

Politiche di remunerazione

**approvate dall'assemblea
ordinaria del 16 aprile 2011**

Società per Azioni - Banca fondata nel 1891
Sede Legale e Direzione Generale in Bergamo, Largo Porta Nuova, 2
Capitale Sociale € 185.180.541
Codice fiscale, partita IVA e iscrizione Registro Imprese di Bergamo n. 00218400166
Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi ed al Fondo Nazionale di Garanzia
Appartenente al Gruppo Bancario Banco Popolare
iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari
Soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo
Banco Popolare Soc. Coop.
www.creberg.it



Politica della remunerazione riferita agli organi amministrativi delle società del Gruppo Banco Popolare.....	4
Politiche retributive del Gruppo Banco Popolare riferite al personale dipendente	6
Iter di elaborazione delle Politiche retributive del Gruppo Banco Popolare	12



Politica della remunerazione riferita agli organi amministrativi delle società del Gruppo Banco Popolare

Riferimenti statutari

A norma dell'art. 13 dello statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione è composto da 12 a 17 consiglieri nominati dall'assemblea dei soci sulla base delle designazioni stabilite da parte del consiglio di gestione e del consiglio di sorveglianza della Capogruppo Banco Popolare, nell'ambito delle rispettive competenze, stabilite agli articoli 33.2 lettera t) e 41.2 1° comma lettera d) dello statuto del Banco medesimo.

Ai componenti del consiglio di amministrazione, ivi compresi quelli investiti di particolari cariche o di incarichi, spetta, oltre al rimborso delle spese sopportate in ragione del loro ufficio, un compenso stabilito dall'assemblea dei soci a seguito di indicazione da parte del consiglio di sorveglianza del Banco Popolare, su proposta del comitato nomine e remunerazioni. L'assemblea dei soci può altresì prevedere l'assegnazione di medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del consiglio di amministrazione.

Natura dell'incarico

L'incarico di consigliere si presume oneroso e il relativo compenso è stabilito dall'assemblea dei soci. Al riguardo, il socio di maggioranza si esprime a seguito di indicazione da parte del consiglio di sorveglianza del Banco Popolare.

Compete all'assemblea la determinazione delle politiche di remunerazione dei componenti del consiglio di amministrazione di cui all'art. 17 dello statuto, che recepisce le disposizioni di vigilanza emanate dalla Banca d'Italia in data 4 marzo 2008 in materia di organizzazione e governo societario delle banche.

In virtù delle predette disposizioni dell'Organo di Vigilanza, occorre che l'assemblea, oltre a stabilire i compensi spettanti agli esponenti del consiglio di amministrazione, individui le politiche di remunerazione, ivi compresi gli eventuali piani basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di amministrazione.

Politiche di remunerazione

Ciò premesso, le ragioni poste alla base dei criteri di remunerazione poi di seguito riportati sono:

- la responsabilità tenendo conto della natura dell'incarico e del ruolo attribuito al consigliere di amministrazione, che agisce e delibera con cognizione di causa ed in autonomia, perseguendo risultati ripetibili nel tempo;
- la disponibilità, con l'accettazione della carica, a dedicare allo svolgimento diligente del compito il tempo necessario, tenendo conto di eventuali altri incarichi ricoperti anche in altre società;
- le elevate competenze richieste e la qualificazione professionale che ciascun componente deve possedere anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalla normativa vigente.

In relazione a quanto sopra, si sottopongono i seguenti criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere al consiglio di amministrazione:

- per tutti i consiglieri il compenso può essere articolato in forme diverse anche concorrenti tra loro: come retribuzione fissa, come gettone di presenza per le riunioni consiliari;
- i compensi fissi, fintanto che il Banco non rimborserà il finanziamento governativo (c.d. "Tremonti Bond") non possono crescere in valore reale;
- a tutti i consiglieri di amministrazione spetta un compenso rapportato alla effettiva durata della carica;
- la misura del compenso tiene conto dell'impegno richiesto, delle inerenti responsabilità, dell'esigenza di salvaguardare il principio di perequazione tra i diversi emolumenti riconosciuti nell'ambito del Gruppo, del confronto con remunerazioni riconosciute da Istituti concorrenti di caratteristiche analoghe;
- il compenso dei "consiglieri esecutivi" che intrattengono un rapporto di lavoro con società del Gruppo, è di norma assorbito dal trattamento economico contrattuale dell'esponente;

- può essere prevista l'assegnazione di una medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute, il cui ammontare è determinato in funzione della durata e della frequenza delle riunioni;
- per i consiglieri di amministrazione investiti di particolari cariche in conformità allo statuto, il consiglio di amministrazione, su indicazione del consiglio di sorveglianza del Banco Popolare, determina la misura degli emolumenti da riconoscere, ai sensi dell'art. 2389, 3° comma, cod. civ.;
- la misura dei compensi riservata ai consiglieri di amministrazione ed a quelli investiti di particolari cariche, deve tenere conto anche dei principi di prudenza, rigore e comparabilità interne ed esterne che debbono ispirare il sistema remunerativo all'interno del Gruppo;
- all'assemblea dei soci deve essere assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione riservate ai componenti del consiglio di amministrazione.

Politiche retributive del Gruppo Banco Popolare riferite al personale dipendente

Finalità perseguite – Modalità di adozione e attuazione

Gli obiettivi generali adottati per la definizione delle Politiche Retributive del Gruppo Banco Popolare per il personale dipendente, da utilizzare nel rispetto delle diverse normative in tutte le società del Gruppo, sono:

- il riconoscimento del merito di chi, nel rispetto delle regole, dei valori e dei livelli di rischio, produce i risultati attesi, ponendone le basi per la sostenibilità nel medio/lungo periodo,
- la stabilità del rapporto di lavoro dei collaboratori,
- l'equità interna ed esterna (quest'ultima assicurata mediante confronto con il mercato del lavoro).

Ambito di applicazione

Il quadro di riferimento per la definizione delle politiche retributive è costituito dai contenuti dei contratti collettivi nazionali del settore e dagli esiti della contrattazione aziendale. L'insieme delle previsioni contrattuali, oltre alla parte normativa, definisce

- gli inquadramenti (e con ciò le retribuzioni fisse) corrispondenti ai ruoli organizzativi ricoperti,
- il premio aziendale (collegato ai risultati aziendali annuali),
- le provvidenze, costituenti, nel loro complesso, il welfare aziendale (previdenza, assistenza sanitaria, coperture assicurative).

Su questo contesto si innesta la componente di retribuzione che deriva dalle politiche retributive in senso proprio dell'azienda, che possono impattare sulla sfera sia della retribuzione fissa che di quella variabile.

Gli interventi sulla retribuzione fissa sono costituiti:

- dalla promozione ad un inquadramento superiore, laddove sussista un effettivo incremento di responsabilità, oppure
- dalla corresponsione di un assegno mensile "ad personam", erogato per premiare un consolidamento nel ruolo in costanza di prestazioni eccellenti ed in previsione di un futuro sviluppo del collaboratore.

Gli interventi sulla retribuzione variabile, invece, sono costituiti:

- dai premi "una tantum" discrezionali, che possono essere erogati in presenza di prestazioni eccellenti (valutando il raggiungimento di obiettivi quali/quantitativi assegnati, ovvero riferibili al ruolo agito), nonché, soprattutto,
- dai sistemi incentivanti regolamentati, caratterizzati da norme differenti in base alla tipologia di popolazione aziendale considerata, di cui nel seguito sono indicati maggiori dettagli.

La retribuzione fissa nonché quella variabile collegata ai risultati sono opportunamente bilanciate e comunque la parte variabile è progettata affinché non ecceda la retribuzione media fissa dei componenti di ciascuno dei gruppi professionali più oltre precisati (salvo una potenziale eccezione derivante dal sistema incentivante, anche triennale, a favore di figure specialistiche di gestori di fondi comuni di investimento). Sull'argomento è indicato nel seguito un dettaglio.

Perseguimento dell'equità

Circa l'equità interna, richiamata nelle anzidette "finalità perseguite", viene utilizzata, con il supporto di una primaria società di consulenza, una metodologia internazionale di valutazione dei più importanti ruoli operativi e manageriali, che consente una comparazione della retribuzione globalmente corrisposta in relazione al peso delle posizioni organizzative: questa comparazione consente il monitoraggio di singole posizioni o di gruppi professionali.

L'equità esterna è invece verificata mediante indagini retributive "ad hoc", svolte/commissionate con frequenza almeno annuale, che consentono il monitoraggio delle retribuzioni che i competitori erogano per analoghe posizioni di lavoro.

L'analisi dell'equità interna ed esterna consente di individuare corretti intervalli retributivi, compresi fra un livello minimo ed un massimo, orientando di conseguenza le decisioni manageriali attinenti il fronte retributivo.

Sistemi incentivanti

I sistemi incentivanti sono rivolti a quattro tipologie di riferimento:

- manageriale (Capogruppo, Banche del Territorio e Società prodotto),
- per le reti commerciali (limitatamente alle strutture direttamente a contatto con la clientela),
- per le sedi centrali (Capogruppo, Banche del Territorio e Società prodotto),
- per le società specialistiche.

Le regole utilizzate per ciascuna di queste sono caratterizzate da linee guida comuni e da specificità tipiche per le diverse famiglie professionali.

Valore "cancello"

Valore "cancello" di natura contabile

Le linee guida comuni comportano che i premi siano attivati solo superamento di risultati minimi aziendali predeterminati, (validi quindi per singola società e non a livello complessivo di gruppo), che ne garantiscono la sostenibilità economica. È il cosiddetto valore "cancello", per il quale usualmente si utilizza il risultato dell'operatività corrente. Per i collaboratori delle singole società tali risultati minimi sono quelli relativi alle medesime società nelle quali prestano servizio, mentre per i collaboratori della capogruppo ed i membri del Consiglio di Gestione il valore "cancello" è ottenuto dalla media ponderata dei risultati della capogruppo, delle Banche del Territorio e di Banca Aletti, al fine di relazionare i premi con i risultati complessivi, riferiti anche alle principali società per le quali la capogruppo opera. I risultati minimi necessari per l'accesso ai premi sono tanto più elevati quanto più si salga nella gerarchia aziendale, diretta conseguenza dei crescenti livelli di responsabilità. Per risultati inferiori al livello previsto, dunque, i primi ad essere esclusi dall'erogazione dei premi sono i manager di livello più elevato. Da evidenziare inoltre che il risultato di Gruppo in termini di operatività corrente rappresenta un importante elemento di "solidarietà", essendo inserito come obiettivo nelle schede incentivanti dei manager di più elevato livello anche se operanti nelle società del Gruppo.

Valore "cancello" corretto per il rischio

La normativa richiede che i premi incentivanti siano attribuibili in relazione a risultati aziendali corretti per il rischio. Il "cancello" contabile, sinora usato nei nostri sistemi incentivanti, deve dunque essere associato ad altro cancello che tenga conto dei rischi. L'analisi condotta da Risk Management e Corporate Center ha portato ad identificare il Capitale a Rischio (CAR) come il parametro più adatto allo scopo¹. Pertanto il rispetto del risultato del CAR si aggiunge al raggiungimento del livello minimo di raggiungimento del risultato economico, divenendo pregiudiziale affinché possano essere attivati i sistemi incentivanti del personale di ogni ordine e grado, delle società o della capogruppo secondo i criteri già enunciati.

"Personale più rilevante"

Per disposizione della Banca d'Italia le banche devono identificare, fra le categorie di soggetti la cui attività ha o può avere un impatto più rilevante sul profilo di rischio, il cosiddetto "personale più rilevante". L'identificazione avviene mediante un criterio di proporzionalità che deve essere formalizzato. A tale personale devono essere applicate regole dettagliate sulla retribuzione variabile.

¹ *Capitale a rischio (CaR): indicatore di rischio che stima la massima perdita potenziale che un dato portafoglio di posizioni finanziarie/creditizie o altre attività bancarie possono subire con un certo livello di probabilità e in un dato orizzonte temporale di riferimento. La misurazione della massima perdita potenziale avviene tramite l'impiego di metodologie di tipo statistico-quantitativo (ricaducibili alla tecnica del VaR – Value at Risk) oppure, in mancanza, tramite i requisiti patrimoniali minimi previsti dalla normativa di vigilanza prudenziale.*

Alla categoria del “personale più rilevante” vengono ricondotti coloro i quali abbiano il maggior impatto sui profili di rischio, potendone assumere le maggiori responsabilità. Per poter comparare ruoli aventi incarichi diversi, su differenti ambiti produttivi, si ricorre alla valutazione delle posizioni. Tale valutazione, come già indicato, è svolta da una società esterna indipendente, che classifica il personale di maggiore rilevanza in livelli (“grade”) di valutazione. A partire dal grade 24 si evidenzia una rilevanza significativa riferita sia alle responsabilità assumibili, sia al conseguente livello retributivo. I responsabili delle funzioni di controllo della capogruppo rientrano nel “personale più rilevante” a prescindere dal grade. Per quanto sopra risultano attualmente da inserire nel “personale più rilevante” 22 manager (di cui 5 delle funzioni di controllo), appartenenti ai seguenti ruoli:

- ✓ Consigliere Delegato;
- ✓ Responsabili di Direzione di Capogruppo (cfr. più sotto la particolarità dei responsabili delle Direzioni Risorse Umane nonché Legale e Compliance, considerate funzioni di controllo);
- ✓ Responsabili delle Funzioni di Controllo della Capogruppo (sono i responsabili delle Direzioni Risorse Umane nonché Legale e Compliance, oltre che dei servizi Risk Management, Audit di Gruppo e Amministrazione e Bilancio), per i quali sono previste ulteriori specifiche norme;
- ✓ Amministratori Delegati, Direttori Generali e Condirettori Generali delle 5 principali Banche del Territorio;
- ✓ Direttori Generali di Banca Aletti e di Banca Italease.

Regole di dettaglio per la retribuzione variabile del “personale più rilevante”

Per i componenti del “personale più rilevante” una quota sostanziale della componente variabile, pari almeno al 40%, deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3 anni dalla maturazione dei risultati. La quota differita è soggetta a meccanismi di correzione ex-post (malus) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti. Inoltre una quota sostanziale, pari almeno al 50%, deve essere bilanciata tra azioni o strumenti ad esse collegate. Il presente punto si applica, con identica percentuale, sia alla parte di bonus differito, sia alla parte a pronti. Gli strumenti finanziari utilizzati devono essere soggetti ad un’adeguata politica di mantenimento (retention), che vincola la libera disponibilità di tali strumenti sino alla fine del periodo di mantenimento medesimo. Tale periodo non può essere inferiore a due anni per i pagamenti a pronti, mentre è possibile una retention annuale per i pagamenti differiti. Il tutto come riportato nello schema riassuntivo delle modalità di erogazione dei bonus in allegato 1.

Responsabili delle funzioni controllo

Per i responsabili delle funzioni di controllo di livello più elevato le norme raccomandano l’attribuzione di bonus non dipendenti dai risultati delle funzioni soggette al loro controllo; sono pertanto da evitare bonus collegati ai risultati economici. I compensi devono essere adeguati alle responsabilità e la componente variabile deve essere contenuta rispetto a quella fissa.

Si prevedono dunque dei premi

- ✓ inferiori a quelli previsti per i manager di corrispondente valore della posizione
- ✓ derivanti da obiettivi specifici del loro ruolo e non delle aree di business controllate
- ✓ corrisposti soltanto in contanti, essendo il valore delle azioni correlato ai risultati aziendali
- ✓ corrisposti annualmente in unica soluzione, non dovendosi verificare nel tempo il mantenimento dei risultati
- ✓ sottoposti ad un “cancello” riferito ai risultati aziendali, ma meno stringente di quello normalmente praticato per i manager.

I criteri suddetti sono validi anche per tutti i destinatari di sistema incentivante che operano all’interno delle funzioni di controllo.

Senior manager

I senior manager, che rappresentano il livello manageriale sottostante il “personale più rilevante”, rientrano nel 2010 fra i destinatari del sistema incentivante triennale manageriale. Per i senior manager è prevista la sostituzione del sistema incentivante triennale con il medesimo meccanismo descritto per il “personale più rilevante”, ovvero con previsione di una quota differita pari al 40% del premio maturato, senza tuttavia l'utilizzo di azioni proprie.

Determinazione dell'entità della retribuzione variabile nel sistema incentivante manageriale

Avviene basandosi sulla pesatura delle posizioni citata in precedenza. L'importo previsto per i titolari di ciascuna scheda incentivante viene determinato come quota percentuale rispetto alla mediana delle retribuzioni fisse di tutti gli appartenenti dei diversi “grade”. Ciò significa che il premio potenziale previsto per una specifica scheda incentivante non è definito in ragione del singolo percettore del premio, ma in forza del ruolo occupato ed alla appartenenza di questo ruolo ad un determinato livello di valutazione. Le percentuali che determinano i diversi bonus (riportate nell'allegato 2) sono variabili in funzione della famiglia manageriale di appartenenza, oltre che della tipologia di ruolo (business, staff o controllo). Ogni anno la mediana della retribuzione fissa di grade viene ricalcolata e, se la variazione rispetto alla mediana di “grade” del primo anno di applicazione del sistema (2010), o dell'eventuale ultima variazione, non risulta maggiore di un + o - 15%, i premi potenziali risultanti del sistema incentivante non vengono modificati.

Pay-mix

Per pay-mix si intende la suddivisione percentuale della retribuzione totale fra le componenti fisse e quelle variabili previste per risultati a budget; queste ultime, dove specificamente indicato, possono essere divise fra erogazioni a breve termine (IBT) ed erogazioni differite (ILT). Il pay-mix è progettato in misura diversa per le diverse tipologie professionali, in analogia con quanto previsto dalle prassi dei mercati di riferimento. A tratto generale, tuttavia, nel nostro Gruppo viene attribuito un peso relativo alla retribuzione fissa rispetto a quella variabile superiore rispetto a quanto riscontrabile sul mercato. Le percentuali che seguono si intendono come valori medi di riferimento per ciascuna tipologia professionale.

Pay-mix “personale più rilevante” e senior manager

Il pay-mix medio è stimabile in circa 70% di retribuzione fissa, 18% di retribuzione variabile a breve (IBT) e 12% di retribuzione variabile differita; con riferimento al solo “personale più rilevante” la retribuzione variabile a breve e differita, quando dovuta, sarà erogata per metà in azioni del Banco Popolare. Per quanto riguarda la crescita dei premi, il rapporto fra il premio massimo potenziale e il premio medio (quello previsto per risultati a budget) è pari a 2 volte per il “personale più rilevante” e 1,8 volte per i senior manager (2 volte per senior manager della finanza), salvo accordi individuali pregressi.

Pay-mix middle management

Il middle management è rappresentato dai responsabili di strutture con peso della posizione inferiore o uguale al “grade” 21”, normalmente dipendenti dai senior manager. Il loro pay-mix medio è stimabile in circa 80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile. Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte il premio medio, salvo accordi individuali pregressi e con l'eccezione dei middle manager delle strutture della finanza (attualmente Banca Aletti, Aletti Gestielle, Finanza di Gruppo), per i quali il premio massimo può essere pari a 2 volte quello medio, per le peculiarità del mercato retributivo di riferimento.

Pay-mix collaboratori della rete commerciale

Il pay-mix per la rete commerciale è mediamente pari al 90% di retribuzione fissa e 10% di retribuzione variabile. Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte quello medio, salvo accordi individuali pregressi.

Pay-mix specialisti di finanza (front office)

Il pay-mix medio del personale operante in ambito finanza a livello di front office in Banca Aletti e nelle strutture Finanza di capogruppo è circa pari all'80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile,

valori che diventano rispettivamente 75% e 25% con riferimento ai soli trader. Per Aletti Gestielle Sgr il pay-mix medio dei gestori è pari a circa il 50% di retribuzione fissa, 25% di retribuzione variabile a breve e 25% di retribuzione variabile a lungo termine.

Mediamente il premio massimo potenziale è pari circa al 70% delle retribuzioni medie fisse, con punte massime pari al 200% per i gestori dei fondi comuni di Aletti Gestielle, ma subordinatamente al raggiungimento di performance positive a livello triennale (cfr. successiva sezione “Stabilità dei risultati e qualità”).

Addetti di sede centrale

Non sono determinate griglie di importi, bensì la disponibilità di un montepremi collettivo, ripartito fra quanti hanno maggiormente contribuito alla realizzazione degli obiettivi.

Contenimento del rischio

I sistemi incentivanti contengono alcuni elementi volti specificamente al contenimento del rischio. Infatti:

- non è prevista alcuna erogazione se non sia soddisfatto il valore “cancello” corretto per il rischio (come più sopra indicato);
- nelle schede incentivanti dei singoli collaboratori che abbiano attribuite apprezzabili responsabilità sulle diverse tipologie di rischi aziendali saranno introdotti specifici obiettivi riguardanti i limiti di rischio e riferiti a diversi ambiti aziendali (ad esempio con calcolo tramite metodologia VAR o RWA);
- i premi possono maturare soltanto al complessivo raggiungimento di un insieme di risultati previsti nelle diverse “schede-obiettivo”: non vengono pertanto erogati premi al raggiungimento di risultati singoli;
- ogni obiettivo ha comunque un tetto di risultato di poco superiore al budget oltre il quale si blocca il contributo al premio;
- è previsto un livello massimo di premio, in ogni caso non superabile;
- la crescita del premio, dal livello medio a quello massimo, è particolarmente contenuta per tutte le tipologie di incentivazione;
- gli obiettivi cui i premi si riferiscono contengono, per numerose tipologie di ruoli, elementi quali la qualità del credito;
- l’attivazione dei pagamenti è subordinata al raggiungimento di un livello minimo della redditività aziendale, che è tanto più severo quanto più si salga nell’albero gerarchico.

Stabilità dei risultati e Qualità

Il raggiungimento minimo dei risultati economici aziendali determina la maturazione dei premi, non essendo previsti bonus garantiti salvo eventuali bonus d’ingresso, come previsto dalla normativa. Vengono considerati soltanto risultati ricorrenti, escludendo pertanto operazioni che impattino in modo non fisiologico (sia in termini positivi, che negativi) sul bilancio.

È perseguito il conseguimento di risultati sostenibili nel medio-lungo periodo. A tal fine, a titolo d’esempio,

- per consentire il pagamento della parte differita dei sistemi incentivanti è prevista la preventiva verifica che la positività dei risultati corretti per il rischio che ha consentito il pagamento a breve termine dei bonus si sia mantenuta tale, pena la non corresponsione della parte differita dei premi;
- la previsione di una quota di pagamento differito dei premi è prevista non soltanto per il “personale più rilevante” (come già illustrato), ma anche per i senior manager;
- per i gestori dei fondi di Aletti Gestielle è confermato il sistema triennale ad integrazione di quello annuale;
- vengono utilizzati i risultati delle indagini di “customer satisfaction” effettuate da società esterne, relative al giudizio espresso da campioni significativi di clienti sul servizio loro reso, che influenzano il premio di una parte rilevante dei partecipanti ai sistemi incentivanti (superiore ai due terzi nelle Reti Commerciali);
- gli obiettivi collegati al “numero dei clienti” o al “mantenimento dei clienti” (che sottendono alla sostenibilità nel tempo dei risultati) devono incidere per una parte rilevante delle schede-obiettivo;

- vengono considerate la valutazione delle prestazioni e la valutazione delle competenze manageriali;
- vengono annualmente introdotti obiettivi di natura qualitativa che valorizzano la tutela della clientela o il rispetto delle disposizioni di legge, come ad esempio la regolarizzazione dei contratti ai fini Mifid o la realizzazione di operazioni ad adeguatezza ampia.

Dati utilizzati per il calcolo della retribuzione incentivante

I parametri oggetto di misurazione esprimono obiettivi sia di reddito, che di volumi, che di qualità, variamente articolati e specificati per i differenti ruoli aziendali.

I dati utilizzati per computare i premi spettanti a singoli individui sono elaborati dalla struttura di Controllo di Gestione; ove ciò non sia possibile, come ad esempio per la “customer satisfaction”, i risultati sono comunque elaborati e validati dalle competenti strutture della Capogruppo.

Politiche “ad hoc” per situazioni specifiche

- Strumenti finanziari per il management. Oltre a quanto previsto per il sistema incentivante, possono essere attribuiti benefici basati su strumenti finanziari da sottoporre all’approvazione dell’Assemblea ordinaria. In questi casi i sistemi di ritenzione e/o fidelizzazione che fossero approvati in futuro dall’Assemblea, potranno essere basati esclusivamente sull’attribuzione di strumenti finanziari emessi dal Banco, prevedendo la possibilità per gli assegnatari di conseguire i relativi vantaggi, non prima di 5 anni dalla loro attribuzione.
- Risoluzione del rapporto di lavoro per il management. In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro con il management, il costo a carico del Gruppo non potrà essere maggiore di quello previsto dalla normativa applicabile ai sensi di legge e dalla contrattazione collettiva ed individuale. In ogni caso il Banco, non introduce nei contratti di lavoro che stipula clausole del tipo “paracadute” che prevedano, anche nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, anche per iniziativa riconducibile al solo Banco, il pagamento di importi superiori a 24 mesi della retribuzione ordinaria.
- Politiche di remunerazione a favore di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato. Per questi collaboratori è previsto un compenso in forma fissa predeterminata, commisurato all’importanza e alla durata della collaborazione prestata. In alcuni casi, relativamente a posizioni di elevato standing (consiglieri di gestione, amministratori delle partecipate), possono essere previsti piani di incentivazione variabile, con le caratteristiche precedentemente indicate.

Iter di elaborazione delle Politiche retributive del Gruppo Banco Popolare

La proposta relativa alla formulazione delle politiche di remunerazione dei dipendenti del Gruppo Banco Popolare, così come le sue successive variazioni e/o aggiornamenti, viene predisposta dalla Direzione Risorse Umane ed adottata dal Consiglio di Gestione; viene quindi trasmessa dal Consigliere Delegato al Comitato Nomine e Remunerazioni, il quale, dopo avervi apportato eventuali modifiche e integrazioni, la sottopone, ai sensi dell'art. 41.3, lett. e) dello statuto sociale del Banco Popolare, al Consiglio di Sorveglianza per l'approvazione.

Il Consiglio di Gestione approva annualmente le linee guida dei sistemi incentivanti sulle quali il Consiglio di Sorveglianza, ai sensi dell'art. 41.2, 4° comma lett. b) dello statuto sociale del Banco Popolare, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni e avute presenti le politiche di remunerazione adottate, esprime il parere di competenza. Qualora, in corso d'anno, fossero necessarie modifiche su tali ambiti, gli organi amministrativi sono coinvolti preventivamente nella disamina delle stesse per provvedere ai conseguenti adempimenti.

Le società del Gruppo, tramite apposita delibera dei Consigli di Amministrazione, adottano le medesime linee guida approvate dalla Capogruppo.

La Direzione Risorse Umane, avvalendosi di apposita struttura specialistica, analizza e confronta i dati di tutte le società del Gruppo e del mercato esterno di riferimento, definisce i budget di spesa avendo con ciò riguardo di attuare le politiche retributive, progetta i regolamenti dei sistemi incentivanti, diffonde le direttive operative avendo cura di assicurare la necessaria comunanza di linee guida all'interno del Gruppo. Gli obiettivi contenuti nei sistemi incentivanti sono condivisi con le Direzioni commerciali e con il Risk Management per quanto attenga alla definizione dei parametri di rischio ed ai "risk takers". Viene inoltre utilizzata una società di consulenza internazionale, in particolare per certificare la valutazione delle posizioni e per i necessari confronti con il mercato del lavoro esterno.

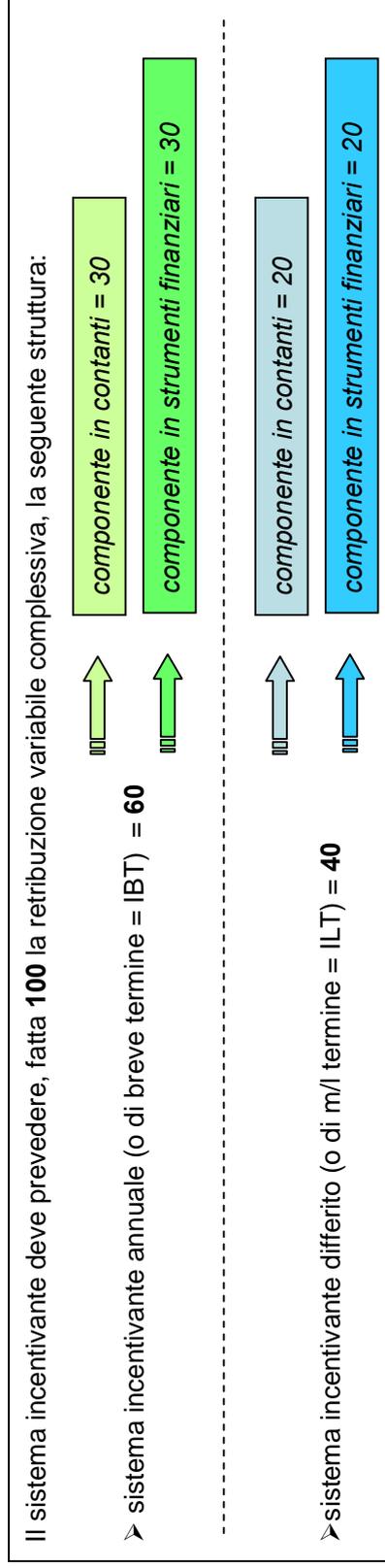
Tutta la normativa relativa alle politiche e ai sistemi di incentivazione deve essere rappresentata alla Direzione Legale e Compliance per ottenerne parere di conformità, prima della elaborazione delle relative proposte agli organi amministrativi.

Il Comitato nomine e remunerazioni assicura quanto previsto dal proprio specifico regolamento in termini consultivi e di proposta, in accordo con le disposizioni di Vigilanza.

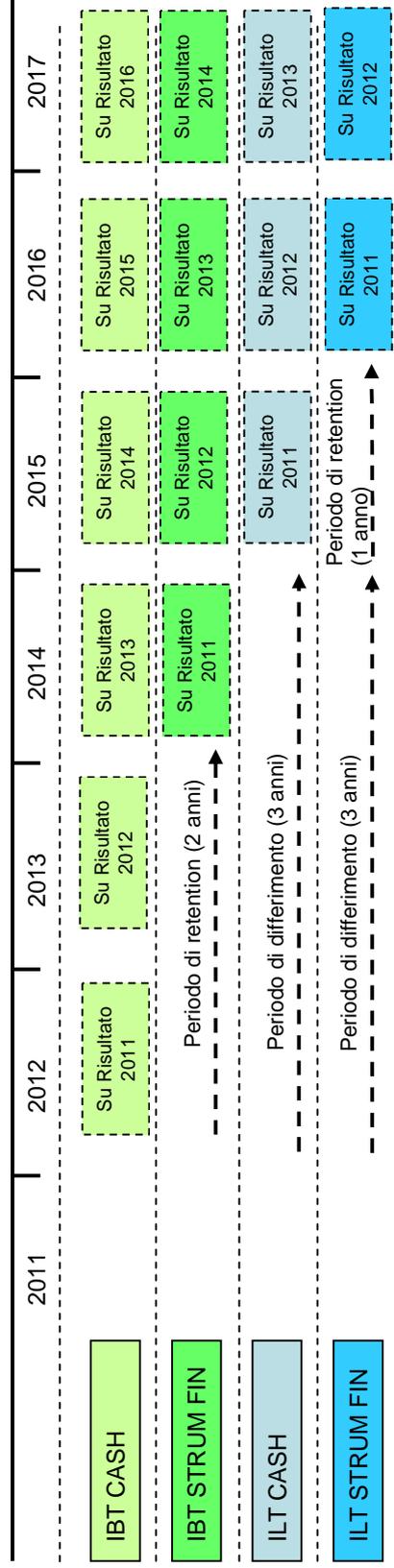
La struttura aziendale preposta alla revisione interna verifica annualmente le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità della prassi di remunerazione al contesto normativo. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti.



IPOTESI NUOVA STRUTTURA DEL SISTEMA INCENTIVANTE MANAGERIALE 2011 PER IL “PESONALE PIU’ RILEVANTE” (vedi più oltre specifiche ad hoc per i Responsabili delle Funzioni Controllo)



Esemplificazione schema della struttura del Sistema Incentivante ed anno di riferimento per il pagamento del premio





**ITER DEL PROCESSO PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE DEL
"PERSONALE PIU' RILEVANTE" E DEI PIU' ELEVATI LIVELLI MANAGERIALI**

Pesatura delle posizioni organizzative secondo "grade" Hay e aggregazione in famiglie manageriali (Personale più rilevante e Senior Manager)

Individuazione della RAL mediana di "grade"

Calcolo del premio medio potenziale 2011, ricavato come percentuale della RAL mediana di "grade": Trattasi di premio complessivo.

Percentuali sulla RAL mediana applicate in funzione della famiglia manageriale e dell'appartenenza a ruoli di business, staff, finanza o controllo:



Famiglia manageriale	% applicata alla mediana di grade per ottenere il premio potenziale medio
Personale più rilevante business e finanza	45%
Personale più rilevante staff	36%
Personale più rilevante strutture di controllo	25%

"Personale più rilevante" secondo la normativa BankIt, "grade" >= 24

Senior Manager finanza	45%
Senior Manager business	36%
Senior Manager staff	31%

DG aziende minori + Capi Servizio grade Hay >= 22



Famiglia manageriale	% di crescita del premio massimo rispetto al premio medio	% di riduzione del premio minimo rispetto al premio medio	cancello sistema (% minima raggiungimento ROC con rispetto del limite di CAR)
Personale più rilevante	100%	50%	96%
Personale più rilevante funzioni di controllo	80%	40%	90%
Senior Manager Finanza	100%	50%	94%
Senior Manager	80%	40%	94%

