

## Relazione sulla remunerazione del Gruppo bancario Bipiemme – anno 2016

La presente Relazione sulla Remunerazione (di seguito “Relazione”) è redatta ai fini dell’informativa al pubblico ai sensi delle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Banca d’Italia (Circolare n. 285/2013, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2), dell’art. 123-ter Decreto Legislativo 58/1998 (Testo Unico della Finanza o TUF) e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti (delibera Consob n.11971/1999 e successive modificazioni).

La Relazione è presentata all’Assemblea Ordinaria dei Soci ed è pubblicata nel sito del Gruppo [www.gruppobpm.it](http://www.gruppobpm.it) (sezione *Governance* – Politiche di Remunerazione).

La Relazione si compone di tre sezioni.

La prima sezione fornisce le informazioni riguardanti le politiche di remunerazione definite per l’anno 2016 (di seguito Policy 2016) e in particolare:

- il processo per la definizione e l’approvazione delle politiche di remunerazione adottate dal Gruppo bancario Bipiemme (di seguito “Gruppo”) e gli Organi sociali coinvolti;
- le principali caratteristiche delle politiche di remunerazione a favore dei componenti gli Organi di amministrazione e controllo, del personale dipendente e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato;
- i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra componente variabile della remunerazione e risultati, i principali parametri presi a riferimento, la coerenza con gli obiettivi, le strategie e i rischi aziendali;
- le politiche di differimento ed i meccanismi di correzione *ex post* per i rischi.

La seconda sezione relaziona sull’attuazione delle politiche di remunerazione nell’esercizio; essa si compone di due parti.

La prima parte “Attuazione delle Politiche di Remunerazione” comprende un’informativa:

- sulle modalità di attuazione dei processi previsti dalle “Politiche di remunerazione del personale del Gruppo bancario Bipiemme – Policy 2015” (di seguito Policy 2015);
- sui compensi ai componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle società controllate;
- sulla remunerazione variabile collegata ai sistemi di incentivazione;
- sulle altre tipologie di remunerazione;
- sulle remunerazioni oltre il milione di euro;
- sugli obblighi di trasmissione dei dati in materia di remunerazione alla Banca d’Italia.

La seconda parte “Tabelle informative” comprende le informazioni quantitative previste dalla normativa di riferimento:

- prospetti di sintesi delle retribuzioni corrisposte o da corrispondere al “personale più rilevante”, in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d’Italia;
- prospetti sulle remunerazioni corrisposte o da corrispondere ai componenti gli Organi di amministrazione e controllo, ai Direttori Generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo, in conformità a quanto previsto dal Regolamento Emittenti.

La terza sezione è riservata agli esiti delle verifiche delle funzioni aziendali di controllo:

- valutazione della funzione di Conformità, in merito alla rispondenza della Policy 2016 al quadro normativo di riferimento;
- verifica della funzione di Revisione Interna, sulla coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione nell’esercizio 2015, rispetto alle Policy di riferimento.

---

## Definizioni

---

Ai fini del presente documento e fermo restando quanto disciplinato dalle disposizioni di vigilanza si intendono:

- per Capogruppo, Banca Popolare di Milano capogruppo del Gruppo bancario Bipiemme;
- per società del Gruppo, Banca Popolare di Milano, Banca Popolare di Mantova, Banca Akros, ProFamily, Ge.Se. So., BPM Covered Bond, BPM Covered Bond 2<sup>(1)</sup>;
- per società controllate, Banca Popolare di Mantova, Banca Akros, ProFamily, Ge.Se.So., BPM Covered Bond, BPM Covered Bond 2;
- per Banche del Gruppo, Banca Popolare di Milano, Banca Popolare di Mantova e Banca Akros;
- per Banche controllate, Banca Popolare di Mantova e Banca Akros;
- per società del Gruppo che effettuano attività di *investment banking*, Banca Akros;
- per Personale, ove non diversamente specificato, i componenti gli Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori (ivi compresi gli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari);
- per "personale più rilevante", i soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo;
- per "restante personale", tutti i soggetti non ricompresi tra il "personale più rilevante";
- per funzioni aziendali di controllo, le funzioni di ciascuna società: conformità alle norme, antiriciclaggio, revisione interna, controllo dei rischi, convalida, risorse umane, nonché il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Capogruppo;
- per "dirigenti con responsabilità strategiche"<sup>(2)</sup>, i componenti gli Organi di amministrazione e controllo e, ove nominati, i componenti la Direzione Generale della Capogruppo e delle società controllate, nonché i responsabili delle funzioni aziendali a diretto riporto del Consigliere Delegato o del Consiglio di Gestione;
- per retribuzione annua lorda ("RAL"), la componente annua fissa lorda della remunerazione relativa all'esercizio di riferimento;
- per "bonus", l'importo della remunerazione collegata a sistemi di incentivazione;
- per "bonus pool", l'ammontare complessivo delle risorse economiche previste nel budget di ciascuna società del Gruppo, in relazione al pagamento del "bonus";
- per differimento, ogni forma di posticipazione, in un arco temporale stabilito, dell'erogazione di parte del "bonus";
- per utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti), la componente ricorrente della voce del conto economico "utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte", così come determinata in base ai criteri approvati dal Consiglio di Gestione;
- per *Risk Appetite Framework* (RAF), il quadro di riferimento del Gruppo che definisce la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli;
- per Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, la circolare n. 285/2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche", 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione".

---

<sup>(1)</sup> Le società BPM Covered Bond e BPM Covered Bond 2 sono prive di personale dipendente.

<sup>(2)</sup> Cfr. Regolamento Consob n.17221/2010 del 12 marzo 2010 e successive modifiche.

## Sezione I: Politiche di remunerazione del Personale del Gruppo bancario Bipiemme 2016 – “Policy 2016”

### 1. Quadro normativo di riferimento

Le politiche di remunerazione rappresentano un'importante leva gestionale, ai fini di un corretto orientamento del *management* e del personale verso una logica di contenimento dei rischi assunti dall'intermediario e di tutela del cliente, in un'ottica di correttezza delle condotte e gestione dei conflitti di interesse; politiche di remunerazione non attentamente impostate possono, infatti, innalzare il conflitto di interessi fra intermediario e cliente, incentivando la messa in atto di comportamenti opportunistici da parte degli operatori, anche a danno del risparmiatore.

La Policy 2016 è conforme alle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, con cui la medesima ha recepito le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione contenute nel pacchetto normativo “CRD IV Package”<sup>(3)</sup> (CRD IV), che costituisce il quadro normativo di riferimento valido per tutti gli ordinamenti dell'Unione Europea in tema di regolamentazione e supervisione dell'attività finanziaria.

Da novembre 2014 le Banche del Gruppo sono sottoposte al meccanismo di vigilanza unificato (*Single Supervisor Mechanism* – SSM).

Al Personale del Gruppo si applica l'intera disciplina dettata dalle disposizioni di vigilanza, comprese le regole di maggior dettaglio previste in tema di compensi per il “personale più rilevante”.

### 2. Finalità della Policy 2016

In linea con quanto già definito per le politiche retributive degli esercizi precedenti, la Policy 2016 definisce – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – le linee guida dei sistemi di remunerazione e incentivazione del Personale del Gruppo con l'obiettivo, da un lato, di favorire il perseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo, in coerenza con un quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione, dall'altro, di attrarre e mantenere nel Gruppo soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze d'impresa, a vantaggio della competitività e del buon governo.

È inoltre scopo delle politiche retributive del Gruppo garantire un'adeguata remunerazione a fronte di una *performance* durevole, che permetta di valorizzare il Personale, riconoscendo il contributo individuale al raggiungimento dei risultati e disincentivando, al contempo, condotte non improntate a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di rispetto delle norme o che propendano verso un'eccessiva esposizione al rischio o inducano a violazioni normative.

<sup>(3)</sup> Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013.

---

## 3. Processo di adozione e di controllo delle politiche di remunerazione

---

### 3.1. Processo di adozione

---

Per le società che adottano il sistema dualistico di amministrazione e controllo, come Banca Popolare di Milano, l'approvazione delle politiche di remunerazione è, in parte, riservata alla competenza deliberativa dell'Assemblea e, in parte, a quella del Consiglio di Sorveglianza.

Ciò precisato, di seguito si riportano le informazioni relative al processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione, con indicazione degli organi e dei soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione (con specifica dei rispettivi ruoli), nonché gli organi e i soggetti responsabili della corretta attuazione di tali politiche.

---

#### 3.1.1 Assemblea dei Soci

---

L'Assemblea della Banca Popolare di Milano è competente ad approvare le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti il Consiglio di Sorveglianza e il Consiglio di Gestione; essa, inoltre, determina il compenso dei Consiglieri di Sorveglianza, ivi compresi i compensi per i Consiglieri investiti di particolari cariche.

All'Assemblea dei Soci spetta, altresì, (i) l'approvazione degli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari nonché dei criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione; (ii) pronunciarsi, in senso favorevole o contrario (con deliberazione non vincolante) sulla presente relazione ai sensi di, e limitatamente a, quanto previsto dall'articolo 123-ter, comma 6, TUF.

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, l'Assemblea è altresì destinataria di un'informativa, con cadenza almeno annuale, sui sistemi e prassi di remunerazione e incentivazione nonché sulle modalità con cui sono attuate le politiche di remunerazione.

---

#### 3.1.2 Consiglio di Sorveglianza

---

Il Consiglio di Sorveglianza – nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea – è competente a determinare, su proposta del Comitato Remunerazioni statutariamente previsto in seno al medesimo organo, i compensi dei componenti il Consiglio di Gestione, ivi compresi i compensi per i Consiglieri di Gestione investiti di particolari cariche e/o componenti eventuali comitati.

Al Consiglio di Sorveglianza spetta altresì l'approvazione (i) delle politiche di remunerazione e incentivazione relative ai dipendenti e ai collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato; (ii) della presente relazione ai sensi di, e limitatamente a, quanto previsto dall'articolo 123-ter, comma 2, TUF.

Il Comitato Remunerazioni previsto in seno al Consiglio di Sorveglianza dallo Statuto della Banca, oltre ai compiti di proposta di cui sopra, è chiamato a supportare il Consiglio di Sorveglianza nell'attività di tale organo nell'ambito delle politiche di remunerazione.

---

### 3.1.3 Consiglio di Gestione

---

Il Consiglio di Gestione, in quanto organo della Banca cui è affidata la funzione di supervisione strategica, elabora e sottopone all'approvazione del Consiglio di Sorveglianza e all'Assemblea dei soci, per le rispettive competenze, le politiche di remunerazione e incentivazione; esso è, inoltre, responsabile della corretta attuazione delle stesse.

Al Consiglio di Gestione spetta, altresì, la definizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti (ove presenti in Banca): i consiglieri esecutivi; i componenti la direzione generale e figure analoghe, i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale più elevato delle funzioni aziendali di controllo. In tale ambito, al Consiglio di Gestione spetta la determinazione dei compensi dei componenti la direzione generale.

Le funzioni del comitato remunerazioni previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia sono svolte dal Consiglio di Gestione, in particolare con il contributo dei propri componenti indipendenti.

Nell'ambito del Consiglio di Gestione è istituito, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, il Comitato Consiliare Rischi: esso, nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione, esamina se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale, della liquidità.

---

### 3.1.4 Consigliere Delegato

---

Il Consigliere Delegato sovrintende il processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione nell'ambito del quale sono adeguatamente coinvolte le funzioni aziendali competenti (di cui al successivo paragrafo 3.1.5).

Il Consigliere Delegato cura, avvalendosi della funzione Risorse Umane, l'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

Spettano altresì al Consigliere Delegato: (i) formulare proposte al Consiglio di Gestione in ordine alle politiche generali di sviluppo e di gestione del personale nonché ai sistemi di incentivazione del Gruppo; (ii) definire, nei confronti del personale di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti (con l'eccezione dei componenti la direzione generale), la posizione economica, nel rispetto dei sistemi di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti; (iii) adottare, nei confronti del personale di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti (con l'eccezione dei componenti la direzione generale), i provvedimenti di merito.

---

### 3.1.5 Funzioni aziendali di Capogruppo coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione

---

Come illustrato nei precedenti paragrafi, le politiche di remunerazione a favore dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato – elaborate dal Consiglio di Gestione – sono approvate dal Consiglio di Sorveglianza. Il processo di definizione delle stesse, cui sovrintende il Consigliere Delegato, prevede il coinvolgimento delle competenti funzioni aziendali. In tale ambito, la funzione Risorse Umane garantisce ausilio tecnico agli Organi e predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione delle politiche di remunerazione, con la collaborazione, ciascuna secondo le rispettive competenze, delle funzioni Chief Risk Officer, Compliance, Audit, Pianificazione e Bilancio e General Counsel.

In particolare la funzione Chief Risk Officer, in collaborazione con la funzione Pianificazione e Bilancio, identifica indicatori e valori di confronto relativi agli obiettivi strategici e di *performance*, cui correlare la determinazione delle componenti variabili della remunerazione, verificandone l'adeguatezza rispetto al *Risk Appetite Framework* approvato

dal Consiglio di Gestione, alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali *risk adjusted*, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

---

### 3.1.6 Le società controllate

---

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, la Capogruppo elabora le politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla loro attuazione e ne verifica la corretta applicazione; pertanto, tenuto conto delle attività di definizione e approvazione da parte della Capogruppo come descritte nei precedenti paragrafi, per ciascuna società controllata il Consiglio di Amministrazione recepisce e l'Assemblea dei Soci approva per quanto di rispettiva competenza la presente Relazione.

---

### 3.2 Processo di controllo

---

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

- a) controllo di conformità normativa, demandato alla funzione Compliance di Capogruppo che verifica la coerenza delle politiche di remunerazione e incentivazione con quanto al riguardo previsto dalle prescrizioni di legge e di vigilanza, dallo Statuto della Capogruppo, nonché da eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alle realtà del Gruppo;
- b) attività di revisione interna, demandata alla funzione Audit di Capogruppo, la quale verifica la rispondenza delle prassi attuate da parte delle singole società del Gruppo rispetto alle politiche di remunerazione e incentivazione approvate e alla normativa tempo per tempo vigente.

Le funzioni Compliance e Audit di Capogruppo, per quanto di rispettiva competenza, portano a conoscenza del Consiglio di Gestione, del Consiglio di Sorveglianza, dei Consigli di Amministrazione e dei Collegi Sindacali di ciascuna società controllata i risultati delle verifiche indicate nei precedenti punti a) e b).

Il Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo valuta la rilevanza di eventuali carenze emerse dal processo di controllo descritto ai fini di una pronta informativa alle Autorità di Vigilanza.

---

## 4. Identificazione del "personale più rilevante" del Gruppo

---

Il processo di identificazione del "personale più rilevante" è delineato in base ai Requisiti Standard Regolamentari (RTS) elaborati dalla *European Banking Authority* e declinati nel Regolamento delegato (UE) n. 604, entrato in vigore il 26 giugno 2014, nonché in base alla Decisione (UE) 2015/2218 della Banca Centrale Europea del 20 novembre 2015 relativa alla procedura di esclusione.

La Capogruppo applica il suddetto Regolamento per identificare il "personale più rilevante" per il Gruppo, avendo a riguardo tutte le società del Gruppo.

Il criterio cardine sottostante il processo consiste nella valutazione della rilevanza di ciascun soggetto in termini di sostanziale assunzione di rischi, sulla base della posizione individuale (criteri qualitativi: responsabilità, livelli gerarchici, livelli di delibera ecc.) o della remunerazione (criteri quantitativi), fatti salvi i casi di eventuale esclusione previsti dalla disciplina.

Il "personale più rilevante" identificato sulla base dei criteri RTS è classificato in:

1. "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo;
2. "personale più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo.

---

## 5. Componenti della remunerazione

---

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

---

### 5.1 La remunerazione degli Organi sociali del Gruppo

---

---

#### 5.1.1 La remunerazione dei componenti il Consiglio di Gestione

---

Come già precisato nei precedenti paragrafi 3.1.1 e 3.1.2, l'Assemblea dei Soci approva le politiche di remunerazione dei Consiglieri di Gestione e il Consiglio di Sorveglianza, su proposta del Comitato Remunerazioni statutariamente istituito al proprio interno, ne determina il compenso.

In particolare, il Consiglio di Sorveglianza nella riunione del 17 gennaio 2014 ha deliberato, su proposta del citato Comitato Remunerazioni, i compensi annui lordi dei componenti il Consiglio di Gestione, relativamente al triennio 2014-2016.

Per tali soggetti, gli emolumenti deliberati sono riferibili a un compenso base per la carica di Consigliere di Gestione (Compenso Base), a un compenso, aggiuntivo al suddetto Compenso Base, per la carica di Presidente del Consiglio di Gestione, pari al doppio del Compenso Base, e a un compenso, aggiuntivo al suddetto Compenso Base, per l'eventuale profilo di esecutività in capo al Consigliere di Gestione, pari alla metà del Compenso Base.

Tali compensi si applicano, *pro rata*, sino alla data della riunione del Consiglio di Sorveglianza convocato per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Oltre ai compensi fissi, i Consiglieri di Gestione – salvo quanto previsto per il Consigliere Delegato nel successivo paragrafo 5.1.2 – hanno diritto al riconoscimento di un gettone di presenza (non cumulabile nel caso di più riunioni nel medesimo giorno) per la partecipazione alle adunanze del Consiglio di Gestione, nonché a quelle di commissioni e comitati cui il Consigliere è chiamato a far parte, nonché al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio.

Per i Consiglieri di Gestione sono previste una polizza assicurativa di responsabilità civile (*Directors' & Officers' Liability* – D&O) e una polizza cumulativa infortuni professionali.

Non sono previste componenti variabili della remunerazione né compensi di fine rapporto per i Consiglieri di Gestione privi di contratto individuale.

L'emolumento del Presidente del Consiglio di Gestione non eccede la remunerazione fissa percepita dal Consigliere Delegato.

---

#### 5.1.2 La remunerazione del Consigliere Delegato

---

Nella riunione del 17 gennaio 2014 il Consiglio di Sorveglianza ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazioni statutariamente istituito al proprio interno, l'emolumento del Consigliere Delegato. In virtù di tale delibera, il Consigliere Delegato ha diritto a un compenso annuo fisso lordo, da commisurarsi al periodo effettivo di carica, assorbente gli emolumenti e i gettoni riconosciuti per la carica di Consigliere di Gestione (Compenso Base).

Il Compenso Base è compensativo (i) di tutte le attività e responsabilità connesse alla carica di Consigliere Delegato, nonché (ii) degli eventuali ulteriori compensi, deliberati da società controllate/partecipate in relazione a incarichi ricoperti – in rappresentanza del Gruppo – all'interno degli Organi sociali delle medesime.

Al Consigliere Delegato, come previsto dal relativo contratto individuale, spettano inoltre un compenso variabile della remunerazione ("bonus"), determinato nel suo limite massimo dal Consiglio di Sorveglianza, che gli è attribuito nel rispetto delle condizioni indicate nel successivo capitolo 6 e in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché gli ulteriori trattamenti e *benefit* previsti dalle politiche di remunerazione vigenti per i manager della Banca di fascia più elevata.

Il Consiglio di Gestione ha nominato l'attuale Consigliere Delegato anche Direttore Generale della Banca; al riguardo, i compensi spettanti per la carica di Direttore Generale (remunerazione fissa e variabile) sono da dedurre dalla remunerazione complessiva (Compenso Base e "bonus"<sup>(4)</sup>) individuata per la carica di Consigliere Delegato.

---

### 5.1.3 La remunerazione dei componenti il Consiglio di Sorveglianza

---

Lo Statuto della Banca prevede che l'Assemblea stabilisca il compenso dei componenti il Consiglio di Sorveglianza, ivi compresi i compensi per i Consiglieri di Sorveglianza investiti di particolari cariche.

L'Assemblea dei Soci del 21 dicembre 2013 ha deliberato gli emolumenti dei componenti il Consiglio di Sorveglianza, eletto nel corso della medesima Assemblea, relativamente al triennio 2013-2015.

I Consiglieri di Sorveglianza percepiscono compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all'interno del Consiglio (Presidente, Vice Presidente, Consigliere di Sorveglianza) e nel Comitato per il controllo interno (Presidente e componente il Comitato).

I Consiglieri hanno inoltre diritto, oltre al rimborso delle spese vive sostenute, a un gettone di presenza (non cumulabile nel caso di più riunioni nella stessa giornata) per la partecipazione alle adunanze del Consiglio di Sorveglianza, del Consiglio di Gestione, nonché a quelle delle commissioni e dei comitati istituiti.

Per i Consiglieri di Sorveglianza sono previste una polizza assicurativa di responsabilità civile (*Directors' & Officers' Liability – D&O*) e una polizza cumulativa infortuni professionali.

Nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, i Consiglieri di Sorveglianza non percepiscono alcuna componente variabile della remunerazione.

---

### 5.1.4 La remunerazione dei componenti gli Organi sociali delle società controllate

---

Per i componenti gli Organi sociali delle società controllate sono previsti compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all'interno dell'organo di appartenenza, oltre al rimborso delle spese vive e ai gettoni di presenza, così come deliberato dalle rispettive Assemblee.

Tali compensi sono approvati, per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale delle società controllate, dalla rispettiva Assemblea ordinaria dei Soci a norma del proprio Statuto sociale.

Per i componenti i Consigli di Amministrazione, privi di contratto individuale, non è prevista alcuna componente variabile della remunerazione.

Nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, i componenti il Collegio Sindacale non percepiscono alcuna componente variabile della remunerazione.

L'emolumento del Presidente del Consiglio di Amministrazione di ciascuna società controllata non eccede la remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato o dal Direttore Generale della medesima.

---

<sup>(4)</sup> Ai fini del presente documento, con l'espressione "bonus" del Consigliere Delegato si intende l'intera remunerazione variabile, tanto per la carica di Consigliere Delegato, quanto per la carica di Direttore Generale.

## 5.2 La remunerazione del personale dipendente del Gruppo

Il sistema di remunerazione del personale dipendente del Gruppo prevede quanto di seguito specificato.

1. Una componente fissa di remunerazione determinata, per il personale dipendente della Capogruppo e delle società controllate, dai relativi contratti di lavoro, in base alle previsioni del CCNL e degli eventuali contratti di secondo livello o accordi con le Parti Sociali.

In tale ambito, gli interventi sulla componente fissa sono costituiti dai passaggi ad un livello retributivo o ad un inquadramento superiore, in ragione di un effettivo incremento delle responsabilità, e dagli assegni *ad personam*, attribuiti in costanza di prestazioni meritevoli. In riferimento alle posizioni organizzative di responsabilità di funzione, tali interventi sono attuati anche tenendo in considerazione gli esiti delle attività di *benchmarking* effettuate.

Rientrano altresì nella remunerazione fissa:

- erogazioni a fronte di patti di stabilità, di non concorrenza, di prolungamento del preavviso.

È prevista la possibilità di attivare patti di stabilità, patti di non concorrenza, patti di prolungamento del preavviso, principalmente allo scopo di fidelizzare le risorse che intrattengono primari rapporti con la clientela oppure che ricoprono posizioni chiave nell'organizzazione, che danno luogo a erogazioni mensili destinate a perdurare per tutta la durata del patto, in costanza di rapporto di lavoro;

- altri *benefit* di utilità personale e familiare, concessi dalla Capogruppo e dalle società controllate ai propri dipendenti, conseguenti la contrattazione nazionale e/o di secondo livello. I *benefit* di maggior rilievo riguardano i seguenti ambiti: welfare aziendale, previdenza integrativa, assistenza sanitaria.

Il personale dipendente del Gruppo, secondo le specificità previste dalla società di appartenenza, usufruisce inoltre di agevolazioni riguardanti i servizi bancari e le coperture assicurative. Possono infine essere attribuiti *benefit* riconosciuti a livello individuale quali alloggi e/o autovetture, queste ultime assegnate sulla base di politiche interne di riferimento o di specifiche previsioni contrattuali.

2. Un'eventuale componente variabile di remunerazione, così composta:

- "bonus", erogati nel rispetto di quanto indicato al successivo capitolo 6;
- per le società del Gruppo che applicano il Contratto Nazionale del Credito è prevista una componente variabile connessa ai risultati economici e/o a specifici obiettivi (art. 48 CCNL – premio aziendale). L'erogazione è subordinata alle condizioni, rilevate a fine esercizio, che l'indicatore di adeguatezza patrimoniale *Common Equity Tier1 (CET1) ratio* consolidato e l'indicatore di liquidità *Net Stable Funding Ratio (NSFR)* consolidato risultino superiori alla rispettiva soglia di Tolerance definita nell'ambito del *Risk Appetite Framework* e che l'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti)<sup>(5)</sup> a livello consolidato sia positivo. I criteri e le modalità per la determinazione e l'erogazione di tale remunerazione sono oggetto di informazione, confronto e/o negoziazione con le Parti Sociali;
- per le società del Gruppo che applicano il Contratto Nazionale del Turismo e Pubblici Esercizi è prevista una componente variabile connessa a specifici obiettivi (premio di produttività). I criteri e le modalità per la determinazione e l'erogazione di tale remunerazione sono oggetto di informazione alle Parti Sociali;
- limitatamente al personale della Capogruppo e ai sensi dell'art. 60 del suo vigente Statuto, ai dipendenti, 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 triennale di indisponibilità per il beneficiario;

<sup>(5)</sup> Calcolato tenendo conto delle seguenti componenti variabili: premio aziendale, "bonus pool" (post applicazione dei coefficienti di rettifica societari) e *una tantum*.

- limitatamente al “restante personale” delle società del Gruppo possono essere attribuite, a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento, eventuali erogazioni *una tantum*, che intendono premiare, in coerenza con la valutazione professionale (o equivalente) e nel rispetto del regolamento dedicato, la professionalità e l’impegno individuale profuso, con riguardo in particolare a progetti rilevanti e/o strategici. Tali compensi sono subordinati al rispetto integrale delle seguenti condizioni, rilevate per ciascuna società<sup>(6)</sup> del Gruppo nell’ultima relazione trimestrale disponibile per l’esercizio di riferimento: (i) che l’indicatore di adeguatezza patrimoniale *Common Equity Tier 1* (CET1) ratio risulti superiore alla relativa soglia di Tolerance definita nell’ambito del *Risk Appetite Framework*<sup>(7)</sup>; (ii) che l’indicatore di liquidità *Net Stable Funding Ratio* (NSFR) risulti superiore alla relativa soglia di Tolerance definita nell’ambito del *Risk Appetite Framework*<sup>(7)</sup>; (iii) che l’utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) risulti positivo. Il limite massimo di incidenza di tali erogazioni è fissato al 10% della retribuzione annua lorda (RAL) individuale. L’ammontare complessivo delle risorse da assegnare a tale voce di remunerazione non può comunque eccedere il limite del 2% del costo ricorrente del personale<sup>(8)</sup>, previsto nel budget dell’esercizio di riferimento di ciascuna società;
- eventuali erogazioni corrisposte in via eccezionale al personale neo-assunto, limitatamente al primo anno di impiego (c.d. *welcome bonus*); tali erogazioni devono avvenire nel rispetto di quanto previsto al successivo capitolo 6, paragrafo 6.1;
- eventuali erogazioni connesse alla permanenza del personale, subordinate alla presenza ad una certa data (*retention bonus*); tali erogazioni devono avvenire nel rispetto di quanto previsto al successivo capitolo 6, paragrafi 6.1, 6.4 e 6.5 punto 2;
- eventuali erogazioni a fronte di patti di non concorrenza, corrisposte alla cessazione del rapporto di lavoro nel rispetto di quanto previsto al successivo capitolo 6, paragrafo 6.6.2;
- eventuali compensi di fine rapporto; tali erogazioni devono avvenire nel rispetto di quanto previsto al successivo capitolo 6, paragrafo 6.6.

Tutti gli interventi sulla remunerazione, anche se non espressamente indicati ai punti 1) e 2), sono attuati in subordine all’approvazione preventiva, sia nel merito, sia in termini economici, da parte del Consigliere Delegato, o di eventuali delegati<sup>(9)</sup>, e in attuazione delle linee guida di Capogruppo, che ne verifica la conformità con le disposizioni tempo per tempo vigenti.

Di norma, salvo diversa previsione contenuta nel relativo contratto di lavoro individuale, il personale dipendente del Gruppo non percepisce compensi per incarichi ricoperti per designazione del medesimo Gruppo in Organi Sociali di società controllate e/o partecipate; tali compensi sono versati integralmente alla società di appartenenza dalla società presso la quale l’incarico è ricoperto. Per tali soggetti, il “bonus” non è legato a tali incarichi.

I compensi per i dipendenti di Capogruppo e delle società controllate componenti l’Organismo di Vigilanza (ex D.L.231/2001) sono ricompresi nei rispettivi contratti individuali.

<sup>(6)</sup> Ove disponibile, viceversa il dato è quello rilevato a livello consolidato.

<sup>(7)</sup> Valore previsto alla data del 31/12 del medesimo esercizio.

<sup>(8)</sup> Costo del Personale rilevato nel budget dell’esercizio di riferimento, escluse le seguenti componenti variabili della remunerazione: “bonus pool”, articolo 60 Statuto BPM, premio aziendale e il medesimo *una tantum*.

<sup>(9)</sup> Delega attribuita dal Consiglio di Gestione o dal Consigliere Delegato per dare attuazione a tutte le formalità, atti e adempimenti previsti dalle politiche di remunerazione.

---

## 5.3 La remunerazione dei collaboratori esterni

---

Nei paragrafi successivi viene descritta la remunerazione dei collaboratori esterni delle società del Gruppo. L'eventuale erogazione di componenti variabili o componenti "non ricorrenti" della remunerazione è subordinata al rispetto delle condizioni definite nel successivo capitolo 6; essa è, inoltre, subordinata all'attivazione di un sistema di incentivazione che sia correlato ad indicatori di carattere qualitativo espressi con criteri quantitativamente misurabili (ad esempio: il rischio nelle sue diverse accezioni, il rispetto della normativa e dei regolamenti, la tutela e la fidelizzazione della clientela, la qualità del prodotto, la qualità del servizio erogato, il contenimento di reclami e di rischi legali o reputazionali, ecc.) oltre che ad indicatori di carattere quantitativo (ad esempio: raccolta netta di risparmio gestito/amministrato). Tali parametri devono essere verificati dalle funzioni aziendali di controllo della Capogruppo, ai sensi di quanto indicato al punto a) del precedente paragrafo 3.2.

---

### 5.3.1 Remunerazione dei collaboratori esterni della Capogruppo

---

Banca Popolare di Milano opera attraverso la rete di promotori finanziari, attualmente in fase di riorganizzazione, nella quale rientrano i promotori con Mandato di Agenzia attivato a partire dal 2015 (di seguito "promotori finanziari con nuovo Mandato di Agenzia"), i promotori con Mandato antecedente (di seguito "promotori finanziari con vecchio Mandato di Agenzia") e i promotori della rete dell'incorporata Banca Webank.

Per i "promotori finanziari con nuovo Mandato di Agenzia", la remunerazione, riconosciuta secondo quanto previsto nella Lettera di Impegno e/o nell'Allegato Economico del Mandato medesimo, è costituita da una componente "ricorrente", data da provvigioni di ingresso ("*Enter Fee*"), provvigioni di gestione ("*Management Fee*") e da un eventuale avviamento, riconosciuto al momento del reclutamento, con valorizzazione del 3% massimo, sui volumi acquisiti/eleggibili fino a un massimo di 24 mesi dall'inizio dell'attività. Alle figure del *Regional Manager* e del *Group Manager* sono inoltre riconosciute provvigioni manageriali ("*Over*") secondo quanto previsto nella Lettera di Incarico Accessorio. Per i "promotori finanziari con nuovo Mandato di Agenzia" può essere inoltre prevista un'eventuale componente "non ricorrente", che assume valenza incentivante.

Ai "promotori finanziari con vecchio Mandato di Agenzia" e ai promotori finanziari provenienti dalla rete della incorporata Banca Webank sarà proposto, nel corso dell'anno 2016, un set di variazioni alle condizioni contrattuali del corrente Mandato, la cui accettazione comporterà l'allineamento al disposto del nuovo Mandato di Agenzia, anche dal punto di vista delle politiche di remunerazione applicate.

Per gli eventuali ulteriori collaboratori di cui Capogruppo può avvalersi (non appartenenti alle categorie degli agenti in attività finanziaria, mediatori creditizi, agenti di assicurazione e promotori finanziari), la remunerazione, regolata dai rispettivi contratti individuali, non prevede "bonus".

---

### 5.3.2 Remunerazione dei collaboratori esterni di Banca Akros

---

Banca Akros si avvale di personale non dipendente ascrivibile alle seguenti categorie:

- promotori finanziari e agenti, impiegati nella promozione dei prodotti e servizi offerti dalla Banca prevalentemente nelle aree del Private Banking e della negoziazione sui mercati finanziari. I relativi contratti prevedono il riconoscimento di provvigioni (componente "ricorrente" della remunerazione) collegate al contributo di ricavi assicurato alla Banca nelle specifiche attività. Taluni contratti possono altresì prevedere provvigioni minime garantite (componente "non ricorrente" della remunerazione), limitate al primo anno d'impiego. Le provvigioni sono di norma liquidate con frequenza mensile o trimestrale, sulla base dell'attività posta in essere e dei ricavi contabilizzati nel relativo periodo di riferimento. Per tali collaboratori non sono previste ulteriori componenti "non ricorrenti" della remunerazione;
- altri collaboratori non dipendenti per i quali può essere prevista una componente "non ricorrente" della remunerazione collegata alla *performance*, secondo tutte le previsioni di cui al presente documento.

---

### 5.3.3 Remunerazione dei collaboratori esterni della società ProFamily

---

Per la distribuzione dei propri prodotti, ProFamily, oltre al canale di distribuzione diretta tramite sportelli sul territorio nei quali opera proprio personale dipendente, può avvalersi di:

1. intermediari finanziari bancari e non bancari, e assicurativi;
2. intermediari del credito abilitati all'esercizio di attività finanziaria, fra i quali è possibile annoverare agenti e/o mediatori.

I collaboratori esterni che operano su mandato di ProFamily, ovvero sia gli agenti in attività finanziaria, percepiscono un compenso (quale componente "ricorrente" della remunerazione) calcolato, anche in relazione alla qualità del lavoro svolto, sulla base di pezzi e/o volumi intermediati e sulla qualità del portafoglio creditizio sviluppato, nonché sulla base del collocamento di eventuali servizi accessori.

ProFamily può inoltre riconoscere emolumenti con valenza incentivante (componente "non ricorrente" della remunerazione).

Può inoltre essere previsto, nei limiti complessivi di spesa annualmente stabiliti dal piano di sviluppo industriale, il riconoscimento, alla stipula di nuovi mandati con agenti in attività finanziaria e limitatamente al primo anno d'impiego, di un *welcome bonus*.

---

### 5.3.4 Remunerazione dei collaboratori esterni della Banca Popolare di Mantova

---

Al momento Banca Popolare di Mantova non si avvale di collaboratori esterni.

---

## 6. Caratteristiche del sistema di remunerazione

---

Nel seguito vengono illustrate le caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione del Personale del Gruppo, che tengono in considerazione il principio secondo cui l'accesso al "bonus" è tanto più sfidante quanto più è elevata la posizione manageriale.

---

### 6.1 Rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione

---

Ai fini della determinazione del rapporto fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione, si intende per componente variabile l'insieme degli elementi di cui al punto 2) del paragrafo 5.2<sup>(10)</sup>, nonché la componente "non ricorrente" della remunerazione di cui al paragrafo 5.3.

Il limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa<sup>(11)</sup> del Personale del Gruppo è pari al 100%, ad eccezione sia del "personale più rilevante" sia del "restante personale" appartenenti alle funzioni aziendali di controllo, per cui detto limite è fissato al 33%; ciò in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia che, per tali ruoli, prevedono che la componente variabile della remunerazione sia contenuta, a fronte di una remunerazione fissa adeguata alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

---

<sup>(10)</sup> Ad esclusione di eventuali *golden parachute* (di cui al paragrafo 6.6.2) e compensi di fine rapporto.

<sup>(11)</sup> Nel caso dei collaboratori esterni, si intende il rapporto fra componente "non ricorrente" e componente "ricorrente" della remunerazione.

---

## 6.2 Determinazione del “bonus pool”

---

Il “bonus pool” del Personale<sup>(12)</sup> delle società del Gruppo è determinato dal Consigliere Delegato; esso, in solido con il “bonus” del Consigliere Delegato, costituisce parte del costo del personale consolidato, approvato dal Consiglio di Gestione al termine del processo di *budgeting*.

Nel rispetto del “bonus pool” approvato, i “bonus” target individuali del Personale di ciascuna società sono determinati sulla base del ruolo e/o della carica e/o delle responsabilità e/o di *benchmark* retributivi; gli stessi sono approvati dal Consigliere Delegato per la Capogruppo o dal Consiglio di Amministrazione per le società controllate (in quest’ultimo caso, previo benestare del Consigliere Delegato in relazione alle seguenti figure: Amministratore Delegato, Direttore Generale, “personale più rilevante”, prima linea manageriale e personale dirigente).

---

### 6.2.1 Criteri di determinazione del “bonus pool”

---

Nell’ambito del processo di *budgeting* delle società del Gruppo ed esclusivamente nell’ipotesi in cui nel medesimo *budget* si preveda un utile<sup>(13)</sup>, l’ammontare annuo complessivo del “bonus pool” del Personale<sup>(14)</sup> viene determinato conformemente ai criteri di seguito definiti.

Per ogni esercizio l’ammontare complessivo dei “bonus pool” di ciascuna società non può eccedere il limite del 20% dell’utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti)<sup>(15)</sup> previsto nel *budget* della medesima. Sono fatte salve diverse valutazioni da parte del Consigliere Delegato in relazione a “bonus pool” che, a seguito dell’applicazione di tale criterio, risultassero inferiori a euro 500.000, che possono essere incrementati fino al predetto valore.

L’ammontare complessivo di ciascun “bonus pool” viene fissato tenendo anche conto degli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità delle medesime società; tale importo e la relativa percentuale definita da ciascuna società controllata sono soggetti a preventiva approvazione da parte di Capogruppo, che assicura la complessiva coerenza a livello di Gruppo, verificando che lo scarto del rapporto tra il “bonus pool” e l’utile dell’operatività corrente<sup>(16)</sup>, espresso in percentuale, sia ricompreso in un range di 15 punti percentuali<sup>(17)</sup> tra ciascuna società.

---

### 6.2.2 Coefficiente di rettifica

---

Al “bonus pool” di ciascuna delle società del Gruppo è applicato *ex post*<sup>(18)</sup> un coefficiente di rettifica, la cui misura è proporzionale ai risultati economici conseguiti in coerenza con il quadro di propensione al rischio del Gruppo.

In particolare, al “bonus pool” del Personale, ad esclusione del “bonus” del Consigliere Delegato e del “bonus pool” del “personale più rilevante” appartenente alle funzioni aziendali di controllo, è applicato un coefficiente di rettifica la cui misura è proporzionale al valore dell’indicatore di redditività *risk adjusted Return on Risk Adjusted Capital* (RORAC) conseguito a fine esercizio in relazione alla relativa soglia di *Risk Trigger* definita nell’ambito del *Risk Appetite Framework*

---

<sup>(12)</sup> Ad eccezione del “bonus” del Consigliere Delegato (Cfr. par. 5.1.2)

<sup>(13)</sup> Utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti).

<sup>(14)</sup> Ad esclusione di agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari per i quali è eventualmente previsto un “bonus pool” dedicato, approvato dal Consigliere Delegato.

<sup>(15)</sup> Utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) preventivo, calcolato non considerando l’importo dello stesso “bonus pool”.

<sup>(16)</sup> Utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti), calcolato non considerando l’importo dello stesso “bonus pool”.

<sup>(17)</sup> Si intende tra il valore minimo e massimo. Sono fatte salve eventuali deroghe da parte del Consigliere Delegato in relazione a “bonus pool” inferiori o pari a euro 500.000.

<sup>(18)</sup> Si intende successivamente alla verifica delle condizioni previste nel successivo paragrafo 6.3.

relativo al medesimo esercizio<sup>(19)</sup>; il confronto è effettuato su base consolidata per la Capogruppo e su base individuale per le società controllate.

L'applicazione di tale coefficiente può comportare la contrazione (fino all'azzeramento) o l'incremento del "bonus pool" definito nel *budget*, in quest'ultimo caso previa approvazione del Consiglio di Gestione con riguardo a ciascuna società del Gruppo.

I coefficienti da applicare sono riportati nella tabella successiva.

RORAC conseguito (R)	Coefficiente di rettifica da moltiplicare per il "bonus pool"
$R < 50\% \text{ Risk Trigger}$	0%
$50\% \text{ Risk Trigger} \leq R \leq 100\% \text{ Risk Trigger}$	Stessa % del rapporto RORAC conseguito/RORAC Risk Trigger
$R > 100\% \text{ Risk Trigger}$	Nella misura % massima corrispondente al rapporto RORAC conseguito/RORAC Risk Trigger, con un cap fissato al 110%, in base alle valutazioni del Consiglio di Gestione e alla preventiva approvazione da parte del medesimo.

Per le società del Gruppo che effettuano attività di *investment banking*, il cap è fissato al 115% in luogo del 110%.

In relazione al "bonus pool" della prima linea manageriale di Capogruppo non appartenente alle funzioni aziendali di controllo, il coefficiente di rettifica precedentemente declinato è ridotto di 10 punti percentuali, qualora si verifichi a consuntivo che il rapporto fra utile (perdita) da cessione di attività finanziarie disponibili per la vendita – titoli di debito (come risultante dalla Nota Integrativa al Bilancio Consolidato – Parte C – Sezione 6) e i proventi operativi risultanti dal Conto Economico Riclassificato sia superiore al 15%.

### 6.2.3 Limiti alle distribuzioni – requisito combinato di riserva di capitale

Secondo le Disposizioni di Banca d'Italia<sup>(20)</sup>, nei casi in cui sia rispettato il requisito combinato di riserva di capitale<sup>(21)</sup>, non si effettuano distribuzioni in relazione al capitale primario di classe 1<sup>(22)</sup> <sup>(23)</sup> che possano comportare una diminuzione di quest'ultimo ad un livello tale per cui il medesimo requisito non sia più rispettato.

In caso di mancato rispetto del requisito combinato di riserva di capitale, le componenti variabili della remunerazione possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicati nelle medesime Disposizioni di Banca d'Italia.

### 6.3 Collegamento tra "bonus" e risultati

Il riconoscimento del "bonus" al Personale del Gruppo è subordinato al rispetto integrale di predefinite condizioni di accesso (c.d. "cancelli di accesso") nonché di quanto indicato nel paragrafo 6.2.2 ed è attuato in coerenza con gli indirizzi di volta in volta emanati dall'Autorità di Vigilanza.

<sup>(19)</sup> Sia il valore a consuntivo sia il valore a budget, calcolati senza considerare l'importo del "bonus pool", sono determinati come rapporto tra l'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) e il capitale calcolato come  $8\% \times$  attività ponderate per il rischio determinate con metodologia standard regolamentare (RWA – Risk Weighted Assets). L'eventuale riconoscimento ai metodi avanzati dei modelli interni di *rating* per la determinazione del capitale a fronte del rischio di credito verrà sterilizzato.

<sup>(20)</sup> Cfr. Circolare 285 del 17 dicembre 2013 (e successivi aggiornamenti) "Disposizioni di vigilanza per le Banche" (Parte Prima, Titolo II, Capitolo 1, Sezione V, paragrafo 1 "Limiti alle distribuzioni").

<sup>(21)</sup> Per la definizione si rimanda all'articolo 128, punto 6, della Direttiva 2013/36/UE.

<sup>(22)</sup> Per la definizione si rimanda all'art. 25 del Regolamento (UE) n. 575/2013.

<sup>(23)</sup> I limiti alle distribuzioni previsti dal presente paragrafo si applicano ai pagamenti che comportano una riduzione del capitale primario di classe 1 o una riduzione di utili, se il mancato pagamento o la sospensione dei pagamenti non costituiscono un caso di inadempimento (*event of default*) o una condizione per l'avvio di una procedura di insolvenza ai sensi della disciplina delle crisi delle banche.

In coerenza con il *Risk Appetite Framework* approvato dal Consiglio di Gestione, il riconoscimento del “bonus” è pertanto subordinato:

1. per il “personale più rilevante”, agli indicatori e relativi valori di confronto:
  - indicatore di adeguatezza patrimoniale a livello consolidato: *Common Equity Tier1* (CET1) ratio, maggiore della soglia di *Risk Tolerance* definita nell’ambito del *Risk Appetite Framework*<sup>(24)</sup>;
  - indicatore di liquidità a livello consolidato: *Net Stable Funding Ratio* (NSFR), maggiore della soglia di *Risk Tolerance* definita nell’ambito del *Risk Appetite Framework*<sup>(24)</sup>;
  - indicatore di redditività: utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) (UOC), maggiore di zero;
  - corretto svolgimento delle attività delegate<sup>(25)</sup>, parzialmente adeguato o adeguato;
2. per il “restante personale”, agli indicatori e relativi valori di confronto:
  - indicatore di adeguatezza patrimoniale a livello consolidato: *Common Equity Tier1* (CET1) ratio, maggiore della soglia di *Risk Tolerance* definita nell’ambito del *Risk Appetite Framework*<sup>(24)</sup>;
  - indicatore di liquidità a livello consolidato: *Net Stable Funding Ratio* (NSFR), maggiore della soglia di *Risk Tolerance* definita nell’ambito del *Risk Appetite Framework*<sup>(24)</sup>;
  - indicatore di redditività: utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) (UOC), maggiore di zero.

La tabella sintetizza le condizioni di accesso al “bonus” previste per le diverse categorie di Personale.

Indicatore	Personale più rilevante	Restante personale
<i>Common Equity Tier1 Ratio</i> (CET 1) – livello consolidato –	> Soglia di <i>Tolerance</i> definita nell’ambito del <i>Risk Appetite Framework</i>	
<i>Net Stable Funding Ratio</i> (NSFR) – livello consolidato –	> Soglia di <i>Tolerance</i> definita nell’ambito del <i>Risk Appetite Framework</i>	
UOC al lordo delle imposte – livello consolidato –	> 0	
Corretto svolgimento delle attività delegate – individuale –	Parzialmente adeguato o adeguato	–

Ciascuna società del Gruppo può definire eventuali ulteriori “cancelli di accesso” validi per tutto il Personale<sup>(26)</sup>.

In aggiunta al superamento delle predette condizioni, l’accesso al “bonus” del Consigliere Delegato è subordinato alla condizione che l’indicatore di redditività *risk adjusted Return on Risk Adjusted Capital* (RORAC) consolidato conseguito a fine esercizio risulti pari o superiore al 50% della soglia di *Risk Trigger* definita nell’ambito del *Risk Appetite Framework*<sup>(24)</sup>.

Il riconoscimento del “bonus” individuale è subordinato all’attivazione di un sistema di incentivazione da parte della società presso cui il soggetto opera, che preveda l’assegnazione di obiettivi (a livello di società, di team o individuale) da confrontare a fine esercizio con le *performance* conseguite, non solo in termini di risultati quantitativi, ma anche di comportamenti posti in essere. In particolare, il sistema di incentivazione deve ispirarsi anche a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali, attraverso l’utilizzo di indicatori di carattere qualitativo espressi con criteri quantitativamente misurabili (quali ad esempio risultati di indagine di soddisfazione della clientela, numero di reclami, rispetto della normativa e dei regolamenti, qualità del servizio, valutazione delle prestazioni e/o delle qualità manageriali, ecc.).

<sup>(24)</sup> Valore previsto alla data del 31/12 dell’esercizio.

<sup>(25)</sup> La valutazione è formulata: (i) dal Consiglio di Sorveglianza relativamente alle competenze del Consiglio di Gestione, della Direzione Generale di Capogruppo, del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale delle Società controllate, nonché del “personale più rilevante” appartenente alle funzioni aziendali di controllo del Gruppo; (ii) dal Consigliere Delegato relativamente alle competenze del “personale più rilevante” non ricompreso al precedente punto (i). Per il “personale più rilevante” non appartenente alla prima linea manageriale, la valutazione può essere quella attribuita al Responsabile della funzione.

<sup>(26)</sup> Qualora gli indicatori prescelti siano collegati ai risultati economici della società, essi si applicano al solo Personale non appartenente alle funzioni aziendali di controllo.

---

## 6.4 Pagamento del “bonus”

---

Nei seguenti paragrafi sono descritte le modalità di erogazione del “bonus” al Personale del Gruppo.

---

### 6.4.1 Pagamento del “bonus” del “restante personale”

---

Il “bonus” del “restante personale” è corrisposto in contanti e in un’unica soluzione, entro il mese di luglio dell’anno successivo a quello di competenza.

Il “bonus” maturato non viene corrisposto nei casi di cessazione del rapporto di lavoro (salvo che per previsioni specifiche contenute in contratti individuali o collettivi, in accordi aziendali ovvero per iniziativa unilaterale aziendale, ferma comunque la necessaria valutazione caso per caso, in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo).

---

### 6.4.2 Pagamento del “bonus” del “personale più rilevante”

---

Il “bonus” del “personale più rilevante” è suddiviso in:

- una quota *up-front*, pari al 60% del “bonus”, da attribuire entro il mese di luglio dell’anno successivo a quello di competenza;
- tre quote annue di pari importo, complessivamente pari al 40% del “bonus”, differite in un periodo triennale successivo all’anno di attribuzione della quota *up-front* e da attribuire entro il mese di luglio di ciascun anno.

Nei casi in cui il “bonus” target rappresenti il 100% della retribuzione annua lorda (“RAL”)<sup>(27)</sup> e contestualmente sia pari o superiore a euro 150.000, la quota soggetta al periodo di differimento è pari al 60% del “bonus”, corrisposta in cinque quote annue di uguale importo, differite in un periodo quinquennale successivo all’anno di attribuzione della quota *up-front* e da attribuire entro il mese di luglio di ciascun anno.

Per il “personale più rilevante”, sia il 50% della quota *up-front* sia il 50% di quelle differite del “bonus” è corrisposto in azioni della Banca Popolare di Milano.

Per le azioni attribuite è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di due anni per quelle attribuite *up-front* e di un anno per le differite; per queste ultime il periodo di *retention* decorre dal momento in cui la remunerazione differita è attribuita.

Sia la quota *up-front*, sia le quote differite sono soggette a meccanismi di *malus* e di *claw-back*, secondo quanto declinato nel successivo paragrafo 6.5, e non sono corrisposte nei casi di cessazione del contratto o del rapporto di lavoro (salvo che per previsioni specifiche contenute in contratti individuali o collettivi, in accordi aziendali ovvero per iniziativa unilaterale aziendale, ferma comunque la necessaria valutazione caso per caso, in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo).

In coerenza con le prassi del sistema bancario nazionale e nel rispetto dello spirito delle disposizioni vigenti, le regole, precedentemente declinate nel presente paragrafo, in materia di erogazione del “bonus” sono applicate in maniera graduale in virtù delle soglie di rilevanza del “bonus” target, come di seguito specificato:

- per importi di “bonus” target inferiori o pari alla soglia di euro 20.000, il pagamento è effettuato in contanti e *up-front*;
- per importi di “bonus” target inferiori o pari alla soglia di euro 50.000, il pagamento è effettuato in contanti, fermo restando l’applicazione dei meccanismi di differimento.

---

<sup>(27)</sup> Comprensiva dei patti erogati in costanza di rapporto di lavoro.

La graduazione non è applicata al pagamento del "bonus" dei componenti gli Organi sociali<sup>(28)</sup> e le Direzioni Generali delle società del Gruppo e della prima linea manageriale di Capogruppo.

---

## 6.5 Meccanismi di *malus* e di *claw-back*

---

L'erogazione del "bonus" è sottoposta al sistema di correzione *ex post* (cd. *malus*) di seguito descritto:

1. l'attribuzione di ciascuna delle quote differite del "bonus" è sottoposta al rispetto integrale dei "cancelli di accesso" e dei relativi valori soglia di confronto previsti per l'esercizio precedente l'anno di attribuzione delle medesime, in considerazione della categoria di Personale di appartenenza nello stesso anno; tale sistema di correzione *ex post* è, pertanto, un meccanismo che opera nel periodo di differimento, prima dell'effettiva attribuzione delle quote posticipate del "bonus";
2. il "bonus" del Personale, ivi comprese sia la quota *up-front* sia quelle differite del "personale più rilevante", non è corrisposto nei casi in cui, anche a seguito di iter disciplinare, sia emerso che i soggetti abbiano determinato o concorso a determinare le seguenti condizioni:
  - comportamenti da cui è derivata una perdita ritenuta significativa per la società del Gruppo in base alla valutazione dei competenti Organi sociali della medesima e della Capogruppo;
  - violazioni<sup>(29)</sup> degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53 del Testo Unico Bancario;
  - comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della società del Gruppo, in base alla valutazione dei competenti Organi sociali della medesima e della Capogruppo.

L'azienda ha la facoltà di valutare anche la restituzione degli importi, di "bonus" o di sue quote, eventualmente già corrisposti (clausola di *claw-back*).

Annualmente, e comunque in via anticipata rispetto alla corresponsione del "bonus", la funzione Risorse Umane di Capogruppo, con l'ausilio delle competenti funzioni aziendali della medesima e delle società controllate, verifica l'eventuale sussistenza di condizioni atte a determinare la mancata erogazione o la restituzione di "bonus" già assegnati e valuta i casi da sottoporre, per competenza, all'eventuale delibera degli Organi sociali.

---

## 6.6 Compensi di fine rapporto

---

### 6.6.1 Benefici pensionistici discrezionali

---

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

---

### 6.6.2 Golden parachute

---

Le regole di seguito enunciate si applicano al solo "personale più rilevante".

È facoltà unilaterale della singola società pattuire eventuali *golden parachute*, definiti, subordinatamente alla preventiva autorizzazione da parte degli Organi competenti di Capogruppo, in relazione al ruolo e/o alla carica del soggetto<sup>(30)</sup> e/o alla durata dei medesimi e/o alla valutazione dei risultati individuali e/o ai rischi assunti dalla società,

---

<sup>(28)</sup> Non rientra in tale categoria il personale dipendente del Gruppo che ricopre cariche nei Consigli di Amministrazione delle società controllate in rappresentanza del Gruppo stesso, cariche per le quali non è prevista alcuna remunerazione né fissa né variabile.

<sup>(29)</sup> Per esempio nei casi di violazione dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza.

<sup>(30)</sup> Intesi anche nel senso di rischi assunti dal medesimo soggetto.

nella misura massima di due annualità della retribuzione annua fissa lorda (RAL)<sup>(31)</sup> ed entro il limite massimo di euro 1,6 milioni (lordo dipendente).

Fatte salve le deroghe previste dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, l'erogazione avviene nel rispetto contestuale dei seguenti criteri:

- in una quota *up-front*, pari al 60%, e tre quote annue di pari importo, complessivamente pari al 40%, per i soggetti per i quali è previsto che l'erogazione delle quote differite del "bonus" avvenga in tre anni;
- in una quota *up-front*, pari al 40%, e cinque quote annue di pari importo, complessivamente pari al 60%, per i soggetti per i quali è previsto che l'erogazione delle quote differite del "bonus" avvenga in cinque anni;
- la quota *up-front* è attribuita alla cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti temporali previsti dagli accordi individuali; le quote differite sono attribuite annualmente, la prima decorsi almeno 12 mesi dalla data di cessazione, le successive a pari distanza temporale dall'attribuzione della quota precedente, nei limiti temporali previsti dagli accordi individuali;
- per il 50% di ciascuna quota in contanti e per il 50% in azioni della Banca Popolare di Milano. Per le azioni attribuite è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di due anni per quelle attribuite *up-front* e di un anno per le differite; per queste ultime il periodo di *retention* decorre dal momento in cui la remunerazione differita è attribuita;
- solo in assenza di accertati comportamenti fraudolenti o di colpa grave messi in atto da colui che sia cessato, ovvero di comportamenti da cui derivino gravi perdite. L'accertamento di tali comportamenti, sancito da iter disciplinare interno o da una sentenza in primo o secondo grado pronunciata in sede giudiziaria, sospende l'erogazione delle componenti differite. La conclusione dell'iter disciplinare interno o la sentenza passata in giudicato, unitamente alla valutazione dei competenti Organi sociali della società e della Capogruppo in merito alla significatività della colpa o della perdita, implicano l'annullamento delle quote non ancora erogate (*malus*) e la restituzione di quelle già attribuite (*claw-back*);
- subordinatamente alla preventiva autorizzazione da parte degli Organi competenti di Capogruppo.

I criteri per la determinazione dei *golden parachute* si applicano a tutte le società del Gruppo; essi sono approvati da ciascuna Assemblea dei Soci, unitamente al limite massimo derivante dall'applicazione dei medesimi.

---

### 6.6.3 Altri compensi

---

Le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia precisano che rientrano nei cosiddetti *golden parachute* tutti i compensi (ad eccezione di quelli previsti dalla legge) pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, corrisposti al "personale più rilevante" in misura eccedente l'indennità di preavviso. Al riguardo si precisa che nell'ambito di definizione del concetto di indennità di preavviso (e, pertanto, escluse dalla disciplina propria delle retribuzioni variabili) sono riconducibili le misure economiche definite per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria (nello specifico, le indennità corrisposte ai sensi degli artt. 28, 30 o 32 per il personale inquadrato nella categoria dei dirigenti ovvero l'art. 11 e il Capitolo XI per il personale appartenente alle aree professionali o ai quadri direttivi), anche in relazione a transazioni definite al fine di evitare l'alea di un giudizio, purché rientranti nei limiti fissati dalla legge e dalla contrattazione nazionale.

Si precisa che i limiti in termini di annualità di remunerazione e di importo massimo, definiti nel precedente paragrafo 6.6.2, ricomprendono sia eventuali *golden parachute*, sia eventuali indennità derivanti dalle previsioni di legge e di contrattazione collettiva nazionale, di cui sopra.

---

<sup>(31)</sup> Si veda anche il successivo paragrafo 6.6.3.

## Sezione II: Attuazione delle politiche di remunerazione 2015

### Parte 1 – Attuazione delle Politiche di Remunerazione

#### 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione nell'esercizio 2015

Le funzioni di Capogruppo Risorse Umane, Chief Risk Officer, Pianificazione e Bilancio, Compliance e Audit hanno collaborato, ciascuna per la propria competenza, alla declinazione operativa delle politiche di remunerazione definite per l'anno 2015 (di seguito Policy 2015), in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Gestione e con gli obiettivi strategici del Gruppo.

La Policy 2015 è stata definita dal Consiglio di Gestione e approvata, per competenza, dal Consiglio di Sorveglianza in data 10 marzo 2015 e dall'Assemblea dei Soci di Banca Popolare di Milano del giorno 11 aprile 2015. La Policy 2015 è stata inoltre recepita ed approvata dagli Organi sociali competenti delle società controllate e resa disponibile sul sito internet [www.gruppobpm.it](http://www.gruppobpm.it).

Nella predisposizione della Policy 2015, Banca Popolare di Milano – in qualità di Capogruppo – non si è avvalsa di consulenti esterni.

Per le definizioni della presente Sezione II, si rimanda alla Policy 2015.

##### 1.1 Il Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni previsto dallo Statuto della Banca Popolare di Milano in seno al Consiglio di Sorveglianza ha svolto, nel corso del 2015, le attività allo stesso demandate dalla normativa – anche aziendale – applicabile e, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti, ha avuto accesso alle informazioni necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

In particolare, nel corso del 2015 tale comitato ha supportato il Consiglio di Sorveglianza nell'esame delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bipiemme, esprimendo altresì il relativo parere, in ordine all'approvazione, per quanto di competenza del Consiglio di Sorveglianza stesso, della Relazione sulla Remunerazione 2015, redatta ai sensi delle pertinenti Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, dell'art. 123-ter D.Lgs.58/1998 e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Per maggiori informazioni su composizione e attività di tale comitato istituito all'interno del Consiglio di Sorveglianza, si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" disponibile sul sito internet [www.gruppobpm.it](http://www.gruppobpm.it), sezione "governance".

Le funzioni attribuite dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in capo al comitato remunerazioni previsto da dette disposizioni sono svolte dal Consiglio di Gestione, in particolare con il contributo dei propri componenti indipendenti. In tale contesto, nel corso del 2015 il Consiglio di Gestione ha esaminato e dibattuto le tematiche di propria competenza afferenti alle politiche di remunerazione e incentivazione del Personale del Gruppo e in tale ambito il Consiglio di Gestione ha proceduto, in particolare, alla: (i) valutazione delle performance 2014 e in ordine all'apertura dei cancelli nonché all'applicazione dei coefficienti di rettifica ai "bonus pool" societari; (ii) valutazione e adozione, per quanto di competenza, delle politiche di remunerazione 2015; (iii) valutazione degli esiti dei Sistemi di Incentivazione 2014, approvazione degli incentivi maturati a valere sul "bonus pool" 2014 e approvazione delle linee guida per i Sistemi di Incentivazione 2015; (iv) approvazione delle modalità di applicazione dell'art. 60 dello Statuto della Capogruppo al "personale più rilevante" dipendente della stessa; (v) approvazione dei criteri adottati e

dell'esito del processo per l'identificazione del "personale più rilevante" del Gruppo 2015 nonché del relativo elenco; (vi) approvazione delle linee guida del Sistema di Incentivazione 2016 per la Capogruppo e le società controllate.

Per ulteriori informazioni su composizione e attività (compreso il numero di riunioni tenutesi nell'esercizio 2015) del Consiglio di Gestione, si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" disponibile sul sito internet [www.gruppobpm.it](http://www.gruppobpm.it), sezione "governance".

---

## 1.2 Identificazione del "personale più rilevante" del Gruppo

---

Il processo di identificazione del "personale più rilevante" è stato attuato attraverso l'applicazione combinata di criteri qualitativi e quantitativi – i *Regulatory Technical Standards* – elaborati dall'*European Banking Authority* (di seguito RTS<sup>(32)</sup>).

La funzione Risorse Umane di Capogruppo ha coordinato le attività, coinvolgendo le funzioni di riferimento delle singole società controllate nonché, ciascuna per la propria competenza, le funzioni di Capogruppo Compliance, Organizzazione, Chief Risk Officer, Pianificazione e Bilancio, General Counsel e Audit.

Il processo ha previsto un'autovalutazione attuata da ciascuna società, secondo le linee guida dettate da Capogruppo e ha tenuto conto delle posizioni organizzative e dei livelli gerarchici, delle fasce retributive nonché dell'impatto sui rischi di tutto il Personale del Gruppo.

La Capogruppo, a seguito degli esiti delle autovalutazioni formalizzate da ciascuna società, ha posto in essere un'ulteriore analisi a livello consolidato, anche in relazione alle società del Gruppo non soggette individualmente alla disciplina.

Sulla base di tutte le risultanze emerse e avuto riguardo alle caratteristiche operative e organizzative delle singole società e il livello di rischiosità apportato al Gruppo da ciascuna di esse, la funzione Risorse Umane di Capogruppo ha prodotto l'elenco del "personale più rilevante" identificabile.

La funzione Compliance ha espresso parere positivo di conformità normativa sul processo attuato, di cui il Consigliere Delegato ha approvato i criteri, integrandoli con ulteriori valutazioni; il Consiglio di Gestione ne ha infine approvato gli esiti.

La funzione Risorse Umane di Capogruppo ha provveduto ad aggiornare l'elenco del "personale più rilevante" alla fine dell'esercizio, sottoponendo nuovamente criteri ed esiti rispettivamente all'approvazione del Consigliere Delegato e del Consiglio di Gestione.

La funzione Risorse Umane di Capogruppo ha predisposto le comunicazioni individuali destinate a ciascuno dei soggetti individuati, in cui sono state riportate le motivazioni per le quali è avvenuta l'identificazione.

L'applicazione dei criteri ha condotto all'identificazione di 92 soggetti, suddivisi nelle seguenti categorie:

- **"Personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo** – n.76 soggetti di cui:
  - n.18 – componenti<sup>(33)</sup> (esecutivi e non esecutivi) del Consiglio di Gestione e dei Consigli di Amministrazione delle società controllate (di cui 15 amministratori esterni);
  - n.10 – rientranti nella categoria dei Direttori Generali, Condirettori Generali e responsabili della prima linea manageriale di Capogruppo non appartenenti alle funzioni aziendali di controllo;
  - n.48 – altri soggetti che assumono rischi nel Gruppo.

---

<sup>(32)</sup> Regolamento Delegato UE n. 604/2014, recepito dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia del 18 novembre 2014 (Circolare 285/2013 – 7° aggiornamento).

<sup>(33)</sup> Non rientra in tale categoria il personale dipendente del Gruppo che ricopre cariche nei Consigli di Amministrazione delle società controllate in rappresentanza del Gruppo stesso, cariche per le quali non è prevista alcuna remunerazione né fissa né variabile.

- **“Personale più rilevante” appartenente alle funzioni aziendali di controllo** – n. 16 responsabili delle funzioni aziendali di controllo della Capogruppo e delle società controllate.

In relazione ai soggetti identificati in base ai soli criteri quantitativi, la Capogruppo non ha avviato alcuna procedura di notifica di esclusione, così come definita dalla Decisione (UE) 2015/2218 della Banca Centrale Europea del 20 novembre 2015.

### 1.3 “Bonus pool” 2015

Le risorse economiche destinate ai sistemi di incentivazione delle società del Gruppo, determinate e approvate nel rispetto dei criteri definiti nella Policy 2015, sono state complessivamente pari a euro 18,8 milioni (stima lordo dipendente, per un costo azienda pari a euro 24,6 milioni).

### 1.4 Attivazione dei Sistemi di Incentivazione 2015

Nel corso del 2015, le banche del Gruppo e la società ProFamily hanno attivato un sistema di incentivazione a favore del proprio personale, in coerenza con le linee guida dettate da Capogruppo nonché con i rispettivi obiettivi di business.

In generale, i sistemi di incentivazione hanno previsto sia indicatori di *performance* (quantitativi/economici o di efficienza), sia indicatori di tipo qualitativo (soddisfazione della clientela, conformità operativa, valutazione professionale), con un periodo di valutazione annuale.

Le singole società, in relazione alla specificità del *business* e/o alla complessità organizzativa, hanno adottato differenti modalità di valutazione attraverso l’assegnazione di obiettivi individuali e/o di *team*, collegati ad un incentivo target, oppure tramite la valutazione manageriale del responsabile della struttura.

L’importo del “bonus” target è stato definito sulla base del ruolo ricoperto e della tipologia di *business*, nel rispetto dei limiti indicati dalla Policy 2015.

Per i soggetti ricompresi tra il “personale più rilevante”, la tabella che segue riporta il dettaglio circa l’incidenza media del “bonus” target sulla RAL.

Categoria di “personale più rilevante”	Media dell’incidenza % del “bonus” target sulla RAL <sup>(1)</sup>
<b>“Personale più rilevante” non appartenente alle funzioni aziendali di controllo, delle seguenti categorie:</b> – Consigliere Delegato e Direttore Generale della Capogruppo – Amministratori Delegati e componenti le Direzioni Generali del Gruppo	53,44%
<b>“Personale più rilevante” appartenente alle funzioni aziendali di controllo</b>	20,66%
<b>“Personale più rilevante” non appartenente alle funzioni aziendali di controllo e non ricompreso nei punti precedenti</b>	22,65%

(1) Calcolo effettuato sulla RAL al 31/12/2015, per il solo “personale più rilevante” con bonus target assegnato a valere sui Sistemi di Incentivazione 2015.

---

## 2. Informazioni sulle remunerazioni

---

### 2.1 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle società controllate del Gruppo

---

La politica retributiva attuata nel 2015 a favore dei componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle società controllate non ha comportato la corresponsione di alcuna componente variabile della remunerazione collegata a sistemi incentivanti ai Consiglieri di Gestione e ai componenti dei Consigli di Amministrazione privi di contratto individuale.

L'ammontare complessivo della remunerazione del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica di ciascuna società del Gruppo non ha ecceduto la remunerazione fissa percepita dai rispettivi vertici dell'Organo con funzione di gestione.

Tale politica è pertanto stata aderente alle vigenti Disposizioni della Banca d'Italia<sup>(34)</sup>.

Nei paragrafi che seguono vengono illustrati i dettagli dei compensi erogati.

---

#### 2.1.1 Compensi erogati ai componenti il Consiglio di Gestione

---

Nel 2015 i componenti il Consiglio di Gestione, privi di specifico contratto individuale, hanno percepito compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte nel Consiglio stesso (Presidente e Consigliere) e all'eventuale profilo di esecutività, così come deliberato dal Consiglio di Sorveglianza, su proposta del Comitato Remunerazioni, nella riunione del 17 gennaio 2014.

Ai Consiglieri di Gestione privi di contratto individuale è stato inoltre riconosciuto, oltre al rimborso delle spese vive, un gettone di presenza, non cumulabile nel caso di più riunioni nella stessa giornata, per la partecipazione alle adunanze del Consiglio di Gestione, nonché a quelle delle commissioni e dei comitati istituiti.

In linea con le politiche retributive definite per l'esercizio 2015, ai Consiglieri di Gestione privi di contratto individuale non sono stati erogati compensi variabili collegati a sistemi di incentivazione, né è stata prevista alcuna politica retributiva specifica a favore dei Consiglieri di Gestione indipendenti.

Al dott. Giuseppe Castagna – Consigliere Delegato e Direttore Generale della Capogruppo – è stato riconosciuto, per l'esercizio 2015, un compenso annuo fisso previsto nello specifico contratto individuale. Tale compenso fisso è: (i) commisurato al periodo effettivo di carica, (ii) assorbente gli emolumenti e i gettoni riconosciuti per la carica di Consigliere di Gestione, (iii) compensativo degli eventuali ulteriori compensi deliberati da società controllate/partecipate in relazione a incarichi ricoperti in rappresentanza del Gruppo.

Nella remunerazione complessiva riconosciuta nell'esercizio 2015 sulla base del relativo contratto individuale sottoscritto nel gennaio 2014, al dott. Giuseppe Castagna sono pertanto ricompresi i compensi fissi spettanti sia per la carica di Direttore Generale (determinati dal Consiglio di Gestione) sia per la carica di Consigliere Delegato (determinati dal Consiglio di Sorveglianza); gli sono stati inoltre riconosciuti gli ulteriori trattamenti e *benefit* previsti dalle politiche di remunerazione per i *manager* della Banca di fascia più elevata.

---

<sup>(34)</sup> Circolare n. 285/2013, 7° aggiornamento, del 18 novembre 2014, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione".

Con riferimento alla remunerazione variabile del dott. Giuseppe Castagna, si fa presente che nel corso del 2016 il Consiglio di Gestione e il Consiglio di Sorveglianza, ognuno nei limiti e secondo le rispettive competenze, hanno proceduto – con riferimento all’esercizio 2015 – alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi fissati nel contratto individuale dello stesso dott. Giuseppe Castagna e, a seguito di ciò, è stato determinato l’importo del relativo “bonus” riferito all’esercizio 2015.

---

### **2.1.2 Compensi erogati ai componenti il Consiglio di Sorveglianza**

---

I Consiglieri di Sorveglianza, nel rispetto di quanto deliberato dall’Assemblea dei Soci del 21 dicembre 2013, hanno percepito, per l’esercizio 2015, compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all’interno del Consiglio stesso (Presidente, Vice Presidente e Consigliere di Sorveglianza) e nel Comitato per il controllo interno (Presidente e componente il Comitato).

Ai Consiglieri di Sorveglianza è stato inoltre riconosciuto, oltre al rimborso delle spese vive, un gettone di presenza, non cumulabile nel caso di più riunioni nella stessa giornata, per la partecipazione alle adunanze del Consiglio di Sorveglianza, del Consiglio di Gestione, nonché a quelle delle commissioni e dei comitati istituiti.

In ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza della Banca d’Italia in materia, le politiche retributive definite a favore dei Consiglieri di Sorveglianza non hanno previsto alcun compenso variabile della remunerazione.

---

### **2.1.3 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali delle società controllate**

---

Nel 2015 ai componenti gli Organi sociali delle società controllate sono stati corrisposti compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all’interno dell’organo di appartenenza, oltre all’eventuale rimborso delle spese vive e ai gettoni di presenza, così come deliberato dalle rispettive Assemblee.

Per i componenti i Consigli di Amministrazione privi di contratto individuale, non è stata prevista né corrisposta alcuna componente variabile della remunerazione.

Il personale dipendente della Capogruppo e delle società controllate non ha percepito compensi per incarichi ricoperti, in rappresentanza del Gruppo, all’interno degli Organi sociali di società controllate diverse da quelle di appartenenza; salvo quanto previsto nei contratti individuali, tali compensi sono stati versati integralmente alla società di appartenenza dalla società presso la quale l’incarico è stato ricoperto.

In ottemperanza a quanto disposto in materia da Banca d’Italia, le politiche retributive definite a favore dei membri degli Organi di controllo non hanno previsto alcun compenso variabile della remunerazione collegato a sistemi di incentivazione.

---

## **2.2 Remunerazione variabile collegata ai sistemi di incentivazione**

---

### **2.2.1 Remunerazione variabile collegata ai sistemi di incentivazione corrisposta nel 2015**

---

Ad integrazione delle informazioni fornite nella Relazione sulla Remunerazione 2015, quantificate con un criterio di stima in euro 18,8 milioni (lordo dipendente), si fa presente che per l’esercizio 2014 i “bonus” effettivamente maturati sono stati pari a euro 18,4 milioni (lordo dipendente, per una stima costo azienda di euro 24,0 milioni), di cui euro 2,9 milioni (lordo dipendente per una stima costo azienda di euro 3,7 milioni) a favore del “personale più rilevante”.

Le erogazioni sono state effettuate in conformità ai principi delle politiche di remunerazione di riferimento e alle vigenti disposizioni e raccomandazioni emanate da Banca d'Italia.

## 2.2.2 Remunerazione variabile collegata ai sistemi di incentivazione da corrispondere nel 2016

Il Consiglio di Gestione ha verificato l'apertura dei cancelli *Common Equity Tier 1 ratio* (CET1 ratio), *Return On Risk Adjusted Capital* (RORAC), *Liquidity Coverage ratio* (LCR) definiti a livello consolidato per l'accesso al "bonus" di competenza del 2015 e alle quote differite di "bonus" di pertinenza degli esercizi precedenti (meccanismi di *malus*) da parte di tutte le categorie di Personale del Gruppo e deliberato di approvare – in considerazione dei risultati conseguiti superiori alle attese – l'incremento dei "bonus pool" societari in applicazione dei coefficienti di rettifica nei limiti previsti dalla Policy 2015. Si fa presente inoltre che si è verificata l'ulteriore condizione prevista per l'accesso al "bonus" del Consigliere Delegato correlata all'utile consolidato.

Le verifiche effettuate dal Consiglio di Gestione sono state supportate dall'attestazione della funzione Audit circa la correttezza dei dati utilizzati per la determinazione delle singole condizioni d'accesso e dei coefficienti di rettifica previsti dalla Policy 2015.

Le funzioni e gli Organi preposti hanno inoltre verificato l'apertura del cancello individuale Giudizio di conformità operativa per i soggetti identificati tra il "personale più rilevante" del Gruppo.

Le delibere del Consiglio di Gestione inerenti all'applicazione dei coefficienti di rettifica dei "bonus pool" societari consentono, nel 2016, l'erogazione di "bonus" per un importo massimo complessivo pari a circa euro 20,3 milioni (stima lordo dipendente, per un costo azienda pari a euro 26,5 milioni) e di quote differite di "bonus" per complessivi euro 0,5 milioni (lordo dipendente, per un costo azienda di circa euro 0,7 milioni).

Le erogazioni del "bonus" di competenza dell'esercizio 2015 sono comunque subordinate al raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'ambito dei sistemi di incentivazione. La tabella che segue riporta i dati di stima delle erogazioni massime previste per ciascuna società del Gruppo.

Società (importi in migliaia – lordo dipendente)	"Bonus" erogabili nel 2016	
	Competenza esercizio 2015 stima "bonus pool" massimo erogabile <sup>(1)</sup>	Competenza esercizi 2014-2013-2012 quote differite erogabili
Banca Popolare di Milano <sup>(2)</sup>	15.541	267
Banca Popolare di Mantova	157	5
ProFamily	415	17
Banca Akros <sup>(3)</sup>	4.154	248
<b>TOTALE</b>	<b>20.267</b>	<b>537</b>

(1) Per il "personale più rilevante", il dato include anche le quote differite.

(2) Per il "restante personale", il dato include anche le quote differite di *Long Term Bonus* (LTB) erogabili – in costanza di rapporto di lavoro – al personale della filiera *Private Banking*.

(3) L'importo è comprensivo della terza quota differita di *una tantum* deliberato nel 2013.

I "bonus" di competenza dell'esercizio 2015 di pertinenza del "personale più rilevante" sono erogati secondo i criteri definiti nella Policy di riferimento.

Per i soggetti ricompresi tra il "personale più rilevante", la tabella che segue riporta il dettaglio circa l'incidenza media del "bonus" maturato sulla RAL.

Categoria di "personale più rilevante"	Media dell'incidenza % del "bonus" maturato sulla RAL <sup>(1)</sup>
<b>"Personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo, delle seguenti categorie:</b> – Consigliere Delegato e Direttore Generale della Capogruppo – Amministratori Delegati e componenti le Direzioni Generali del Gruppo	55,90%
<b>"Personale più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo</b>	21,06%
<b>"Personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo e non ricompreso nei punti precedenti</b>	23,55%

(1) Calcolo effettuato sulla RAL al 31/12/2015, per il solo "personale più rilevante" con un "bonus" maturato erogabile nel 2016.

In applicazione dei vigenti meccanismi di *malus*, sono state azzerate le quote differite di competenza degli esercizi 2012 e 2014 erogabili negli esercizi 2016-2017-2018 per complessivi euro 37.611 (lordo dipendente) riferibili a due dipendenti cessati e identificati tra il "personale più rilevante" nel 2015.

## 2.3 Altre tipologie di remunerazione

### 2.3.1 Premio Sociale Aziendale

Tenuto conto del conseguimento nell'esercizio 2015 di risultati in linea con gli obiettivi aziendali, sono state previste – nel rispetto delle condizioni di sostenibilità del Gruppo – erogazioni di "remunerazione di produttività" (art. 48 CCNL 19 gennaio 2012, rinnovato con Accordo 31 marzo 2015), con la volontà di valorizzare l'apporto fornito dal personale in termini di sviluppo, incremento di produttività del lavoro, sostegno dei ricavi, anche in coerenza con la valenza degli istituti di copertura sociale, del rilievo attribuito loro dalle discipline di settore e con il condiviso intento di sostegno e sviluppo degli stessi.

La Capogruppo ha quindi sottoscritto con le Parti Sociali un accordo che ha introdotto, come forma di retribuzione variabile, il "Premio Sociale Aziendale 2015". Le condizioni per l'erogazione sono state legate al raggiungimento di opportuni requisiti di patrimonializzazione e redditività, in coerenza con quelli definiti per l'accesso ai sistemi di incentivazione:

- *Common Equity Tier 1 ratio*: uguale o maggiore al valore 10,50%;
- utile consolidato dell'operatività corrente (UOC) al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) maggiore di zero.

I risultati del bilancio consolidato al 31 dicembre 2015 hanno consentito il superamento di tali condizioni.

Tale premio interessa i dipendenti di Banca Popolare di Milano, Banca Popolare di Mantova e ProFamily.

Il valore è stato determinato nella misura pari ad euro 900 (costo azienda<sup>(35)</sup>) *pro capite*, per complessivi euro 6,5 milioni circa (costo azienda), che saranno fruibili nel periodo luglio – dicembre 2016 tramite interventi di Welfare.

<sup>(35)</sup> Il valore lordo dipendente potrebbe essere assimilabile al costo azienda, in funzione delle modalità di fruizione prescelte dai singoli beneficiari.

---

### 2.3.2 Erogazioni ai sensi dell'articolo 60 dello Statuto della Banca Popolare di Milano

---

I risultati del bilancio al 31 dicembre 2015 della Capogruppo consentono – ai sensi dell'art. 60 dello Statuto della medesima, salvo che l'Assemblea deliberi di non distribuire un dividendo sugli utili di esercizio – l'assegnazione ai propri dipendenti, fatta eccezione per coloro che rivestono posizioni apicali, di azioni Banca Popolare di Milano per complessivi euro 15,5 milioni (costo azienda); tali azioni sono soggette a un vincolo di indisponibilità di tre anni.

---

### 2.3.3 Sistema premiante

---

Nell'ambito del complessivo insieme di interventi sulla remunerazione volti a ricercare una relazione coerente fra responsabilità, professionalità, impegno e livello retributivo del personale dipendente, nel 2015 sono stati effettuati interventi di retribuzione fissa (promozioni/*ad personam*) e variabile (*una tantum*) per complessivi euro 4,6 milioni<sup>(36)</sup> (stima costo azienda).

Tali interventi sono stati attuati nel rispetto delle condizioni definite nella Policy 2015; in particolare le erogazioni *una tantum* sono state effettuate in correlazione al merito e alla valutazione professionale dei dipendenti di Banca Popolare di Milano, Banca Popolare di Mantova e ProFamily non ricompresi tra il "personale più rilevante" nel biennio 2014-2015.

---

### 2.3.4 Altri interventi sulla retribuzione

---

Per alcuni ruoli chiave del Gruppo, sono stati definiti patti di stabilità, di prolungamento del periodo di preavviso e di non concorrenza, che prevedono l'erogazione di uno specifico corrispettivo mensile, in costanza di rapporto di lavoro.

Nel 2015 sono stati definiti 13 nuovi patti, tra cui uno a favore di un dipendente identificato tra il "personale più rilevante".

---

### 2.3.5 Welfare e altri benefici di natura non monetaria

---

Al Personale dipendente del Gruppo sono stati erogati benefici di natura non monetaria (c.d. "*benefit*"), riconosciuti collettivamente, quali la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa (estesa anche all'ambito familiare), l'assistenza all'infanzia, il servizio di ristorazione aziendale e la palestra aziendale.

Sono inoltre confermate condizioni di miglior favore per l'accesso ai diversi servizi bancari/assicurativi.

Sono state assegnate auto aziendali ad uso promiscuo secondo i criteri e le modalità definiti nel regolamento interno di riferimento o secondo previsioni riferite ad accordi individuali. In relazione a specifiche esigenze lavorative, sono stati assegnati individualmente alloggi.

---

<sup>(36)</sup> Gli interventi sulla retribuzione fissa sono computati su base annua.

---

## 2.4 Compensi di inizio e fine rapporto corrisposti al “personale più rilevante”

---

Nel 2015 è stata prevista una retribuzione variabile garantita per il primo anno, da erogarsi nel 2016, ad un dipendente assunto nel corso dell'anno.

Nel 2015 sono intervenute cinque cessazioni dal rapporto di lavoro, in relazione alle quali, si è proceduto all'erogazione di tre compensi di fine rapporto, nel rispetto dei criteri e secondo le modalità di erogazione previste dalla Policy 2015 e dalle vigenti disposizioni di Banca d'Italia<sup>(37)</sup>, comprensivi di indennità derivanti dalle previsioni di legge e di contrattazione collettiva nazionale.

Si segnala inoltre che due persone, tra i soggetti sopra citati, sono contestualmente cessati anticipatamente anche dalle cariche ricoperte nell'ambito degli Organi sociali di società controllate: in relazione a tali eventi non è stato erogato alcun compenso.

Nell'ambito degli amministratori esterni del Gruppo, nel 2015 è intervenuta un'unica cessazione dalla carica senza erogazione di alcuna indennità.

Per le informazioni di dettaglio si rimanda al “Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera “h”, sub v) e vi) – Compensi di inizio e di fine rapporto”.

Si fa inoltre presente che, in ottemperanza delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e nei termini temporali previsti dalle medesime, si è provveduto ad adeguare i contratti individuali di lavoro alla disciplina prevista in materia di *golden parachute*, recepita nella Policy 2015.

---

## 2.5 Focus sulle remunerazioni oltre il milione di euro

---

Con riferimento alla remunerazione totale lorda di competenza dell'esercizio 2015, si segnala che ad una sola persona è stato attribuito un importo pari ad almeno un milione di euro (nella fascia di remunerazione da 1,5 a 2 milioni).

---

## 3. Obblighi di trasmissione dei dati

---

Nel 2015 la Capogruppo ha assolto gli obblighi di trasmissione annuale alla Banca d'Italia dei dati in materia di remunerazione<sup>(38)</sup>, così come stabiliti nella Comunicazione del 7 ottobre 2014<sup>(39)</sup>, emanata in conformità con l'art. 75 della CRD IV e secondo le *Guidelines* EBA<sup>(40)</sup>.

---

<sup>(37)</sup> Cfr. Circolare 285 del 17 dicembre 2013 “Disposizioni di vigilanza per le Banche” – Parte Prima – Titolo IV – Capitolo II – Sezione III La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione – par.2.2.2 *Golden Parachute* e par.2.2.3 Deroghe.

<sup>(38)</sup> Cfr. Circolare n. 285/2013, 7° aggiornamento, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, Sezione VI Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati, paragrafo 2.

<sup>(39)</sup> Cfr. Comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 in materia di raccolta di dati sulle remunerazioni presso banche e imprese di investimento.

<sup>(40)</sup> GL 2014/07 “*Guidelines on the data collection exercise regarding high earners*” e GL 2014/08 “*Guidelines on the remuneration benchmarking exercise*” emanate il 16 luglio 2014.

## Parte 2 – Tabelle informative

(importi lordi)

**Informazioni richieste dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia – Circolare n. 285/2013, 7° aggiornamento, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", Sezione VI "Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati"**

(dati riferiti alla Capogruppo e alle società controllate, come definite nella "Policy 2015")

**Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera "g" - Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività (euro/000)**

Aree di attività	Numero beneficiari	Remunerazione fissa <sup>(8)</sup>	Remunerazione variabile di competenza 2015		
			Incentivazione <sup>(9)</sup>	Altre forme di remunerazione variabile <sup>(10)</sup>	Compensi di inizio e fine rapporto
Componenti dell'organo di gestione <sup>(1)</sup>	4	1.821	1.271	2	–
Componenti dell'organo di supervisione strategica <sup>(1)</sup>	18	1.081	–	–	–
<i>Investment banking</i> <sup>(2)</sup>	547	35.761	2.827	1.367	764
<i>Retail banking</i> <sup>(3)</sup>	5.919	290.677	11.101	18.655	4.559
<i>Asset management</i> <sup>(4)</sup>	40	3.677	284	–	–
Funzioni aziendali <sup>(5)</sup>	913	50.881	2.818	2.495	565
Funzioni aziendali di controllo <sup>(6)</sup>	381	22.649	1.389	1.029	1.212
Altre <sup>(7)</sup>	249	7.254	371	483	549
<b>Totale</b>	<b>8.071</b>	<b>413.801</b>	<b>20.061</b>	<b>24.031</b>	<b>7.648</b>

### Note

- (1) I componenti degli organi con funzioni di supervisione strategica e gestione definiti ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di governo societario (Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Tit. IV, Cap. 1). La remunerazione ad essi riferita include anche i gettoni di presenza ed eventuali remunerazioni per la partecipazione ai comitati. Non ricomprende il personale dipendente del Gruppo, che ricopre cariche nei Consigli di Amministrazione delle società controllate in rappresentanza del Gruppo stesso, cariche per le quali non è prevista alcuna remunerazione né fissa né variabile.
- (2) Ricomprende le attività di intermediazione creditizia mobiliare e nei mercati finanziari, la finanza d'impresa e strutturata, il *private equity*, la relativa attività di consulenza, l'attività bancaria non riconducibile all'area *retail*, etc., nonché tutti i servizi e le attività ancillari.
- (3) Ricomprende la tradizionale attività bancaria ordinaria nei confronti della clientela *retail* (famiglie e imprese), come le attività di concessione di prestiti e apertura di depositi, concessione di garanzie e impegni finanziari, credito al consumo per clienti *retail*, le attività di *leasing* e *factoring*, etc., nonché tutti i servizi e le attività ancillari.
- (4) Ricomprende la gestione di portafogli e altre forme di gestione del risparmio, nonché tutti i servizi e le attività ancillari.
- (5) Riferisce a funzioni aziendali che operano trasversalmente e hanno responsabilità per l'intera società o l'intero Gruppo (ovvero a funzioni centrali non ricomprese nelle funzioni aziendali di controllo).
- (6) Così come definite dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Tit. IV, Cap. 2).
- (7) Funzioni non ricomprese nelle categorie precedenti. Includono anche componenti degli organi di controllo e delle Direzioni Generali.
- (8) Ricomprende eventuali *fringe benefit* e patti di stabilità, di non concorrenza e di prolungamento del preavviso, erogati mensilmente, in costanza di rapporto di lavoro.
- (9) "Bonus" maturati dal "personale più rilevante". Per il "restante personale" i "bonus" sono calcolati con criterio di stima. Gli importi non comprendono eventuali quote di incentivazione di esercizi precedenti maturate nell'esercizio.
- (10) Ricomprende compensi, diversi dall'incentivazione, di competenza dell'esercizio di riferimento (erogazioni *una tantum*, Premio Sociale Aziendale, premio di produttività, art. 60 dello Statuto di BPM, *contests*).

**Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera "h", sub i) e ii)  
Componenti fisse e variabili della remunerazione (euro/000)**

"Personale più rilevante" identificato per l'esercizio	Remunerazione fissa <sup>(9)</sup>		Sistema di incentivazione di competenza 2015						Altre forme di remunerazione variabile di competenza <sup>(11)</sup>		
	Numero beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo totale	di cui quota up front			di cui quote differite			
					Contanti	Azioni BPM <sup>(10)</sup>	Altri strumenti <sup>(10)</sup>	Contanti		Azioni BPM <sup>(10)</sup>	Altri strumenti <sup>(10)</sup>
Componenti dell'organo di gestione <sup>(1)</sup>	4	1.821	3	1.271	264	264	-	372	372	-	2
Componenti dell'organo di supervisione strategica <sup>(1)</sup>	14	1.070	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Investment banking <sup>(2)</sup>	19	3.870	16	908	461	182	-	144	121	-	41
Retail banking <sup>(3)</sup>	25	3.643	23	602	479	44	-	50	29	-	180
Asset management <sup>(4)</sup>	3	951	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Funzioni aziendali <sup>(5)</sup>	9	1.895	8	340	162	76	-	51	51	-	8
Funzioni aziendali di controllo <sup>(6)</sup>	16	2.704	14	517	294	69	-	107	46	-	777
Altre <sup>(7)</sup>	2	422	2	82	24	24	-	16	16	-	7
<b>Totale</b>	<b>92</b>	<b>16.375</b>	<b>66</b>	<b>3.720</b>	<b>1.685</b>	<b>660</b>	<b>-</b>	<b>739</b>	<b>636</b>	<b>-</b>	<b>1.015</b>
di cui "alta dirigenza" <sup>(8)</sup>	31	7.444	27	2.819	901	636	-	662	620	-	780

**Note**

- (1) I componenti degli organi con funzioni di supervisione strategica e gestione definiti ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di governo societario (Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Tit. IV, Cap. 1). La remunerazione ad essi riferita include anche i gettoni di presenza ed eventuali remunerazioni per la partecipazione ai comitati. Non comprende il personale dipendente del Gruppo, che ricopre cariche nei Consigli di Amministrazione delle società controllate in rappresentanza del Gruppo stesso, cariche per le quali non è prevista alcuna remunerazione né fissa né variabile.
- (2) Ricomprende le attività di intermediazione creditizia mobiliare e nei mercati finanziari, la finanza d'impresa e strutturata, il *private equity*, la relativa attività di consulenza, l'attività bancaria non riconducibile all'area *retail*, etc., nonché tutti i servizi e le attività ancillari.
- (3) Ricomprende la tradizionale attività bancaria ordinaria nei confronti della clientela *retail* (famiglie e imprese), come le attività di concessione di prestiti e apertura di depositi, concessione di garanzie e impegni finanziari, credito al consumo per clienti *retail*, le attività di *leasing* e *factoring*, etc., nonché tutti i servizi e le attività ancillari.
- (4) Ricomprende la gestione di portafogli e altre forme di gestione del risparmio, nonché tutti i servizi e le attività ancillari.
- (5) Riferisce a funzioni aziendali che operano trasversalmente e hanno responsabilità per l'intera società o l'intero Gruppo (ovvero a funzioni centrali non ricomprese nelle funzioni aziendali di controllo).
- (6) Così come definite dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Tit. IV, Cap. 2).
- (7) Funzioni non ricomprese nelle categorie precedenti. Includono anche componenti degli organi di controllo e delle Direzioni Generali.
- (8) I componenti la Direzione Generale della Capogruppo e delle Società controllate, nonché i responsabili delle funzioni aziendali a diretto rapporto del Consigliere Delegato o dell'Amministratore Delegato delle Società controllate.
- (9) Ricomprende eventuali *fringe benefit* e patti di stabilità, di non concorrenza e di prolungamento del preavviso, erogati mensilmente, in costanza di rapporto di lavoro.
- (10) Controllore in euro.
- (11) Ricomprende compensi, diversi dall'incentivazione, di competenza dell'esercizio di riferimento (Premio Sociale Aziendale, art. 60 dello Statuto di BPM, compensi di inizio e di fine rapporto).

**Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera "h", sub iii) e iv) - Quote differite delle componenti variabili della remunerazione (euro/000)**

"Personale più rilevante" identificato per l'esercizio	Quote differite di remunerazione variabile di competenza di esercizi precedenti <sup>(9)</sup>				
	erogate 2015	non erogate 2015 (malus)	da erogare 2016	da non erogare 2016 (malus)	erogabili 2017 e successivi
Componenti dell'organo di gestione <sup>(1)</sup>	40	-	179	-	531
Componenti dell'organo di supervisione strategica <sup>(1)</sup>	-	-	-	-	-
<i>Investment banking</i> <sup>(2)</sup>	133	-	91	-	123
<i>Retail banking</i> <sup>(3)</sup>	-	-	25	-	51
<i>Asset management</i> <sup>(4)</sup>	13	-	-	13	-
Funzioni aziendali <sup>(5)</sup>	15	-	36	-	72
Funzioni aziendali di controllo <sup>(6)</sup>	79	-	100	24	110
Altre <sup>(7)</sup>	-	-	10	-	21
<b>Totale</b>	<b>280</b>	<b>-</b>	<b>442</b>	<b>38</b>	<b>908</b>
<i>di cui "alta dirigenza"</i> <sup>(8)</sup>	<i>280</i>	<i>-</i>	<i>414</i>	<i>38</i>	<i>852</i>

**Note**

- (1) I componenti degli organi con funzioni di supervisione strategica e gestione definiti ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di governo societario (Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Tit. IV, Cap. 1). La remunerazione ad essi riferita include anche i gettoni di presenza ed eventuali remunerazioni per la partecipazione ai comitati. Non ricomprende il personale dipendente del Gruppo, che ricopre cariche nei Consigli di Amministrazione delle società controllate in rappresentanza del Gruppo stesso, cariche per le quali non è prevista alcuna remunerazione né fissa né variabile.
- (2) Ricomprende le attività di intermediazione creditizia mobiliare e nei mercati finanziari, la finanza d'impresa e strutturata, il *private equity*, la relativa attività di consulenza, l'attività bancaria non riconducibile all'area *retail*, etc., nonché tutti i servizi e le attività ancillari.
- (3) Ricomprende la tradizionale attività bancaria ordinaria nei confronti della clientela *retail* (famiglie e imprese), come le attività di concessione di prestiti e apertura di depositi, concessione di garanzie e impegni finanziari, credito al consumo per clienti retail, le attività di *leasing* e *factoring*, etc., nonché tutti i servizi e le attività ancillari.
- (4) Ricomprende la gestione di portafogli e altre forme di gestione del risparmio, nonché tutti i servizi e le attività ancillari.
- (5) Riferisce a funzioni aziendali che operano trasversalmente e hanno responsabilità per l'intera società o l'intero Gruppo (ovvero a funzioni centrali non ricomprese nelle funzioni aziendali di controllo).
- (6) Così come definite dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Tit. IV, Cap. 2).
- (7) Funzioni non ricomprese nelle categorie precedenti. Includono anche componenti degli organi di controllo e delle Direzioni Generali.
- (8) I componenti la Direzione Generale della Capogruppo e delle Società controllate, nonché i responsabili delle funzioni aziendali a diretto riporto del Consigliere Delegato o dell'Amministratore Delegato delle Società controllate.
- (9) Comprende le quote differite di compensi *una tantum* deliberati nel 2013 da Banca Akros.

**Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera "h", sub v) e vi) - Compensi di inizio e di fine rapporto (euro/000)**

"Personale più rilevante" identificato per l'esercizio	Compensi di inizio rapporto erogati nell'esercizio		Compensi di fine rapporto				
			riconosciuti nell'esercizio			erogati nell'esercizio <sup>(9)</sup>	
	numero beneficiari	importo totale	numero beneficiari	importo totale	importo più elevato <sup>(10)</sup>	numero beneficiari	importo totale
Componenti dell'organo di gestione <sup>(1)</sup>	-	-	-	-	-	-	-
Componenti dell'organo di supervisione strategica <sup>(1)</sup>	-	-	-	-	-	-	-
<i>Investment banking</i> <sup>(2)</sup>	-	-	-	-	-	-	-
<i>Retail banking</i> <sup>(3)</sup>	-	-	2	115	63	2	115
<i>Asset management</i> <sup>(4)</sup>	-	-	-	-	-	-	-
Funzioni aziendali <sup>(5)</sup>	-	-	-	-	-	-	-
Funzioni aziendali di controllo <sup>(6)</sup>	-	-	1	660	660	1	462
Altre <sup>(7)</sup>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	-	-	<b>3</b>	<b>775</b>		<b>3</b>	<b>577</b>
<i>di cui "alta dirigenza"</i> <sup>(8)</sup>	-	-	1	660	660	1	462

**Note**

- (1) I componenti degli organi con funzioni di supervisione strategica e gestione definiti ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di governo societario (Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Tit. IV, Cap. 1). La remunerazione ad essi riferita include anche i gettoni di presenza ed eventuali remunerazioni per la partecipazione ai comitati. Non ricomprende il personale dipendente del Gruppo, che ricopre cariche nei Consigli di Amministrazione delle società controllate in rappresentanza del Gruppo stesso, cariche per le quali non è prevista alcuna remunerazione né fissa né variabile.
- (2) Ricomprende le attività di intermediazione creditizia mobiliare e nei mercati finanziari, la finanza d'impresa e strutturata, il *private equity*, la relativa attività di consulenza, l'attività bancaria non riconducibile all'area *retail*, etc., nonché tutti i servizi e le attività ancillari.
- (3) Ricomprende la tradizionale attività bancaria ordinaria nei confronti della clientela *retail* (famiglie e imprese), come le attività di concessione di prestiti e apertura di depositi, concessione di garanzie e impegni finanziari, credito al consumo per clienti *retail*, le attività di *leasing* e *factoring*, etc., nonché tutti i servizi e le attività ancillari.
- (4) Ricomprende la gestione di portafogli e altre forme di gestione del risparmio, nonché tutti i servizi e le attività ancillari.
- (5) Riferisce a funzioni aziendali che operano trasversalmente e hanno responsabilità per l'intera società o l'intero Gruppo (ovvero a funzioni centrali non ricomprese nelle funzioni aziendali di controllo).
- (6) Così come definite dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Tit. IV, Cap. 2).
- (7) Funzioni non ricomprese nelle categorie precedenti. Includono anche componenti degli organi di controllo e delle Direzioni Generali.
- (8) I componenti la Direzione Generale della Capogruppo e delle Società controllate, nonché i responsabili delle funzioni aziendali a diretto riporto del Consigliere Delegato o dell'Amministratore Delegato delle Società controllate.
- (9) Tali importi costituiscono un "di cui" dei compensi di fine rapporto riconosciuti nell'esercizio.
- (10) Riconosciuto ad una singola persona.

**Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera "j"**  
**Remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vicedirettori Generali (euro)<sup>(1)</sup>**

Cognome e Nome	Carica	Società	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Remunerazione complessiva per la carica di competenza dell'esercizio		
				fisso <sup>(2)</sup>	altre competenze straordinarie <sup>(3)</sup>	variabile <sup>(4)</sup>
Anelli Mario	Presidente Consiglio di Gestione	Banca Popolare di Milano	01/01/2015 - 31/12/2015	377.100	-	-
Castagna Giuseppe	Consigliere Delegato - Direttore Generale	Banca Popolare di Milano	01/01/2015 - 31/12/2015	841.801	-10.640	800.900
Croff Davide	Consigliere Esecutivo	Banca Popolare di Milano	01/01/2015 - 31/12/2015	211.050	-	-
Tarantini Graziano	Presidente Consiglio di Amministrazione	Banca Akros	01/01/2015 - 31/12/2015	127.627	-	-
Turrina Marco Federico	Amministratore Delegato - Direttore Generale	Banca Akros	01/01/2015 - 31/12/2015	451.177	26.930	375.000
Girelli Giorgio Angelo	Presidente Consiglio di Amministrazione	ProFamily S.P.A.	13/03/2015 - 31/12/2015	58.182 <sup>(5)</sup>	-	-
Becheroni Massimiliano	Amministratore Delegato	ProFamily S.P.A.	01/01/2015 - 31/12/2015	300.209	-	96.900
Molteni Paolo	Condirettore Generale	ProFamily S.P.A.	01/01/2015 - 31/12/2015	190.753	-1.460	45.467
Zanetti Carlo	Presidente Consiglio di Amministrazione	Banca Popolare di Mantova	01/01/2015 - 31/12/2015	43.250	-	-
Ottolina Annibale	Direttore Generale	Banca Popolare di Mantova	01/01/2015 - 31/12/2015	228.525	3.689	43.110

**Note**

- (1) Non ricomprende il personale dipendente del Gruppo, che ricopre cariche nei Consigli di Amministrazione delle società controllate in rappresentanza del Gruppo stesso, cariche per le quali non è prevista alcuna remunerazione né fissa né variabile.
- (2) Ricomprende eventuali *fringe benefit* e gettoni di presenza ed eventuali remunerazioni per la partecipazione ai comitati.
- (3) Ricomprende eventuali arretrati, giornate di solidarietà, etc.
- (4) Include tutte le componenti variabili della remunerazione relative al periodo di riferimento, siano esse pagate o differite. Non sono comprese quote differite di remunerazione variabile di competenza di esercizi precedenti.
- (5) L'importo esposto non ricomprende la remunerazione percepita per la carica di componente il Consiglio di Gestione.

Prospetti conformi a quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 come modificata dalla Delibera Consob 18049/2011 (seconda parte della sezione II dello schema 7-bis)

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Compensi corrisposti ai componenti il Consiglio di Gestione (euro)

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi <sup>(1)</sup>	Gettoni di presenza <sup>(1)</sup>	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 <sup>(2)</sup>	Partecipazione agli utili					
<b>Anelli Mario</b>	Presidente	01-01-15/31-12-15	2016	360.000	17.100	-	-	-	-	-	377.100	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>360.000</b>	<b>17.100</b>	-	-	-	-	-	<b>377.100</b>	-	-
<b>Castagna Giuseppe</b>	Consigliere Delegato – Direttore Generale	01-01-15/31-12-15	2016	789.360	-	-	201.700	41.800	-	-	1.032.860	200.800	-
Compensi percepiti da BPM <sup>(3)</sup>													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>789.360</b>	-	-	<b>201.700</b>	<b>41.800</b>	-	-	<b>1.032.860</b>	<b>200.800</b>	-
<b>Graff Davide</b>	Consigliere Esecutivo	01-01-15/31-12-15	2016	180.000	31.050	-	-	-	-	-	211.050	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>180.000</b>	<b>31.050</b>	-	-	-	-	-	<b>211.050</b>	-	-
<b>De Martini Paola</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2016	120.000	18.450	-	-	-	-	-	138.450	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>120.000</b>	<b>18.450</b>	-	-	-	-	-	<b>138.450</b>	-	-
<b>Girelli Giorgio Angelo</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2016	120.000	16.200	-	-	-	-	-	136.200	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>120.000</b>	<b>16.200</b>	-	-	-	-	-	<b>136.200</b>	-	-
				54.932	3.250	-	-	-	-	-	58.182	-	-
<b>Totale</b>				<b>174.932</b>	<b>19.450</b>	-	-	-	-	-	<b>194.382</b>	-	-

Note

- (1) In data 17 gennaio 2014 il Consiglio di Sorveglianza ha deliberato i seguenti compensi annui lordi spettanti ai componenti del Consiglio di Gestione relativamente al triennio 2014-2016:
- Presidente euro 360.000
  - Consiglieri con profilo di esecutività euro 180.000
  - Consiglieri euro 120.000
- Inoltre è previsto un gettone di presenza; non cumulabile nel caso di più riunioni nella stessa giornata, di euro 450 lordi per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio di Gestione nonché a quelle delle commissioni e comitati istituiti.
- (2) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche – relativamente alla somma di: (i) quote erogabili del bonus dell'anno, (ii) quote erogabili del bonus di anni precedenti, (iii) altri bonus.
- (3) I compensi del Consigliere Delegato sono stati deliberati dal Consiglio di Sorveglianza nella riunione del 17 gennaio 2014. Il Consiglio di Gestione nella riunione del 21 gennaio 2014 ha nominato il Consigliere Delegato anche Direttore Generale della banca; al riguardo i compensi spettanti per la carica di Direttore Generale sono da dedurre dalla remunerazione complessiva individuata per la carica di Consigliere Delegato, che, dopo tale deduzione, ammonta a euro 250.000 annui lordi. Il Compenso Base è compensativo (i) di tutte le attività e responsabilità connesse alla carica di Consigliere Delegato, nonché (ii) degli eventuali ulteriori compensi, deliberati da società controllate/partecipate in relazione a incarichi ricoperti – in rappresentanza del Gruppo – all'interno degli Organi sociali delle medesime.

**Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

**Compensi corrisposti ai componenti il Consiglio di Sorveglianza (euro)**

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi <sup>(1)</sup>	Gettoni di presenza <sup>(1)</sup>	Compensi per la partecipazione a comitati <sup>(2)</sup>	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi <sup>(3)</sup>	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Giarda Dino Piero</b>	Presidente	01-01-15/31-12-15	2015	200.000	22.500	12.333	-	-	-	-	234.833	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>200.000</b>	<b>22.500</b>	<b>12.333</b>	-	-	-	-	<b>234.833</b>	-	-
<b>Paoloni Mauro</b>	Vice Presidente	01-01-15/31-12-15	2015	130.000	11.250	1.583	-	-	-	-	142.833	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>130.000</b>	<b>11.250</b>	<b>1.583</b>	-	-	-	-	<b>142.833</b>	-	-
<b>Priori Marcello</b>	Vice Presidente	01-01-15/31-12-15	2015	130.000	11.250	-	-	-	-	-	141.250	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>130.000</b>	<b>11.250</b>	-	-	-	-	-	<b>141.250</b>	-	-
<b>Balestreri Alberto</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2015	50.000	29.250	60.000	-	-	-	3.600	142.850	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>29.250</b>	<b>60.000</b>	-	-	-	<b>3.600</b>	<b>142.850</b>	-	-
<b>Bottoni Andrea</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2015	50.000	12.150	-	-	-	-	-	62.150	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>12.150</b>	-	-	-	-	-	<b>62.150</b>	-	-
<b>Busani Angelo</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2015	50.000	9.900	-	-	-	-	-	59.900	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>9.900</b>	-	-	-	-	-	<b>59.900</b>	-	-
<b>Cherubini Emilio Luigi</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2015	50.000	10.800	1.583	-	-	-	-	62.383	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>10.800</b>	<b>1.583</b>	-	-	-	-	<b>62.383</b>	-	-
<b>Di Battista Maria Luisa</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2015	10.034	4.000	-	-	-	-	-	14.034	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>10.034</b>	<b>4.000</b>	-	-	-	-	-	<b>14.034</b>	-	-
<b>Di Battista Maria Luisa</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2015	60.034	14.800	1.583	-	-	-	-	76.418	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>60.034</b>	<b>14.800</b>	<b>1.583</b>	-	-	-	-	<b>76.418</b>	-	-
<b>Frascarolo Carlo</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2015	50.000	22.500	16.083	-	-	-	-	88.583	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>22.500</b>	<b>16.083</b>	-	-	-	-	<b>88.583</b>	-	-
<b>Fusilli Roberto</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2015	50.000	31.950	30.000	-	-	-	-	111.950	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>31.950</b>	<b>30.000</b>	-	-	-	-	<b>111.950</b>	-	-
<b>Gotardi Donata</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2015	50.000	11.700	-	-	-	-	-	61.700	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>11.700</b>	-	-	-	-	-	<b>61.700</b>	-	-
<b>Gotardi Donata</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2015	50.000	9.450	-	-	-	-	-	59.450	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>9.450</b>	-	-	-	-	-	<b>59.450</b>	-	-

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi <sup>(1)</sup>	Gettoni di presenza <sup>(1)</sup>	Compensi per la partecipazione a comitati <sup>(2)</sup>	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi <sup>(3)</sup>	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Lonardi Piero</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2015	50.000	30.600	28.417	-	-	-	-	109.017	-	-
Compensi percepiti da BPM Compensi da Controllate e Collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>30.600</b>	<b>28.417</b>	-	-	-	-	<b>109.017</b>	-	-
<b>Minutillo Flavia Daunia</b>	Consigliere	01-01-15/21-04-15	2015	15.417	4.500	-	-	-	-	-	19.917	-	-
Compensi percepiti da BPM Compensi da Controllate e Collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>15.417</b>	<b>4.500</b>	-	-	-	-	-	<b>19.917</b>	-	-
<b>Montanari Alberto</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2015	50.000	8.550	-	-	-	-	-	58.550	-	-
Compensi percepiti da BPM Compensi da Controllate e Collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>8.550</b>	-	-	-	-	-	<b>58.550</b>	-	-
<b>Mosconi Maria Luisa</b>	Consigliere	22-04-15/31-12-15	2015	34.583	5.850	-	-	-	-	-	40.433	-	-
Compensi percepiti da BPM Compensi da Controllate e Collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>34.583</b>	<b>5.850</b>	-	-	-	-	-	<b>40.433</b>	-	-
<b>Onati Giampaolo Giuseppe</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2015	50.000	9.900	-	-	-	-	-	59.900	-	-
Compensi percepiti da BPM Compensi da Controllate e Collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>9.900</b>	-	-	-	-	-	<b>59.900</b>	-	-
<b>Perfetti Luca Raffaello</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2015	50.000	7.650	-	-	-	-	-	57.650	-	-
Compensi percepiti da BPM Compensi da Controllate e Collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>7.650</b>	-	-	-	-	-	<b>57.650</b>	-	-
<b>Piovene Porto Godi Cesare</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2015	50.000	28.350	30.000	-	-	-	-	108.350	-	-
Compensi percepiti da BPM Compensi da Controllate e Collegate				20.000	5.750	-	-	-	-	-	25.750	-	-
<b>Totale</b>				<b>70.000</b>	<b>34.100</b>	<b>30.000</b>	-	-	-	-	<b>134.100</b>	-	-
<b>Vitali Lucia</b>	Consigliere	01-01-15/31-12-15	2015	50.000	11.250	-	-	-	-	-	61.250	-	-
Compensi percepiti da BPM Compensi da Controllate e Collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>11.250</b>	-	-	-	-	-	<b>61.250</b>	-	-

#### Note

- (1) I compensi fissi comprendono gli emolumenti di competenza calcolati *pro rata temporis* sulla base del periodo effettivo dell'anno 2015 in cui la carica è stata ricoperta. Si riepilogano di seguito i compensi annui lordi deliberati per le diverse cariche:  
 Presidente euro 200.000  
 Vice Presidente euro 130.000  
 Componente del Consiglio euro 50.000  
 Inoltre è previsto un gettone di presenza, non cumulabile nel caso di più riunioni nella stessa giornata, di euro 450 lordi per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio di Sorveglianza, del Consiglio di Gestione nonché a quelle delle commissioni e dei comitati istituiti.
- (2) Nella colonna "Compensi per la partecipazione a comitati" è indicato il compenso riconosciuto ai componenti del Comitato per il controllo interno, fissato in euro 60.000 annui lordi per il presidente e in euro 30.000 annui lordi per ciascun componente.
- (3) Nella colonna "Altri compensi" sono indicati i gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

**Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

**Compensi corrisposti agli altri dirigenti con responsabilità strategiche<sup>(1)</sup> (euro)**

Numero di soggetti	Compensi fissi	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 <sup>(3)</sup>	Partecipazione agli utili					
<b>14 dirigenti con responsabilità strategiche</b>										
Compensi percepiti da BPM	2.764.397	-	-	339.930	-	199.900	-	3.304.226	229.955	660.000
Compensi da Controllate e Collegate <sup>(2)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>2.764.397</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>339.930</b>	<b>-</b>	<b>199.900</b>	<b>-</b>	<b>3.304.226</b>	<b>229.955</b>	<b>660.000</b>

**Note**

(1) Sono ricompresi i responsabili delle funzioni aziendali a diretto riporto del Consigliere Delegato o del Consiglio di Gestione (*Top management*). Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto la carica di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno.

(2) Per il personale dipendente del Gruppo che ricopre cariche nei Consigli di Amministrazione delle società controllate in rappresentanza del Gruppo stesso, non è prevista alcuna remunerazione né fissa né variabile.

(3) Tale valore corrisponde a quanto indicato nella Tabella 3B – *Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche* – relativamente alla somma di: (i) quote erogabili del bonus dell'anno, (ii) quote erogabili del bonus di anni precedenti, (iii) altri bonus.

**Tabella 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock-option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

**Piani di incentivazione a favore dei componenti il Consiglio di Gestione (euro)**

Cognome e Nome	Carica	Piano e relativa delibera dell'assemblea	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		Strumenti finanziari vested nell'esercizio e attribuibili <sup>(2)</sup>		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato alla assegnazione <sup>(1)</sup>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione <sup>(3)</sup>	Fair Value			
Castagna Giuseppe	Consigliere Delegato – Direttore Generale	2014 12/04/2014 <sup>(4)</sup>	170.556	Azioni BPM	2016-2019											
			485.100	Azioni BPM		2015-2020	400.000	02/03/2020	0,825	194.040	Azioni BPM	35.159	40.800			
Compensi percepiti da BPM		2015 11/04/2015														
Compensi da Controllate e Collegiate			-			-										
<b>Totale</b>						<b>400.000</b>									<b>195.159</b>	<b>200.800</b>

**Note**

- (1) Prezzo determinato sulla base della media dei 30 giorni di calendario precedenti la data di assegnazione.
- (2) Le azioni saranno nell'effettiva disponibilità dei titolari in un momento successivo.
- (3) Calcolato al prezzo di mercato determinato per l'assegnazione del piano 2015.
- (4) Data di approvazione delle Politiche di Remunerazione 2014, in subordine alle quali è stato attivato il Sistema di Incentivazione 2014.

## Tabella 3A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock-option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

### Piani di incentivazione a favore degli altri dirigenti con responsabilità strategiche<sup>(1)</sup> (euro)

Numero di soggetti	Piano e relativa delibera assembleare	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	Strumenti finanziari vested nell'esercizio e attribuibili <sup>(3)</sup>		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		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 alla assegnazione <sup>(2)</sup>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	
12 dirigenti con responsabilità strategiche	2014 12/04/2014 <sup>(5)</sup>	66.012 Azioni BPM	2016-2019					12.810 Azioni BPM	33.006 Azioni BPM	27.216	31.195
	2015 11/04/2015			401.721 Azioni BPM	331.266	2015-2020	02/03/2020		241.041 Azioni BPM	198.760	198.760
Compensi da Controllate e Collegate		-		-	331.266			-	-	-	-
<b>Totale</b>					<b>331.266</b>					<b>225.975</b>	<b>229.955</b>

#### Note

- (1) Sono ricompresi i responsabili delle funzioni aziendali a diretto riporto del Consigliere Delegato o del Consiglio di Gestione (*Top management*). Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto la carica di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno.
- (2) Prezzo determinato sulla base della media dei 30 giorni di calendario precedenti la data di assegnazione.
- (3) Le azioni saranno nell'effettiva disponibilità dei titolari in un momento successivo.
- (4) Calcolato al prezzo di mercato determinato per l'assegnazione del piano 2015.
- (5) Data di approvazione delle Politiche di Remunerazione 2014, in subordine alle quali è stato attivato il Sistema di Incentivazione 2014.

**Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**  
**Piani di incentivazione a favore dei componenti il Consiglio di Gestione (euro)**

Cognome e Nome	Carica	Piano e relativa delibera assembleare	Bonus dell'anno		Bonus di anni precedenti			Altri bonus <sup>(1)</sup>	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati		Ancora differiti
Castagna Giuseppe	Consigliere Delegato – Direttore Generale	2014 12/04/2014 <sup>(2)</sup>							
		2015 11/04/2015	160.000	240.000	2016-2020	-	40.800	163.200	
Compensi percepiti da BPM		-							900
Compensi da Controllate e Collegate			-	-					-
<b>Totale</b>			<b>160.000</b>	<b>240.000</b>					<b>900</b>

**Note**

(1) Ricomprende compensi, diversi dall'incentivazione, di competenza dell'esercizio di riferimento (Premio Sociale Aziendale e compensi di inizio rapporto).

(2) Data di approvazione delle Politiche di Remunerazione 2014, in subordine alle quali è stato attivato il Sistema di Incentivazione 2014.

**Tabella 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**  
**Piani di incentivazione a favore degli altri dirigenti con responsabilità strategiche<sup>(1)</sup> (euro)**

Numero di soggetti con responsabilità strategiche	Piano e relativa delibera assembleare	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus <sup>(2)</sup>
		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
14 dirigenti con responsabilità strategiche	2014 12/04/2014 <sup>(3)</sup>				12.106	31.195	62.390	
	2015 11/04/2015	198.760	132.506	2016-2020				
	-							109.975
Compensi da Controllate e Collegate		-	-		-	-	-	-
<b>Totale</b>		<b>198.760</b>	<b>132.506</b>		<b>12.106</b>	<b>31.195</b>	<b>62.390</b>	<b>109.975</b>

**Note**

- (1) Sono ricompresi i responsabili delle funzioni aziendali a diretto riporto del Consigliere Delegato o del Consiglio di Gestione (*Top management*). Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto la carica di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno.
- (2) Ricomprende compensi, diversi dall'incentivazione, di competenza dell'esercizio di riferimento (Premio Sociale Aziendale e compensi di inizio rapporto).
- (3) Data di approvazione delle Politiche di Remunerazione 2014, in subordine alle quali è stato attivato il Sistema di Incentivazione 2014.

**Prospetto conforme a quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 come modificata dalla Delibera Consob 18049/2011 (Allegato 3A – Schema 7-ter)**

**Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

**Tabella 1 – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali**

	Cognome	Nome	Società partecipata	al 31/12/2014 <sup>(1)</sup>	umenti	diminuizioni	al 31/12/2015 <sup>(1)</sup>
Consiglio di Sorveglianza	Balestreri	Alberto	BPM	77.591			77.591
		<i>Possesso indiretto tramite figlio minore</i>	BPM	2.720			2.720
	Boitani	Andrea	BPM	3.000			3.000
	Busani	Angelo	BPM	2.000			2.000
	Cherubini	Emilio	BPM	41.500	500		42.000
	Di Battista	Maria Luisa	BPM	2.720			2.720
	Frascarolo	Carlo	BPM	44.336			44.336
	Fusilli	Roberto	BPM	150.090		54.001	96.089
	Giarda	Dino Piero	BPM	36.003			36.003
		<i>Possesso indiretto tramite coniuge</i>	BPM	14.004			14.004
	Gottardi	Donata	BPM	4.080			4.080
	Lonardi	Piero	BPM	282.011			282.011
	Minutillo	Flavia Daunia	BPM	2.000			2.000 <sup>(2)</sup>
	Montanari	Alberto	BPM	14.440			14.440
	Mosconi	Maria Luisa	BPM	6.520 <sup>(3)</sup>			6.520
	Omati	Giampietro Giuseppe	BPM	4.080			4.080
	Paoloni	Mauro	BPM	100			100
	Perfetti	Luca Raffaello	BPM	2.000			2.000
	Piovene Porto Godi	Cesare	BPM	110			110
	Priori	Marcello	BPM	76.618			76.618
	<i>Possesso indiretto tramite coniuge</i>	BPM	12.325			12.325	
	Vitali	Lucia	BPM	4.080			4.080
Consiglio di Gestione	Anolli	Mario	BPM	7.486			7.486
	Croff	Davide	BPM	2.000			2.000
	Girelli	Giorgio Angelo	BPM	2.720			2.720
	De Martini	Paola	BPM	0			0
Direttore Generale e Consigliere Delegato	Castagna	Giuseppe	BPM	308.720			308.720

**Tabella 2 – Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica**

Numero dirigenti con responsabilità strategiche		Società partecipata	al 31/12/2014 <sup>(1)</sup>	umenti	diminuizioni	al 31/12/2015 <sup>(1)</sup>
14 <sup>(4)</sup>	<i>Possesso diretto</i>	BPM	547.194	47.099	182.948	411.345
	<i>Possesso indiretto tramite coniuge</i>	BPM	5.527		5.527	0
	<i>Possesso indiretto tramite figli minori</i>	BPM	4.968			4.968

**Note**

- (1) Oppure alla data di inizio/fine carica se diverse dal periodo di riferimento indicato.  
(2) Situazione al 21/04/2015, data di cessazione della carica.  
(3) Situazione al 22/04/2015, data di inizio della carica.  
(4) Di cui cinque con fine carica e quattro con inizio carica nel corso dell'anno.

## Sezione III: Esiti delle verifiche delle funzioni aziendali di controllo

### 1. Valutazione della funzione di conformità in merito alla rispondenza della Policy 2016 al quadro normativo di riferimento

Il contenuto della "Relazione sulla remunerazione del Gruppo bancario Bipiemme" per l'anno 2016 appare conforme rispetto alle fonti normative vigenti.

La prima parte della Relazione, costituita dalle politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2016, è correttamente ispirata ai principi sanciti dall'Autorità di Vigilanza, risultando in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di medio e lungo periodo e con i principi di prudente gestione.

Le politiche risultano collegate ai risultati aziendali (opportunamente corretti da fattori di rischio) e coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework*) oltre che con i livelli di capitale e di liquidità necessari a supportare le iniziative aziendali.

Esse appaiono altresì delineate in modo tale da non indurre il personale ad assumere comportamenti strumentali nei confronti della clientela o che implicino un'assunzione di rischi non in linea con il ruolo ricoperto.

Alcuni aspetti indicati dalla normativa, come l'identificazione del c.d. personale più rilevante e la strutturazione operativa del sistema incentivante, sono regolati per principi, mentre i relativi processi organizzativi verranno delineati in un secondo momento. Compliance si riserva pertanto di verificare la conformità di questi, allorché saranno prodotti ed implementati da Risorse Umane.

Anche la seconda parte del documento, avente ad oggetto l'attuazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2015, appare normativamente conforme, in quanto contiene gli elementi che le previsioni normative richiedono di rappresentare all'Assemblea ordinaria dei Soci.

### 2. Verifica della funzione di revisione interna sulla coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione nell'esercizio 2015

La Funzione Audit di Banca Popolare di Milano ha svolto le verifiche annuali sul sistema di remunerazione variabile del Gruppo Bipiemme come richiesto dalla normativa di Vigilanza (cfr. Circolare Banca d'Italia n.285/2013, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II, par. 3).

Le verifiche hanno riguardato l'attuazione delle Politiche di Remunerazione 2015 del Gruppo bancario BPM ("Policy 2015"), con specifico riferimento al processo di identificazione del personale più rilevante ("PPR") per l'esercizio 2015, al processo di determinazione delle condizioni di accesso al sistema incentivante 2015 e successiva conseguente quantificazione del bonus pool. Con riferimento al personale più rilevante, è stata inoltre verificata l'attribuzione del bonus variabile maturato, in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati a livello individuale.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è stato correttamente condotto in applicazione dei requisiti standard regolamentari di cui al Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 e i criteri adottati, unitamente all'esito del processo, sono stati formalizzati conformemente con quanto richiesto dalla normativa di Vigilanza.

In ragione dei saldi di bilancio al 31 dicembre 2015, le condizioni di apertura del sistema incentivante 2015 sono risultate realizzate ed il bonus pool accantonato a copertura del sistema è stato determinato attraverso l'applicazione dei fattori correttivi (c.d. coefficienti di rettifica) previsti nella Policy 2015.

Per ciascuna risorsa appartenente al personale più rilevante, l'incentivo maturato è stato correttamente calcolato in funzione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati a livello individuale.

Nel 2015, le Banche/Società del Gruppo hanno provveduto al pagamento del bonus annuo collegato al sistema di incentivazione 2014, ivi comprese le quote differite relative ad esercizi precedenti, fatto salvo il preventivo accertamento circa l'assenza di condizioni ostative alla liquidazione ("meccanismi di *malus*").

La liquidazione degli importi maturati è avvenuta nel rispetto delle regole a suo tempo declinate nelle Politiche di Remunerazione 2014 del Gruppo bancario BPM ("Policy 2014").

Nel medesimo esercizio inoltre, le Banche/Società del Gruppo hanno attivato azioni gestionali conformemente a quanto in merito declinato nella Policy 2015, attraverso interventi finalizzati a premiare l'impegno e la professionalità ovvero a riconoscere effettivi incrementi di responsabilità.

Infine, la liquidazione dei compensi di fine rapporto al personale più rilevante cessato nel corso del 2015 è stata effettuata nel rispetto di quanto in merito statuito dalla Policy 2015 e dei contratti individuali.

---

## Informazione sui piani di compensi basati su strumenti finanziari

---

Il documento informativo<sup>(41)</sup> relativo ai piani di compensi che prevedono l'attribuzione di azioni Banca Popolare di Milano ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF è disponibile sul sito internet della Banca [www.gruppobpm.it](http://www.gruppobpm.it), nella sezione Assemblea dei Soci 29/30 aprile 2016 (Relazione punto 2 all'o.d.g.).

---

<sup>(41)</sup> Il documento informativo non costituisce parte integrante della Relazione sulla Remunerazione.