



BANCA POPOLARE DI MANTOVA



**PUNTO 2 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA
ORDINARIA: ESAME E DELIBERAZIONI INERENTI LE
POLITICHE DI REMUNERAZIONE DELLA BANCA**

**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AI SENSI
DELL'ART. 125-TER, D.LGS N. 58/98**

Banca Popolare di Mantova S.p.A. - Sede Sociale: Mantova, Piazza Martiri di Belfiore, 7 - Capitale Sociale: Euro 2.968.290 (i. v.to) - Iscrizione al Registro delle Imprese di Mantova e cod. fisc. 00103200762, P.IVA 01906000201. Iscritta all'Albo delle Banche al numero 1462.10 - Società appartenente al "Gruppo Bipiemme – Banca Popolare di Milano" - Iscritta all'Albo delle banche Aderente al "Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi" Soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte di Banca Popolare di Milano

Signori Soci,

L'Assemblea annuale di Banca Popolare di Mantova è l'occasione per informare sull'attuazione della politica di remunerazione vigente nell'esercizio precedente e per illustrare gli esiti e le conclusioni delle verifiche condotte dalla funzione Internal Audit sulle prassi di remunerazione.

Quest'anno l'Assemblea della Banca è altresì chiamata:

- (i) ad esaminare e condividere le revisioni della vigente politica di remunerazione per l'anno 2011 approvata dall'Assemblea degli azionisti della Banca in data 21 aprile 2011, rivista ed integrata dal Consiglio di Amministrazione - con deliberazione adottata nel corso della riunione del 20 luglio 2011 - apportate per tenere conto, secondo un principio di proporzionalità, delle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011, volte a dare attuazione alla direttiva 2010/76 del 14 dicembre 2010 (cd. CRD III) in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione;
- [(ii) ad esaminare ed approvare la proposta delle politiche di remunerazione per l'anno 2012, che verrà formulata dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con le linee guida che verranno adottate e trasmesse dalla Capogruppo Bipiemme, in osservanza del Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011

Il documento sub (i) unitamente alla relazione della funzione internal audit circa la conformità delle politiche e delle prassi di remunerazione dell'anno 2011 al contesto normativo è allegato alla presente relazione nonché disponibile sul sito internet aziendale nella sezione relativa all'assemblea: http://www.popmantova.it/bm_infosocieta/assemblea_2012.shtml.

Il Consiglio di Amministrazione informa gli azionisti che il documento sulle politiche di remunerazione per l'anno 2012, sarà approvato – e quindi messo a disposizione, con le modalità stabilite dalla normativa applicabile – non appena disponibili le linee guida da parte della Capogruppo Bipiemme, attualmente in

corso di predisposizione. L'approvazione del documento sulle politiche di remunerazione 2012 della Banca sarà comunque comunicata al pubblico e il documento sarà disponibile sul sito internet aziendale nella sezione relativa all'assemblea:

http://www.popmantova.it/bm_infosocieta/assemblea_2012.shtml..

Mantova, 6 marzo 2012

Il Consiglio di Amministrazione



**DOCUMENTO INTEGRATIVO ALLE POLITICHE DI
REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DI BANCA
POPOLARE DI MANTOVA PER L'ANNO 2011**

Banca d'Italia, in data 30 marzo 2011, ha emanato apposite “Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche”, pubblicate sulla GU n. 80 del 7 aprile 2011, ed entrate in vigore il giorno seguente.

Tali “Disposizioni” danno attuazione alla direttiva 2010/76/UE del 24 novembre 2010, che reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di: garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte delle Autorità di vigilanza. L'obiettivo è pervenire - nell'interesse di tutti gli *stakeholders* - a sistemi di remunerazione, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

A seguito di tali “Disposizioni” la Banca, a integrazione delle politiche di remunerazione precedentemente definite e approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 marzo 2011 e dall'Assemblea Ordinaria degli azionisti il 21 aprile 2011, ha redatto il seguente documento allo scopo di armonizzarle con le nuove disposizioni e con il nuovo documento approvato

dal CdA e dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo rispettivamente in data 7 giugno 2011 e 25 giugno 2011.

Il presente aggiornamento consta di due paragrafi, il primo attinente la retribuzione del Consiglio di Amministrazione, e il secondo relativo ai criteri di retribuzione del management.

1. Criteri di determinazione dei compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione spettano compensi fissi differenziati in funzione della carica ricoperta e gettoni di presenza, per la partecipazione alle riunioni degli organi, stabiliti nel loro ammontare dall'Assemblea dei Soci.

Ai sensi dell'art. 23 dello Statuto, l'assemblea determina il compenso annuale spettante al Consiglio di Amministrazione in misura fissa per l'intero periodo di durata della carica, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio. L'Assemblea può, in alternativa determinare un compenso complessivo per tutti gli Amministratori, compresi quelli investiti di particolari cariche (Presidente e Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione). In difetto di espressa determinazione, il compenso del Presidente e del Vice – Presidente del Consiglio di Amministrazione è determinato ai sensi dell'art. 2389, co. 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Al riguardo si sottolinea che i compensi degli amministratori investiti di particolari cariche non possono nell'insieme superare di due volte il compenso fisso complessivamente attribuito dall'Assemblea degli azionisti a tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione.

Si evidenzia inoltre che gli amministratori della Banca, ivi inclusi quelli investiti di particolari cariche, non sono destinatari di piani di compensi basati su strumenti finanziari.

In merito alla determinazione dei compensi degli organi societari, si rileva altresì che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Bipiemme

determina i compensi degli organi societari, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti della Banca, previo parere del Comitato Consiliare per la Remunerazione.

L'assemblea degli azionisti, in data 21 aprile 2011, su proposta dell'azionista di maggioranza Banca Popolare di Milano S.C.ar.l., ha deliberato:

- di determinare, ai sensi dell'art. 2389, ult. comma, c.c. e dell' art. 23 dello Statuto, fino ad un massimo di Euro 165.000,00, l'importo complessivo annuale per la remunerazione di tutti gli amministratori, ivi inclusi i compensi del Presidente e del Vice-Presidente;
- di riconoscere a ciascun amministratore un gettone di presenza di Euro 250,00 per la partecipazione ad ogni riunione consiliare, oltre al rimborso delle spese, come previsto dall'art. 23 dello Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi in pari data, ha pertanto deliberato:

- di riconoscere al Presidente del Consiglio di Amministrazione un compenso annuo complessivo di euro 40.000 (dei quali 25.000 euro per la carica di Presidente);
- di riconoscere al Vicepresidente un compenso annuo complessivo di euro 20.000 (dei quali 5.000 euro per la carica di Vicepresidente);
- di determinare in euro 15.000 l'emolumento annuo di ciascun amministratore.

Gli amministratori eventualmente membri dell'Organismo di Vigilanza della Banca, costituito ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, percepiscono, in aggiunta a quanto sopra indicato, un compenso fisso nella misura determinata dal Consiglio di Amministrazione. Sulla base della delibera consiliare del 11 maggio 2011 ai componenti l'Organismo di Vigilanza della Banca spetta un compenso fisso annuale lordo pari a Euro 3.000, ad eccezione del Presidente cui è riconosciuto un compenso di Euro 8.000.

2. Criteri di retribuzione del management

La Banca ha svolto un'accurata analisi della propria struttura organizzativa valutando in particolare la rischiosità apportata al Gruppo dalle

scelte strategiche del management. Sulla base di tale analisi, stante le più precise indicazioni contenute nella nuova normativa, la Banca ha identificato quale “personale più rilevante”, “*risk taker*”, (ossia i Responsabili aziendali che possono assumere rischi significativi) il Direttore Generale, e i responsabili delle funzioni di *Internal Auditing* e *Compliance*.

Sistema di incentivazione “personale più rilevante”

Coerentemente con le Disposizioni di Banca d'Italia, che prevedono che tutti i sistemi di incentivazione debbano basarsi su risultati effettivi e duraturi e che tengano conto dei rischi assunti e analogamente a quanto previsto dalla Capogruppo, sono stati fissati i seguenti parametri per l'accesso agli incentivi (cosiddetti “Cancelli di Accesso”):

1. RORAC lordo maggiore della media giornaliera del tasso interbancario “*lettera*” a tre (3) mesi rilevato alla fine dell'esercizio in corso.
Il RORAC è calcolato come rapporto tra:
 - a. l'utile della operatività corrente da attività ricorrenti al lordo delle imposte; e
 - b. la media del valore del totale dei requisiti patrimoniali di vigilanza a fronte dei rischi di credito e controparte, di mercato e operativi calcolato alla fine di ciascun semestre.
2. Core Tier 1 ratio consolidato alla fine dell'esercizio 2011 superiore ai livelli regolamentari minimi in base alla normativa di Basilea III.
3. Rapporto funding / impieghi con clientela medio annuo consolidato superiore al 103%.

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa, il Consiglio di Amministrazione della Banca su proposta del Presidente e previa autorizzazione della Capogruppo, definirà l'ammontare del bonus da destinare al Direttore Generale, in funzione del grado di conseguimento degli specifici obiettivi di redditività e sviluppo, dei rischi assunti (laddove non già presenti negli obiettivi "cancello") e del conseguimento degli obiettivi qualitativi annualmente stabiliti.

La definizione dell'entità del bonus erogabile terrà conto della conformità alle norme vigenti, dei risultati quali-quantitativi conseguiti e della loro sostenibilità nel tempo, in modo da orientare ad una visione pluriennale della performance.

Per il Direttore Generale l'ammontare della componente variabile della retribuzione non può superare la retribuzione annua lorda (RAL).

Le componenti variabili della retribuzione saranno corrisposte con le seguenti modalità:

- 50% in denaro,
- 50% in azioni BPM,

inoltre:

- il 60% della componente in denaro sarà corrisposta nell'anno successivo a quello di competenza (cosiddetto anno di liquidazione), mentre la restante parte del 40% sarà differita in un periodo triennale, a partire dall'anno successivo a quello di liquidazione, e sarà sottoposta al meccanismo di correzione "ex post" di seguito descritto;
- la componente in azioni sarà calcolata in numero di azioni BPM spettanti, sulla base del prezzo medio della stessa nei trenta giorni precedenti l'attribuzione, facendo riferimento anche per le quote differite al valore rilevato nell'anno di liquidazione in cui avviene l'attribuzione *upfront*;
- il 60% delle quote in azioni, calcolate come indicato al punto precedente, sarà attribuito al beneficiario *upfront* ma con un periodo di *retention* di due anni dall'anno di liquidazione della componente variabile di cui si tratta, mentre il 40% delle quote sarà differito in parti uguali su un periodo di tre anni a partire dall'anno successivo a quello di liquidazione, sarà sottoposto al meccanismo di correzione "ex post" di seguito descritto e sarà soggetto ad un periodo di *retention* di un anno dall'attribuzione.

Meccanismo di correzione ex post

Tutte le componenti differite saranno corrisposte a condizione che la media del parametro RORAC degli anni di competenza e di quello o quelli trascorsi prima della data in cui la corresponsione differita deve avvenire sia superiore al parametro cancello minimo previsto per l'anno 2011. Ulteriore condizione sarà che il beneficiario, al momento della corresponsione differita, si trovi in costanza di rapporto di lavoro (salvo cessazione per quiescenza o *mortis causa* o altri casi simili, e salvo specifici accordi).

Le azioni a sostegno del piano saranno progressivamente acquistate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo BPM sulla base di specifica delega dell'Assemblea dei Soci, ovvero saranno assegnate azioni detenute in portafoglio.

Prima della fine del periodo di differimento non possono essere distribuiti dividendi sulle azioni oggetto del differimento stesso.

L'erogazione della componente variabile, sia nella parte corrisposta *upfront* sia per la parte differita, e sia per la parte da corrispondere in denaro che per quella da corrispondere tramite assegnazione di azioni, potrà essere sospesa in caso di gravi violazioni commesse dai beneficiari, rilevanti sul piano disciplinare e/o che abbiano cagionato danno alla Banca. Ciò fatto salvo il diritto della Banca al risarcimento del danno subito ed ogni altro diritto o rimedio.

2.1 Remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo

Le funzioni di controllo – Compliance, Internal Auditing e Risk Management – sono esternalizzate presso la Capogruppo Bipiemme, i termini e le modalità di prestazione del servizio sono regolati nell'ambito dell'accordo quadro di outsourcing in essere con la Banca Popolare di Milano S.C.a r.l.. I livelli retributivi corrisposti dalla Capogruppo ai Responsabili delle funzioni di Internal Auditing e Risk Management sono comprensivi della componente retributiva derivante dall'incarico di responsabilità e dall'impegno assunto per

Banca Popolare di Mantova.

* * *

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente documento, si fa rinvio al documento “Politiche di Remunerazione e Incentivazione” approvato dall’assemblea degli azionisti del 21 aprile 2011; per maggior chiarezza, si precisa quanto segue:

- punto 6. “I dipendenti”: il “VAP” non è ritenuta componente variabile “incentivante” bensì premio aziendale contrattualizzato da erogarsi al raggiungimento di obiettivi economici predefiniti;
- punto 7 “Riconoscimenti al personale”: i riconoscimenti di cui trattasi non hanno natura incentivante e sono riconducibili ad avanzamenti funzionali/*una tantum* la cui eventuale corresponsione deve sottostare all’iter previsto dal Regolamento di Gruppo e relative disposizioni attuative.

Mantova, 20 luglio 2011

Il Consiglio di Amministrazione

**RELAZIONE INTERNAL AUDIT SULLE POLITICHE DI
REMUNERAZIONE PER L'ANNO 2011**

DIREZIONE INTERNAL AUDITING

Milano, 5 marzo 2012

Oggetto: Banca Popolare di Mantova - I sistemi di remunerazione e incentivazione

Le disposizioni di vigilanza di Banca d'Italia prevedono che la funzione di revisione interna verifichi, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dalla società e alla normativa esterna.

La funzione di revisione interna ha verificato se le azioni poste in essere dalla Società nell'anno 2011 siano state conformi con quanto previsto dalle fonti normative interne e/o dichiarato nel "Documento politiche di remunerazione e incentivazione – Banca Popolare di Mantova S.p.A." e, per quanto applicabile, nel "Documento integrativo alle politiche di remunerazione e incentivazione di Banca Popolare di Mantova", approvati dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente in data 16 marzo 2011 e 20 luglio 2011.

Le analisi effettuate sulle azioni poste in essere dalla Banca nell'anno 2011 hanno permesso di accertarne la sostanziale rispondenza rispetto ai disposti approvati dal Consiglio di Amministrazione della stessa in materia di remunerazione e incentivazione.

Si è ritenuto tuttavia opportuno richiamare l'attenzione sulla necessità di:

- definire la politica di remunerazione da applicare all'unico Dirigente non individuato come "personale più rilevante", che ha percepito una *una tantum* non prevista per quanto di importo molto limitato;
- definire, implementare e formalizzare il sistema di assegnazione degli obiettivi, misurazione delle performance ed incentivazione per il personale "più rilevante" e per tutto il restante personale che beneficia di "bonus" collegati all'attività svolta.

DIREZIONE INTERNAL AUDITING

