revisione contabile, la conformità operativa relativamente ai processi di pertinenza del Consiglio di Gestione della Capogruppo e del Consiglio di Amministrazione delle altre Banche/Società del Gruppo nonché dei processi di competenza delle singole Funzioni di controllo della Capogruppo e delle altre Banche/Società del Gruppo.

Il Comitato Remunerazione della Capogruppo assiste il Consiglio di Sorveglianza e il Consiglio di Gestione, ciascuno secondo le rispettive competenze, nell'attività di vigilanza e monitoraggio, nonché nell'aggiornamento delle regole e dei principi previsti per le politiche di remunerazione, al fine di assicurarne la conformità alla normativa. In particolare:

- verifica la corretta applicazione del sistema di remunerazione concernente i responsabili delle Funzioni di controllo interno in collaborazione con il Comitato per il Controllo interno e la revisione contabile;
- verifica la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata per il Consiglio di Gestione, nonché per i dirigenti con responsabilità strategiche;
- verifica l'effettivo coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- monitora l'applicazione delle delibere adottate dal Consiglio di Sorveglianza in tema di remunerazione; nonché l'applicazione delle decisioni assunte dal Consiglio di Gestione, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di "performance", la coerenza del sistema di incentivazione e la gestione del rischio;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta al Consiglio di Sorveglianza.

Il Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo valuta la rilevanza di eventuali carenze emerse dal processo di controllo innanzi descritto ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia.

4. Identificazione del personale più rilevante

Ai fini del riconoscimento della componente variabile della remunerazione di cui al successivo paragrafo 5.1, l'identificazione del "personale più rilevante", ossia delle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo e delle singole Banche/Società che lo compongono, è basata sulle caratteristiche operative e organizzative del Gruppo stesso e delle sue singole componenti e del livello di rischiosità apportato da ciascuna di esse.

In particolare, con cadenza almeno annuale e con riferimento alla determinazione della componente variabile della remunerazione del personale del Gruppo e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato, la Funzione Risorse Umane della Capogruppo individua il "personale più rilevante" di ciascuna delle Banche/Società che compongono il Gruppo, applicando i primi due criteri di rilevanza più avanti indicati (responsabilità e livelli gerarchici, remunerazione).

Laddove si renda necessario procedere all'analisi della rischiosità (terzo criterio) la Funzione Risorse Umane della Capogruppo si avvale della collaborazione della Funzione Organizzazione, della Funzione Risk Management, della Funzione Governo Societario e del Responsabile della Direzione di appartenenza del soggetto in esame, per valutare la possibilità di assunzione di posizioni di rischio rilevanti, anche in relazione alla propensione e al livello di accettazione del rischio di ciascuna delle Banche/Società che compongono il Gruppo e del Gruppo nel suo complesso.

L'attività di individuazione del personale più rilevante di ciascuna delle Banche/Società che compongono il Gruppo è svolta in collaborazione con le rispettive Funzioni, ove esistenti, di tali Banche/Società.

A conclusione dell'individuazione la Funzione Risorse Umane di ciascuna delle Banche/Società che compongono il Gruppo formalizza il processo seguito e i suoi esiti (ossia la predisposizione dell'elenco del personale più rilevante per l'esercizio di riferimento).

La suddetta Funzione Risorse Umane predispone inoltre comunicazioni individuali destinate a ciascuno dei soggetti individuati, in cui si riportano le motivazioni per cui il soggetto stesso è stato considerato come appartenente al "personale più rilevante". Le comunicazioni sono firmate dal responsabile di vertice della Funzione Risorse Umane di ciascuna delle Banca/Società che compongono il Gruppo e dal soggetto medesimo, per presa visione. La Funzione Risorse Umane della Capogruppo predispone le comunicazioni dirette ai membri delle Direzioni Generali e agli Amministratori Delegati delle Banche/Società controllate del Gruppo.

La Funzione di Conformità verifica che tutte le attività sopra descritte siano conformi alla vigente normativa di vigilanza.

La Funzione di Revisione Interna verifica la corretta attuazione del processo rispetto a quanto definito.

In sintesi, il processo di individuazione del personale più rilevante è basato sulla ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative ecc.), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi. Pertanto, l'individuazione del personale più rilevante si basa sui seguenti criteri di rilevanza:

1. responsabilità e livelli gerarchici. Al riguardo sono individuati come "personale più rilevante" i soggetti che soddisfano i requisiti organizzativi/gerarchici espressamente previsti dalle pertinenti disposizioni di vigilanza;

2. remunerazione. Secondo le anzidette disposizioni sono esclusi dalla definizione di "personale più rilevante" i soggetti la cui retribuzione totale lorda non ecceda i 200.000 euro annui e la cui componente variabile non superi il 20% della retribuzione totale lorda;

3. rischiosità. Nei casi in cui la remunerazione superi almeno una delle soglie indicate nel precedente punto 2 – ossia nei casi in cui un determinato soggetto riceve compensi complessivamente superiori a 200.000 euro annui oppure la cui quota variabile di remunerazione supera il 20% della remunerazione totale anche se questa è inferiore a 200.000 euro annui – si procede ad un'analisi delle attività svolte da parte del soggetto stesso in relazione alla struttura organizzativa di appartenenza. Qualora il soggetto anzidetto appartenga a Direzioni di Supporto (ossia a quelle strutture aziendali non direttamente coinvolte nelle attività di "business", quali ad esempio l'IT) e non ricopra, in tali strutture, ruoli che possano comportare l'assunzione di posizioni di rischio rilevante per la Banca/Società di appartenenza o per il Gruppo, questi non è considerato parte del "personale più rilevante".

Nei casi di appartenenza a Direzioni di Business (quali, ad esempio, Distretti Territoriali, Private Banking, Imprese, Concessione Crediti, Finanza) il soggetto è qualificato come parte del "personale più rilevante" se ricopre ruoli di responsabilità o può comportare, agendo in autonomia, l'assunzione di rilevanti rischi operativi, di credito, di controparte o di mercato per la Banca/Società di appartenenza o per il Gruppo. Qualora tali condizioni non si verifichino, il soggetto non è classificato come parte del "personale più rilevante".

Ai fini dell'analisi delle attività svolte rileva anche la valutazione del livello di rischiosità potenziale associato alla struttura organizzativa di appartenenza, in relazione ai rischi operativi, di credito, di controparte o di mercato per la Banca/Società o per il Gruppo.

L'analisi delle attività svolte è condotta anche in relazione ai collaboratori esterni della Banca/Società che compongono il Gruppo, al fine di valutare se debbano essere considerati come parte del "personale più rilevante" in ragione dell'assunzione di posizioni di rischio per la medesima Banca/Società o per il Gruppo.

Infine, se un determinato soggetto partecipa con diritto di voto a Comitati della Banca/Società che compongono il Gruppo in grado di deliberare sull'assunzione di rischi rilevanti per la Banca/Società medesima o per il Gruppo (a titolo esemplificativo, Comitato Crediti o Comitato Rischi), esso è considerato parte del "personale più rilevante".

Sulla base dei tre descritti criteri di rilevanza sono stati identificati dalle competenti Funzioni interne della Capogruppo e/o delle Banche/Società controllate del Gruppo coinvolte nel predetto processo (Risorse Umane, Governo Societario, "Risk Management", Organizzazione, Conformità e Revisione Interna) quale "personale più rilevante" le seguenti figure:

- a) membri del Consiglio di Gestione della Capogruppo, incluso il Consigliere Delegato;
- b) membri degli Organi istituzionali delle Banche/Società controllate del Gruppo;
- c) Amministratori Delegati, Direttori Generali, Condirettori Generali e Vice Direttori Generali della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo;
- d) responsabili delle principali linee di "business", funzioni aziendali e aree geografiche della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo;
- e) responsabili e personale di livello più elevato delle Funzioni di controllo interno della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo ove presenti;
- f) altri responsabili della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo che assumono rischi.

5. Caratteristiche del sistema di remunerazione

5.1 Componenti della remunerazione

Il sistema di remunerazione del personale del Gruppo prevede:

1) una componente fissa di remunerazione determinata:

- per i membri del Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo dall'Assemblea ordinaria dei soci a norma dello statuto aziendale;
- per i membri del Consiglio di Gestione della Capogruppo dal Consiglio di Sorveglianza a norma dello statuto aziendale;
- per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale delle Banche/Società controllate del Gruppo dall'Assemblea ordinaria dei soci a norma del loro statuto aziendale;
- per il personale dipendente della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo dai relativi contratti di lavoro;

2) una componente variabile di remunerazione ("bonus") determinata per il "personale più rilevante" indicato nel precedente paragrafo 4 e per il restante personale dipendente della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo secondo quanto prescritto nei paragrafi successivi.

Il suddetto personale non può avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi retributivi.

Limitatamente alle Banche/Società Banca Popolare di Milano, Banca di Legnano e Banca Popolare di Mantova, è prevista una componente variabile legata al premio di risultato, recepita nei rispettivi contratti integrativi.

Limitatamente al personale della Capogruppo e ai sensi dell'articolo 60 del suo statuto ai dipendenti in servizio, ad eccezione di coloro che rivestono posizioni apicali, viene annualmente riservato – salvo che l'Assemblea deliberi 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 della determinazione del predetto importo), da attribuirsi in azioni della Capogruppo medesima soggette a un vincolo di ritenzione triennale per il beneficiario;

3) che gli Organi competenti della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo possono riconoscere in via eccezionale eventuali compensi "una tantum" considerati ai fini del calcolo del rapporto tra la componente variabile della remunerazione e la retribuzione totale lorda di cui al successivo paragrafo 5.3. Tali compensi soggiacciono a quanto previsto per le componenti variabili;

4) che il personale della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo non percepisce compensi per incarichi ricoperti, in rappresentanza del Gruppo stesso, all'interno di organi societari di società partecipate, direttamente o indirettamente, dalla Capogruppo. Tali compensi sono riversati integralmente alla Banca/Società di appartenenza dalla società presso la quale l'incarico è ricoperto.

5.2 Determinazione del "bonus pool" della componente variabile della remunerazione

5.2.1 Determinazione del "bonus pool" nelle Banche/Società che compongono il Gruppo diverse da quelle in fase di "start-up"

Nelle Banche/Società che compongono il Gruppo diverse da quelle in fase di "start-up" l'ammontare annuo complessivo delle risorse da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione (ad esclusione dei "retention bonus", dei "welcome bonus" e degli eventuali compensi "una tantum" riconosciuti in via eccezionale) del personale ("bonus pool") viene determinato, secondo le competenze indicate nel precedente paragrafo 3.1, dal Consiglio di Gestione o dal Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo e dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca/Società controllata conformemente ai criteri di seguito definiti.

Per ogni esercizio annuale l'ammontare complessivo del "bonus pool" di ciascuna delle Banche/Società anzidette non può comunque eccedere il limite del 40% dell'"utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti" previsto nel conto economico del bilancio preventivo ("budget") di ciascuna di tali Banche/Società⁽³⁾. L'ammontare complessivo di ciascun "bonus pool" viene fissato tenendo anche conto degli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità delle medesime Banche/Società. La percentuale definita da ciascuna Banca/Società del Gruppo è soggetta a preventiva approvazione da parte della Capogruppo.

Il Consiglio di Gestione della Capogruppo (nel rispetto di quanto stabilito nel precedente paragrafo 3.1) e il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca/Società controllata del Gruppo, stabiliscono la misura percentuale del "bonus pool" come sopra determinato da destinare a ciascuna delle categorie di "personale più rilevante" individuate nel precedente paragrafo 4 e al restante personale. Analoga attività viene svolta dal Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo (nel rispetto di quanto stabilito nel precedente paragrafo 3.1) con riferimento alla misura percentuale del "bonus pool" da destinare ai Consiglieri di Gestione Bipiemme.

Tale procedimento non si applica ai Consiglieri di Gestione della Capogruppo i cui "bonus" sono stabiliti nello specifico contratto individuale eventualmente stipulato. In particolare, ciascuna componente variabile prevista nei singoli contratti non può essere superiore al 50% della Retribuzione Annuo Fissa. La somma delle componenti variabili può, comunque, superare il predetto limite del 50%. L'erogazione dell'incentivo deve ottemperare a quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza in materia di modalità di erogazione e di differimento.

I predetti contratti individuali disciplinano anche i rapporti fra la Capogruppo e i componenti del Consiglio di Gestione relativamente a indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il loro rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Al "bonus pool" di ciascuna delle Banche/Società suddette va applicato un fattore correttivo, la cui misura è funzione del rapporto tra il valore dell'"utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti" rilevato nel conto economico del bilancio di ciascun esercizio di riferimento e quello previsto nel conto economico del "budget" relativo al medesimo esercizio. I fattori correttivi da applicare sono riportati nella tabella successiva.

Rapporto Utile conseguito/ Utile budget	Fattore correttivo da moltiplicare per il Bonus Pool
< 60%	0%
≥ 60% e < 70%	80% del rapporto Utile conseguito/Utile budget
≥ 70% e < 100%	Stessa % del rapporto Utile conseguito/Utile budget
≥ 100%	100%

Se il Gruppo beneficia di aiuti di Stato, alle categorie di "personale più rilevante" indicate nel punto a) del precedente paragrafo 4 non viene riconosciuto nessun "bonus pool", salvo che ciò non sia giustificato⁽⁴⁾.

5.2.2 Determinazione del "bonus pool" nelle Banche/Società che compongono il Gruppo in fase di "start-up"

Nelle Banche/Società che compongono il Gruppo in fase di "start-up" l'ammontare annuo complessivo del "bonus pool" da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione (ad esclusione dei "retention bonus", dei "welcome bonus" e degli eventuali compensi "una tantum" riconosciuti in via eccezionale) del personale viene determinato dal Consiglio di Amministrazione delle Banche/Società predette in base a una percentuale della retribuzione totale lorda complessiva dell'intero personale di ciascuna Banca/Società interessata, che non può comunque superare il limite del 50%. L'ammontare complessivo del "bonus pool" viene fissato tenendo anche conto degli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità delle Banche/Società anzidette. La percentuale definita da ciascuna Banca/Società del Gruppo è soggetta a preventiva approvazione da parte della Capogruppo. Al "bonus pool" di ciascuna delle Banche/Società suddette si applica un fattore correttivo, distinto in base al fatto che il conto economico del budget preveda o meno un utile.

(3) La remunerazione riconosciuta a fronte del processo di gestione per obiettivi (MBO) concernente il personale di ciascuna Banca/Società non può superare il "bonus pool" definito dalla stessa Banca/Società.

(4) Come ad esempio nel caso di esponenti aziendali che abbiano sostituito quelli in carica quando sono stati acquisiti gli aiuti di Stato.

Nell'ipotesi in cui nel conto economico si preveda un utile, il fattore correttivo è funzione del rapporto tra il valore dell'"utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti" rilevato nel conto economico del bilancio di ciascun esercizio di riferimento e quello previsto nel conto economico del "budget" relativo al medesimo esercizio. I fattori correttivi da applicare sono riportati nella tabella successiva.

Rapporto Utile conseguito/ Utile budget	Fattore correttivo da moltiplicare per il Bonus Pool
< 60%	0%
≥ 60% e < 70%	80% del rapporto Utile conseguito/Utile budget
≥ 70% e < 100%	Stessa % del rapporto Utile conseguito/Utile budget
≥ 100%	100%

Nell'ipotesi in cui nel conto economico del budget si preveda una perdita ("perdita dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti") si inverte la sequenza dei fattori correttivi come indicato nella tabella seguente.

Rapporto Perdita conseguita/ Perdita budget	Fattore correttivo da moltiplicare per il Bonus Pool
> 140%	0%
> 130% e ≤ 140%	80% del rapporto Perdita budget/Perdita conseguita
> 100% e ≤ 130%	Stessa % del rapporto Perdita budget/Perdita conseguita
≤ 100%	100%

Se il Gruppo beneficia di aiuti di Stato, alle categorie di "personale più rilevante" indicate nel punto a) del precedente paragrafo 4 non viene riconosciuto nessun "bonus pool", salvo che ciò non sia giustificato⁽⁵⁾.

5.3 Determinazione del "bonus annuo" della componente variabile della remunerazione

Nell'ambito del "bonus pool" annuo di ciascuna delle categorie di "personale più rilevante" e del restante personale, l'importo annuo della componente variabile della remunerazione spettante ai singoli beneficiari ("bonus annuo") della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo non può superare il 50% della retribuzione totale lorda, ad esclusione del personale delle Funzioni di controllo interno rientrante nel "personale più rilevante" per il quale non può superare il 30% della retribuzione totale lorda.

5.4 Collegamento tra "bonus annuo" e risultati

Il riconoscimento degli anzidetti "bonus annui" al personale di tutte le Banche/Società che compongono il Gruppo è subordinato al rispetto integrale di predefinite condizioni di accesso ("cancelli di accesso") rappresentate:

1) per il "personale più rilevante" delle categorie a), b), c), d) ed f) del precedente paragrafo 4 da indicatori di redditività, di adeguatezza patrimoniale e di liquidità a livello consolidato di Gruppo (coefficienti consolidati) nonché dagli specifici giudizi di rischio di conformità operativa (alto, in prevalenza alto, parzialmente basso, basso) assegnati con riferimento ai processi amministrativi, gestionali e operativi (o a loro fasi) di pertinenza di ciascun beneficiario dei "bonus". Per i Consiglieri di Gestione che abbiano un contratto individuale che prevede una remunerazione variabile gli indicatori vengono annualmente definiti dagli organi competenti con riferimento agli obiettivi assegnati ai predetti Consiglieri;

2) per il "personale più rilevante" della categoria e) del precedente paragrafo 4 dagli specifici giudizi di rischio di conformità operativa (alto, in prevalenza alto, parzialmente basso, basso) assegnati con riferimento ai processi di controllo (o a loro fasi) di pertinenza di ciascun beneficiario dei "bonus". Il giudizio è formulato dal Consiglio di Sorveglianza avvalendosi anche del Comitato per il Controllo interno e la Revisione Contabile.

(5) Come ad esempio nel caso di esponenti aziendali che abbiano sostituito quelli in carica quando sono stati acquisiti gli aiuti di Stato.

I richiamati coefficienti consolidati di Gruppo, che costituiscono "cancelli di accesso" per il personale indicato nel precedente punto 1), sono i seguenti:

- a) "RORAC", che misura la capacità del Gruppo di produrre reddito a fronte dei rischi assunti, misurati dai requisiti patrimoniali di vigilanza sui cosiddetti "rischi di primo pilastro" (rischi di credito, di controparte, di mercato e operativo). Tale coefficiente è dato dal rapporto percentuale tra l'"utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti" dell'anno di competenza, e un importo pari alla media aritmetica dei valori complessivi dei requisiti patrimoniali consolidati predetti dei quattro trimestri del medesimo anno;
- b) "Tier 1 Capital Ratio", che misura l'adeguatezza delle risorse patrimoniali di migliore qualità del Gruppo rispetto alla copertura dei fabbisogni patrimoniali derivanti dalla sua esposizione ai rischi di credito, di controparte, di mercato e operativo. Tale coefficiente è dato dal rapporto percentuale al 31 dicembre dell'anno di competenza tra il patrimonio di vigilanza di base consolidato e un importo pari a 12,5 volte il valore complessivo dei requisiti patrimoniali consolidati di vigilanza sui rischi di credito, di controparte, di mercato e operativo;
- c) "Impieghi/Raccolta Stabile", che misura la capacità delle risorse finanziarie disponibili di fronteggiare le esigenze di liquidità rivenienti dall'operatività. Tale coefficiente è dato dal rapporto percentuale al 31 dicembre dell'anno di competenza tra i saldi medi annui del "Totale Impieghi Ordinari" e della "Raccolta Stabile" del Gruppo. Entrambi tali aggregati sono desunti dalla procedura "Redban" del Controllo di Gestione della Capogruppo.

Ai fini del riconoscimento dei "bonus annui" per ciascun anno di competenza al personale di cui al precedente numero 1) devono essere soddisfatte contemporaneamente le quattro seguenti condizioni:

- a) RORAC (indicatore pari o superiore a quello di budget);
- b) "Tier 1 Capital Ratio" pari o superiore al 9%;
- c) "Impieghi/Raccolta Stabile" (indicatore non superiore a quello di budget);
- d) giudizio di rischio di conformità operativa basso o parzialmente basso. Il processo per la formulazione di tale giudizio, unitamente ai processi di Gruppo interessati, verrà disciplinato all'interno del regolamento dei Controlli di Gruppo. Tale giudizio viene formulato dal Consiglio di Sorveglianza relativamente ai processi anno per anno definiti dal Consiglio di Gestione.

Per quanto concerne il "restante personale", e cioè il personale non rilevante della Capogruppo e delle altre Banche/Società del Gruppo, gli indicatori di "accesso" al sistema incentivante dovranno essere preventivamente proposti dalle predette banche e società alla Capogruppo e validati dagli Organi competenti della medesima Capogruppo.

Ai fini del riconoscimento dei "bonus annui" per ciascun anno di competenza al personale di cui al precedente punto 2) deve essere soddisfatta solo la seguente condizione:

- a) giudizio di rischio di conformità operativa basso o parzialmente basso relativamente ai processi di competenza del personale in parola. Tale giudizio viene formulato dal Consiglio di Sorveglianza.

5.5 Pagamento del "bonus annuo"

Il "bonus annuo" (inclusi i "retention bonus") del "personale più rilevante" delle Banche/Società che compongono il Gruppo è suddiviso in:

- una quota annua up-front, pari al 60% del "bonus", da liquidare entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza;
- tre quote annue, complessivamente pari al 40% del "bonus" e ciascuna di importo uguale, differite in un periodo triennale e da liquidare ognuna entro il primo semestre di ciascun anno di assegnazione.

Per il "personale più rilevante" diverso da quello della categoria indicata nel punto e) del precedente paragrafo 4, il 50% sia della quota "up-front" sia di quelle differite del "bonus" deve essere corrisposto in azioni della Capogruppo, che sono sottoposte a un periodo di mantenimento (ossia al divieto di venderle sino alla conclusione di tale periodo) di due anni dalla loro assegna-

zione o, per gli strumenti corrisposti in via differita, di un anno dalla loro assegnazione. A tale fine il numero di azioni della Capogruppo da assegnare è calcolato in base al loro "valore normale" rilevato nell'anno in cui avviene l'attribuzione della quota "up-front", intendendosi per "valore normale" il prezzo medio delle predette azioni nei trenta giorni precedenti l'attribuzione medesima.

Le azioni anzidette da porre a sostegno del piano per ciascun esercizio vengono acquistate a seguito di apposita delibera assunta dal Consiglio di Gestione della Capogruppo, al fine di assegnare al personale beneficiario azioni detenute in portafoglio. Eventuali dividendi spettanti alle azioni del piano (relative sia alla quota "up-front" sia a quelle differite) non possono essere distribuiti prima del termine del periodo di differimento.

Per il "personale più rilevante" di cui alla categoria indicata nel punto e) del precedente paragrafo 4 l'intero ammontare del "bonus" è corrisposto unicamente in denaro.

La liquidazione del "bonus annuo" spettante al restante personale dipendente delle Banche/Società che compongono il Gruppo nonché quella dei "welcome bonus" avvengono, in un'unica soluzione, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza.

5.6 Meccanismi di "malus" e di "claw-back"

Il pagamento di ciascuna delle quote differite del "bonus" è sottoposto al rispetto dei medesimi "cancelli di accesso" e dei relativi parametri di confronto (di budget o indicati nel precedente paragrafo 5.4) previsti per l'anno con riferimento al quale viene riconosciuta la quota "up-front" della componente variabile della remunerazione; tali parametri di confronto vanno rispettati relativamente all'anno precedente quello di liquidazione di ogni quota differita. Il sistema di correzione "ex post" rappresentato dalla clausola di "malus" è, pertanto, un meccanismo che opera nel periodo di differimento prima dell'effettiva erogazione delle quote posticipate del "bonus".

Il meccanismo di "malus" si applica anche al "personale più rilevante" delle funzioni di controllo interno limitatamente al suo specifico "cancello di accesso" (giudizio sul rischio di conformità operativa) relativo a ciascuno degli anni precedenti quello di liquidazione delle quote differite.

I predetti meccanismi vengono applicati anche ai Consiglieri di Gestione secondo quanto al riguardo previsto negli specifici contratti individuali eventualmente stipulati.

Sia la quota "up-front" sia quelle differite del "bonus" non vengono corrisposte nei casi di cessazione del rapporto di lavoro (salvo che per quiescenza, "mortis causa", previsioni specifiche contenute in contratti individuali) degli aventi diritto o di loro comportamenti fraudolenti verificatisi entro la data di pagamento. In tale ultima ipotesi, vanno anche restituite le quote già corrisposte (clausola di "claw-back").

5.7 Compensi di fine rapporto

Nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro l'importo degli eventuali compensi previsti nei contratti del "personale più rilevante" individuato nel precedente paragrafo 4 non può eccedere il limite di 24 mensilità della loro remunerazione totale lorda.

La liquidazione di tali compensi è subordinata al rispetto dei criteri prescritti nei singoli contratti collettivi e individuali.

Per quanto riguarda i compensi di fine rapporto relativi ai membri del Consiglio di Gestione, essi sono soggetti alla normativa di vigilanza in materia di politiche di remunerazione.

5.8 Remunerazione dei collaboratori esterni

5.8.1 Remunerazione dei collaboratori esterni della Capogruppo

Per la Capogruppo non è previsto in generale un sistema d'incentivazione per i collaboratori esterni, ad eccezione dei promotori finanziari.

Per questi ultimi la remunerazione è strutturata su provvigioni, regolate da tabelle standard approvate dalla Direzione Centrale Commerciale e che sono parte integrante del Mandato di Agenzia. Al momento del reclutamento il Mandato di Agenzia è corredato di una Lettera Integrativa, che può eventualmente prevedere un'incentivazione corrispondente a una provvigione extra "una tantum". Tale meccanismo di incentivazione "una tantum", previsto esclusivamente nel primo periodo di mandato e limitato al massimo per un periodo di 24 mesi, è in linea con le disposizioni della Banca d'Italia in merito ai sistemi di remunerazione, evitandosi in tal modo incentivi che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per la Capogruppo o per il Gruppo.

5.8.2 Remunerazione dei collaboratori esterni della Banca Akros e della sua controllata Akros Alternative Investments

Per la Banca Akros e per la sua controllata Akros Alternative Investments operano:

- promotori in regime provvigionale, non inclusi nel sistema di incentivazione;
- altri collaboratori non dipendenti inclusi nel sistema di incentivazione e, ove ne ricorrano i presupposti, ricompresi nel "personale rilevante" secondo la politica di remunerazione aziendale e di Gruppo e della normativa vigente.

5.8.3 Remunerazione dei collaboratori esterni della Società ProFamily

Per la distribuzione dei propri prodotti ProFamily, oltre ad avere alcuni sportelli sul territorio con personale dipendente, si avvale di intermediari bancari o finanziari: a) banche del Gruppo (rete "captive"); b) agenti in attività finanziaria; c) fornitori di beni e/o servizi convenzionati.

Ai collaboratori esterni che intermediano prestiti, ProFamily riconosce un compenso così strutturato:

- per la rete "captive" i compensi sono regolati da un accordo distributivo che prevede il riconoscimento di una provvigione calcolata come differenza tra il TAN del finanziamento e un tasso minimo garantito (calcolato sulla base dei costi di ProFamily). La presenza di eventuali servizi addizionali venduti al cliente genera un'ulteriore compenso a favore dell'Intermediario;
- gli agenti in attività finanziaria percepiscono un compenso calcolato sulla base dei volumi intermediati e sulla qualità del portafoglio crediti sviluppato. Sono previsti compensi ulteriori in caso di collocamento di servizi accessori;
- i fornitori di beni e/o servizi convenzionati sono remunerati con una provvigione. Tale compenso può essere calcolato secondo diverse modalità, quali ad esempio: a) differenza tra il rendimento del finanziamento e il "rendimento soglia" definito dalla rete commerciale; b) percentuale sugli interessi; c) percentuale sul capitale; d) importo fisso a pratica.

5.8.4 Remunerazione dei collaboratori esterni della Banca WeBank

Per supportare la propria operatività (in particolare nella fase di avvio) WeBank si avvale di una pluralità di fornitori, prevalentemente costituiti in forma societaria e, in alcuni casi marginali, operanti in qualità di liberi professionisti, lavoratori autonomi o ditte individuali.

In questi casi il criterio di remunerazione prevede una quota fissa in relazione ai contenuti delle prestazioni effettuate, determinata tenendo in considerazione le tariffe professionali degli eventuali Ordini professionali di riferimento e/o previsti nell'ambito di accordi quadro stipulati dal Centro Acquisti della Capogruppo.

I promotori finanziari sono inquadrati come collaboratori legati a WeBank da un rapporto di agenzia. Le attività svolte consistono nella commercializzazione del servizio di "trading" e dei prodotti bancari. Non viene svolta attività di consulenza.

I promotori finanziari vengono remunerati – come da contratto di agenzia – con provvigioni proporzionali al numero di acquisizioni di clienti e alla loro operatività “trading”.

L'unica componente della retribuzione del promotore finanziario è costituita pertanto dalla provvigione per l'attività svolta nell'interesse di WeBank.

Le provvigioni sono di norma liquidate alla fine di ogni mese, sulla base dell'attività posta in essere dal promotore finanziario nel mese precedente.

Allegato al documento "Politiche di remunerazione del personale del Gruppo bancario Bipiemme"

Personale più rilevante del Gruppo Bipiemme

a) Membri del Consiglio di Gestione della Capogruppo, incluso il Consigliere Delegato

b) Membri degli Organi istituzionali delle Banche/Società controllate del Gruppo

c) Amministratori Delegati, Direttori Generali, Condirettori Generali e Vice Direttori Generali della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo

d) Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo

BPM	Direttore Servizio ALM Funding
BPM	Direttore Imprese
BPM	Direttore I.T.
BPM	Direttore Concessione Crediti
BPM	Direttore Distretto Territoriale 1
BPM	Direttore Distretto Territoriale 2
BPM	Direttore Centrale Commerciale
BPM	Direttore Private Banking
BPM	Direttore Centrale Crediti
ProFamily	Responsabile Organizzazione IT e Processing
ProFamily	Responsabile Mercato
ProFamily	Responsabile Distribuzione
BDL	Direttore Commerciale
BDL	Direttore Crediti
Akros	Responsabile Direzione Private Banking
Akros	Responsabile Direzione Corporate
Akros	Responsabile Direzione Trading & Tesoreria
Akros	Responsabile Direzione Brokerage

e) Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della Capogruppo e delle Banche/Società del Gruppo ove presenti

BPM	Direttore del Personale
BPM	Direttore Centrale Risorse Organizzazione
BPM	Direttore Internal Auditing
BPM	Direttore Controlli di Rete Compliance
BPM	Vice Direttore Generale – Direttore preposto alla redazione dei documenti contabili societari
BPM	Chief Risk Officer
BPM	Direttore Contabilità e Bilancio
WeBank	Responsabile Direzione Personale Amministrazione e Controllo
WeBank	Responsabile Direzione Compliance
ProFamily	Responsabile Crediti Legale e Aspetti Regolamentari
BDL	Direttore Controlli
BDL	Direttore Legale Affari Societari e Compliance
BDL	Direttore del Personale
Akros	Responsabile Audit
Akros	Responsabile Market, Operational e Liquidity Risk Control
Akros	Responsabile Compliance, Legale e Documentazione
Akros	Responsabile Direzione Amministrazione & Financial Control

f) Altri responsabili della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo che assumono rischi

BPM	Vice Direttore Concessione Crediti
BPM	Direttore Partecipazioni Consulenza Normativa Affari Societari
BPM	Direttore Organizzazione
BPM	Vice Direttore Pianificazione Controllo Gestione
BPM	Direttore Affari Internazionali
BPM	Dirigente Addetto alla Concessione Crediti
BPM	Direttore Servizio Investment Center

Sezione 1: Definizione ed attuazione delle Politiche di Remunerazione

Premessa

Il documento sui sistemi e sulle prassi di remunerazione ed incentivazione (di seguito, "Documento") fornisce una informativa volta ad accrescere la consapevolezza degli stakeholder rispetto alle politiche retributive, alle prassi ed ai risultati raggiunti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business e la performance aziendale, e con una politica retributiva responsabile ed una sana gestione del rischio.

Il presente Documento, elaborato ai sensi del Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 recante "Disposizioni in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", è presentato all'Assemblea Ordinaria dei Soci del 28/04/2012 e contiene una informativa sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione adottate con delibera dell'Assemblea dei Soci del 25/06/2011; nonché una descrizione puntuale delle modifiche che sono apportate alle politiche e prassi vigenti.

In data 22/10/2011, con delibera dell'Assemblea Straordinaria dei Soci, Banca Popolare di Milano s.c. a r.l., di seguito anche "la Banca", "BPM" o "la Capogruppo", ha adottato il modello di governo e controllo cosiddetto "duale". A seguito di tale decisione, la Banca ha ritenuto necessario modificare le politiche di remunerazione ed incentivazione adottate con la delibera citata, attraverso l'approvazione di un nuovo documento denominato "Politiche di remunerazione del personale del Gruppo bancario Bipiemme" (di seguito, "Politiche 2012").

Il presente Documento è altresì redatto ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, in conformità all'articolo 84-quater della Delibera Consob n.11971/1999.

Il presente documento attuativo delle politiche di remunerazione ed incentivazione e gli eventuali piani di compensi previsti dall'art. 114 bis del Testo Unico allegati sono pubblicati nel sito della Società www.bpm.it.

1. Nozione di remunerazione

Ai fini del presente documento si considera:

■ remunerazione, ogni forma di pagamento o di beneficio fisso o variabile, corrisposto direttamente o indirettamente – in contanti, strumenti finanziari o altri beni ("fringe benefits") – dalle Banche/Società che compongono il Gruppo in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale. Sono esclusi i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale del Gruppo e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi;

■ retribuzione annua fissa (RAF), la componente annua fissa lorda della remunerazione del personale dipendente, che per la Capogruppo è costituita dalla somma delle tredici mensilità ex CCNL e delle tre retribuzioni tipiche fisse (retribuzione integrativa aziendale, indennità invernale, produttività) e per le Banche/Società controllate del Gruppo dalla somma delle tredici mensilità ex CCNL e di eventuali remunerazioni tipiche che possono essere considerate fisse. Per determinate figure di personale rilevante la componente fissa della remunerazione può essere determinata sulla base degli specifici contratti individuali eventualmente stipulati con le Banche/Società che compongono il Gruppo;

■ per componente variabile della remunerazione ("bonus"), ogni forma di pagamento o di beneficio di importo variabile riconosciuto al personale in costanza del rapporto di lavoro o in caso di scioglimento dello stesso, ivi incluse le eventuali erogazioni legate alla permanenza in azienda ("retention bonus") – indipendentemente dal fatto che esse siano collegate a obiettivi di "performance" – oppure attribuite in via eccezionale al personale neo-assunto solamente per il primo anno di impiego ("welcome bonus"). Vi sono ricompresi anche gli eventuali compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, fatto salvo il

trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale e dai vigenti contratti di lavoro;

■ retribuzione totale lorda (RTL), la somma di tutti gli emolumenti percepiti nel corso dell'anno precedente quello di applicazione della policy.

2. Ruolo degli Organi Societari

Le "Politiche 2012" recepiscono le modifiche intervenute nel modello di governo e controllo adottate dalla Banca, prevedendo quindi una articolazione dei ruoli e delle responsabilità degli organi della Banca diversa rispetto a quella in vigore per l'esercizio 2011.

In conformità allo Statuto adottato dalla Banca ed alle "Politiche 2012", si riportano di seguito i ruoli dei diversi organi societari coinvolti nella predisposizione, nella approvazione e nella attuazione della politica di remunerazione.

2.1. Competenze dell'Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci:

- stabilisce i compensi fissi per i componenti del Consiglio di Sorveglianza, ivi compresi i compensi per i Consiglieri investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto, nonché i relativi gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Sorveglianza, del Consiglio di Gestione e dei Comitati/Commissioni costituiti all'interno del Consiglio di Sorveglianza;
- approva – e riesamina con periodicità almeno annuale – le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Gestione e dei Consiglieri di Sorveglianza, secondo quanto stabilito dalla normativa applicabile e dalle disposizioni di vigilanza tempo per tempo vigenti;
- delibera, per quanto di competenza, la relazione sulla remunerazione ex articolo 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998, con particolare riferimento alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle politiche suddette;
- approva eventuali piani basati su strumenti finanziari a favore dei Consiglieri di Gestione, dei Consiglieri di Sorveglianza e dei dipendenti o collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato.

2.2. Competenze del Consiglio di Sorveglianza

Su proposta del Comitato Remunerazioni, il Consiglio di Sorveglianza:

- approva i compensi dei componenti del Consiglio di Gestione della Capogruppo (Presidente, Consigliere Delegato, Consiglieri assegnati a Commissioni e/o Comitato, Consiglieri investiti di particolari cariche, incarichi e deleghe);
- sottopone all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci le politiche di remunerazione dei componenti del Consiglio di Gestione della Capogruppo;
- approva le politiche di remunerazione del personale del Gruppo e delle Banche/Società che lo compongono nonché degli eventuali collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato;
- approva la relazione sulla remunerazione prevista dall'articolo 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998, secondo quanto ivi previsto;
- determina l'ammontare complessivo annuo delle risorse ("bonus pool") da assegnare al pagamento della eventuale componente variabile della remunerazione annua dei Consiglieri di Gestione;
- determina, nell'ambito del "bonus pool" annuo destinato al Consiglio di Gestione, l'importo annuo della eventuale componente variabile della remunerazione spettante ai singoli beneficiari ("bonus annuo") e verifica la sussistenza delle relative condizioni di accesso ("cancelli di accesso");
- determina, con riferimento al Consiglio di Gestione della Capogruppo, le eventuali ulteriori erogazioni (es. "retention bonus", "welcome bonus") e gli eventuali compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro;
- fornisce annualmente all'Assemblea dei soci le prescritte informazioni sull'attuazione del sistema di remunerazione del personale della Capogruppo e sui risultati dei relativi controlli.

2.3. Competenze del Consiglio di Gestione

Il Consiglio di Gestione:

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo le politiche di remunerazione del personale del Gruppo e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato, formulando allo stesso Consiglio di Sorveglianza le proposte di competenza relative alla relazione sulla remunerazione prevista dall'articolo 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998, secondo quanto ivi previsto;
- definisce, anche sulla base delle proposte del Consigliere Delegato, gli indirizzi della politica di remunerazione del personale della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo e le politiche generali delle risorse umane del Gruppo in coerenza con gli obiettivi dei piani pluriennali e dei budget;
- definisce, anche su proposta del Consigliere Delegato, lo stanziamento complessivo e i criteri di applicazione del sistema di incentivazione per i dirigenti responsabili delle funzioni aziendali;
- determina l'ammontare complessivo annuo delle risorse ("bonus pool") da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione annua di ciascuna delle categorie di personale della Capogruppo;
- determina, nell'ambito del "bonus pool" annuo di ciascuna delle predette categorie di personale, l'importo annuo della componente variabile della remunerazione spettante ai singoli beneficiari ("bonus annuo") appartenenti a tali categorie e verifica la sussistenza delle relative condizioni di accesso ("cancelli di accesso");
- determina con riferimento al personale della Capogruppo, le erogazioni legate alla permanenza in azienda ("retention bonus"), quelle attribuite in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno ("welcome bonus") e i compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro;
- definisce, su proposta del Consigliere Delegato, gli emolumenti relativi ai componenti della Direzione Generale della Capogruppo;
- definisce gli emolumenti relativi ai componenti dell'Organismo di Vigilanza ex decreto legislativo n. 231/2001;
- vigila affinché i sistemi di remunerazione e di incentivazione del personale e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato siano conformi alle regole e ai principi stabiliti dalle disposizioni di vigilanza.

2.4. Competenze del Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni formula proposte e pareri al Consiglio di Sorveglianza e, a seconda dei casi, al Consiglio di Gestione della Capogruppo:

- sui compensi fissi dei componenti del Consiglio di Gestione della Capogruppo (Presidente, Consigliere Delegato, Consiglieri assegnati a Commissioni e/o Comitato, Consiglieri investiti di particolari cariche, incarichi e deleghe);
- sui compensi dei responsabili delle funzioni di controllo;
- sulle politiche di remunerazione dei componenti del Consiglio di Gestione da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci;
- sulle politiche di remunerazione del personale del Gruppo e delle Banche/Società che lo compongono nonché dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato;
- sulla determinazione dell'ammontare complessivo annuo delle risorse ("bonus pool") da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione annua dei Consiglieri di Gestione e di ciascuna delle categorie di personale della Capogruppo;
- sulla determinazione, nell'ambito del "bonus pool" annuo dei Consiglieri di Gestione e di ciascuna delle predette categorie di personale, dell'importo annuo della componente variabile della remunerazione spettante ai singoli beneficiari ("bonus annuo") appartenenti a tali categorie e sulla verifica della sussistenza delle relative condizioni di accesso ("cancelli di accesso");
- sulla determinazione – con riferimento al personale della Capogruppo e, ove applicabile, ai Consiglieri di Gestione – delle erogazioni legate alla permanenza in azienda ("retention bonus"), di quelle attribuite in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno di impiego ("welcome bonus") e dei compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

2.5. Competenze del Consigliere Delegato

Il Consigliere Delegato formula proposte al Consiglio di Gestione:

- sulle politiche generali di sviluppo e di gestione nonché di remunerazione del personale della Capogruppo e delle Banche/

Società controllate del Gruppo;

- sugli emolumenti dei componenti della Direzione Generale della Capogruppo.

Inoltre, il Consigliere Delegato definisce, determinandone il compenso fisso individuale, la posizione economica del personale di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti (ad eccezione dei componenti della Direzione Generale), nel rispetto dei sistemi di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti.

2.6. Funzioni di Controllo

Il processo di controllo del sistema di remunerazione del personale del Gruppo è così regolato:

- controllo di conformità normativa. Tale controllo è demandato alla Funzione di Conformità di Gruppo, che provvede a verificare la coerenza delle disposizioni contenute nel presente regolamento con quanto al riguardo previsto dalle prescrizioni di legge e di vigilanza e da quelle dello statuto aziendale della Capogruppo;
- controllo di conformità operativa. Tale controllo è demandato alla competente Funzione della Capogruppo o delle singole Banche/Società controllate del Gruppo (ove presente), che provvede a verificare la conformità delle attività svolte per l'attuazione delle politiche di remunerazione da parte delle Banche/Società che compongono il Gruppo con le medesime attività previste dalle prescrizioni di legge e di vigilanza di cui al precedente punto a). Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati e della loro significatività la suddetta Funzione provvede a formulare un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, parzialmente basso, in prevalenza alto, alto;
- controlli di conformità operativa dei processi amministrativi, gestionali e operativi. Tali controlli sono diretti a verificare la conformità delle attività svolte nei singoli processi aziendali di pertinenza del personale – delle Banche/Società che compongono il Gruppo – beneficiario della componente variabile della remunerazione con le medesime attività previste dalle prescrizioni di legge e di vigilanza – ivi incluso quanto previsto dal D.Lgs. 231/01 e successive modifiche – che disciplinano i processi anzidetti. Questi controlli sono demandati alla competente Funzione della Capogruppo o delle singole Banche/Società controllate del Gruppo (ove presente). Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati fra attività svolte e quelle previste nonché sulla base della significatività degli stessi scostamenti la predetta Funzione provvede a formulare un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, parzialmente basso, in prevalenza alto, alto;
- attività di revisione interna. Tale attività è demandata alla Funzione di Revisione Interna di Gruppo, che provvede a verificare il concreto svolgimento dei suddetti controlli di conformità normativa e operativa.

Le Funzioni di Conformità e di Revisione Interna di Capogruppo, per quanto di rispettiva competenza, portano a conoscenza del Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo i risultati delle verifiche indicate nei precedenti punti a), b), c) e d) con riferimento alle Banche/Società che compongono il Gruppo stesso, unitamente alle proposte degli interventi per rimuovere le eventuali carenze emerse. Relativamente alle Banche/Società controllate del Gruppo le anzidette informative vengono fornite anche ai relativi Consigli di Amministrazione.

Il Consiglio di Sorveglianza verifica, avvalendosi anche del Comitato per il controllo interno e la revisione contabile, la conformità operativa relativamente ai processi di pertinenza del Consiglio di Gestione della Capogruppo e del Consiglio di Amministrazione delle altre Banche/Società del Gruppo nonché dei processi di competenza delle singole Funzioni di controllo della Capogruppo e delle altre Banche/Società del Gruppo.

Il Comitato Remunerazione della Capogruppo assiste il Consiglio di Sorveglianza e il Consiglio di Gestione, ciascuno secondo le rispettive competenze, nell'attività di vigilanza e monitoraggio, nonché nell'aggiornamento delle regole e dei principi previsti per le politiche di remunerazione, al fine di assicurarne la conformità alla normativa e:

- verifica la corretta applicazione del sistema di remunerazione concernente i responsabili delle funzioni di controllo interno in collaborazione con il Comitato per il Controllo interno e la revisione contabile;
- verifica la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata per il Consiglio di Gestione, nonché per i dirigenti con responsabilità strategiche;
- verifica l'effettivo coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- monitora l'applicazione delle delibere adottate dal Consiglio di Sorveglianza in tema di remunerazione; nonché l'applicazione delle decisioni assunte dal Consiglio di Gestione, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di "performance", la coerenza del sistema di incentivazione e la gestione del rischio;

- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta al Consiglio di Sorveglianza.

Il Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo valuta la rilevanza di eventuali carenze emerse dal processo di controllo innanzi descritto ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia.

3. Principi e Finalità

Banca Popolare di Milano 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. A tal fine, le Politiche 2012 definiscono il sistema di remunerazione e di incentivazione del personale del Gruppo in coerenza con le strategie, gli obiettivi e i risultati aziendali di lungo periodo, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti e in linea con i livelli di capitale e di liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese e tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione dei rischi. In tale ambito le disposizioni regolamentari richiedono, in particolare, che la componente variabile della remunerazione sia sostenibile rispetto alla situazione economico-finanziaria del Gruppo nel suo complesso e delle Banche e delle Società che lo compongono e che non limiti la loro capacità di mantenere o di raggiungere un adeguato livello di patrimonializzazione.

I sistemi retributivi sono, inoltre, coerenti con le finalità e i valori mutualistici cui la Banca si ispira, 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.

4. Descrizione delle politiche in materia di componente fissa e variabile – 2011

A seguito dell'emissione da parte di Banca d'Italia delle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" del 30 marzo 2011, la Banca ha predisposto l'aggiornamento delle politiche di remunerazione precedentemente definite, allo scopo di armonizzarle con le nuove disposizioni.

In tale ambito la Banca si è avvalsa anche dell'attività dello Studio Pavia e Ansaldo.

La presente sezione descrive pertanto le modalità attraverso cui la Banca ha dato attuazione nel 2011 al "Documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Banca Popolare di Milano" approvato dall'Assemblea ordinaria del 25 giugno 2011, tenendo conto anche di eventuali componenti della remunerazione variabile maturate nel corso dell'esercizio 2010 e corrisposte nel 2011.

4.1. Compensi spettanti ai componenti degli Organi Sociali corrisposti nel 2011

Gli amministratori della Banca, indipendenti e non, hanno percepito, oltre al rimborso delle spese vive eventualmente sostenute, compensi fissi differenziati per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione ed al Comitato Esecutivo, approvati dall'Assemblea.

Gli Amministratori hanno altresì ricevuto gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, delle Commissioni e/o Comitati consiliari costituiti ai sensi dello Statuto allora vigente (art. 36 co. 7 e 8, e art. 38).

Gli Amministratori che sono anche membri dell'Organismo di Vigilanza 231/2001 (OdV) hanno ricevuto un compenso aggiuntivo composto da una remunerazione fissa e dal gettone di presenza nella misura determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Sono stati previsti compensi aggiuntivi per gli Amministratori che rivestono "particolari cariche" nella Banca (Presidente, Vice Presidente, Amministratore incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo interno). Tali compensi aggiuntivi sono stati 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. Per il dettaglio e gli importi dei suddetti compensi si rimanda alla tabella 1.1 del presente documento.

Agli Amministratori non sono stati erogati importi particolari per cessazione della carica o risoluzione del rapporto.

Inoltre, non sono stati assegnati benefici di natura non monetaria, né coperture assicurative, ovvero prudenziali o pensionistiche, diverse da quanto indicato nelle tabelle del presente documento.

I componenti effettivi del Collegio Sindacale hanno percepito, oltre al rimborso delle spese vive eventualmente sostenute, un compenso fisso determinato dall'Assemblea e differenziato per il Presidente e per gli altri Sindaci. I Sindaci hanno ricevuto altresì gettoni di presenza per la partecipazioni alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e delle Commissioni e/o Comitati consiliari costituiti ai sensi di Statuto, nonché per la partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 della Banca. I componenti del Collegio Sindacale non sono stati destinatari di piani di compensi basati su strumenti finanziari o "bonus" collegati a risultati economici.

Per il dettaglio e gli importi dei suddetti compensi si rimanda alla tabella 1.1 del presente documento.

Ai membri del Collegio Sindacale non sono stati erogati importi particolari per cessazione della carica o risoluzione del rapporto. Inoltre, non sono stati assegnati benefici di natura non monetaria, né coperture assicurative, ovvero prudenziali o pensionistiche, diverse da quanto indicato nelle tabelle del presente documento.

Nel corso del 2011, per il periodo compreso fra il 22/10/2011 e il 31/12/2011, ai componenti il Consiglio di Sorveglianza – come deliberato dall'Assemblea dei Soci del 22/10/2011 a seguito dell'adozione del modello di amministrazione e controllo cosiddetto "duale" – sono stati corrisposti, oltre al rimborso delle spese eventualmente sostenute, compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte nel Consiglio di Sorveglianza (Presidente, Vice Presidente e Consigliere di Sorveglianza) e nel Comitato per il controllo interno e la revisione contabile (Presidente e componente il Comitato), ed è stato inoltre riconosciuto un gettone di presenza, non cumulabile nel caso di più riunioni nella stessa giornata, per la partecipazione a ogni riunione del Consiglio di Sorveglianza, del Consiglio di Gestione e dei Comitati/Commissioni costituiti ai sensi del vigente Statuto (artt. 52 e 53). Non sono state previste – in linea con quanto disposto dalla normativa Banca d'Italia in argomento – componenti di remunerazione variabile per i Consiglieri di Sorveglianza.

Come deliberato dal Consiglio di Sorveglianza, su proposta del Comitato Remunerazioni, ai componenti il Consiglio di Gestione privi di contratto individuale sono attribuiti – per l'esercizio 2011, in misura commisurata al periodo di permanenza in carica (dal 26/10/2011 al 31/12/2011) – compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte nel Consiglio di Gestione (Presidente e Consigliere) e all'eventuale profilo di esecutività del Consigliere, oltre al rimborso delle spese sopportate in ragione dell'ufficio; è altresì riconosciuto un gettone di presenza per la partecipazione alle adunanze del Consiglio di Gestione, nonché per la partecipazione alle adunanze delle commissioni e dei comitati istituiti dal Consiglio di Gestione stesso.

4.2. Remunerazione del “personale più rilevante” per l’esercizio 2010, corrisposta nel 2011

Nel dare attuazione alla direttiva 2010/76/CE del 14 dicembre 2010 (cd. CRD III), il Comitato Remunerazioni della Capogruppo ha analizzato le principali innovazioni in essa previste rispetto alla situazione esistente, e ha predisposto un primo aggiornamento delle politiche di remunerazione.

In tale ambito, la Capogruppo ha svolto un’accurata analisi della propria struttura organizzativa. Sulla base di tale analisi, la Banca ha identificato, alla data di approvazione della Policy 2011 (25/06/2011) il cosiddetto “personale più rilevante” per il Gruppo, “risk takers” (ossia i Responsabili aziendali che possono assumere rischi significativi).

La Capogruppo ha deciso di adottare, relativamente alle attività svolte nel 2010, un sistema di incentivazione che limitasse l’incidenza della remunerazione variabile come previsto dalla Policy 2011 del 25/06/2011, oltre ad un meccanismo di parziale differimento della componente variabile.

Perciò, la retribuzione variabile è stata scomposta in due parti: una quota da corrispondere nell’anno successivo a quello di competenza, ossia nel 2011; ed una seconda parte, pari al 40% del totale della remunerazione variabile, da differire nel triennio 2012–2014 e soggetta ad un meccanismo di correzione “ex post”, per riflettere i livelli di performance conseguiti, al netto di eventuali rischi assunti nel periodo di differimento (parte che sarebbe stata corrisposta in costanza di rapporto di lavoro).

In relazione a quanto precede ed a seguito di quanto deliberato, il “personale più rilevante” nel corso del 2011 ha avuto accesso agli incentivi con riferimento agli obiettivi raggiunti nel 2010.

In riferimento alla remunerazione percepita nel 2011, si specifica, in base al sistema incentivante precedentemente descritto, che al “personale più rilevante” è stata corrisposta la quota di retribuzione variabile up–front di competenza dell’esercizio 2010.

Per quanto riguarda invece la prima delle tre quote differite della componente variabile della remunerazione relativa all’esercizio 2010 si rimanda al paragrafo 4.3.1., in cui è illustrato il meccanismo di correzione “ex post” applicato a partire dall’esercizio 2011.

4.3. Remunerazione per l’esercizio 2011

La Banca ha deciso di correlare la componente variabile della retribuzione ad un sistema di incentivazione, differenziato per gruppi di popolazione aziendale, in funzione delle responsabilità affidate.

La Banca ha svolto un’accurata analisi della propria struttura organizzativa e delle caratteristiche delle Società controllate, valutandone in particolare la rischiosità apportata al Gruppo. Sulla base di tale analisi, relativamente al proprio personale la Banca ha identificato il cosiddetto “personale più rilevante” nei seguenti soggetti:

- n. 2 componenti la Direzione Generale di BPM;
- n. 3 responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche di BPM;
- n. 6 responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno;
- n. 12 altri responsabili BPM che assumono rischi (“altri risk takers”).

4.3.1. Remunerazione del “personale più rilevante” non appartenente alle funzioni di controllo interno

Per l’accesso agli incentivi sono stati fissati i seguenti parametri (cd. “Cancelli di Accesso”) validi per il “personale più rilevante”:

- RORAC lordo maggiore della media giornaliera del tasso interbancario “lettera” a tre mesi rilevato alla fine dell’esercizio in corso. Il RORAC è stato calcolato come rapporto tra: l’utile della operatività corrente da attività ricorrenti al lordo delle imposte e la media del valore totale dei requisiti patrimoniali di vigilanza a fronte dei rischi di credito e controparte, di mercato e operativi, calcolato alla fine di ciascun semestre.
- Core Tier 1 ratio consolidato alla fine dell’esercizio 2011, superiore ai livelli regolamentari minimi in base alla normativa di Basilea III.
- Rapporto funding/impieghi con clientela medio annuo consolidato superiore al 103%.

Con riferimento all’esercizio 2011, il parametro RORAC non ha superato il valore soglia prestabilito, determinando la mancata erogazione della componente variabile della remunerazione relativa all’esercizio 2011, sia per la parte up–front che per quella differita. Con riferimento all’esercizio 2010, il meccanismo di correzione “ex post” della componente variabile differita prevedeva l’erogazione della prima quota annuale differita qualora la media del parametro RORAC degli anni 2010 e 2011 fosse superiore al parametro cancello minimo previsto per l’anno 2011.

Dal momento che la media del RORAC per il biennio 2010–2011 è risultata inferiore al valore soglia previsto per il 2011, la prima delle tre quote di remunerazione variabile differita riferita all’esercizio 2010 non viene corrisposta, in linea con quanto previsto dalla Policy 2011.

Nel corso del 2011 sono intervenute 2 cessazioni della carica o risoluzione del rapporto. In un caso sono stati stipulati appositi accordi che hanno previsto il superamento delle 24 mensilità come indennità.

Inoltre, non sono state assegnate coperture assicurative, ovvero prudenziali o pensionistiche, diverse da quelle previste nel contratto integrativo per la categoria. Sono invece previsti benefici di natura non monetaria (c.d. "fringe benefits") per il "personale più rilevante". Gli importi corrispondenti al valore fiscale di tali benefici sono riportati nelle tabelle allegate al presente documento.

4.3.2. Remunerazione dei Responsabili e del personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno

Ai Responsabili ed al personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno non si applicano gli obiettivi "cancello" di Gruppo (RORAC lordo e Core Tier 1 ratio consolidato), né il terzo "cancello di accesso" valido per ogni singola società del Gruppo. L'entità della componente variabile da destinare a ciascun soggetto individuato nella presente categoria, sia per la parte up-front che per quella differita, è dunque determinata a conclusione del processo di valutazione delle performance e considerando il raggiungimento degli obiettivi individuali professionali prefissati. La valutazione circa il conseguimento degli obiettivi è svolta dal Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile, che esprime il relativo parere al Comitato Remunerazioni.

L'ammontare massimo della componente variabile della retribuzione, laddove erogata, non supera i limiti indicati nella Policy 2011 del 25/06/2011 ed è corrisposta solo in denaro.

Il differimento dell'eventuale parte variabile avverrà su un triennio, a partire dal 2013, nella misura del 40% della componente variabile prevista ed in quote annuali uguali. La quota differita sarà corrisposta se gli obiettivi individuali professionali assegnati al beneficiario, anche negli anni successivi intercorrenti tra quello di competenza della componente variabile e il momento dell'erogazione della quota differita, saranno stati conseguiti almeno entro i limiti prefissati.

4.3.3. Remunerazione del personale di Capogruppo non identificato come "più rilevante"

Per il restante personale della Capogruppo è adottato un sistema di incentivazione che prevede obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati all'inizio del 2011 (al singolo individuo o al team) a seconda del livello organizzativo di appartenenza. L'incentivo è calcolato a fine anno sulla base dell'incentivo target, stabilito a livello di ruolo per il personale con obiettivi individuali ed a livello di grado per il personale con obiettivi di team, e del livello di conseguimento degli obiettivi.

Con riferimento al 2011, non è possibile erogare la componente variabile della remunerazione, in quanto non è stato raggiunto il risultato minimo previsto per l'Utile dell'Operatività Corrente al netto di voci straordinarie e dividendi/perdite da partecipazioni (c.d. "U.O.C. totale banca rettificato") come da delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2011.

Limitatamente al personale della Società ed ai sensi dell'articolo 60 dello Statuto ai dipendenti in servizio, ad eccezione di coloro che rivestono posizioni apicali, è annualmente riservato – salvo che l'Assemblea deliberi 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 della determinazione del predetto importo), da attribuirsi in azioni della Società medesima soggette a un vincolo di ritenzione triennale per il beneficiario.

4.3.4. Altre tipologie di remunerazione destinate al "personale più rilevante"

Gli appartenenti al management di Gruppo non percepiscono compensi per incarichi di amministratore in società partecipate, direttamente o indirettamente dalla Banca, in quanto gli stessi sono riversati alla società di appartenenza presso la quale l'incarico è ricoperto.

5. Descrizione delle politiche di remunerazione 2012 – Linee evolutive

A fronte della redazione nel 2012 delle nuove Politiche di Remunerazione di Gruppo e dell'adozione del sistema di governance dualistico, avvenuta il 22 ottobre 2011, si descrivono di seguito le linee evolutive degli interventi previsti nel 2012 per dare attuazione alle "Politiche di remunerazione del personale del Gruppo bancario BIPIEMME" (o "Politiche 2012"), approvate dal Consiglio di Sorveglianza del 2 aprile 2012.

5.1. Compensi spettanti ai Consiglieri di Gestione e ai Consiglieri di Sorveglianza

La componente fissa della remunerazione è determinata:

- per i membri del Consiglio di Sorveglianza, dall'Assemblea ordinaria dei soci a norma dello statuto sociale;
- per i membri del Consiglio di Gestione, dal Consiglio di Sorveglianza a norma dello statuto sociale.

Ai componenti il Consiglio di Sorveglianza – come deliberato dall'Assemblea dei Soci del 22/10/2011 a seguito dell'adozione del modello di amministrazione e controllo cosiddetto "duale" – spettano, oltre al rimborso delle spese eventualmente sostenute, compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte nel Consiglio di Sorveglianza (Presidente, Vice Presidente e Consigliere di Sorveglianza) e nel Comitato per il controllo interno e la revisione contabile (Presidente e componente il Comitato). Ai Consiglieri di Sorveglianza è inoltre riconosciuto un gettone di presenza, non cumulabile nel caso di più riunioni nella stessa giornata, per la partecipazione a ogni riunione del Consiglio di Sorveglianza, del Consiglio di Gestione e dei Comitati/Commissioni costituiti ai sensi del vigente Statuto (artt. 52 e 53).

Non sono previste – in linea con quanto disposto dalla normativa Banca d'Italia in argomento – componenti di remunerazione variabile per i Consiglieri di Sorveglianza.

Relativamente ai membri del Consiglio di Gestione, eventuali "bonus" sono determinati dal Consiglio di Sorveglianza o stabiliti nello specifico contratto individuale eventualmente stipulato. In particolare, ciascuna componente variabile prevista nei singoli contratti non può essere superiore al 50% della Retribuzione Annuale Fissa. La somma delle componenti variabili può, comunque, superare il predetto limite del 50%. L'erogazione dell'incentivo ottempera a quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza in materia di modalità di erogazione e differimento e gli indicatori vengono annualmente definiti dagli organi competenti con riferimento agli obiettivi assegnati.

I predetti contratti individuali disciplinano anche i rapporti fra la Banca ed i componenti del Consiglio di Gestione relativamente a indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il loro rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Come deliberato dal Consiglio di Sorveglianza, su proposta del Comitato Remunerazioni, ai componenti il Consiglio di Gestione privi di contratto individuale sono attribuiti – per gli esercizi 2011 e 2012, in misura commisurata al periodo di permanenza in carica – compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte nel Consiglio di Gestione (Presidente e Consigliere) e all'eventuale profilo di esecutività del Consigliere, oltre al rimborso delle spese sopportate in ragione dell'ufficio; è altresì riconosciuto un gettone di presenza per la partecipazione alle adunanze del Consiglio di Gestione, nonché per la partecipazione alle adunanze delle commissioni e dei comitati istituiti dal Consiglio di Gestione stesso.

5.2. Remunerazione per l'esercizio 2012

5.2.1. Remunerazione del "personale più rilevante"

Sulla base dei criteri di rilevanza descritti nelle Politiche 2012 sono identificati dalle competenti Funzioni interne della Capogruppo coinvolte nel processo (Risorse Umane, Governo Societario, "Risk Management", Organizzazione, Conformità e Revisione Interna) quale "personale più rilevante" della Banca le seguenti figure:

- membri del Consiglio di Gestione della Capogruppo, incluso il Consigliere Delegato;
- responsabili delle principali linee di "business", funzioni aziendali e aree geografiche della Capogruppo;
- responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della Capogruppo;
- altri responsabili della Capogruppo che assumono rischi.

Per l'accesso agli incentivi sono stati fissati alcuni parametri (cd. "Cancelli di Accesso") validi per il "personale più rilevante" e corrispondenti a indicatori di redditività, di adeguatezza patrimoniale e di liquidità a livello consolidato di Gruppo (coefficienti consolidati), ossia:

- "RORAC" conseguito, dato dal rapporto percentuale tra l'"utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti" dell'anno di competenza, e un importo pari alla media aritmetica dei valori complessivi dei requisiti patrimoniali consolidati predetti dei quattro trimestri del medesimo anno, pari o superiore al RORAC definito a budget;
- "Tier 1 Capital Ratio" conseguito, dato dal rapporto percentuale al 31 dicembre dell'anno di competenza tra il patrimonio di vigilanza di base consolidato e un importo pari a 12,5 volte il valore complessivo dei requisiti patrimoniali consolidati di vigilanza sui rischi di credito, di controparte, di mercato e operativi, pari o superiore al 9%;
- "Impieghi/Raccolta Stabile" conseguito, dato dal rapporto percentuale al 31 dicembre dell'anno di competenza tra i saldi medi annui del "Totale Impieghi Ordinari" e della "Raccolta Stabile" del Gruppo (entrambi tali aggregati sono desunti dalla procedura "Redban" del Controllo di Gestione della Società), non superiore al valore definito a budget.

Il riconoscimento del "bonus annuo" è subordinato anche a specifici giudizi di rischio di conformità operativa (alto, in prevalenza alto, parzialmente basso, basso) assegnati. In particolare, per l'erogazione del "bonus annuo" è necessario che il giudizio di rischio di conformità operativa sia "basso" o "parzialmente basso". Il processo per la formulazione di tale giudizio, unitamente ai processi di Gruppo interessati, verrà disciplinato all'interno del regolamento dei Controlli di Gruppo. Tale giudizio viene formulato dal Consiglio di Sorveglianza relativamente ai processi anno per anno definiti dal Consiglio di Gestione.

L'ammontare annuo complessivo delle risorse da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione (ad esclusione dei "retention bonus", dei "welcome bonus" e degli eventuali compensi "una tantum" riconosciuti in via eccezionale) del personale ("bonus pool") viene determinato dal Consiglio di Gestione conformemente ai criteri di seguito definiti. In particolare, per il 2012 l'ammontare complessivo del "bonus pool" non può comunque eccedere il limite del 40% dell'"utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti" previsto nel conto economico del bilancio preventivo ("budget"). L'ammontare complessivo del "bonus pool" è fissato tenendo anche conto degli obiettivi di capitalizzazione e di liquidità della Banca medesima.

Al "bonus pool" va applicato un fattore correttivo, la cui misura è funzione del rapporto tra il valore dell'"utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti" rilevato nel conto economico del bilancio di ciascun esercizio di riferimento e quello previsto nel conto economico del "budget" relativo al medesimo esercizio. I fattori correttivi da applicare sono riportati nella tabella successiva.

Rapporto Utile conseguito/Utile budget	Fattore correttivo da moltiplicare per il Bonus Pool
< 60%	0%
≥ 60% e < 70%	80% del rapporto Utile conseguito/Utile budget
≥ 70% e < 100%	Stessa % del rapporto Utile conseguito/Utile budget
≥ 100%	100%

L'importo annuo della componente variabile della remunerazione spettante ai singoli beneficiari ("bonus annuo") della Capogruppo non può superare il 50% della retribuzione totale lorda, ad esclusione del personale delle Funzioni di controllo interno rientrante nel "personale più rilevante".

Il "bonus annuo" (inclusi eventuali "retention bonus") del "personale più rilevante" è suddiviso in:

- una quota up-front, pari al 60% del "bonus", da liquidare entro il mese di luglio del 2013;
- tre quote annue, complessivamente pari al 40% del "bonus" e ciascuna di importo uguale, differite in un periodo triennale e da liquidare ognuna entro il mese di luglio di ciascun anno di assegnazione (2014, 2015, 2016).

Salvo che per il "personale più rilevante" appartenente alle funzioni di controllo interno, il 50% sia della quota "up-front" sia di quelle differite del "bonus" deve essere corrisposto in azioni BPM, che sono sottoposte a un periodo di mantenimento (ossia al divieto di venderle sino alla conclusione di tale periodo) di due anni dalla loro assegnazione o, per gli strumenti corrisposti in via differita, di un anno dalla loro assegnazione. A tale fine il numero di azioni da assegnare è calcolato in base al loro "valore normale" rilevato nel 2013, intendendosi per "valore normale" il prezzo medio delle predette azioni nei trenta giorni precedenti l'attribuzione medesima.

Il pagamento di ciascuna delle quote differite del "bonus" è sottoposto al rispetto dei medesimi "cancelli di accesso" e dei relativi parametri di confronto previsti per l'anno con riferimento al quale viene riconosciuta la quota "up-front" della componente variabile della remunerazione; tali parametri di confronto vanno rispettati relativamente all'anno precedente quello di liquidazione di ogni quota differita.

Sia la quota "up-front" sia quelle differite del "bonus" non sono corrisposte nei casi di cessazione del rapporto di lavoro (salvo che per quiescenza, "mortis causa" o previsioni specifiche contenute in contratti individuali) degli aventi diritto o di loro comportamenti fraudolenti verificatisi entro la data di pagamento. In tale ultima ipotesi, vanno anche restituite le quote già corrisposte (clausola di "claw-back").

Nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro l'importo degli eventuali compensi previsti nei contratti del "personale più rilevante" non può eccedere il limite di 24 mensilità della loro remunerazione totale lorda. La liquidazione di tali compensi è subordinata al rispetto dei criteri prescritti nei singoli contratti collettivi ed individuali.

Per quanto riguarda i compensi di fine rapporto relativi ai membri del Consiglio di Gestione, essi sono soggetti alla normativa di vigilanza in materia di Politiche di remunerazione.

Inoltre, non sono assegnate coperture assicurative, ovvero prudenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie. Sono invece previsti benefici di natura non monetaria (c.d. "fringe benefits").

5.2.2. Remunerazione dei Responsabili e del personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno

Per il "personale più rilevante" appartenente alle funzioni di controllo interno l'erogazione del "bonus annuo" è subordinata solo al giudizio di rischio di conformità operativa, formulato dal Consiglio di Sorveglianza attraverso il Comitato per il Controllo interno e la Revisione Contabile, con riferimento ai processi di controllo (o a loro fasi) di pertinenza di ciascun beneficiario dei "bonus".

Il bonus è corrisposto unicamente in denaro e sottoposto al meccanismo di "malus" limitatamente al giudizio di rischio di conformità operativa, relativo a ciascuno degli anni precedenti quello di liquidazione delle quote differite.

Per il personale delle Funzioni di controllo interno rientrante nel "personale più rilevante" il "bonus annuo" spettante ai singoli beneficiari non può superare il 30% della retribuzione totale lorda.

5.2.3. Remunerazione del personale della Capogruppo non identificato come "più rilevante"

La componente fissa di remunerazione è determinata per il personale dipendente della Capogruppo dai contratti di lavoro applicati. Per quanto concerne i "cancelli di accesso" al sistema incentivante, essi verranno proposti e validati dagli organi competenti.

Anche per il personale della Capogruppo non identificato come "più rilevante", l'ammontare massimo della componente variabile della retribuzione non supera il 50% della retribuzione totale lorda. È prevista anche la componente variabile legata al premio di risultato recepita nel contratto integrativo.

Ai sensi dell'articolo 60 dello statuto della Capogruppo, ai dipendenti in servizio, ad eccezione di coloro che rivestono posizioni apicali, viene annualmente riservato – salvo che l'Assemblea deliberi 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 della determinazione del predetto importo), da attribuirsi in azioni della Capogruppo medesima soggette a un vincolo di ritenzione triennale per il beneficiario.

La liquidazione del "bonus annuo" spettante al restante personale con riferimento al 2012, nonché quella dei "welcome bonus", avverrà, in un'unica soluzione, entro il mese di luglio del 2013.

5.2.4. Altri tipologie di remunerazione destinate al "personale più rilevante"

Il personale della Capogruppo non percepisce compensi per incarichi ricoperti, in rappresentanza del Gruppo stesso, all'interno di organi sociali di società partecipate, direttamente o indirettamente, dalla Capogruppo. Tali compensi sono riversati integralmente alla Banca di appartenenza dalla società presso la quale l'incarico è ricoperto.

Eventuali "retention bonus" destinati al "personale più rilevante" sono computati all'interno della remunerazione variabile, al fine di verificare il rispetto dei limiti di incidenza della medesima, ed erogati nelle stesse modalità previste per il "bonus annuo".

È prevista la possibilità di attribuire, in via eccezionale, a personale neo-assunto e solamente per il primo anno di impiego, una retribuzione variabile garantita (cd. "welcome bonus"). Eventuali "welcome bonus" riferiti all'esercizio 2012 saranno liquidati, in un'unica soluzione, entro il mese di luglio del 2013.

È prevista anche la componente variabile legata al premio di risultato recepita nel contratto integrativo.

Sezione 2: Descrizione analitica dei compensi corrisposti

Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali. Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione – Collegio Sindacale – Consiglio di Sorveglianza

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Gettoni di presenza (2)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (4)	Altri Compensi (5)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (3)					
Ponzellini Massimo	Presidente Consiglio di Amministrazione e Membro del Comitato Esecutivo	01-01-11/22-10-11	22/10/11										
Compensi percepiti da Bpm				548.333	11.750			16.667	2.635		579.385	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				-	-			-	-		-	n.a.	n.a.
Totale				548.333	11.750			16.667	2.635		579.385		
Artali Mario	Vice Presidente Consiglio di Amministrazione e Membro del Comitato Esecutivo	01-01-11/22-10-11	22/10/11										
Compensi percepiti da Bpm				131.667	13.500			16.667	2.635		164.469	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				94.068	2.500			-	-		96.568	n.a.	n.a.
Totale				225.735	16.000			16.667	2.635		261.037		
Taranitini Graziano	Vice Presidente Consiglio di Amministrazione e Membro del Comitato Esecutivo	01-01-11/22-10-11	22/10/11										
Compensi percepiti da Bpm				131.667	13.750			16.667	2.635		164.719	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				157.000	3.500						160.500	n.a.	n.a.
Totale				288.667	17.250			16.667	2.635		325.219		
Benvenuto Antonogiorgio	Membro del Consiglio di Amministrazione	01-01-11/22-10-11	22/10/11										
Compensi percepiti da Bpm				26.667	5.500	9.500		16.667	1.756		60.090	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate												n.a.	n.a.
Totale				26.667	5.500	9.500		16.667	1.756		60.090		
Bianchi Francesco	Membro del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo	01-01-11/30-03-11	30/03/11										
Compensi percepiti da Bpm				14.500	1.250						15.750	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				8.534	750						9.284	n.a.	n.a.
Totale				23.034	2.000						25.034		
Bianchini Giovanni	Membro del Consiglio di Amministrazione e Membro del Consiglio di Sorveglianza	01-01-11/22-10-11 22-10-11/31-12-11	22/10/11 2013										
Compensi percepiti da Bpm				36.256	13.350	12.500		16.667	1.756		80.529	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				10.082	1.500						11.582	n.a.	n.a.
Totale				46.338	14.850	12.500		16.667	1.756		92.111		

Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali.

Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione – Collegio Sindacale – Consiglio di Sorveglianza

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Gettoni di presenza (2)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity (3)		Benefici non monetari (4)	Altri Compensi (5)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Coppini Giuseppe (8)	Membro del Consiglio di Amministrazione Vice Presidente del Consiglio di Sorveglianza	01-01-11/22-10-11 22-10-11/31-12-11	22/10/11 2013	51.598 85.000 136.598	16.450 14.700 31.150	14.500 14.500		16.667 16.667	1.756 1.756	- -	100.971 99.700 200.671	n.a. n.a.	n.a.
Compensi percepiti da Bpm													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale													
Coralli Enrico	Membro del Consiglio Di Amministrazione e del Comitato Esecutivo	01-01-11/22-10-11	22/10/11	39.667 134.445 174.112	14.250 8.250 22.500	- -		16.667 16.667	1.756 1.756	- -	72.340 142.695 215.035	n.a. n.a.	n.a.
Compensi percepiti da Bpm													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale													
Danelon Claudio	Membro del Consiglio di Amministrazione	01-01-11/22-10-11	22/10/11	26.667	5.000	4.250		16.667	1.756	-	54.340	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da Bpm													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale													
Debenedetti Franco	Membro del Consiglio di Amministrazione	01-01-11/27-06-11	27/06/11	16.000	3.000			10.000	305	-	29.305	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da Bpm													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale													
Del Favero Franco	Membro del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo	01-01-11/22-10-11	22/10/11	48.333 6.100 54.433	5.500 1.000 6.500	- -		16.667 16.667	1.756 1.756	- -	72.256 7.100 79.356	n.a. n.a.	n.a.
Compensi percepiti da Bpm													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale													
Dell'Aringa Carlo	Membro del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo Membro del Consiglio di Sorveglianza	01-01-11/22-10-11 22-10-11/31-12-11	22/10/11 2013	44.922 16.667 61.589	13.300 2.000 15.300	- -		16.667 16.667	1.756 1.756	- -	76.645 18.667 95.312	n.a. n.a.	n.a.
Compensi percepiti da Bpm													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale													

Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali.

Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione – Collegio Sindacale – Consiglio di Sorveglianza

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Gettoni di presenza (2)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity (3)		Benefici non monetari (4)	Altri Compensi (5)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Frascarolo Carlo	Membro del Consiglio di Amministrazione	12-05-11/22-10-11	22/10/11										
Compensi percepiti da Bpm				14.667	7.500			10.000	1.698		33.865	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				117.121	5.000						122.121	n.a.	n.a.
Totale				131.788	12.500	-	-	10.000	1.698	-	155.986		
Fusilli Roberto	Membro del Consiglio di Amministrazione	01-01-11/22-10-11	22/10/11										
Compensi percepiti da Bpm				26.667	14.000	5.000		16.667	1.756		64.090	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				39.554	8.000				-		47.554	n.a.	n.a.
Totale				66.221	22.000	5.000	-	16.667	1.756	-	111.644		
Lonardi Piero	Membro del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo	01-01-11/22-10-11	22/10/11										
Compensi percepiti da Bpm				57.922	8.200	4.000		16.667	1.756		88.545	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				16.163	3.000						19.163	n.a.	n.a.
Totale				74.085	11.200	4.000	-	16.667	1.756	-	107.708		
Massimello Giovanni	Membro del Consiglio di Amministrazione	26-07-11/22-10-11	22/10/11										
Compensi percepiti da Bpm				8.000	1.750				1.337		11.087	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate												n.a.	n.a.
Totale				8.000	1.750	-	-	-	1.337	-	11.087		
Priori Marcello (7)	Membro del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Incaricato a Sovrintendere alla Funzionalità del Sistema di Controllo Interno	01-01-11/22-10-11	22/10/11										
Compensi percepiti da Bpm				36.256	11.800	60.253		16.667	1.756		126.732	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				96.836	4.250						101.086	n.a.	n.a.
Totale				133.092	16.050	60.253	-	16.667	1.756	-	227.818		
Spozio Leone	Membro del Consiglio di Amministrazione	01-01-11/22-10-11	22/10/11										
Compensi percepiti da Bpm				26.667	13.250	7.500		16.667	1.756		65.840	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate												n.a.	n.a.
Totale				26.667	13.250	7.500	-	16.667	1.756	-	65.840		

Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali.

Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione – Collegio Sindacale – Consiglio di Sorveglianza

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Gettoni di presenza (2)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (4)	Altri Compensi (5)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (3)					
Tamburini Jean-Jacques (6) (8)	Membro del Consiglio di Amministrazione E del Comitato Esecutivo	01-01-11/22-10-11	22/10/11	49.256	6.500				1.756		74.179	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da Bpm									16.667				
Compensi da Controllate e Collegate				16.164	750				-		16.914	n.a.	n.a.
Totale				65.420	7.250	-	-	-	1.756	-	91.093		
Zefferrino Michele	Membro del Consiglio di Amministrazione e dell'organismo Di Vigilanza	01-01-11/22-10-11	22/10/11	36.256	8.200	5.250			1.756	23.500	91.629	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da Bpm									16.667				
Compensi da Controllate e Collegate				71.144	8.000				9.664		88.808	n.a.	n.a.
Totale				107.400	16.200	5.250	-	-	1.756	33.164	180.437		
Messina Salvatore Rino	Presidente del Collegio Sindacale	01-01-11/22-10-11	22/10/11	133.333	36.250	13.000			1.756	2.250	186.589	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da Bpm													
Compensi da Controllate e Collegate									-		-	n.a.	n.a.
Totale				133.333	36.250	13.000	-	-	1.756	2.250	186.589		
Bellavite Pellegrini Carlo	Sindaco	01-01-11/22-10-11	22/10/11	106.667	29.750	4.000			1.756		142.173	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da Bpm													
Compensi da Controllate e Collegate				15.000	400				-		15.400	n.a.	n.a.
Totale				121.667	30.150	4.000	-	-	1.756	-	157.573		
Castoldi Enrico (8)	Sindaco	01-01-11/22-10-11	22/10/11	80.000	36.450	3.250			1.756		121.456	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da Bpm													
Compensi da Controllate e Collegate				91.587	27.000						118.587	n.a.	n.a.
Totale				171.587	63.450	3.250	-	-	1.756	-	240.043		
Salvatori Stefano	Sindaco	01-01-11/22-10-11	22/10/11	106.667	31.250	4.750			1.756		144.423	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da Bpm													
Compensi da Controllate e Collegate				34.014	14.250						48.264	n.a.	n.a.
Totale				140.681	45.500	4.750	-	-	1.756	-	192.687		

Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali.

Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione – Collegio Sindacale – Consiglio di Sorveglianza

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Gettoni di presenza (2)	Compensi variabili non equity (2)		Benefici non monetari (4)	Altri Compensi (5)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Bonus e altri incentivi					
Simonelli Ezio (6)	Sindaco	01-01-11/22-10-11	22/10/11	80.000	30.000	3.250		1.756	-	115.006	n.a.	n.a.
	Membro del Consiglio di Sorveglianza	22-10-11/31-12-11	2013	20.000	5.250					25.250	n.a.	n.a.
Totale				100.000	35.250	3.250	-	1.756	-	140.256		
Annunziata Filippo (6) (8)	Presidente del Consiglio di Sorveglianza	22-10-11/31-12-11	2013									
				38.356	2.700			-		41.056	n.a.	n.a.
Totale				38.356	2.700	-	-	-	-	41.056		v
Bocchino Umberto (7)	Vice Presidente del Consiglio di Sorveglianza	22-10-11/31-12-11	2013									
				24.931	7.200	11.507		-	450	44.088	n.a.	n.a.
Totale				24.931	7.200	11.507	-	-	450	44.088		n.a.
Cavallari Maurizio	Membro del Consiglio di Sorveglianza	22-10-11/31-12-11	2013									
				9.589	2.700			-		12.289	n.a.	n.a.
Totale				9.589	2.700			-		12.289		
Chiarutini Stefania (7)	Membro del Consiglio di Sorveglianza	22-10-11/31-12-11	2013									
				26.245	5.250			-		31.495	n.a.	n.a.
Totale				26.245	5.250			-		31.495		
Chiarutini Stefania (7)	Membro del Consiglio di Sorveglianza	22-10-11/31-12-11	2013									
				35.834	7.950			-		43.784		
Totale				35.834	7.950			-		43.784		
Chiarutini Stefania (7)	Membro del Consiglio di Sorveglianza	22-10-11/31-12-11	2013									
				9.589	4.050	5.753		-		19.392	n.a.	n.a.
Totale				9.589	4.050	5.753	-	-	-	19.392		
Fornaro Federico (7)	Membro del Consiglio di Sorveglianza	22-10-11/31-12-11	2013									
				9.589	5.850	5.753		-		21.192	n.a.	n.a.
Totale				9.589	5.850	5.753		-		21.192		
Giaretta Francesco	Membro del Consiglio di Sorveglianza	22-10-11/31-12-11	2013									
				10.043	2.000			-		12.043	n.a.	n.a.
Totale				10.043	2.000			-		12.043		
Giaretta Francesco	Membro del Consiglio di Sorveglianza	22-10-11/31-12-11	2013									
				19.632	7.850	5.753		-		33.235		
Totale				19.632	7.850	5.753		-		33.235		
Giaretta Francesco	Membro del Consiglio di Sorveglianza	22-10-11/31-12-11	2013									
				9.589	2.700			-		12.289	n.a.	n.a.
Totale				9.589	2.700			-		12.289		
Giaretta Francesco	Membro del Consiglio di Sorveglianza	22-10-11/31-12-11	2013									
				28.288	5.500			-		33.788	n.a.	n.a.
Totale				28.288	5.500			-		33.788		
Totale				37.877	8.200			-		46.077		

Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali.

Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione – Collegio Sindacale – Consiglio di Sorveglianza

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Gettoni di presenza (2)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity (3)		Benefici non monetari (4)	Altri Compensi (5)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mazzoleni Mario Benito (8)	Membro del Consiglio di Sorveglianza	22-10-11/31-12-11	2013										
Compensi percepiti da Bpm				9.589	2.700	-			-		12.289	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				8.132	1.000				-		9.132	n.a.	n.a.
Totale				17.721	3.700	-			-		21.421		
Mosconi Maria Luisa (6)	Membro del Consiglio di Sorveglianza	22-10-11/31-12-11	2013										
Compensi percepiti da Bpm				9.589	2.700	-			-		12.289	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate									-		-	n.a.	n.a.
Totale				9.589	2.700	-			-		12.289		
Paoloni Mauro (7)	Membro del Consiglio di Sorveglianza	22-10-11/31-12-11	2013										
Compensi percepiti da Bpm				9.589	6.300	5.753			-		21.642	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate									-		-	n.a.	n.a.
Totale				9.589	6.300	5.753			-		21.642		
Weiss Ulrich (6)	Membro del Consiglio di Sorveglianza	22-10-11/31-12-11	2013										
Compensi percepiti da Bpm				9.589	1.800				-		11.389	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate									-		-	n.a.	n.a.
Totale				9.589	1.800	-			-		11.389		

Nota

(1) I compensi fissi comprendono gli emolumenti di competenza calcolati pro rata temporis sulla base del periodo effettivo dell'anno 2011 in cui la carica risulta ricoperta. I gettoni di presenza sono indicati separatamente nella colonna successiva.

Si riepilogano di seguito i compensi annui deliberati per le diverse cariche:

Consiglio di Amministrazione

- Presidente: 658.000
- Vice Presidente: 158.000
- Membro del Comitato Esecutivo: 58.000
- Membro del Consiglio: 32.000

Inoltre per l'Amministratore incaricato a sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo interno è riconosciuto un compenso annuo aggiuntivo di 60.000 euro

Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali.

Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione – Collegio Sindacale – Consiglio di Sorveglianza

Collegio Sindacale

- Presidente: 100.000
- Sindaco: 80.000

Ai componenti del Collegio Sindacale, venuti a cessare a seguito della modifica del sistema di governance deliberato dall'Assemblea del 22 ottobre 2011, è stato corrisposto per intero il compenso stabilito dall'Assemblea fino alla data di scadenza del mandato (approvazione bilancio 2011)

Consiglio di Sorveglianza

- Presidente: 200.000
- Vice Presidente: 130.000
- Membro del Consiglio: 50.000

2) Nella colonna "Gettoni di presenza" sono indicati i gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale e Consiglio di Sorveglianza.

Nella colonna "Compensi per la partecipazione a Comitati" è indicato il compenso previsto per l'Amministratore incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo interno nonché – per quanto riguarda il Consiglio di Sorveglianza – la quota di competenza riconosciuta ai componenti del Comitato per il Controllo interno e per la revisione contabile (pari a 60.000 euro annui per il Presidente e 30.000 euro annui per gli altri componenti). Inoltre sono indicati i gettoni di presenza per la partecipazione ai comitati precedentemente previsti all'interno del Consiglio di Amministrazione.

Per la partecipazione ai Comitati istituiti all'interno del Consiglio di Sorveglianza è prevista la corresponsione di un gettone di presenza solo nel caso in cui tali Comitati si riuniscano in date differenti da quella in cui si riunisce il Consiglio di Sorveglianza.

(3) Nella colonna partecipazione agli utili è stata indicata la corresponsione pro rata temporis di euro 20 mila attribuita ai componenti del Consiglio di Amministrazione in sostituzione del precedente emolumento, previsto dall'art.47 dello statuto, modificato dall'Assemblea dei soci del 25 giugno 2011.

(4) I benefici non monetari comprendono la quota del premio assicurativo pagato dalla Banca per infortuni extra-professionali considerata come fringe benefit in capo al beneficiario secondo criteri di imponibilità fiscale.

(5) Gli altri compensi comprendono i compensi riconosciuti ai componenti dell'Organismo di Vigilanza o per la partecipazione alle riunioni dello stesso.

(6) Membri del Comitato Nomine

(7) Membri del Comitato per il Controllo interno e la revisione contabile

(8) Membri del Comitato Remunerazione

Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali.

Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Gestione

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Gettoni di presenza	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Bonomi Andrea C.	Presidente	26-10-11/31-12-11	2013	108.493	4.950						113.443	n.a.	n.a.
Croff Davide	Consigliere Esecutivo	26-10-11/31-12-11	2013	41.589	4.500						46.089	n.a.	n.a.
De Conto Claudio (2)	Consigliere	26-10-11/31-12-11	10-01-2012	27.123	4.950						32.073	n.a.	n.a.
Foti Alessandro	Consigliere	26-10-11/31-12-11	2013	27.123	4.950						32.073	n.a.	n.a.
Razzano Dante	Consigliere Esecutivo	26-10-11/31-12-11	2013	41.589	4.500						46.089	n.a.	n.a.

Nota

(1) In data 27 marzo 2012 il Consiglio di Sorveglianza ha deliberato – per gli esercizi 2011-2012 – i seguenti compensi annui spettanti ai componenti del Consiglio di Gestione (ad esclusione del Consigliere Delegato i cui compensi sono stati deliberati in data 10 gennaio 2012):

- Presidente: 600.000
- Consiglieri con profilo di esecutività: 230.000
- Consiglieri: 150.000

Inoltre è previsto il riconoscimento di un gettone di presenza di euro 450 per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Gestione e dei comitati istituiti dal Consiglio stesso.

Gli importi indicati in tabella sono riferiti alla quota di competenza del 2011 degli emolumenti sopra indicati. Nel bilancio 2011 – nelle more della suddetta delibera – è stato accantonato un importo forfetario di 200.000 euro, oltre alla quota dei gettoni di presenza.

(2) Dimissionario in data 10-01-2012 a seguito della nomina del Consigliere Delegato

Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali.

Compensi corrisposti ai Direttori Generali

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity (i)		(4) Benefici non monetari	(5) Altri Compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Enzo Chiesa	Condirettore Generale	1/1/2011 – 16/5/2011	16/5/2011									
	Direttore Generale	17/5/2011 – 31/12/2011	7/2/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				921.831,35	-	77.743,00	-	118.342,39	-	1.117.916,74	83.391,68	-
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				921.831,35	-	77.743,00	-	118.342,39	-	1.117.916,74	83.391,68	-
Firenze Dalu	Direttore Generale	1/1/2011 – 3/5/2011	03/05/11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				372.917,82	-	-	-	12.231,97	-	385.149,79	-	3.141.797,20
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				372.917,82	-	-	-	12.231,97	-	385.149,79	-	3.141.797,20

Nota

(i) I compensi riportati sono riferiti ai bonus erogati nel corso del 2011 in relazione all'esercizio 2010.

Tabella 1.2 – Compensi corrisposti ad altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Numero di soggetti	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity (i)		(4) Benefici non monetari	(5) Altri Compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
1	Vice Direttore Generale (ii)	1/1/2011 – 31/12/2011										
1	AD AM Holding Presidente Anima	1/1/2011 – 31/12/2011										
1	Direttore Divisione Crediti Chief Risk Officer	1/1/2011 – 2/10/2011 3/10/2011 – 31/12/2011										
1	Direttore Divisione Commerciale Direttore Centrale Commerciale	1/1/2011 – 30/9/2011 1/10/2011 – 31/12/2011										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.779.597,38	-	171.051,00	-	63.079,81	-	2.013.728,19	100.070,78	-
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.779.597,38	-	171.051,00	-	63.079,81	-	2.013.728,19	100.070,78	-

Nota

(i) I compensi riportati sono riferiti ai bonus erogati nel corso del 2011 in relazione all'esercizio 2010.

(ii) Ancorché individuato tra il "personale più rilevante" in quanto dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il Vice Direttore Generale è stato indicato nella presente tabella ai sensi del "Regolamento del Gruppo Bipiemme per l'effettuazione di operazioni con parti correlate e principi di condotta in tema di interessi degli esponenti aziendali".

Tabella 1.3 – Compensi corrisposti ai soggetti “risk taker” non ricompresi nell’ambito di applicazione dell’art. 123 ter del TUF

(A) Numero di soggetti	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity (i)		(4) Benefici non monetari	(5) Altri Compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell’incarico
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
8	Direttori	1/1/2011 – 31/12/2011										
1	Vice Direttore	1/1/2011 – 31/12/2011										
2	Direttori Servizio	1/1/2011 – 31/12/2011										
1	in staff alla Direzione Generale	1/1/2011 – 30/4/2011										
1	Condirettore Generale Profamily	1/1/2011 – 31/12/2011										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.924.621,45	-	318.801,20	-	112.695,29	-	3.356.117,94	150.106,81	333.000,00
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				2.924.621,45	-	318.801,20	-	112.695,29	-	3.356.117,94	150.106,81	333.000,00

Nota

(i) I compensi riportati sono riferiti ai bonus erogati nel corso del 2011 in relazione all’esercizio 2010.

Tabella 1.4 – Compensi corrisposti ai responsabili delle funzioni di controllo (non ricompresi nell'ambito di applicazione dell'art. 123 ter del TUF)

(A) Numero di soggetti	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity (i)		(4) Benefici non monetari	(5) Altri Compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
5	Direttori (ii)	1/1/2011 – 31/12/2011										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.139.888,57	-	131.235,00	-	41.424,14	-	1.312.547,71	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.139.888,57	-	131.235,00	-	41.424,14	-	1.312.547,71	-	-

Nota

(i) I compensi riportati sono riferiti ai bonus erogati nel corso del 2011 in relazione all'esercizio 2010.

Al momento della redazione della tabella, non si conosce l'importo dell'incentivo relativo all'esercizio 2011, su cui si renderà nella relazione del 2012.

(ii) Ancorché individuato tra il "personale più rilevante" in quanto dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il Vice Direttore Generale è stato indicato nella presente tabella ai sensi del "Regolamento del Gruppo Bipiemme per l'effettuazione di operazioni con parti correlate e principi di condotta in tema di interessi degli esponenti aziendali".

Tabella 3 A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option, a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e di controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (i)

Piani di incentivazione a favore dei Direttori Generali

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					(9)	(10)	(11)	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)					
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Enzo Chiesa	Direttore Generale													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2010			Azioni BPM 437.063	138.986,03	2011 – 2014	23/12/11	0,318	Azioni BPM 0	Azioni BPM 0			83.391,68
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale						138.986,03							-	83.391,68
Firenzo Dalu	Direttore Generale													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2010			Azioni BPM 0									
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale														

Nota

(i) I compensi riportati sono riferiti ai bonus erogati nel corso del 2011 in relazione all'esercizio 2010.

Tabella 3 A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option, a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (i)

Piani di incentivazione a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						(9)	(10)	(11)	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)					(12)	
Numero di soggetti	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value						
1	Vice Direttore Generale																	
1	AD AM Holding Presidente Anima																	
1	Direttore Divisione Crediti Chief Risk Officer																	
1	Direttore Divisione Commerciale Direttore Centrale Commerciale																	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio		2010	Azioni BPM 524.478	2011 – 2014	166.784,00	2011 – 2014	23/12/11	0,318	Azioni BPM 0	Azioni BPM 0							100.070,78	
(11) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale					166.784,00													100.070,78

Nota

(i) I compensi riportati sono riferiti ai bonus erogati nel corso del 2011 in relazione all'esercizio 2010.

Tabella 3 A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option, a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (i)

Piani di incentivazione a favore di altri "Risk Takers"

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nell'esercizio e non attribuiti (9)	Strumenti finanziari vested nell'esercizio e attribuibili (10)	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio (12)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(11)			
Numero di soggetti	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value	
8	Direttori												
1	Vice Direttore												
2	Direttori Servizio												
1	in staff alla Direzione Generale												
1	Condirettore Generale Profamily												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2010	Azioni BPM 786.707	2011 – 2014	250.172,83	23/12/11	0,318	Azioni BPM 0				150.106,81	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					250.172,83							150.106,81	

Nota

(i) I compensi riportati sono riferiti ai bonus erogati nel corso del 2011 in relazione all'esercizio 2010.

Tabella 3 B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (i)

Piani di incentivazione a favore dei Direttori Generali

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti	(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile/ Erogato	(b) Differito	(c) Periodo di differimento		
Enzo Chiesa	Direttore Generale						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2010	75.000,00	50.000,00	2012 - 2014	-	2.743,00
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-
(III) Totale			75.000,00	50.000,00	-	-	2.743,00
Fiorenzo Dalu	Direttore Generale						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2010	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-
(III) Totale			-	-	-	-	-

Nota

(i) I compensi riportati sono riferiti ai bonus erogati nel corso del 2011 in relazione all'esercizio 2010.

Tabella 3 B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (i)

Piani di incentivazione a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Numero di soggetti	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile/ Erogato	(b) Differito	(c) Periodo di differimento	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/ Erogati	(c) Ancora differiti	
1	Vice Direttore Generale								
1	AD AM Holding Presidente Anima								
1	Direttore Divisione Crediti								
1	Chief Risk Officer								
	Direttore Divisione Commerciale								
	Direttore Centrale Commerciale								
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	2010	162.000,00	108.000,00	2012 - 2014	-	-	-	9.051,00
	(II) Compensi da controllate e collegate								
	(III) Totale		162.000,00	108.000,00		-	-	-	9.051,00

Nota

(i) I compensi riportati sono riferiti ai bonus erogati nel corso del 2011 in relazione all'esercizio 2010.

Tabella 3 B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (i)

Piani di incentivazione a favore di altri "Risk Takers"

(A) Numero di soggetti	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile/ Erogato	(b) Differito	(c) Periodo di differimento	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/ Erogati	(c) Ancora differiti	
8	Direttori								
1	Vice Direttore								
2	Direttori Servizio								
1	in staff alla Direzione Generale								
1	Condirettore Generale Profamily								
(1) Compensi nella società che redige il bilancio			300.576,20	177.050,80	2012 - 2014	-	-	-	18.225,00
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			300.576,20	177.050,80		-	-	-	18.225,00

Nota

(i) I compensi riportati sono riferiti ai bonus erogati nel corso del 2011 in relazione all'esercizio 2010.

Tabella 3 B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (i)

Piani di incentivazione a favore dei responsabili delle funzioni di controllo interno (ii)

(A) Numero di soggetti	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile/ Erogato	(b) Differito	(c) Periodo di differimento	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/ Erogati	(c) Ancora differiti	
5	Direttori	2010	123.000,00	82.000,00	2012 - 2014	-	-	-	8.235,00
			123.000,00	82.000,00		-	-	-	8.235,00

Nota

(i) I compensi riportati sono riferiti ai bonus erogati nel corso del 2011 in relazione all'esercizio 2010.

(ii) Al momento della redazione della tabella, non si conosce l'importo dell'incentivo relativo all'esercizio 2011; con riferimento all'incentivo di competenza dell'esercizio 2011 e alla quota differita di competenza dell'esercizio 2010 si renderà conto nella relazione del 2012.

Tabella 4 – Partecipazioni dei componenti degli Organi Sociali e della Direzione

			al 31.12.2010	aumenti (*)	diminuzioni	al 31.12.2011
Consiglio di Sorveglianza	Annunziata Filippo	Bipiemme	1.000 ⁽¹⁾	5.520		6.520
	Bocchino Umberto	Bipiemme	1.000 ⁽¹⁾	5.520		6.520
	<i>possesso indiretto</i>	<i>Bipiemme</i>	0 ⁽¹⁾	100.000		100.000
	Coppini Giuseppe	Bipiemme	1.500	34.060		35.560
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	<i>Bipiemme</i>	300	1.656		1.956
	Bianchini Giovanni	Bipiemme	1.898	16.795		18.693
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	<i>Bipiemme</i>	952		952	0
	Castoldi Enrico	Bipiemme	56	276		332
	Cavallari Maurizio	Bipiemme	816 ⁽¹⁾	4.416		5.232
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	<i>Bipiemme</i>	250 ⁽¹⁾	1.380		1.630
	Chiaruttini Stefania	Bipiemme	100 ⁽¹⁾			100
	Dell'Aringa Carlo	Bipiemme	1.000	5.520		6.520
	Fornaro Federico	Bipiemme	500 ⁽¹⁾	2.760		3.260
	Giaretta Francesco Daniele	Bipiemme	677 ⁽¹⁾	5.015		5.692
	Lonardi Piero	Bipiemme	14.010	113.355		127.365
	<i>possesso indiretto</i>	<i>Bipiemme</i>	100	552		652
	Mazzoleni Mario Benito	Bipiemme	14.013 ⁽¹⁾	92.619		106.632
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	<i>Bipiemme</i>	5.000 ⁽¹⁾	31.595		36.595
	Mosconi Maria Luisa	Bipiemme	1.000 ⁽¹⁾	5.520		6.520
	Paoloni Mauro	Bipiemme	100 ⁽¹⁾			100
	Priori Marcello	Bipiemme	5.680	50.661		56.341
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	<i>Bipiemme</i>	414	8.653		9.067
	Simonelli Ezio	Bipiemme	16.612	91.632		108.244
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	<i>Bipiemme</i>	10.000	155.200		165.200
	Tamburini Jean-Jacques	Bipiemme	1.100	33.266		34.366
	Weiss Fritz Ulrich	Bipiemme	1.000 ⁽¹⁾	17.500		18.500
	Zefferino Michele	Bipiemme	6.852	44.257		51.109
<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	<i>Bipiemme</i>	532	2.898		3.430	
Consiglio di Gestione	C. Bonomi Andrea	Bipiemme	1.000 ⁽²⁾	5.520		6.520
	Croff Davide	Bipiemme	2.000 ⁽²⁾			2.000
	Foti Alessandro	Bipiemme	500 ⁽²⁾	2.760		3.260
	Razzano Dante	Bipiemme	1.000 ⁽²⁾			1.000
Consiglio di Amministrazione	Ponzellini Massimo	Bipiemme	7.530			7.530 ⁽³⁾
	Artali Mario	Bipiemme	5.000			5.000 ⁽³⁾
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	<i>Bipiemme</i>	2.100			2.100 ⁽³⁾
	Tarantini Graziano	Bipiemme	7.384			7.384 ⁽³⁾
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	<i>Bipiemme</i>	307			307 ⁽³⁾
	Benvenuto Antoniogiorgio	Bipiemme	1.000			1.000 ⁽³⁾
	Bianchi Francesco	Bipiemme	200			200 ⁽⁴⁾
	Coralì Enrico	Bipiemme	120			120 ⁽³⁾
	Danelon Claudio	Bipiemme	8.100			8.100 ⁽³⁾
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	<i>Bipiemme</i>	1.100			1.100 ⁽³⁾
	Debenedetti Franco	Bipiemme	200			200 ⁽⁵⁾
	Del Favero Franco	Bipiemme	9.900			9.900 ⁽³⁾
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	<i>Bipiemme</i>	300			300 ⁽³⁾
	Frascarolo Carlo	Bipiemme	5.000 ⁽⁶⁾			5.000 ⁽³⁾
Fusilli Roberto	Bipiemme	16.049	6.500		22.549 ⁽³⁾	

Tabella 4 – Partecipazioni dei componenti degli Organi Sociali e della Direzione

segue		al 31.12.2010	aumenti (*)	diminuzioni	al 31.12.2011
	Massimello Giovanni	Bipiemme	450 ⁽⁷⁾		450 ⁽³⁾
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	<i>Bipiemme</i>	<i>100 ⁽⁷⁾</i>		<i>100 ⁽³⁾</i>
	Spozio Leone	Bipiemme	10.727	1.728	12.455 ⁽³⁾
Sindaci effettivi	Messina Salvatore Rino	Bipiemme	1.000		1.000 ⁽³⁾
	Bellavite Pellegrini Carlo	Bipiemme	1.700		1.700 ⁽³⁾
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	<i>Bipiemme</i>	<i>500</i>		<i>500 ⁽³⁾</i>
	Salvatori Stefano	Bipiemme	1.100		1.100 ⁽³⁾
Sindaci supplenti	Cherubini Emilio	Bipiemme	5.000	1.000	6.000 ⁽³⁾
	Radice Enrico	Bipiemme	13.880		13.880 ⁽³⁾
	Zanzottera Luca	Bipiemme	100 ⁽⁸⁾		100 ⁽³⁾
	Zoia Giorgio	Bipiemme	7.010		7.010 ⁽³⁾
Direzione Generale	Dalu Fiorenzo	Bipiemme	21.906	1.033	22.939 ⁽⁹⁾
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	<i>Bipiemme</i>	<i>1.082</i>		<i>1.082 ⁽⁹⁾</i>
	Chiesa Enzo	Bipiemme	15.189	477.999 ⁽¹⁰⁾	493.188
	Frigerio Roberto	Bipiemme	4.656	40.079	44.735
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	<i>Bipiemme</i>	<i>1.000</i>	<i>7.582</i>	<i>8.582</i>
Direzione Centrale 11)		Bipiemme	15.890	379.874 ⁽¹⁰⁾	395.764
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	<i>Bipiemme</i>	<i>6.041</i>	<i>11.043</i>	<i>17.084</i>

1) situazione al 22.10.2011, data di inizio della carica

2) situazione al 26.10.2011, data di inizio della carica

3) situazione al 22.10.2011, data di cessazione della carica

4) situazione al 30.3.2011, data di cessazione della carica

5) situazione al 27.6.2011, data di cessazione della carica

6) situazione al 12.5.2011, data di inizio della carica

7) situazione al 26.7.2011, data di inizio della carica

8) situazione al 30.4.2011, data di inizio della carica

9) situazione al 3.5.2011, data di cessazione della carica

10) comprendente le azioni rivenienti dal "bonus" 2010

11) comprendente tre dirigenti

(*) Sono ricomprese anche le eventuali azioni rivenienti dalla conversione automatica delle obbligazioni del prestito "Convertendo BPM 2009/2013 – 6,75%"

Sezione 3 – Esiti delle verifiche delle funzioni di controllo

1. Esiti delle verifiche della Funzione di Revisione Interna

Le relazioni presentate dalla funzione di revisione interna (DIA) ai competenti organi aziendali fanno riferimento alle verifiche effettuate, direttamente o indirettamente, in funzione delle vigenti normative in materia.

Infatti, nell'ambito delle nuove "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", definite da Banca d'Italia il 30 marzo 2011 è specificato che *"le funzioni di controllo interno delle banche collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività di investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob del 8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento", e che "La funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa.*

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea ... [omissis]..."

Si deve precisare che:

- per Banca Popolare Milano, Webank e Profamily, DIA si è avvalsa della collaborazione di Deloitte ERS Srl, essendo stato attivato un meccanismo tale da impedire la riconduzione delle poste analizzate a singoli dipendenti;
- per Banca Popolare di Mantova, DIA ha svolto direttamente le verifiche;
- per Banca di Legnano e Cassa Risparmio Alessandria, le verifiche sono state svolte dalla Direzione Controlli di Banca di Legnano;
- per Banca Akros, le verifiche sono state effettuate dallo Studio Legale Pavia e Ansaldo.

Si riportano di seguito le principali risultanze delle verifiche effettuate sulle somme pagate ai dipendenti ed agli amministratori nel corso del 2011 e con riferimento ai documenti sulle politiche di remunerazione ed incentivazione di volta in volta applicabili.

Per **Banca Popolare di Milano** le analisi effettuate hanno permesso di accertare la generale corrispondenza delle modalità di gestione del sistema di remunerazione ed incentivazione adottate nel corso dell'esercizio 2011 dalla Banca rispetto alla normativa interna adottata. Si ritiene tuttavia opportuno richiamare l'attenzione sulla necessità di:

- definire, implementare e formalizzare il sistema di assegnazione degli obiettivi, misurazione delle performance ed incentivazione con riferimento al personale più rilevante;
- una rivisitazione delle modalità di gestione delle indennità di fine rapporto, anche al fine di consentire un più puntuale rispetto della normativa interna;
- attivare e formalizzare processi interni finalizzati a:
 - garantire una puntuale mappatura del personale più rilevante, nel corso del tempo;
 - monitorare il raggiungimento degli obiettivi a livello aggregato;
 - definire un collegamento tra il processo di budgeting e la determinazione dei bonus da erogare.

Per **Webank** è stata accertata la complessiva corrispondenza delle azioni poste in essere dalla Banca nell'anno 2011 rispetto a quanto definito dalla normativa interna adottata.

Per **ProFamily** è stata accertata la complessiva corrispondenza delle azioni poste in essere dalla Società nell'anno 2011 rispetto a quanto definito dalla normativa interna adottata.

Le osservazioni riportate per BPM sono valide in gran parte anche per **Banca Popolare di Mantova**, data la corrispondenza del modello a quello proprio di BPM, ovviamente in scala ben più ridotta; a queste si aggiunge la necessità di definire la politica di remunerazione da applicare all'unico Dirigente non individuato come "personale più rilevante".

Per **Banca di Legnano** è stata accertata la complessiva corrispondenza delle azioni poste in essere dalla Banca nell'anno 2011 rispetto a quanto definito dalla normativa interna adottata. Data la corrispondenza del modello della Banca di Legnano al modello BPM, alcune delle osservazioni riportate su BPM valgono anche per Banca di Legnano.

Per **Cassa di Risparmio di Alessandria** è stata accertata la complessiva corrispondenza delle azioni poste in essere dalla Banca nell'anno 2011 rispetto a quanto definito dalla normativa interna adottata.

In riferimento a Banca Akros è stata certificata la complessiva corrispondenza delle azioni poste in essere dalla Banca nell'anno 2011 rispetto a quanto definito dalla normativa interna adottata.

DIA, peraltro con le modalità riportate più sopra, ha altresì effettuato un'analisi dei gap esistenti tra normativa interna ed il provvedimento Banca d'Italia del 30 marzo 2011 recante disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari. Il documento presentato da DIA ai competenti organi aziendali propone sinotticamente i findings per:

- Banca Popolare di Milano (e con questa anche Banca di Legnano e Banca Popolare di Mantova)
- Webank
- Profamily
- Banca Akros

Nel complesso i principali suggerimenti comunicati ai fini della redazione del nuovo Documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione di Gruppo sono:

- Definire e formalizzare le politiche di retribuzione ed incentivazione a favore dei collaboratori e degli addetti delle reti distributive esterne;
- Formalizzare i criteri per l'individuazione del personale più rilevante;
- Adeguare il Documento alla nuova governance aziendale;
- Definire puntualmente i criteri per la determinazione e la misurazione degli obiettivi del personale più rilevante;
- Prevedere un meccanismo di correzione della parte variabile che valuti anche indicatori di patrimonializzazione;
- Valutare l'inserimento di meccanismi di correzione per i rischi assunti anche al trattamento economico del management in caso di scioglimento del rapporto di lavoro.

2. Esiti delle verifiche della Funzione di Conformità

Il rispetto della disciplina emanata dall'Autorità di Vigilanza qui esaminata, alla stregua dell'analisi del contenuto relativo al documento della Capogruppo, appare ben presidiato.

In conformità alla normativa vigente, viene regolata distintamente la quota fissa e quella variabile della remunerazione, collegando quest'ultima ad un sistema di incentivazione differenziato per gruppi di popolazione aziendale, in funzione sia delle responsabilità affidate, sia dei ruoli che possono comportare l'assunzione di rilevanti rischi per la banca.

A questo proposito viene puntualmente formalizzato il Processo di Individuazione del "personale più rilevante" mediante l'adozione dei criteri previsti dalla normativa dell'Autorità di Vigilanza, collegati pertanto ad alcuni elementi essenziali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative etc...) per valutare, come sopra detto, la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rilevanti rischi per la banca (*c.d. risk takers*), categoria nella quale non sono da ricomprendersi coloro la cui remunerazione annua totale lorda, inclusi i benefici pensionistici discrezionali, non ecceda i 200.000 euro e congiuntamente la cui parte variabile non superi il 20%.

Sempre con riferimento ai *risk takers* è stata rispettata la fissazione di percentuali, con riferimento alla retribuzione totale lorda, in ordine all'ammontare massimo attribuibile alla componente variabile e, per ciò che concerne il personale più rilevante diverso da quello appartenente alle Funzioni di Controllo Interno (per il quale l'ammontare del "bonus" è corrisposto unicamente in denaro), la sua composizione in azioni della Capogruppo.

In tale ambito, è stata adeguatamente prevista la corresponsione di una quota *up-front* (60%) e di una quota differita (40%) su un periodo triennale in parti uguali, assoggettando la quota *up-front* ad un periodo di *retention* che non deve essere inferiore a due anni dalla loro assegnazione, mentre la quota differita non inferiore ad un anno.

Sempre per il personale più rilevante, è altresì previsto un meccanismo di correzione *ex post* delle componenti differite, in forza del quale anche il pagamento delle stesse è sottoposto al rispetto dei medesimi "cancelli di accesso" e dei relativi parametri di confronto previsti per l'anno con riferimento al quale viene riconosciuta la quota "*up-front*" della componente variabile della remunerazione.

Tali parametri di confronto vanno rispettati relativamente all'anno precedente quello di liquidazione di ogni quota differita. Tale sistema di correzione "ex post", è pertanto un meccanismo che opera nel periodo di differimento prima dell'effettiva erogazione delle quote posticipate del "bonus".

Tale meccanismo si applica anche al "personale più rilevante" delle Funzioni di Controllo Interno limitatamente al suo specifico "cancello di accesso" (giudizio sul rischio di conformità operativa) relativo a ciascuno degli anni precedenti quello di liquidazione delle quote differite.

Ulteriore condizione prevista è che il beneficiario, al momento dell'erogazione della parte differita, si trovi in costanza di rapporto di lavoro.

Infine è previsto un meccanismo c.d. di *claw-back*, che sospende la corresponsione della componente variabile, sia nella parte prevista *up-front* sia per quella differita, in caso di gravi violazioni commesse dai beneficiari, rilevanti sul piano disciplinare e/o che abbiano cagionato danno alla Società.

Per ciascuna delle categorie di personale della Capogruppo e delle Società controllate (*risk takers* e restante personale), viene assegnato un ammontare complessivo annuo finalizzato al pagamento della componente variabile della remunerazione ("bonus pool") determinato dal Consiglio di Gestione della Capogruppo e dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca/Società controllata del Gruppo.

Tali "bonus pool" sono espressi mediante la fissazione di determinate percentuali riferite all'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti, previsto nel conto economico del bilancio preventivo ("budget") di ciascuna delle Banche che compongono il Gruppo.

Tali misure percentuali che permettono di determinare l'ammontare complessivo di ciascun "bonus pool di categoria", sono fissate tenendo anche conto degli obiettivi di capitalizzazione e di liquidità delle medesime Banche.

Il riconoscimento di questi "bonus annui" al "personale più rilevante" delle Banche/Società che compongono il Gruppo, è subordinato anche al rispetto integrale di predefiniti parametri economici aziendali, i cosiddetti "Cancelli di Accesso", costituiti da determinati coefficienti consolidati descritti dettagliatamente nel predetto Documento, ad eccezione però del "personale più rilevante" appartenente alle Funzioni di Controllo Interno, per il quale rilevano invece:

- solo specifici giudizi di rischio di conformità operativa (alto, in prevalenza alto, parzialmente basso, basso) assegnati con riferimento ai processi di controllo (o a loro fasi) di pertinenza di ciascun beneficiario dei "bonus", non dovendosi **applicare a questi gli obiettivi di "Cancello" in quanto collegati a risultati di natura economica**;
- la corresponsione della componente variabile avviene esclusivamente in denaro in quanto gli strumenti finanziari sono per loro natura correlati ai risultati aziendali;
- Il peso della componente variabile è stata portata all'ammontare massimo del 30% della RTL (per gli altri *risk takers* è il 50%).

Per il restante personale, invece, è cioè il personale non rilevante della Capogruppo e delle altre banche/società del Gruppo, gli indicatori di "accesso" al sistema incentivante verranno proposti dalle predette banche e società e validati dagli Organi competenti della Capogruppo.

Spetterà, infine, alla funzione di revisione interna (secondo le competenze determinate dalla Banca d'Italia) verificare la corretta attuazione di quanto previsto nella *policy*.

Milano, 2 aprile 2012

Il Consiglio di Sorveglianza