

Punto 2 all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria

Esame e delibere inerenti le politiche di remunerazione.

Relazione sulla remunerazione del Gruppo bancario Bipiemme – anno 2014

La presente Relazione sulla Remunerazione (di seguito “Relazione”) è redatta ai fini dell’informativa al pubblico ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione di Banca d’Italia del 30 marzo 2011, 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 (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 2014 (di seguito “Policy 2014”):

- il processo di definizione e di 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, dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato e degli addetti alle reti distributive esterne;
- 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 2013 e 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 2013” (di seguito “Policy 2013”);
- sui compensi erogati nel 2013 ai componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle Banche/Società controllate;
- sulla remunerazione variabile collegata ai sistemi di incentivazione di competenza degli esercizi 2012 e precedenti, corrisposta nel 2013 al Personale delle Banche/Società del Gruppo;
- sulle altre tipologie di remunerazione corrisposte nel 2013 al Personale delle Banche/Società del Gruppo.

La seconda parte “Descrizione analitica dei compensi corrisposti” comprende le informazioni quantitative previste dalla normativa di riferimento:

- prospetto di sintesi delle retribuzioni corrisposte nel 2013 al Personale del Gruppo, ai sensi delle “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” di Banca d’Italia del 30 marzo 2011;
- prospetti sulle remunerazioni riferite all’anno 2013, relative ai componenti gli Organi di amministrazione e controllo, ai Direttori Generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo, in conformità con quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 come modificata dalla Delibera Consob 18049/2011 (seconda parte della sezione II dello schema 7-bis).

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 2014” al quadro normativo di riferimento;
- verifica della funzione di Revisione Interna, sulla coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione nell’esercizio 2013.

Definizioni

Ai fini del presente documento si intendono:

- per Capogruppo, Banca Popolare di Milano capogruppo del Gruppo bancario Bipiemme;
- per Banche/Società del Gruppo¹, Banca Popolare di Milano, Banca Popolare di Mantova, Banca Akros, Banca WeBank e Società ProFamily;
- per Banche/Società controllate, Banca Popolare di Mantova, Banca Akros, Banca WeBank e Società ProFamily;
- per Banche/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, i collaboratori e gli addetti alle reti distributive esterne;
- per "personale più rilevante", i soggetti identificati a livello di Gruppo, la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo medesimo;
- per "restante personale", tutti i soggetti non individuati tra il "personale più rilevante" del Gruppo;
- per funzioni aziendali di controllo, la funzione di Conformità (Compliance), la funzione di Revisione Interna (Audit), la funzione Risk Management, nonché il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, della Capogruppo e delle Banche/Società controllate;
- per remunerazione, ogni forma di pagamento o di beneficio, corrisposto direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o altri beni (c.d. "*fringe benefit*"), dalle Banche/Società del Gruppo in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal Personale;
- per retribuzione annua lorda ("RAL"), la componente annua fissa lorda della remunerazione relativa, ove non diversamente specificato, all'esercizio di riferimento;
- per componente variabile della remunerazione, ogni forma di pagamento o beneficio che dipende dalla *performance*, comunque misurata (es. obiettivi di reddito, volumi), o da altri parametri (es. periodo di permanenza);
- per "bonus annuo", l'importo della componente variabile della remunerazione collegata ad obiettivi di *performance*;
- per "bonus pool", l'ammontare complessivo delle risorse economiche da prevedere nel conto economico del *budget* di ciascuna Banca/Società del Gruppo, in relazione al pagamento della componente variabile della remunerazione del Personale, collegata ad obiettivi di *performance* ("bonus annuo");
- per differimento, ogni forma di posticipazione, in un arco temporale stabilito, dell'erogazione di parte della componente variabile della remunerazione relativa all'esercizio di competenza;
- per "utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti", il dato riportato nel prospetto "Conto economico riclassificato al netto delle componenti non ricorrenti" (così come richiesto dalla Consob con comunicazione n. DEM/6064293 del 28/07/2006) del bilancio consolidato e dei bilanci delle singole Banche/Società del Gruppo. I dati anzidetti sono eventualmente rettificati per non tener conto dei proventi da riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al "fair value" di proprie passività;
- per aiuti di Stato, gli interventi pubblici eccezionali di cui beneficia eventualmente il Gruppo, tra i quali rientrano gli strumenti finanziari emessi ai sensi dell'art. 12 del Decreto Legge n.185/2008 (ad esempio i "Tremonti bond").

⁽¹⁾ Le Società BPM Capital I, BPM Luxembourg, BPM Covered Bond e BPM Ireland (in liquidazione) sono prive di personale dipendente. Ge.Se.So. Srl è una società di servizi di tipo non bancario o finanziario, cui non si applicano i sistemi remunerativi e incentivanti riconducibili all'attività bancaria medesima.

Sezione I: Politiche di remunerazione del Personale del Gruppo bancario Bipiemme – 2014 "Policy 2014"

1. Evoluzione del quadro normativo di riferimento

Il Consiglio dell'Unione Europea il 26 giugno 2013 ha approvato il pacchetto normativo "CRD IV Package" (CRD IV) che, a partire dal 1° gennaio 2014, costituisce il quadro normativo di riferimento valido per tutti gli ordinamenti dell'Unione Europea in tema di regolamentazione e supervisione dell'attività finanziaria.

Nello specifico, la CRD IV, oltre a includere l'insieme dei provvedimenti, meglio noti come "Basilea 3", in tema di standard prudenziali per le banche, ha provveduto a rafforzare ulteriori aree della regolamentazione dell'intermediazione finanziaria, fra cui quella riguardante le politiche di remunerazione.

Le politiche di remunerazione rappresentano, infatti, 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.

In tale ambito, le norme introdotte dalla CRD IV, pur non innovando radicalmente i principi preesistenti, determinano alcuni cambiamenti di rilievo, quali, ad esempio, l'introduzione di un limite massimo al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione, il potenziamento dei meccanismi di aggiustamento per i rischi *ex post*, la previsione di limiti alle remunerazioni variabili nel caso in cui le banche non rispettino specifici requisiti di capitale, l'attribuzione all'European Banking Authority (EBA) del potere di definire requisiti tecnici standard (c.d. RTS²) per uniformare il processo di identificazione del "personale più rilevante" e le caratteristiche degli strumenti finanziari da utilizzarsi per il riconoscimento delle componenti variabili della remunerazione.

Il quadro normativo nazionale, attualmente in fase di definizione da parte di Banca d'Italia, recepirà i contenuti delle linee guida della CRD IV e si integrerà con gli RTS che avranno carattere vincolante e saranno direttamente applicabili in tutti gli Stati membri.

In attesa dell'emanazione delle nuove Disposizioni, la Policy 2014 viene definita in conformità non solo alle Disposizioni di Banca d'Italia attualmente vigenti, ovverosia quelle del 30 marzo 2011 e successive raccomandazioni (cfr. Comunicazioni del 2 marzo 2012 e del 13 marzo 2013), ma anche in considerazione delle novità introdotte dalla nuova regolamentazione europea.

2. Finalità della Policy 2014

In linea con quanto già definito per le politiche retributive degli esercizi precedenti, la Policy 2014 definisce – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – le linee guida del sistema di remunerazione e incentivazione 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 i livelli di liquidità e patrimonializzazione e nel rispetto di una sana e prudente gestione dei rischi dell'azienda, 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 che propendano verso un'eccessiva esposizione al rischio o inducano a violazioni normative.

⁽²⁾ Attualmente non sono ancora stati emanati i seguenti regolamenti europei: (1) EBA FINAL Draft Regulatory Technical Standards ("sui criteri per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente" – art. 94(2) Direttiva 2013/36/EU); (2) EBA FINAL Draft Regulatory Technical Standards ("sulle categorie di strumenti adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile" – art.94(2) Direttiva 2013/36/EU).

3. Processo decisionale e di controllo delle politiche di remunerazione

Di seguito è illustrato il processo per la definizione, approvazione e controllo della Policy 2014 e i ruoli dei diversi soggetti coinvolti.

3.1 Processo decisionale

Il sistema di *governance* dualistico adottato dalla Capogruppo prevede:

- il Consiglio di Gestione, quale organo con funzione di supervisione strategica;
- il Consiglio di Sorveglianza, quale organo con funzione di controllo.

Ciò premesso, sulla base della normativa di riferimento vigente, dello Statuto della Capogruppo e dei poteri conferiti al Consigliere Delegato dal Consiglio di Gestione, di seguito vengono illustrate le competenze e l'iter approvativo delle politiche di remunerazione.

a) Il Consigliere Delegato

Sulla base dei poteri di cui all'articolo 45 dello Statuto e di quelli attribuiti dal Consiglio di Gestione con delibera del 21 gennaio 2014, il Consigliere Delegato formula al Consiglio di Gestione proposte in merito alla definizione degli indirizzi generali programmatici e strategici della Banca e del Gruppo nonché alla predisposizione di piani industriali e/o finanziari e dei *budget* della Banca e del Gruppo, curandone l'attuazione tramite la Direzione Generale (ove nominata).

Inoltre, nell'ambito del potere di sovrintendere e provvedere alla gestione del personale, il Consigliere Delegato:

- formula proposte al Consiglio di Gestione in ordine alle politiche generali di sviluppo e di gestione del personale nonché al sistema di incentivazione del Gruppo;
- definisce, 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;
- adotta, nei confronti del personale di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti (con l'eccezione dei componenti la Direzione Generale), i provvedimenti di merito.

b) Il Consiglio di Gestione

Il Consiglio di Gestione adotta le politiche di remunerazione del Gruppo relative al personale dipendente e ai collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato, a eccezione della parte relativa ai Consiglieri, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Sorveglianza.

Il Consiglio di Gestione formula al Consiglio di Sorveglianza la proposta in ordine all'approvazione della sezione della Relazione prevista dal comma 4, lettera b), dell'art. 123-ter del TUF.

c) Il Consiglio di Sorveglianza

Il Consiglio di Sorveglianza, con l'ausilio del Comitato Remunerazioni costituito al proprio interno:

- esamina e approva le politiche di remunerazione del Gruppo, adottate dal Consiglio di Gestione³;
- approva, per le parti di propria competenza, la Relazione (comma 2, art. 123-ter del TUF);
- esamina le politiche di remunerazione a favore dei componenti il Consiglio di Sorveglianza e il Consiglio di Gestione, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, ai sensi delle disposizioni di vigilanza, tempo per tempo vigenti, e dell'articolo 26 dello Statuto.

d) L'Assemblea dei Soci della Capogruppo

L'assemblea dei Soci delibera:

- in maniera non vincolante sulla Relazione, limitatamente a quanto previsto all'art.123-ter comma 3) del TUF;
- in maniera vincolante sulle politiche di remunerazione a favore dei componenti il Consiglio di Sorveglianza e il Consiglio di Gestione, ai sensi delle disposizioni di vigilanza, tempo per tempo vigenti, e dell'articolo 26 dello Statuto.

³ Le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Gestione e dei Consiglieri di Sorveglianza sono sottoposte per l'approvazione all'Assemblea dei Soci (art. 26 Statuto).

e) *Il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci di ciascuna Banca/Società controllata*

Successivamente all'approvazione da parte degli Organi sociali di Capogruppo, il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci di ciascuna Banca/Società controllata approvano la Relazione:

- relativamente alle politiche di remunerazione (Policy) e agli esiti delle verifiche della funzione di Conformità di Capogruppo;
- per competenza, relativamente all'attuazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio precedente e agli esiti delle verifiche della funzione di Revisione Interna riferiti alla medesima Banca/Società.

f) *Il Comitato Remunerazioni*

Il Comitato Remunerazioni è costituito all'interno del Consiglio di Sorveglianza ed è composto da cinque Consiglieri:

- il Presidente del Consiglio di Sorveglianza (che lo presiede),
- un componente individuato tra i Consiglieri tratti da una lista diversa da quella di maggioranza e da quelle presentate da organismi di investimento collettivo in valori mobiliari e dal Consiglio di Sorveglianza ai sensi dell'art. 63 dello Statuto,
- un componente individuato tra i Consiglieri tratti da una lista presentata da organismi di investimento collettivo in valori mobiliari o dalla lista presentata dal Consiglio di Sorveglianza ai sensi dell'articolo 63 dello Statuto,
- i restanti componenti liberamente individuati nell'ambito del Consiglio di Sorveglianza.

La maggioranza dei componenti il Comitato deve essere in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A., nonché degli ulteriori requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dalla regolamentazione vigente.

Almeno un componente del Comitato deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Nel Comitato è inoltre assicurata la presenza ovvero, in alternativa, il supporto di esperti in tema di gestione del rischio, capitale e liquidità.

Il Comitato resta in carica per tre esercizi, salvo che il Consiglio di Sorveglianza stabilisca una diversa durata. L'incarico dei componenti scade alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio cui si riferisce il loro mandato.

La nomina e la revoca dei componenti il Comitato spettano al Consiglio di Sorveglianza.

Il Comitato ha funzioni propositive in merito alla determinazione delle remunerazioni nei casi stabiliti dalla normativa anche regolamentare vigente, dallo Statuto e dal Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A. In particolare, il Comitato:

- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del personale dipendente secondo quanto indicato nelle disposizioni di vigilanza *pro-tempore* vigenti;
- presenta al Consiglio di Sorveglianza proposte in merito ai compensi dei componenti il Consiglio di Gestione, del Presidente del Consiglio di Gestione, del Consigliere Delegato e dei Consiglieri di Gestione che siano assegnati a commissioni, ovvero investiti di particolari cariche, incarichi o deleghe;
- presenta al Consiglio di Sorveglianza proposte in ordine alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati all'eventuale componente variabile dei componenti il Consiglio di Gestione nel rispetto delle disposizioni di vigilanza *pro-tempore* vigenti;
- formula al Consiglio di Sorveglianza parere circa l'approvazione da parte dello stesso Consiglio delle politiche di remunerazione e delle politiche legate all'adozione di sistemi incentivanti a favore dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato. Se richiesto dal Consiglio di Sorveglianza, il Comitato assiste lo stesso Consiglio nella definizione delle suddette politiche di remunerazione;
- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Comitato per il controllo interno e la revisione contabile;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei Soci;
- formula al Consiglio di Sorveglianza e al Consiglio di Gestione raccomandazioni e pareri generali in materia di remunerazione ed in particolare sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui è legato il sistema di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione del Consiglio di Gestione (con particolare riguardo ai componenti esecutivi dello stesso e a quelli investiti di particolari cariche);
- assiste il Consiglio di Sorveglianza e il Consiglio di Gestione, ciascuno secondo le rispettive competenze, nell'attività di vigilanza e monitoraggio, nonché nell'aggiornamento, delle regole e dei principi previsti per le politiche di remunerazione, al fine di assicurarne la conformità alle disposizioni di vigilanza *pro-tempore* vigenti.

Il Comitato Remunerazioni attualmente in carica, nominato in data 7 gennaio 2014, è così composto:

Carica	Nominativo
Presidente (*)	Dino Piero Giarda
Consigliere (*)	Andrea Boitani
Consigliere	Roberto Fusilli
Consigliere	Jean-Jacques Tamburini
Consigliere (*)	Lucia Vitali

(*) Consigliere qualificato dal Consiglio di Sorveglianza come indipendente ex art. 3 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A.

- g) *Funzioni aziendali di Capogruppo a supporto degli Organi sociali per la definizione delle politiche di remunerazione*
La funzione Risorse Umane garantisce ausilio tecnico e predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione delle politiche di remunerazione, con la collaborazione, ciascuna secondo le rispettive competenze, delle funzioni Risk Management, Compliance, Audit, Organizzazione, Finance (Pianificazione) e General Counsel.

In particolare la funzione Risk Management, in collaborazione con la funzione Finance (Pianificazione), identifica indicatori e valori di confronto relativi agli obiettivi strategici e di *performance*, da correlare alla determinazione della componente variabile della remunerazione collegata ai sistemi di incentivazione, verificandone l'adeguatezza rispetto alla propensione al rischio approvata 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 e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per il Gruppo.

3.2 Processo di controllo

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

- controllo di conformità normativa, demandato alla funzione di Conformità di Capogruppo che verifica la coerenza delle disposizioni contenute nella Relazione con quanto al riguardo previsto dalle prescrizioni di legge e di vigilanza e dallo Statuto della Capogruppo;
- attività di revisione interna, demandata alla funzione di Revisione Interna di Capogruppo la quale verifica il concreto svolgimento del controllo di conformità normativa da parte della funzione di Conformità di Capogruppo, di cui al precedente punto a);
- controlli di conformità operativa, demandati alla funzione di Conformità di Capogruppo e delle singole Banche/Società controllate e diretti a verificare la conformità operativa dei processi, o parte di essi, di pertinenza del "personale più rilevante" di cui alla categoria indicata nel punto a) del successivo paragrafo 4.1, ad eccezione dei componenti il Consiglio di Gestione e i Consigli di Amministrazione delle Banche/Società controllate. Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati fra le attività svolte e quelle previste nei predetti processi, nonché sulla base della significatività degli stessi scostamenti, la predetta funzione formula un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, in prevalenza basso, in prevalenza alto, alto;
- controlli di conformità operativa, demandati al Consiglio di Sorveglianza, che si avvale anche del Comitato per il controllo interno e la revisione contabile nonché delle funzioni di Conformità di Capogruppo e delle singole Banche/Società controllate e diretti a verificare la conformità operativa dei processi, o parte di essi, di pertinenza del Consiglio di Gestione, della Direzione Generale di Capogruppo, del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale delle Banche/Società controllate, nonché dei processi di competenza del "personale più rilevante" di cui alla categoria indicata nel punto b) del successivo paragrafo 4.1 di Capogruppo e delle Banche/Società controllate. Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati fra le attività svolte e quelle previste nei predetti processi, nonché sulla base della significatività degli stessi scostamenti, il Consiglio di Sorveglianza formula un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, in prevalenza basso, in prevalenza alto, alto;
- attività di revisione interna, demandata alla funzione di Revisione Interna di Capogruppo e delle singole Banche/Società controllate, le quali verificano per competenza il concreto svolgimento del controllo di conformità operativa da parte della funzione di Conformità di Capogruppo e delle singole Banche/Società controllate, di cui al precedente punto c);

f) attività di revisione interna, demandata alla funzione di Revisione Interna di Capogruppo e delle singole Banche/Società controllate, le quali verificano l'attuazione delle politiche di remunerazione da parte delle Banche/Società del Gruppo.

Le Funzioni di Conformità e di Revisione Interna di Capogruppo, per quanto di rispettiva competenza, portano a conoscenza del Consiglio di Sorveglianza i risultati delle verifiche indicate nei precedenti punti a), b), c), e) e f) con riferimento a tutte le Banche/Società del Gruppo, unitamente alle proposte degli interventi per rimuovere le eventuali carenze emerse.

Le Funzioni di Conformità e di Revisione Interna delle singole Banche/Società controllate portano, per quanto di competenza, i risultati delle anzidette verifiche di cui ai punti c), e) e f) ai relativi Consigli di Amministrazione, unitamente alle proposte degli interventi per rimuovere le eventuali carenze emerse.

Il Comitato Remunerazioni della Capogruppo assiste il Consiglio di Sorveglianza e il Consiglio di Gestione, ciascuno secondo le rispettive competenze, nell'attività di vigilanza e monitoraggio.

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

4. Destinatari della Policy 2014

Al Personale del Gruppo bancario Bipiemme, che rientra tra le cosiddette banche "maggiori", ossia quelle considerate significative ai sensi dell'articolo 6(4) del Regolamento 1024/2013/UE del 15 ottobre 2013, 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".

4.1 Identificazione del "personale più rilevante" del Gruppo

Il processo di identificazione del "personale più rilevante" è delineato in base ai requisiti tecnici standard (RTS) che sono in fase di approvazione da parte della Consiglio Europeo, fatta salva l'emanazione di diverse disposizioni da parte di Banca d'Italia. In assenza dei nuovi standard o di nuove disposizioni di Banca d'Italia, l'identificazione sarà effettuata sulla base dei criteri declinati nella Policy 2013 (cfr. paragrafo 4).

Ai fini dell'identificazione del "personale più rilevante" si valutano le caratteristiche operative e organizzative delle singole Banche/Società del Gruppo e il livello di rischiosità apportato da ciascuna di esse, anche in considerazione del criterio di proporzionalità, così come definito da Banca d'Italia nelle Disposizioni del 30 marzo 2011 e nella Nota di chiarimenti del 19 febbraio 2009⁴.

In particolare, con cadenza almeno annuale, la funzione Risorse Umane di ciascuna delle Banche/Società del Gruppo, ove presente, individua il "personale più rilevante" e formalizza il processo seguito e i suoi esiti (ossia la predisposizione dell'elenco del "personale più rilevante" per l'esercizio di riferimento) alla funzione Risorse Umane di Capogruppo; quest'ultima determina il "personale più rilevante" del Gruppo, avvalendosi anche della collaborazione delle funzioni Organizzazione e Risk Management.

Il processo di identificazione del "personale più rilevante" è basato sulla ricognizione del Personale del Gruppo e sulla valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative ecc.), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi.

Pertanto rientrano nella categoria di "personale più rilevante" i soggetti che soddisfano uno dei seguenti criteri qualitativi di rilevanza:

1. **responsabilità e livelli gerarchici:** i componenti il Consiglio di Gestione di Capogruppo e il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca/Società controllata, il Direttore Generale e, ove nominati, il Condirettore Generale e il Vice Direttore Generale di ciascuna Banca/Società del Gruppo, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il personale con funzioni chiave o responsabilità manageriali su altri soggetti identificati all'interno del "personale più rilevante";
2. **esposizione al rischio:** coloro i quali hanno l'autorità di assumere impegni per l'esposizione al rischio di credito e per le transazioni rischio di mercato superiori a determinate soglie in percentuale del Common Equity Tier 1 (CET1); specifiche figure con responsabilità organizzative o manageriali all'interno di business unit rilevanti ai sensi degli RTS.

Inoltre rientrano nella categoria del "personale più rilevante", i soggetti che soddisfano alternativamente uno dei seguenti criteri quantitativi di rilevanza, in relazione alla **remunerazione**:

- coloro la cui remunerazione totale annua assegnata nell'esercizio precedente ecceda, in termini assoluti, l'importo di euro 500.000,
- coloro la cui remunerazione totale per l'esercizio precedente sia inclusa nello 0,3% di quelle più elevate,
- coloro la cui remunerazione totale per l'esercizio precedente sia pari o superiore a quella più bassa dei soggetti identificati come "personale più rilevante" sulla base dei criteri qualitativi precedentemente enunciati.

Sono fatti salvi i casi in cui sia dimostrato che il soggetto svolge attività professionali e ha autorità in una business unit non rilevante oppure svolge attività professionali che non hanno alcun impatto significativo sul profilo di rischio di una business unit rilevante ai sensi degli RTS.

Le esclusioni dalla categoria del "personale più rilevante" dei soggetti identificati in base ai criteri quantitativi sono soggette – secondo i casi – a notifica o approvazione da parte di Banca d'Italia o dell'EBA.

⁽⁴⁾ Cfr. paragrafo 8 "Banche facenti parte di gruppi, operative in comparti finanziari tradizionali e che ricorrono ai servizi offerti dalla capogruppo o da altre componenti il gruppo, potrebbero essere caratterizzate da un limitato grado di complessità operativa/organizzativa".

In ogni caso, i criteri sopra richiamati saranno integrati – ove necessario – alla luce della versione finale degli RTS.

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

Il "personale più rilevante" identificato sulla base dei descritti criteri di rilevanza è classificato in:

- a) "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo;
- b) "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 retribuzione 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

Nel seguito viene illustrata la politica adottata a favore dei componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle Banche/Società controllate.

5.1.1 La remunerazione dei componenti il Consiglio di Gestione

Il Consiglio di Sorveglianza nella riunione del 17 gennaio 2014 - tenuto conto, in particolare, dell'attuale contesto economico, degli orientamenti espressi dall'Autorità di Vigilanza riguardo il contenimento delle remunerazioni dei vertici aziendali, delle delibere consiliari assunte negli scorsi mesi dal Consiglio di Sorveglianza in ordine agli emolumenti dei componenti il Consiglio di Gestione e delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea dei Soci di Capogruppo del 27 aprile 2013 – ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazioni, i compensi annui lordi dei componenti il Consiglio di Gestione privi di contratto individuale, 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 (D&O) e una polizza cumulativa infortuni professionali.

Non sono previsti compensi variabili per i Consiglieri di Gestione privi di contratto individuale.

Non sono previsti compensi di fine rapporto per i membri del Consiglio di Gestione privi di contratto individuale.

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, 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 Banche/Società controllate/partecipate in relazione a incarichi ricoperti – in rappresentanza del Gruppo – all'interno degli Organi sociali delle medesime.

Al Consigliere Delegato sono riconosciuti tutti gli ulteriori trattamenti e *benefit* previsti dalle politiche di remunerazione vigenti per i dirigenti apicali della Banca.

Al Consigliere Delegato, come previsto dal relativo contratto individuale, spetta inoltre un compenso variabile della remunerazione ("bonus annuo") che gli è attribuito nel rispetto integrale delle condizioni indicate nel successivo capitolo 6, in particolare con riferimento al rapporto fra componente variabile e fissa della remunerazione, al collegamento fra "bonus annuo" e risultati, alle modalità di pagamento del "bonus annuo", ai meccanismi di malus e di claw-back e ai compensi di fine rapporto.

L'ammontare del "bonus annuo" è determinato attraverso meccanismi incentivanti specifici così come previsti nel relativo contratto individuale.

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 (remunerazione fissa e variabile) sono da dedurre dalla remunerazione complessiva (Compenso Base e "bonus annuo") individuata per la carica di Consigliere Delegato.

5.1.3 La remunerazione dei componenti il Consiglio di Sorveglianza

L'Assemblea dei Soci del 21 dicembre 2013 ha approvato 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 e la revisione contabile (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 (D&O) e una polizza cumulativa infortuni professionali.

Nel rispetto delle disposizioni di vigilanza in materia, i Consiglieri di Sorveglianza non percepiscono alcun compenso variabile della remunerazione.

5.1.4 La remunerazione dei componenti gli Organi sociali delle Banche/Società controllate

Per i componenti gli Organi sociali delle Banche/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 determinati, per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale delle Banche/Società controllate, dalla rispettiva Assemblea ordinaria dei Soci a norma del proprio Statuto sociale.

Per i componenti i Consigli di Amministrazione non è prevista alcuna componente variabile della remunerazione.

Nel rispetto delle disposizioni di vigilanza in materia, i componenti il Collegio Sindacale non percepiscono alcun compenso variabile della remunerazione.

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 Banche/Società controllate, dai relativi contratti di lavoro, in base alle previsioni del CCNL e degli eventuali contratti integrativi. In tale ambito gli interventi sulla componente fissa sono costituiti dalle promozioni ad un inquadramento superiore, in ragione di un effettivo incremento di responsabilità, e dagli assegni *“ad personam”*, attribuiti in costanza di prestazioni eccellenti. Inoltre, prosegue nella Capogruppo il processo di valutazione delle posizioni organizzative di responsabilità, già avviato nel 2013, che consente sia il confronto dei livelli retributivi con le posizioni analoghe del mercato di riferimento, sia la valutazione di equilibrio tra la complessità dei ruoli e i livelli retributivi nel contesto aziendale. Tale attività di *benchmarking* è condotta con il supporto di una primaria società di consulenza che applica una metodologia di valutazione riconosciuta a livello internazionale.
- 2) Un'eventuale componente variabile di remunerazione (*“bonus annuo”*) determinata secondo quanto indicato nel successivo capitolo 6.

Per le Banche/Società del Gruppo che applicano il Contratto Nazionale del Credito è prevista una componente variabile connessa ai risultati economici e/o a specifici obiettivi (premio aziendale). I criteri e le modalità per la determinazione e l'erogazione di tale componente variabile sono oggetto di informazione, confronto e/o negoziazione con le Parti Sociali.

Limitatamente al personale della Capogruppo e ai sensi dell'art.60 del suo Statuto, ai dipendenti in servizio, ad eccezione di coloro che rivestono posizioni apicali, viene annualmente riservato – salvo che l'Assemblea deliberi di non distribuire un dividendo sugli utili di esercizio – un importo pari al 5% dell'utile lordo (inteso come *“utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte”*, calcolato prima della determinazione del predetto importo), da attribuirsi in azioni della Capogruppo medesima soggette a un vincolo di *retention* triennale per il beneficiario.

- 3) Altre tipologie di remunerazione:

- eventuali erogazioni *una tantum* possono essere riconosciute in via eccezionale al *“restante personale”* delle Banche/Società del Gruppo a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento; tali compensi, che intendono premiare la professionalità e l'impegno individuale, non sono legati alla *performance* del Gruppo o delle singole Banche/Società. Il limite massimo di incidenza di tali erogazioni è fissato al 10% della remunerazione fissa individuale (RAL). L'ammontare complessivo delle risorse da assegnare a tale voce di remunerazione non può comunque eccedere il limite dell'2% del costo ricorrente⁵ del personale, previsto nel conto economico del bilancio preventivo (*“budget”*) dell'esercizio di riferimento. Tale ammontare, per le Banche/Società controllate, è soggetto a preventiva approvazione da parte della Capogruppo;

- premi (in beni o *benefit*) dal valore marginale, associati a *contest* commerciali su campagne di prodotto o servizi. Tali *contest* sono soggetti a preventiva approvazione da parte della Capogruppo, secondo i criteri dalla medesima definiti;
- altri *benefit* di utilità personale e familiare, assicurati dalla Capogruppo e dalle Banche/Società controllate ai propri dipendenti, conseguenti la contrattazione nazionale e/o integrativa. I *benefit* di maggior rilievo riguardano i seguenti ambiti: *welfare* aziendale, previdenza integrativa, assistenza sanitaria.

Il personale dipendente del Gruppo usufruisce inoltre di agevolazioni riguardanti i servizi bancari e le coperture assicurative. Per specifiche esigenze lavorative possono infine essere attribuiti *benefit* riconosciuti a livello individuale quali alloggi e/o autovetture (queste ultime sono assegnate anche sulla base della policy interna di riferimento);

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

È prevista la possibilità di attivare dei *“patti di stabilità”*, *“patti di non concorrenza”*, *“patti di prolungamento del preavviso”*, principalmente finalizzati a fidelizzare le risorse che intrattengono primari rapporti con la clientela oppure determinate risorse in posizioni chiave nell'organizzazione, che danno luogo a erogazioni mensili;

- erogazioni eventualmente 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 paragrafo 6.1 in tema di rapporto fra componente variabile e fissa della remunerazione.

⁽⁵⁾ Costo del Personale rilevato nel conto economico del bilancio preventivo (*“budget”*) dell'esercizio di riferimento, escluse le componenti variabili della remunerazione di cui al precedente punto 2) e il medesimo *una tantum*.

Il personale dipendente di Capogruppo e delle Banche/Società controllate non percepisce compensi per incarichi ricoperti all'interno degli Organi sociali delle Banche/Società controllate; tali compensi sono versati integralmente alla Banca/Società di appartenenza dalla Banca/Società presso la quale l'incarico è ricoperto. Per tali soggetti, la componente variabile della remunerazione collegata alla *performance* non è legata al ruolo ricoperto all'interno degli Organi sociali.

I compensi per i dipendenti di Capogruppo e delle Banche/Società controllate componenti l'Organismo di Vigilanza (ex D.L.231) sono stabiliti dai rispettivi contratti individuali.

5.3 La remunerazione dei collaboratori esterni

5.3.1 Remunerazione dei collaboratori esterni della Capogruppo

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

Per questi ultimi la remunerazione è costituita da provvigioni (componente "ricorrente" della remunerazione), regolate da tabelle standard approvate dalla funzione Mercato e che sono parte integrante del Mandato di Agenzia, e da una eventuale componente "non ricorrente" nella quale sono ricompresi "welcome bonus" e "bonus annuo", nel rispetto dei criteri di seguito definiti e dei limiti di cui al paragrafo 6.1.

Al momento del reclutamento, il Mandato di Agenzia è corredato di una Lettera Integrativa che può eventualmente prevedere un "welcome bonus", limitato al primo anno d'impiego, calcolato secondo i seguenti criteri:

- dallo 0,01% fino al limite massimo del 3% della raccolta in risparmio gestito (al netto di eventuali disinvestimenti), e/o
- dallo 0,01% fino al limite massimo del 2% della raccolta in risparmio amministrato (al netto di eventuali disinvestimenti).

Tale "welcome bonus" viene erogato al termine del primo anno di mandato ed è vincolato al raggiungimento di un minimo di raccolta complessiva pari a euro 4.000.000.

Per i promotori finanziari dal secondo anno di mandato, la funzione Mercato può proporre un sistema di incentivazione che deve essere 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 realizzata nell'anno).

Tali parametri devono essere verificati secondo i criteri applicabili del precedente paragrafo 3.2 dalle funzioni aziendali di controllo della Capogruppo.

Il "bonus annuo" è fissato in una percentuale aggiuntiva rispetto alle tabelle standard (fino al limite massimo del 3% della raccolta netta in risparmio gestito e/o amministrato, realizzata nell'esercizio), secondo il massimale previsto al paragrafo 6.1, ed è subordinato al rispetto integrale delle medesime condizioni definite al paragrafo 6.3.

5.3.2 Remunerazione dei collaboratori esterni di Banca Akros

Per supportare la propria operatività Banca Akros si avvale anche 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 e secondo quanto previsto al successivo paragrafo 6.1. 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 è 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 ad avere alcuni sportelli sul territorio con personale dipendente, si può avvalere di intermediari bancari o finanziari, di intermediari del credito e di esercenti fornitori di beni o servizi:

- a) Banche del Gruppo (rete “captive”) i.e. intermediari bancari;
- b) agenti in attività finanziaria i.e. intermediari del credito;
- c) fornitori di beni e/o servizi convenzionati.

I collaboratori esterni che operano su mandato diretto di ProFamily, ovvero sia gli agenti in attività finanziaria, percepiscono un compenso (componente “ricorrente” della remunerazione) calcolato sulla base dei volumi intermediati e sulla qualità del portafoglio crediti sviluppato. Sono previsti compensi ulteriori in caso di collocamento di servizi accessori.

Per tali collaboratori non sono previste componenti “non ricorrenti” della remunerazione.

5.3.4 Remunerazione dei collaboratori esterni della Banca WeBank

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

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

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

I promotori finanziari vengono remunerati – come da contratto di agenzia – con provvigioni (componente “ricorrente” della remunerazione) in relazione alla promozione e/o collocamento dei prodotti e dei servizi bancari, di investimento e finanziamento offerti da WeBank. L’unica componente della retribuzione del promotore finanziario è costituita pertanto dalla provvigione per l’attività svolta nell’interesse di WeBank.

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

Per tali collaboratori non sono previste componenti “non ricorrenti” della remunerazione.

5.3.5 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.

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 dei seguenti elementi: "bonus annuo", *una tantum*, "welcome bonus" e valore di premi riferiti a *contest*.

Il rapporto massimo della componente variabile rispetto a quella fissa⁶ è determinato, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa di vigilanza vigente, in considerazione dell'appartenenza ad una delle diverse categorie di Personale ("personale più rilevante" o "restante personale") e della Banca/Società nella quale i singoli beneficiari prestano la propria attività lavorativa:

- per il "personale più rilevante" e il "restante personale" appartenente alle funzioni aziendali di controllo delle Banche/Società del Gruppo, il limite è fissato al 30% della componente fissa della remunerazione; ciò in coerenza con le Disposizioni di Banca d'Italia che, per tali ruoli, prevedono che la componente fissa della remunerazione sia adeguata alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto;
- per i Consiglieri di Gestione che abbiano un contratto individuale che prevede una remunerazione variabile, per i componenti la Direzione Generale⁷ della Capogruppo, per i promotori finanziari di Capogruppo e per il personale dipendente e i collaboratori delle Banche/Società del Gruppo che effettuano attività di investment banking (ad eccezione del personale delle funzioni aziendali di controllo) il limite è fissato al 100% della componente fissa della remunerazione;
- per il "personale più rilevante" e il "restante personale" delle Banche/Società del Gruppo non ricompreso nei punti precedenti, il limite è fissato al 50% della componente fissa della remunerazione.

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

La determinazione del "bonus pool" avviene nell'ambito del processo di *budgeting*.

Il "bonus pool" eventualmente da destinare ai Consiglieri di Gestione è approvato dal Consiglio di Sorveglianza.

Il "bonus pool" da destinare al "personale più rilevante"⁸ e al "restante personale" della Capogruppo è approvato dal Consigliere Delegato. Il "bonus pool" da destinare al "personale più rilevante" e al "restante personale" di ciascuna Banca/Società controllata è approvato dal rispettivo Consiglio di Amministrazione, previa autorizzazione da parte degli Organi competenti di Capogruppo.

Per il "personale più rilevante" che presta la propria attività lavorativa presso la Capogruppo, il "bonus annuo" target individuale è definito dal Consigliere Delegato.

Per il "personale più rilevante" che presta la propria attività lavorativa presso le Banche/Società controllate, il "bonus annuo" target individuale è approvato dal Consiglio di Amministrazione, previa autorizzazione da parte degli Organi competenti di Capogruppo.

6.2.1 Determinazione del "bonus pool" nelle Banche/Società del Gruppo per le quali è previsto un utile a *budget*

Nell'ambito del processo di definizione del conto economico del bilancio preventivo ("*budget*") delle Banche/Società del Gruppo e nell'ipotesi in cui nel medesimo si preveda un utile ("utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti"), l'ammontare annuo complessivo delle risorse da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione del Personale⁹ ("bonus pool"), ad esclusione dei "welcome bonus" e degli eventuali compensi *una tantum*, viene determinato conformemente ai criteri di seguito definiti.

Per ogni esercizio annuale l'ammontare complessivo dei "bonus pool" di ciascuna delle Banche/Società anzidette non può eccedere il limite del 20% dell'"utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti"¹⁰ previsto nel conto economico del bilancio preventivo ("*budget*") della medesima.

⁽⁶⁾ Nel caso dei collaboratori esterni, si intende il rapporto fra componente non ricorrente e componente ricorrente della remunerazione.

⁽⁷⁾ Direttore Generale e, ove nominati, Condirettore Generale e Vice Direttore Generale.

⁽⁸⁾ Ad esclusione del Consigliere Delegato e dei Consiglieri di Gestione.

⁽⁹⁾ Ad esclusione dei promotori finanziari.

⁽¹⁰⁾ UOC preventivo calcolato non considerando l'importo dello stesso "bonus pool".

L'ammontare complessivo di ciascun "bonus pool" viene fissato tenendo anche conto degli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità delle medesime Banche/Società; tale importo e la relativa percentuale definita da ciascuna Banca/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 corrente¹¹, espresso in percentuale, sia ricompreso in un range di 15 punti percentuali¹² tra ciascuna Banca/Società.

Al "bonus pool" di ciascuna delle Banche/Società del Gruppo va applicato *ex post* un coefficiente di rettifica, la cui misura è proporzionale al rapporto tra il valore dell'"utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti"¹³ rilevato nel conto economico del bilancio civilistico dell'esercizio di riferimento "consuntivo" e quello previsto nel conto economico del "budget"¹⁴ relativo al medesimo esercizio.

L'applicazione di tale coefficiente può comportare la contrazione (finanche l'azzeramento) o l'incremento del "bonus pool" definito nel conto economico preventivo; l'eventuale incremento dovrà essere preventivamente approvato dal Consiglio di Gestione, con riguardo a ciascuna Banca/Società del Gruppo.

I coefficienti da applicare sono riportati nella tabella successiva:

Rapporto Utile conseguito/Utile budget	Coefficiente di rettifica da moltiplicare per il "bonus pool"
< 80%	0%
≥ 80% e < 90%	70%
≥ 90% e < 95%	90%
≥ 95% e ≤ 100%	Stessa % del rapporto Utile conseguito/Utile budget
> 100% e ≤ 110%	Stessa % del rapporto Utile conseguito/Utile budget previa approvazione del Consiglio di Gestione
> 110%	110% previa approvazione del Consiglio di Gestione

Per le Banche/Società del Gruppo che effettuano attività di *investment banking*, il cap è fissato al 115%.

6.2.2 Determinazione del "bonus pool" nelle Banche/Società del Gruppo per le quali non è previsto un utile a budget

Nell'ambito del processo di definizione del conto economico del bilancio preventivo ("budget") delle Banche/Società del Gruppo e nell'ipotesi in cui nel medesimo si preveda una perdita ("perdita dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti"), l'ammontare annuo complessivo delle risorse da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione del Personale ("bonus pool"), ad esclusione dei "welcome bonus" e degli eventuali compensi *una tantum*, viene determinato in base a una percentuale della RAL¹⁵ complessiva del personale dipendente; tale percentuale non può comunque superare il limite del 10%.

L'ammontare complessivo del "bonus pool" viene fissato tenendo anche conto degli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità delle Banche/Società anzidette; tale importo e la relativa percentuale definita da ciascuna Banca/Società controllata sono soggetti a preventiva approvazione da parte della Capogruppo, che assicura la complessiva coerenza a livello di Gruppo, verificando che lo scarto del rapporto fra il "bonus pool" e la RAL complessiva e il rapporto tra il "bonus pool" e l'utile dell'operatività corrente di ciascuna Banca/Società del Gruppo, entrambi espressi in percentuale, sia ricompreso in un range di 15 punti percentuali.

⁽¹¹⁾ Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti, calcolato non considerando l'importo dello stesso "bonus pool".

⁽¹²⁾ Si intende tra il valore minimo e massimo. Sono fatte salve diverse valutazioni da parte dei competenti Organi sociali di Capogruppo in relazione a "bonus pool" inferiori a euro 500.000.

⁽¹³⁾ UOC consuntivo calcolato non considerando l'importo del "bonus pool".

⁽¹⁴⁾ UOC preventivo calcolato non considerando l'importo del "bonus pool".

⁽¹⁵⁾ Rilevata nell'esercizio precedente a quello di definizione del "bonus pool".

Al "bonus pool" di ciascuna delle Banche/Società del Gruppo va applicato *ex post* un coefficiente di rettifica, la cui misura è proporzionale al rapporto tra il valore della perdita rilevata¹⁶ nel conto economico del bilancio civilistico dell'esercizio di riferimento "consuntivo" e quella prevista nel conto economico del "budget" relativo al medesimo esercizio. L'applicazione di tale coefficiente può comportare la contrazione (finanche l'azzeramento) del "bonus pool" definito nel conto economico preventivo.

I coefficienti da applicare sono riportati nella tabella successiva:

Rapporto Perdita conseguita/Perdita budget	Coefficiente di rettifica da moltiplicare per il "bonus pool"
> 100%	0%
> 85% e ≤ 100%	70%
> 80% e ≤ 85%	80% del rapporto Perdita budget/Perdita conseguita
≤ 80%	100%

6.2.3 Limiti alle distribuzioni – requisito combinato di riserva di capitale

Secondo le previsioni emanate da Banca d'Italia¹⁷, nel caso in cui sia rispettato il requisito combinato di riserva di capitale a livello consolidato, le erogazioni della componente variabile della remunerazione in relazione al capitale primario di classe 1 possono essere effettuate nel rispetto del medesimo requisito combinato di riserva di capitale.

Nel caso in cui non sia rispettato il requisito combinato di riserva di capitale a livello consolidato, deve essere calcolato e comunicato a Banca d'Italia l'Ammontare Massimo Distribuibile (AMD).

Prima della citata comunicazione non possono essere erogati né assunti obblighi di pagamento di remunerazioni variabili o benefici pensionistici discrezionali in relazione al capitale primario di classe 1, né possono essere corrisposte remunerazioni variabili se l'obbligazione di pagamento è stata assunta quando il requisito combinato di riserva di capitale non era rispettato¹⁸.

Successivamente alla citata comunicazione le remunerazioni variabili e i benefici pensionistici discrezionali possono essere corrisposti in misura non superiore all'AMD, previa ulteriore informativa a Banca d'Italia.

6.3 Collegamento tra "bonus annuo" e risultati

Il riconoscimento del "bonus annuo" al Personale delle Banche/Società del Gruppo è subordinato al rispetto integrale di predefinite condizioni di accesso (c.d. "cancelli di accesso") ed è attuato in coerenza con gli indirizzi di volta in volta emanati dall'Autorità di Vigilanza.

In coerenza con il Risk Appetite Framework¹⁹, approvato dal Consiglio di Gestione in data 25 febbraio 2014, è stato identificato quale indicatore di sostenibilità, valido per tutte le categorie di Personale del Gruppo, l'indicatore di adeguatezza patrimoniale a livello consolidato Common Equity Tier1 (CET1)²⁰.

Il riconoscimento del "bonus annuo" è pertanto subordinato:

- 1) per il "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo, agli indicatori e relativi valori di confronto:
 - indicatore di sostenibilità a livello consolidato: Common Equity Tier1 (CET1), uguale o maggiore al 9,50%²¹;
 - indicatore di redditività risk adjusted a livello consolidato: Return on Risk Adjusted Capital (RORAC)²², uguale o maggiore al 95% del valore di budget;

¹⁶ Perdita preventiva e consuntiva calcolate non considerando l'importo del "bonus pool".

¹⁷ Cfr. Circolare 285 del 17 dicembre 2013 "Disposizioni di vigilanza per le Banche".

¹⁸ Tale previsione decorre dal 1° gennaio 2014, in base alla CRD IV.

¹⁹ Quadro di riferimento 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.

²⁰ Il CET1 è calcolato senza considerare gli add-on e considerando l'aumento di capitale di euro 500 milioni.

²¹ Valore rilevato al 31/12/2014.

²² Sia il valore a consuntivo, sia il valore a budget, calcolati non considerando l'importo del "bonus pool" e degli add-on, sono determinati come rapporto tra UOC (rilevato al 31/12/2014) e attività ponderate per il rischio (RWA – Risk Weighted Assets, calcolato come media annua dei valori rilevati alla fine dei quattro trimestri del 2014).

- indicatore di liquidità a livello consolidato: saldo minimo di liquidità a un mese in percentuale del totale attivo²³, uguale o maggiore al 7,00%²⁴;
 - specifico giudizio di rischio di conformità operativa, relativamente ad almeno un processo, o parte di esso, di pertinenza di ciascun beneficiario²⁵, in prevalenza basso o basso;
- 2) per il "personale più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo, agli indicatori e relativi valori di confronto:
- indicatore di sostenibilità a livello consolidato: Common Equity Tier1 (CET1), uguale o maggiore al 9,50%;
 - specifico giudizio di rischio di conformità operativa, relativamente ad almeno un processo, o parte di esso, di pertinenza di ciascun beneficiario²⁵, in prevalenza basso o basso;
- 3) per il "restante personale" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo, agli indicatori e relativi valori di confronto:
- indicatore di sostenibilità a livello consolidato: Common Equity Tier1 (CET1), uguale o maggiore al 9,50%;
 - indicatore di redditività risk adjusted a livello consolidato: Return on Risk Adjusted Capital (RORAC)²⁶, uguale o maggiore all'80% del valore di budget;
- 4) per il "restante personale" delle funzioni aziendali di controllo, all'indicatore e relativo valore di confronto:
- indicatore di sostenibilità a livello consolidato: Common Equity Tier1 (CET1), uguale o maggiore al 9,50%.

Ciascuna Banca/Società del Gruppo può definire eventuali ulteriori "cancelli di accesso", validi per tutto il Personale, ad esclusione del personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo qualora gli indicatori fossero collegati ai risultati economici della medesima Banca/Società.

Per le sole Banche/Società del Gruppo che effettuano attività di investment banking – in virtù della specificità del business – in caso di mancato superamento dell'indicatore di sostenibilità consolidato CET1 e/o dell'indicatore di redditività consolidato RORAC, ma nella previsione di un utile ("utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti") nel conto economico del budget della singola Banca/Società e nel conseguimento del medesimo utile²⁷ per un importo pari o superiore all'80% del suo valore di budget, il "bonus pool" definito a budget viene decurtato, in via anticipata rispetto all'applicazione del coefficiente di rettifica definito al precedente paragrafo 6.2.1, nel seguente modo:

- in caso di mancato superamento dell'indicatore di sostenibilità consolidato CET1, il "bonus pool" del "restante personale" viene decurtato del 50%;
- in caso di mancato superamento dell'indicatore di redditività consolidato RORAC, il "bonus pool" del "restante personale" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo viene decurtato del 50%.

Il riconoscimento del "bonus annuo" individuale è, inoltre, correlato all'attivazione di un sistema di incentivazione da parte della Banca/Società presso cui si opera, che preveda l'assegnazione di obiettivi (a livello di Banca/Società, individuale o di team) 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 numero di reclami, rispetto della normativa e dei regolamenti, qualità del servizio, valutazione delle prestazioni, ecc.).

Entro il 2015, subordinatamente all'approvazione da parte del Consiglio di Gestione, potranno essere introdotti nei sistemi di incentivazione i seguenti indicatori qualitativi:

- indagine di Customer Satisfaction, che monitori la qualità del servizio percepita dai clienti, al fine di meglio allineare gli interessi dell'azienda a quelli dei medesimi;
- valutazione delle competenze manageriali del "personale più rilevante" sul modello di questionario definito "a 180°", con feedback dai pari livello e dai collaboratori.

^[23] Media annua dei dati giornalieri rilevati nel 2014.

^[24] Valore definito nell'ambito del Risk Appetite Framework.

^[25] Per il "personale più rilevante" non appartenente alla prima linea manageriale il giudizio di rischio di conformità operativa, sulla base dei regolamenti già emanati, può essere quello attribuito al Responsabile della funzione.

^[26] Sia il valore a consuntivo, sia il valore a budget, calcolati non considerando l'importo del "bonus pool" e degli add-on, sono determinati come rapporto tra UOC (rilevato il 31/12/2014) e attività ponderate per il rischio (RWA – Risk Weighted Assets, calcolato come media annua dei valori rilevati alla fine dei quattro trimestri del 2014).

^[27] UOC preventivo e consuntivo calcolati non considerando l'importo del "bonus pool".

Tanto il modello del sistema di incentivazione, quanto gli indicatori utilizzati, in particolare quelli di carattere qualitativo, devono essere preventivamente certificati dalle funzioni di Conformità delle singole Banche/Società del Gruppo²⁸.

6.4 Pagamento del “bonus annuo”

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

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

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

Il “bonus annuo” 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 annuo” del “personale più rilevante”

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

- una quota *up-front*, pari al 60% del “bonus annuo”, da attribuire entro il mese di luglio dell’anno successivo a quello di competenza;
- tre quote annue²⁹, complessivamente pari al 40% del “bonus annuo” e ciascuna di importo uguale, 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 la percentuale di incidenza della componente variabile della remunerazione superi il 50% della retribuzione annua lorda fissa (RAL), la quota soggetta al periodo di differimento è pari al 60% del “bonus annuo”, corrisposta con le medesime modalità indicate al punto precedente.

Per il “personale più rilevante”, sia il 50% della quota *up-front* sia il 50% di quelle differite del “bonus annuo” è corrisposto in azioni della Banca Popolare di Milano³⁰.

Il numero totale di azioni da attribuire a ciascun beneficiario – sia per la quota *up-front*, sia per le quote differite – è calcolato in base al loro “valore normale”³¹, rilevato nell’anno in cui avviene l’attribuzione della quota *up-front*. Il prezzo di carico delle azioni relative alle quote differite del “bonus annuo” è calcolato anno per anno sulla media dei trenta giorni di calendario antecedenti il giorno di assegnazione.

Per gli strumenti finanziari assegnati è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di due anni per quelli attribuiti *up-front* e di un anno per i differiti. Per gli strumenti differiti, il periodo di *retention* decorre dal termine dell’intero periodo di differimento.

Il Consiglio di Gestione approva i piani dei compensi basati su strumenti finanziari e delibera in merito all’acquisto degli stessi da porre a sostegno del “bonus annuo”.

Eventuali dividendi spettanti (relativi sia alla quota *up-front* sia a quelle differite) saranno distribuiti al termine dell’intero periodo di differimento.

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, ferma co-

⁽²⁸⁾ Tali principi (approvazione del modello, dei parametri di valutazione e dei criteri qualitativi da parte della funzione di Conformità) si applicano a qualunque sistema di erogazione del “bonus annuo”, ivi compresi eventuali sistemi *ex post*.

⁽²⁹⁾ Qualora le Disposizioni definitive di Banca d’Italia determinassero un differimento minimo superiore ai tre anni, il periodo di differimento si intenderà automaticamente adeguato alle nuove previsioni.

⁽³⁰⁾ La Capogruppo valuterà la possibilità di bilanciare la componente del “bonus annuo” in azioni con altri strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1, di classe 2 oppure con altri strumenti convertibili.

⁽³¹⁾ Il “valore normale” corrisponde al prezzo medio delle azioni nei trenta giorni precedenti il momento in cui viene attribuita la quota *up-front*.

munque la necessaria valutazione caso per caso in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo, nelle ipotesi di quiescenza, "mortis causa" e previsioni specifiche contenute in contratti individuali). In caso di decesso del beneficiario le quote sono corrisposte a favore degli eredi legittimi o testamentari alla data di erogazione prevista, previa verifica delle condizioni di *performance* del periodo di riferimento.

Se il Gruppo beneficia di aiuti di Stato, agli esponenti aziendali³² della Capogruppo non viene corrisposto alcun "bonus annuo", salvo che ciò non sia giustificato³³.

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

L'attribuzione di ciascuna delle quote differite del "bonus annuo" 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, per ciascuna categoria di Personale; 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 annuo".

Inoltre il "bonus annuo" 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 significativa per la Banca/Società del Gruppo;
- violazioni³⁴ degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53 del TUB;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca/Società del Gruppo.

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

La funzione Risorse Umane di Capogruppo, con l'ausilio delle competenti funzioni aziendali della medesima e delle Banche/Società controllate, valuta i casi da sottoporre all'eventuale delibera degli Organi sociali.

³² Per "esponenti aziendali" si intendono quelli indicati nell'art. 26 del TUB e nella relativa regolamentazione attuativa (i componenti gli organi con funzioni di supervisione strategica, gestione e controllo, il direttore generale e coloro che esercitano funzioni equivalenti a quella di direttore generale).

³³ Come ad esempio nel caso di esponenti aziendali che abbiano sostituito quelli in carica quando sono stati acquisiti gli aiuti di Stato.

³⁴ Per esempio nei casi di violazione dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza.

6.6 Compensi di fine rapporto

Nel caso di conclusione anticipata del rapporto o del contratto di lavoro, l'importo degli eventuali compensi previsti nei contratti del "personale più rilevante" non può eccedere il limite di 24 mensilità della retribuzione annua fissa lorda (RAL).

La Capogruppo e le Banche/Società controllate che applicano il CCNL del Credito hanno sottoscritto con le Parti Sociali specifiche intese, applicabili a tutti i dipendenti del Gruppo, ivi compresi gli appartenenti alle diverse categorie di "personale più rilevante", attraverso le quali sono state, tra l'altro, definite forme di incentivazione all'esodo, per l'accesso, in Arco di Piano 2012 – 2015, al trattamento pensionistico A.G.O. ovvero al c.d. Fondo di Solidarietà.

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

I compensi di fine rapporto dei componenti gli Organi sociali delle Banche/Società del Gruppo sono soggetti alla normativa di vigilanza tempo per tempo vigente.

In particolare:

- la corresponsione di tali compensi avviene secondo le modalità previste dal paragrafo 6.4.2;
- l'erogazione, sia della quota *up-front* sia di quelle differite, è soggetta ai meccanismi di "malus" e "claw-back" indicati nel precedente paragrafo 6.5; relativamente agli indicatori di natura quantitativa definiti nel primo capoverso del suddetto paragrafo, si evidenzia che l'erogazione è subordinata al rispetto del solo indicatore di sostenibilità definito per la categoria di personale di appartenenza³⁵;
- l'erogazione è subordinata alla preventiva autorizzazione da parte degli Organi competenti di Capogruppo.

³⁵⁾ Rispetto al momento in cui avviene la cessazione del contratto o del rapporto di lavoro.

Sezione II: Attuazione delle politiche di remunerazione 2013

Parte 1 – Attuazione delle Politiche di Remunerazione

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione nell'esercizio 2013

Le funzioni di Capogruppo Risorse Umane, Risk Management, Pianificazione, Compliance e Audit hanno collaborato, ciascuna per la propria competenza, alla declinazione operativa della Policy 2013, in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Gestione e con gli obiettivi strategici del Gruppo.

La Policy 2013 è stata adottata dal Consiglio di Gestione e sottoposta, per quanto di competenza, all'approvazione del Consiglio di Sorveglianza e dell'Assemblea dei Soci di Banca Popolare di Milano del 26/27 aprile 2013. La Policy 2013 è stata successivamente recepita dagli Organi sociali competenti delle Banche/Società controllate e resa disponibile sul sito internet www.gruppobpm.it.

Il Consiglio di Gestione ha deliberato di conferire mandato al Consigliere Delegato e al Responsabile Risorse Umane, in via disgiunta, per dare corretta e tempestiva esecuzione a tutte le formalità, atti e adempimenti connessi all'attuazione della Policy 2013.

Nella predisposizione della Policy 2013, Banca Popolare di Milano – in qualità di Capogruppo – si è avvalsa anche della consulenza della Società Co.Ba.Co. Srl.

1.1 Il Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni è composto da cinque membri del Consiglio di Sorveglianza, la maggioranza dei quali in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina delle Società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A., nonché degli ulteriori requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dalla regolamentazione vigente.

Il Comitato presieduto, a norma di Statuto, dal Presidente del Consiglio di Sorveglianza, si è riunito nel corso del 2013 otto volte e la durata media delle riunioni è stata di circa un'ora e mezza.

Il Comitato ha svolto la sua attività nel rispetto delle previsioni di legge, regolamentari e statutarie e, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti, ha avuto accesso alle informazioni necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. In particolare, il Comitato:

- ha formulato al Consiglio di Sorveglianza proposte sulla remunerazione dei Consiglieri di Gestione;
- ha svolto attività istruttoria e consultiva a favore del Consiglio di Sorveglianza, per l'approvazione della Relazione sulla Remunerazione da sottoporre all'Assemblea dei Soci;
- ha espresso il proprio parere in ordine all'approvazione, per quanto di competenza del Consiglio di Sorveglianza, della "Relazione sulle politiche di remunerazione anno 2013" redatta ai sensi delle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia 30 marzo 2011, dell'art. 123-ter D.Lgs.58/1998 e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

1.2 Identificazione del “personale più rilevante” del Gruppo

Nell’ambito dell’attuazione della Policy 2013 e sulla base dell’assetto organizzativo del Gruppo, la funzione Risorse Umane della Capogruppo, con il coinvolgimento delle omologhe funzioni delle Banche/Società controllate e della funzione Risk Management, ha proceduto all’analisi e alla definizione del “personale più rilevante”.

Il processo di valutazione ha tenuto conto delle posizioni organizzative e dei livelli gerarchici, delle fasce retributive nonché dell’impatto sui rischi, applicando – per il Personale operante nella Banche/Società controllate – un criterio di proporzionalità, secondo le previsioni di Banca d’Italia³⁶.

l’elenco così determinato è stato approvato dal Consigliere Delegato in data 10 maggio 2013 e successivamente presentato per l’informativa al Comitato Remunerazioni.

Nell’ambito del Personale del Gruppo, le risorse identificate fra il “personale più rilevante” al 31 dicembre 2013³⁷ erano pari a 37, suddivise nelle seguenti categorie:

- a) *membri del Consiglio di Gestione della Capogruppo*: 4 persone;
- b) *membri esecutivi degli Organi sociali con funzioni di gestione delle Banche/Società controllate del Gruppo*: 1 persona;
- c) *Direttori Generali, Condirettori Generali e Vice Direttori Generali della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo*: 4 persone;
- d) *responsabili delle principali linee di “business”, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo*: 7 persone;
- e) *responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo*: 13 persone;
- f) *altri responsabili della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo che assumono rischi*: 8 persone.

1.3 Condizioni di accesso al “bonus annuo” 2013

Il sistema degli indicatori (c.d. “cancelli di accesso”), cui è stata subordinata la componente variabile della remunerazione collegata ai sistemi di incentivazione, è stato definito con il coinvolgimento delle funzioni Risorse Umane, Risk Management, Pianificazione e Compliance, ciascuna per la propria competenza, e approvato dagli Organi sociali della Capogruppo.

Pur mantenendo l’impianto già definito all’interno della Policy 2012, nel 2013 è stato rafforzato il concetto di sostenibilità della componente variabile della remunerazione, introducendo un nuovo parametro (indicatore di sostenibilità) a livello consolidato, quale condizione primaria per l’accesso agli incentivi da parte di tutte le categorie di Personale del Gruppo. Tale parametro è stato definito nella previsione di un utile³⁸ nel conto economico del *budget* consolidato e nel suo conseguimento per un importo pari o superiore all’80%. È stata inoltre confermata l’applicazione *ex post* di un “fattore correttivo”, legato all’utile/perdita conseguita, a livello di singola Banca/Società del Gruppo, che può determinare una notevole contrazione del “bonus pool”, finanche l’azzeramento nei casi di mancato raggiungimento dei risultati minimi aziendali predeterminati.

Il riconoscimento del “bonus annuo” è stato subordinato al rispetto integrale del “fattore correttivo”, nonché di tutti i “cancelli di accesso” definiti per ciascuna categoria di Personale, come di seguito specificati.

Per il “personale più rilevante” non appartenente alle funzioni di controllo interno, l’accesso agli incentivi è stato subordinato ad ulteriori parametri e valori di confronto a livello consolidato:

1. Indicatore di redditività: RORAC³⁹ (Return on Risk Adjusted Capital) uguale o maggiore al valore definito a *budget*;
2. Indicatore di adeguatezza patrimoniale: Core Tier1 ratio⁴⁰ uguale o maggiore al valore definito a *budget*;

³⁶ Cfr. par. 3.3 “Criterio di proporzionalità” delle disposizioni Banca d’Italia del 30 marzo 2011 e par. 8 “Nota di chiarimenti” della Banca d’Italia del 19 febbraio 2009.

³⁷ Al netto delle variazioni intervenute in corso d’anno.

³⁸ Utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti.

³⁹ Calcolato senza considerare gli add-on.

⁴⁰ Core Tier1 ratio calcolato senza considerare l’incorporazione di BDL, i Tremonti bond, l’aumento di capitale e gli add-on.

3. Indicatore di liquidità: raccolta stabile/impieghi con la clientela uguale o maggiore al valore definito a *budget*;
4. Indicatore di conformità operativa: giudizio di rischio espresso sui processi antiriciclaggio, trasparenza e usura⁴¹, pari al valore "basso" o "in prevalenza basso".

Per il "personale più rilevante" appartenente alle funzioni di controllo interno, l'accesso agli incentivi è stato subordinato all'indicatore di conformità operativa, ossia al giudizio di rischio, pari al valore "basso" o "in prevalenza basso", espresso, a livello consolidato, sui processi antiriciclaggio, trasparenza e usura.

Infine, il "bonus annuo" di ciascun soggetto identificato tra il "personale più rilevante" è stato subordinato al conseguimento dello specifico giudizio di rischio di conformità operativa, pari al valore "basso" o "in prevalenza basso", espresso sui processi (o parte di essi) di propria pertinenza.

In aggiunta al sistema di "cancelli di accesso" descritto, la componente variabile della remunerazione collegata ai sistemi di incentivazione viene erogata in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di team assegnati.

1.4 "Bonus pool" 2013

Le funzioni Risorse Umane e Pianificazione della Capogruppo, in collaborazione con le omologhe funzioni, ove previste, delle Banche/Società controllate, hanno determinato le risorse economiche da destinare ai sistemi di incentivazione, nel rispetto dei criteri definiti nella Policy 2013.

Il Consigliere Delegato ha approvato lo stanziamento complessivo di euro 17 milioni (lordo dipendente, per un costo azienda di euro 22,3 milioni), pari a circa il 10% della previsione dell'utile⁴² consolidato, di cui euro 1,6 milioni (lordo dipendente) destinati al "personale più rilevante".

1.5 Attivazione dei sistemi di incentivazione 2013

I sistemi di incentivazione rientrano nell'ambito delle politiche di remunerazione adottate per il Personale del Gruppo e costituiscono un momento di ulteriore coinvolgimento e compartecipazione delle risorse al raggiungimento e al superamento degli obiettivi aziendali.

L'adozione di sistemi dedicati per le diverse categorie di Personale del Gruppo consente di:

- supportare il conseguimento degli obiettivi attraverso la diffusione della cultura del risultato a tutti i livelli delle strutture aziendali;
- valorizzare le risorse migliori prevedendo il riconoscimento del merito individuale in uno spirito di team;
- prevedere la corresponsione di incentivi in relazione ai risultati raggiunti, nel rispetto della correttezza nelle relazioni con la clientela e dello spirito delle norme di vigilanza.

Nel corso del 2013, tutte le Banche/Società del Gruppo hanno attivato un proprio sistema di incentivazione destinato al Personale dipendente.

In generale, tali sistemi hanno previsto sia indicatori di *performance* (quantitativi/economici o di efficienza), sia indicatori di tipo qualitativo (qualità dei servizi offerti, compliance operativa, valutazione professionale), con un periodo di valutazione (c.d. "accrual") annuale.

Le singole Banche/Società hanno, inoltre, adottato differenti modalità di valutazione e di riconoscimento dei risultati attraverso l'assegnazione di:

- obiettivi individuali (Management By Objectives – MBO) collegati ad un incentivo target, in funzione delle responsabilità e del ruolo ricoperto;
- obiettivi di team (Sistema Incentivante del Team – SIT) collegati ad un incentivo target in funzione del ruolo ricoperto, assegnato in base alla *performance* conseguita;
- obiettivi di team (Sistema Incentivante del Team – SIT) collegati a montepremi collettivi, da ripartire tra quanti avranno maggiormente contribuito al raggiungimento dei risultati.

⁽⁴¹⁾ Processi individuati dal Consiglio di Gestione tra quelli che espongono il Gruppo a rischi legali e reputazionali.

⁽⁴²⁾ Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti.

Ai soggetti identificati tra il “personale più rilevante” sono stati assegnati obiettivi individuali, declinati nell’ambito dei sistemi di incentivazione delle rispettive Banche/Società di appartenenza.

Inoltre nel corso del 2013, la Capogruppo ha attivato un sistema di incentivazione destinato ai propri promotori finanziari mandati, dal secondo anno di mandato in poi.

Tale sistema ha previsto la correlazione sia con indicatori di *performance* individuali (variazione positiva della raccolta nel comparto del risparmio gestito), sia con indicatori di tipo qualitativo (nel caso di specie, i reclami), con un periodo di valutazione annuale. Il pagamento dell’incentivo è stato comunque subordinato alle condizioni per l’erogazione previste dalla Policy 2013.

1.6 Rapporto fra componente variabile e componente fissa della remunerazione per il “personale più rilevante”

Gli incentivi target destinati al “personale più rilevante” dipendente sono stati definiti sulla base del ruolo ricoperto e della tipologia di business, nel rispetto dei limiti indicati dalla Policy 2013, che prevedeva che l’incidenza della componente variabile della remunerazione non potesse eccedere il 50% (200% per quello operante nelle Banche/Società di *investment banking*) della retribuzione annua lorda, ad esclusione del “personale più rilevante” appartenente alle funzioni di controllo interno per il quale tale limite era fissato al 30%.

La tabella seguente riporta l’incidenza media dell’incentivo target sulla remunerazione fissa teorica per categoria di “personale più rilevante”.

Categoria di “personale più rilevante”	Media dell’incidenza % dell’incentivo target sulla retribuzione fissa teorica
b) membri esecutivi degli Organi sociali con funzioni di gestione delle Banche/Società controllate del Gruppo	42%
c) Direttori Generali, Condirettori Generali e Vice Direttori Generali della Capogruppo e delle Banche/Società controllate	39%
d) responsabili delle principali linee di “business”, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo della Capogruppo e delle Banche/Società controllate	21%
e) responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della Capogruppo e delle Banche/Società controllate	19%
f) altri responsabili della Capogruppo e delle Banche/Società controllate che assumono rischi	16%

2. Informazioni sulle remunerazioni corrisposte nel 2013

Il Consiglio di Gestione, nella riunione dell'8 gennaio 2013, ha deliberato in ordine alla non opportunità di procedere all'erogazione della componente variabile della remunerazione collegata a sistemi di incentivazione da corrispondere nel 2013 al Personale del Gruppo, con riguardo sia alle quote differite relative a esercizi precedenti il 2012, sia all'intero incentivo di competenza dell'esercizio 2012; ciò a prescindere dall'apertura o meno dei "cancelli di accesso" per il riconoscimento di dette incentivazioni.

La delibera è stata frutto di una serie di considerazioni riguardo alla sostenibilità della componente variabile della remunerazione collegata all'incentivazione, rispetto alla situazione economico-finanziaria complessiva del Gruppo e a un processo di rafforzamento economico-patrimoniale attuato anche attraverso l'assunzione di politiche di gestione dirette a contenere in misura significativa i costi operativi, fra i quali quelli del Personale.

La suddetta delibera consiliare ha peraltro anticipato nei contenuti la Comunicazione "Bilanci 2012: valutazione dei crediti, remunerazioni, distribuzione dei dividendi" di Banca d'Italia del 13 marzo 2013 che, in materia di politiche di remunerazione, ha raccomandato un intervento – a seconda dei casi – di riduzione/azzeramento della componente variabile della remunerazione, per le banche che avessero adottato piani di incentivazione basati su un periodo annuale di valutazione della *performance* e che avessero chiuso l'esercizio 2012 in perdita oppure con un risultato di gestione – rettificato per tenere conto dei rischi – negativo.

Il Consiglio di Gestione, nella medesima seduta, ha inoltre deliberato, ferma l'autonomia di ciascuna Banca/Società controllata, di raccomandare che le stesse si attenessero alle indicazioni impartite dalla Capogruppo e, ove fossero stati riscontrati vincoli giuridicamente rilevanti e legittimamente già assunti da dette Banche/Società per il pagamento di premi e/o incentivi a favore del proprio Personale, di contenere al massimo l'importo dei pagamenti.

2.1 I compensi erogati ai componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo

La politica retributiva attuata nel 2013 a favore dei componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle Banche/Società controllate non ha comportato la corresponsione di alcuna componente variabile della remunerazione. Tale politica è pertanto stata aderente alle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011, nonché alle successive raccomandazioni e indicazioni della stessa Autorità di Vigilanza.

Di seguito vengono illustrati i dettagli dei compensi erogati.

2.1.1 Compensi erogati ai componenti il Consiglio di Gestione

Nel 2013 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 27 marzo 2012.

Nel mese di maggio 2013, il Consiglio di Sorveglianza, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha altresì deliberato – tenuto conto delle importanti sollecitazioni e raccomandazioni dell'Autorità di Vigilanza orientate al contenimento delle remunerazioni dei ruoli apicali delle banche alla luce anche del particolare momento di crisi economica e di incertezza sulle prospettive di ripresa - la riduzione, nella misura del 20%, dei compensi annui fissi dei Consiglieri di Gestione privi di contratto individuale.

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, nel corso dell'esercizio 2013 non sono stati erogati, ai Consiglieri di Gestione privi di contratto individuale, compensi variabili collegati a sistemi di incentivazione, né è stata prevista alcuna politica retributiva specifica a favore dei Consiglieri di Gestione indipendenti.

Al Consigliere Delegato – Piero Luigi Montani – è stato riconosciuto, per l'esercizio 2013, il compenso fisso previsto nello specifico contratto individuale, come deliberato in data 10 gennaio 2012 dal Consiglio di Sorveglianza, su proposta del Comitato Remunerazioni. Nel 2013 al Consigliere Delegato non è stata corrisposta alcuna componente variabile della remunerazione collegata a sistemi incentivanti.

In data 30 ottobre 2013 il Consigliere Delegato, Piero Luigi Montani, ha rassegnato le dimissioni dalla carica. Il Consiglio di Gestione, riunitosi nella medesima data, ha quindi preso atto delle dimissioni di Piero Luigi Montani e, nelle more della reintegrazione del Consiglio stesso, ha nominato quale Consigliere Delegato Davide Croff, già Consigliere di Gestione della Banca; questi – giusta delibera del Consiglio di Sorveglianza su proposta del Comitato Remunerazioni – ha percepito, in qualità di Consigliere Delegato, un compenso fisso commisurato all'effettiva permanenza nella carica, assorbente l'emolumento allo stesso dovuto quale Consigliere di Gestione (esecutivo) della Banca. Gli sono stati inoltre riconosciuti i gettoni di presenza per la partecipazione, in qualità di componente, alle adunanze del Consiglio di Gestione e dei comitati e commissioni a partecipazione consiliare; non è stata prevista alcuna componente variabile della remunerazione.

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 22 ottobre 2011, hanno percepito, per l'esercizio 2013, 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 e la revisione contabile (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.

Anche in ottemperanza alle disposizioni di Banca d'Italia in materia, le politiche retributive definite a favore dei Consiglieri di Sorveglianza non hanno previsto alcun compenso variabile della remunerazione.

Si fa presente che il 21 dicembre 2013 si è tenuta l'Assemblea dei Soci della Banca che, in sede ordinaria, ha approvato la proposta di revoca dell'intero Consiglio di Sorveglianza in carica alla data di tale Assemblea e ha provveduto conseguentemente alla nomina del nuovo Consiglio di Sorveglianza della Banca per gli esercizi 2013-2015, determinandone i relativi compensi nei medesimi termini della suddetta delibera assembleare dell'ottobre 2011.

2.1.3 Compensi erogati ai componenti il Comitato dei Proviviri

I componenti effettivi del Comitato dei Proviviri nel corso del 2013 hanno percepito un rimborso spese forfettario lordo di euro 4.000, come deliberato dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2012. Non sono stati previsti compensi variabili.

2.1.4 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali delle Banche/Società controllate

Nel 2013 ai componenti gli Organi sociali delle Banche/Società controllate sono stati corrisposti 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.

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

Il Personale dipendente della Capogruppo non ha percepito compensi per incarichi ricoperti, in rappresentanza del Gruppo stesso, all'interno di Organi sociali di Banche/Società controllate; tali compensi sono stati versati integralmente alla Capogruppo dalla Banca/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.

Si ricorda che il 22 luglio 2013 è stato stipulato l'atto di fusione per incorporazione della controllata Banca di Legnano in Banca Popolare di Milano; la fusione ha acquisito efficacia il 14 settembre 2013, con effetti contabili e fiscali dal 1° gennaio 2013. Ai componenti gli Organi sociali della predetta Banca sono stati corrisposti i compensi maturati sino alla data di efficacia di fusione. Inoltre Banca di Legnano, nel corso del 2013, ha provveduto a liquidare a tre componenti del Consiglio di Amministrazione in carica sino al 15 giugno 2012 il saldo delle competenze loro spettanti, ammontante complessivamente a euro 171.628, ex delibera dell'Assemblea degli azionisti del 15 giugno 2012.

Banca Popolare di Mantova, nel corso del 2013, ha provveduto a liquidare a cinque componenti del Consiglio di Amministrazione cessati dalla carica nel corso del 2012 le competenze loro spettanti, ammontanti complessivamente a euro 127.334, ex delibera dell'Assemblea degli azionisti del 27 marzo 2013.

2.2 Remunerazione variabile collegata ai sistemi di incentivazione corrisposta nel 2013 al Personale del Gruppo

Nei paragrafi che seguono viene illustrata la politica retributiva attuata nel 2013 a favore del personale dipendente, dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato e degli addetti alle reti distributive esterne della Capogruppo e delle Banche/Società controllate, in relazione al pagamento della componente variabile della remunerazione collegata ai sistemi di incentivazione di pertinenza dell'esercizio 2012 e precedenti.

In generale, le erogazioni collegate ai sistemi di incentivazione attuati nel Gruppo sono state coerenti con i principi della Policy 2012, con le raccomandazioni emanate da Banca d'Italia e con gli indirizzi di volta in volta deliberati dal Consiglio di Gestione.

Nei casi in cui sono stati riscontrati vincoli giuridicamente rilevanti e legittimamente già assunti dalle Banche/Società del Gruppo, o a seguito di specifiche delibere degli Organi sociali, per il pagamento di premi e/o incentivi a favore del proprio Personale, il rapporto tra la remunerazione variabile erogata e quella fissa è risultato conforme alle politiche di remunerazione, tempo per tempo vigenti.

Complessivamente il Gruppo ha erogato euro 8.330.539 (lordo dipendente) in riferimento alla remunerazione variabile di pertinenza degli esercizi 2012 e precedenti, suddivisi come rappresentato nella seguente tabella:

Banca/Società	Totale erogato (lordo dipendente)
Banca Popolare di Milano	443.176
Banca di Legnano	0
Banca Popolare di Mantova	0
WeBank	1.100.760
ProFamily	29.600
Banca Akros	6.757.003
Totale	8.330.539

Per il "personale più rilevante", per il quale le condizioni di accesso alla componente variabile della remunerazione sono descritte al precedente paragrafo 1.3, si rimanda a quanto specificato nei paragrafi che seguono in riferimento alla singola Banca/Società del Gruppo.

Per completezza d'informazione, si fa comunque presente che, con riferimento all'incentivazione del "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni di controllo interno, indipendentemente dalla delibera del Consiglio di Gestione dell'8 gennaio 2013, di cui al precedente paragrafo 2, la funzione Risk Management di Capogruppo ha certificato nel 2013 che non si sono verificate le condizioni per l'erogazione, con riguardo sia all'intero incentivo dell'esercizio 2012, sia alle quote differite di pertinenza di esercizi precedenti⁴³, così come definite nelle rispettive Policy.

⁴³ Per le quote differite di pertinenza dell'esercizio 2010, il parametro non superato (*malus*) è stato il RORAC consolidato. Per l'intero incentivo di pertinenza dell'esercizio 2012, i parametri non superati sono stati il RORAC e il Tier 1 Ratio consolidato.

2.2.1 Banca Popolare di Milano

Nel 2012 la Capogruppo non ha attivato sistemi di incentivazione; nel 2013, pertanto, non sono state corrisposte componenti variabili della remunerazione collegate a sistemi di incentivazione della Banca ad alcuna categoria di Personale, come peraltro già avvenuto nel 2012 in riferimento all'esercizio 2011, in considerazione della situazione economico-patrimoniale del Gruppo.

Nel 2013, con riferimento all'esercizio 2012 e precedenti, sono state corrisposte componenti variabili della remunerazione, di importo marginale, che hanno interessato dieci persone – ricomprese nella categoria del "restante personale" – nei confronti delle quali sono stati riscontrati vincoli giuridicamente rilevanti e legittimamente già assunti dalla Banca.

In aggiunta, si fa inoltre presente che, ad un dipendente che ha ricoperto nel 2013 un ruolo apicale in una società partecipata dalla Capogruppo, è stato erogato un bonus a valere sugli esercizi 2011 e 2012, corrisposto secondo le politiche di remunerazione della predetta partecipata ed il cui costo è stato interamente sostenuto dalla medesima.

Al "personale più rilevante" non sono state invece corrisposte le quote differite di bonus di pertinenza di esercizi precedenti il 2012, in ottemperanza alla delibera del Consiglio di Gestione dell'8 gennaio 2013.

L'ammontare complessivo erogato è stato pari a euro 443.176 (loro dipendente).

2.2.2 Banca di Legnano

Nel 2012 la Banca di Legnano non ha attivato sistemi di incentivazione; nel 2013, pertanto, non sono state corrisposte componenti variabili della remunerazione collegate a sistemi di incentivazione ad alcuna categoria di Personale.

Al "personale più rilevante" non sono state corrisposte le quote differite di bonus di pertinenza di esercizi precedenti il 2012, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta del 9 maggio 2013.

2.2.3 Banca Popolare di Mantova

Nel 2012 la Banca Popolare di Mantova non ha attivato sistemi di incentivazione; nel 2013, pertanto, non sono state corrisposte componenti variabili della remunerazione collegate a sistemi di incentivazione ad alcuna categoria di Personale.

Al "personale più rilevante" non sono state corrisposte le quote differite di bonus di pertinenza di esercizi precedenti il 2012, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta dell'8 maggio 2013.

2.2.4 WeBank

Nel 2012 WeBank ha attivato un sistema di incentivazione a favore del proprio Personale dipendente.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella seduta del 30 gennaio 2013, ha deliberato di procedere all'erogazione della componente variabile della remunerazione collegata a tale sistema.

Successivamente alla Comunicazione "Bilanci 2012: valutazione dei crediti, remunerazioni, distribuzione dei dividendi" di Banca d'Italia del 13 marzo 2013, il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella seduta del 10 maggio 2013, ha confermato la citata delibera, in considerazione dei vincoli giuridicamente rilevanti e legittimamente già assunti nei confronti del Personale.

Al "personale più rilevante" che ha risolto il rapporto di lavoro con la Banca nel corso del 2013 non sono stati corrisposti né il bonus di competenza dell'esercizio 2012, né le quote differite di bonus di pertinenza di esercizi precedenti, non essendosi verificate le condizioni per le erogazioni e in ottemperanza a quanto previsto dalle Policy di riferimento in materia di "meccanismi di malus" e di cessazione del contratto.

Al Responsabile della funzione Compliance, ricompreso nella categoria di "personale più rilevante" appartenente alle funzioni di controllo interno, è stata corrisposta la quota up-front dell'incentivazione 2012, in considerazione dei vincoli giuridicamente rilevanti e legittimamente già assunti riscontrati e in virtù del verificarsi delle condizioni di accesso⁴⁴.

L'ammontare complessivo erogato è stato pari a 1.100.760 euro (lordo dipendente).

2.2.5 ProFamily

Nel 2012 ProFamily non ha attivato sistemi di incentivazione; nel 2013, pertanto, non sono state corrisposte componenti variabili della remunerazione collegate a sistemi di incentivazione ad alcuna categoria di Personale.

Al "personale più rilevante" non sono state corrisposte le quote differite di bonus di pertinenza di esercizi precedenti il 2012, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta dell'8 maggio 2013.

Nella medesima riunione, il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato di procedere all'erogazione delle sole quote differite del bonus di pertinenza dell'esercizio 2010, giunte a scadenza nel 2013, a favore di quattro dipendenti all'epoca non identificati tra il "personale più rilevante" a livello di Gruppo, essendosi verificate le condizioni per l'erogazione previste dalla Policy di riferimento e in considerazione dei vincoli giuridicamente rilevanti e legittimamente già assunti nei confronti dei soggetti interessati.

L'ammontare complessivo erogato è stato pari a 29.600 euro (lordo dipendente).

2.2.6 Banca Akros

Nel 2012 Banca Akros ha attivato un sistema di incentivazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella seduta del 27 marzo 2013, visto il raggiungimento degli obiettivi di *performance* a livello Banca e tenuto conto delle raccomandazioni di Banca d'Italia e della Capogruppo, ha deliberato di procedere ad un pagamento in misura ridotta dei bonus riferiti all'esercizio 2012.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di procedere all'erogazione dell'incentivazione del "restante personale", delle quote *up-front* delle quattro persone ricomprese nella categoria del "personale più rilevante" appartenente alle funzioni di controllo interno, per le quali si sono verificate le condizioni di erogazione⁴⁵, e di non procedere al pagamento dell'intero "bonus annuo" di competenza dell'esercizio 2012, riferito al "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni di controllo interno, non essendosi integralmente verificate le condizioni per l'erogazione.

L'ammontare complessivo erogato è stato pari a 4.044.400 euro (lordo dipendente).

Tenuto conto dell'impegno profuso dal management nel difficile contesto operativo, il Consiglio di Amministrazione ha quindi deliberato nella medesima riunione, in via eccezionale e con il consenso del Consiglio di Gestione, un compenso *una tantum* complessivamente pari a euro 800.000 (lordo dipendente), da erogarsi in denaro alle cinque persone identificate tra il "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni di controllo interno.

L'importo delle quote *up-front* dei citati pagamenti è stato pari a euro 480.000 (lordo dipendente).

Infine, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato il pagamento delle quote differite dei bonus di competenza degli esercizi 2010⁴⁶ e 2011⁴⁷, essendosi verificate le relative condizioni⁴⁸ e in virtù dei vincoli giuridicamente rilevanti assunti nei confronti del personale.

⁴⁴ Specifico giudizio di rischio di conformità operativa espresso dal Consiglio di Sorveglianza.

⁴⁵ Specifico giudizio di rischio di conformità operativa espresso dal Consiglio di Sorveglianza.

⁴⁶ In ragione della Policy allora vigente in Banca Akros.

⁴⁷ Corrisposta al personale non identificato tra il "personale più rilevante" a livello di Gruppo.

⁴⁸ Prefissati indicatori di redditività e patrimonializzazione della Banca; per il solo "personale più rilevante" appartenente alle funzioni di controllo interno, specifico giudizio di rischio sul relativo operato.

L'importo delle quote differite di competenza degli esercizi 2010 e 2011 è stato pari a euro 2.232.603 (lordo dipendente), di cui euro 380.000 a favore di una persona rientrante fra il "personale più rilevante" identificato a livello di Gruppo, non appartenente alle funzioni di controllo interno.

Complessivamente, Banca Akros ha erogato l'importo di euro 6.757.003 (lordo dipendente) per la componente variabile della remunerazione di competenza degli esercizi 2012 e precedenti.

2.3 Altre tipologie di remunerazione corrisposte nel 2013 di competenza del 2012

Nel 2013 nelle Banche/Società del Gruppo non è stato corrisposto il premio aziendale, non essendosi verificate le condizioni per l'erogazione; si fa, inoltre, presente che, dalla data del 12 novembre 2012, è decorsa la disdetta formale della contrattazione di secondo livello di tutte le Banche/Società del Gruppo che applicano il CCNL del Credito.

Limitatamente ai dipendenti della Capogruppo in servizio, non si sono realizzate le condizioni per l'erogazione prevista ai sensi dell'art. 60 dello Statuto⁴⁹.

2.4 Altre tipologie di remunerazione di competenza del 2013

2.4.1 Welfare e altri benefici di natura non monetaria

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

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

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

Non sono stati previsti infine benefici pensionistici discrezionali.

2.4.2 Altri interventi sulla remunerazione

Nell'ambito del complessivo insieme di interventi sulla remunerazione volti a ricercare una relazione coerente fra responsabilità, professionalità, impegno e livello retributivo, si segnalano le principali iniziative attuate.

- Nel giugno 2013 Banca Popolare di Milano, Banca di Legnano, Banca Popolare di Mantova e la Società ProFamily hanno proceduto alla distribuzione di un importo *una tantum* limitatamente ad alcuni dipendenti⁵⁰ rientranti nel "restante personale", con criteri correlati al merito e alla valutazione professionale e non collegati alle *performance* aziendali e del Gruppo. L'importo di ciascun *una tantum* ha rispettato il limite massimo di incidenza individuale previsto nella Policy 2013⁵¹; l'importo complessivo degli *una tantum* ha rispettato il limite definito per la singola Banca/Società del Gruppo nella Policy 2013⁵².

⁴⁹ Salvo che l'Assemblea deliberi di non distribuire un dividendo a valere sull'utile d'esercizio, viene annualmente riservato a tutti i dipendenti in servizio, fatta eccezione per coloro che rivestono posizioni apicali, ovvero a fondi collettivi a cui gli stessi risultino iscritti, un importo – ricompreso nella voce "spese per il personale" del conto economico – pari al 5% dell'utile lordo. (omissis) Il suddetto importo viene attribuito mediante azioni (omissis).

⁵⁰ Compreso il personale in distacco presso le predette Banche/Società.

⁵¹ 10% della retribuzione annua lorda fissa individuale.

⁵² 0,50% del costo ricorrente del personale previsto nel conto economico del bilancio preventivo ("budget") dell'esercizio 2013.

L'importo totale erogato è stato pari a euro 1.526.587 (lordo dipendente), così suddivisi:

Banca/Società	Totale erogato (lordo dipendente)
Banca Popolare di Milano	1.256.787
Banca di Legnano	222.800
Banca Popolare di Mantova	21.500
ProFamily	25.500

- Per completezza d'informazione, fra i diversi interventi sulla remunerazione, nel 2013 la Capogruppo ha implementato un nuovo modello organizzativo che ha modificato l'assetto e la distribuzione delle responsabilità nell'ambito delle diverse Funzioni. Al fine di verificare l'adeguatezza dei livelli retributivi sono state analizzate le principali posizioni organizzative, applicando una consolidata metodologia di valutazione, che ne ha identificato i *benchmark* di riferimento.

2.4.3 Compensi di inizio e fine rapporto corrisposti al "personale più rilevante"

Con riferimento al "personale più rilevante" identificato a livello di Gruppo nel 2013, sono intervenute undici cessazioni: tre componenti degli Organi delle Banche/Società controllate, quattro accessi al cosiddetto Fondo di Solidarietà e quattro risoluzioni anticipate del contratto.

In relazione alla cessazioni dei componenti gli Organi e, nello specifico, alle dimissioni presentate in data 30 ottobre 2013 dal Consigliere Delegato Piero Luigi Montani⁵³, si evidenzia che, in relazione a tale evento, non sono stati corrisposti compensi a titolo di indennità per la cessazione dalla carica (c.d. *golden parachutes*).

In nessun caso i compensi di fine rapporto e gli incentivi all'esodo hanno superato le 24 mensilità previste dalla Policy 2013. L'ammontare complessivo di tali compensi è stato pari a euro 3.201.839 (lordo dipendente).

Nel 2013 sono stati corrisposti due "welcome bonus" al "personale più rilevante" neo-assunto, nel rispetto dei limiti previsti dalla Policy 2013, per un totale pari a euro 145.000 (lordo dipendente).

2.4.4 Patti di stabilità e di non concorrenza

Nel 2013 erano in essere complessivamente 114 patti di stabilità o patti di non concorrenza o patti di prolungamento del preavviso, consistenti nell'erogazione di uno specifico assegno mensile, finalizzati ad attrarre e fidelizzare le risorse che intrattengono primari rapporti con la clientela o che ricoprono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione.

I patti che hanno riguardato il "personale più rilevante" sono stati 4.

2.5 Focus sulle remunerazioni oltre il milione di euro

Le persone remunerate con almeno un milione di euro sono risultate tre (tutte nella fascia di remunerazione da 1 a 1,5 milioni).

⁵³ Cfr. par. 2.1.1. del presente documento in riferimento alla cessazione dalla carica del Consigliere Delegato Piero Luigi Montani

Parte 2 – Descrizione analitica dei compensi corrisposti

(importi lordi)

Prospetti di sintesi previsti nell'allegato 1, lettere "f" e "g", delle disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011

(dati riferiti alla Capogruppo e alle Banche/Società controllate, come definite nella Policy 2013)

Prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera "f", delle disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011 Informazioni aggregate sulle remunerazioni per area di attività (euro/000)

Area di attività	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)		Totale
	Personale più rilevante (2)	Restante personale	
Organi aziendali (3) (4)	10.739	2.401	13.140
Area commerciale	2.177	271.579	273.756
Area credito	1.606	17.859	19.465
Area finanza	2.328	26.779	29.107
Area controllo	4.610	28.388	32.997
Altre aree	2.405	75.619	78.024
Totale	23.865	422.625	446.490

(1) Somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (incluse le indennità di inizio rapporto come i "welcome bonus" e quelle di fine rapporto nel caso di conclusione anticipata del rapporto stesso) liquidate nel corso dell'esercizio di riferimento dell'informativa al pubblico. Sono compresi i benefici non monetari.

(2) Personale più rilevante identificato per gli esercizi 2013 e precedenti (per gli esercizi 2010 e 2011 identificato anche a livello di singola Banca/Società).

(3) Includono anche amministratori delegati, direttori generali, condirettori generali e vice direttore generali.

(4) Le retribuzioni erogate agli amministratori di Capogruppo sono rendicontate secondo il principio della competenza.

Prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera "g", delle disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011
Componenti fisse e variabili della remunerazione liquidate nell'esercizio (euro/000)

Personale più rilevante identificato per gli esercizi 2013 e precedenti (1)	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					Totale	
	Numero beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo (4)					
				Contanti	Azioni (5)	Strumenti finanziari collegati alle azioni (5)	Altre tipologie (6)		Totale
Organi aziendali BPM (2) (3)	7	2.557	2	1.565	-	-	-	1.565	4.121
Organi aziendali società controllate (2)	24	3.541	13	3.077	-	-	-	3.077	6.618
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche di BPM	13	2.517	2	162	-	-	-	162	2.679
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno di BPM e delle Società controllate	21	3.304	11	1.076	-	-	-	1.076	4.381
Altri responsabili di BPM e delle Società controllate che assumono rischi	23	4.533	11	1.533	-	-	-	1.533	6.066
Totale	88	16.452	39	7.413	-	-	-	7.413	23.865

Note:

(1) Personale più rilevante identificato per gli esercizi 2013 e precedenti (per gli esercizi 2010 e 2011 identificato anche a livello di singola Banca/Società).

(2) Includono anche amministratori delegati, direttori generali, condirettori generali e vice direttore generali.

(3) Le retribuzioni erogate agli amministratori di Capogruppo sono rendicontate secondo il principio della competenza.

(4) Componenti variabili della remunerazione (quote *up-front* e quote *deferite*) liquidate nell'esercizio di riferimento dell'informativa al pubblico.

(5) Quota di importo distribuito

(6) Comprende i benefici non monetari.

Prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera "g", delle disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011
Quote differite delle componenti variabili della remunerazione (euro/000)

Personale più rilevante identificato per gli esercizi 2013 e precedenti (1)	Importo quote differite				Totale
	accordate nell'esercizio (4)		non accordate nell'esercizio (6)	quote differite residue (7)	
	di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati (5)				
Organi aziendali BPM (2) (3)	0	0	65	33	99
Organi aziendali società controllate (2)	542	0	172	580	1.294
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche di BPM	0	0	18	18	36
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno di BPM e delle Società controllate	103	0	115	259	477
Altri responsabili di BPM e delle Società controllate che assumono rischi	443	0	79	678	1.201
Totale	1.088	0	450	1.569	3.106

Note

(1) Personale più rilevante identificato per gli esercizi 2013 e precedenti (per gli esercizi 2010 e 2011 identificato anche a livello di singola Banca/Società).

(2) Includono anche amministratori delegati, direttori generali, condirettori generali e vice direttore generali.

(3) Le retribuzioni erogate agli amministratori di Capogruppo sono rendicontate secondo il principio della competenza.

(4) Quote differite di cui i beneficiari hanno acquisito il diritto alla percezione nell'esercizio di riferimento dell'informativa pubblica e che sono state quindi liquidate in quello stesso esercizio.

(5) Importo.

(6) Quote differite di cui i beneficiari non hanno acquisito il diritto nell'esercizio di riferimento dell'informativa pubblica e che sono state quindi perse.

(7) Quote differite di cui i beneficiari potrebbero acquisire il diritto alla percezione in esercizi successivi a quello di riferimento dell'informativa pubblica.

**Prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera "g", delle disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011
Indennità di inizio e di fine rapporto (euro/000)**

Personale più rilevante identificato per gli esercizi 2013 e precedenti (1)	Indennità di inizio rapporto liquidate nell'esercizio		Indennità di fine rapporto (4)					
	Numero beneficiari	Importo totale	Liquidate nell'esercizio		Da liquidare in futuro			
			Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)	Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)
Organi aziendali BPM (2) (3)	0	0	2	1.565	835	0	0	0
Organi aziendali società controllate (2)	0	0	8	2.118	1.309	0	0	0
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche di BPM	1	45	1	117	117	0	0	0
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno di BPM e delle Società controllate	0	0	5	794	377	0	0	0
Altri responsabili di BPM e delle Società controllate che assumono rischi	1	100	3	683	401	0	0	0

Note

- (1) Personale più rilevante identificato per gli esercizi 2013 e precedenti (per gli esercizi 2010 e 2011 identificato anche a livello di singola Banca/Società).
 (2) Includono anche amministratori delegati, direttori generali, concorrenti generali e vice direttore generali.
 (3) Le retribuzioni erogate agli amministratori di Capogruppo sono rendicontate secondo il principio della competenza.
 (4) Indennità riconosciute nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.
 (5) Riconosciuto a una singola persona.

Prospetti sulle remunerazioni 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 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali
Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Gestione**

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Gettoni di presenza	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi (2)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Bonomi C. Andrea	Presidente	01-01-13/31-12-13	20-01-14										
Compensi percepiti da BPM				520.000	15.300						535.300		
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				520.000	15.300	-	-	-	-	-	535.300		
Montani Piero Luigi	Consigliere Delegato	01-01-13/30-10-13	30-10-13										
Compensi percepiti da BPM				832.192							832.192		
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				832.192	-	-	-	-	-	-	832.192		
Croff Davide	Consigliere esecutivo dal 01-01-13 al 29-10-13	01-01-13/31-12-13	2016										
Compensi percepiti da BPM				288.655	33.750						322.405		
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				288.655	33.750	-	-	-	-	-	322.405		
Foi Alessandro	Consigliere	01-01-13/31-12-13	20-01-14										
Compensi percepiti da BPM				130.000	16.650						146.650		
Compensi da Controllate e Collegate				75.000	2.000						77.000		
Totale				205.000	18.650	-	-	-	-	-	223.650		
Razzano Dante	Consigliere esecutivo dal 01-01-13 al 31-05-13	01-01-13/31-12-13	20-01-14										
Compensi percepiti da BPM				162.000	25.200						187.200		
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				162.000	25.200	-	-	-	-	-	187.200		
Totale				182.000	26.950	-	-	-	-	-	208.950		

Nota
(1) In data 7 maggio 2013 il Consiglio di Sorveglianza ha deliberato i seguenti compensi annui spettanti ai componenti del Consiglio di Gestione:
Presidente euro 480.000

Consiglieri con profilo di esecutività euro 184.000
Consiglieri euro 120.000

Inoltre è previsto il riconoscimento di un gettone di presenza di euro 450 per la partecipazione alle riunioni del Consiglio, Commissioni e Comitati.
I compensi del Consigliere Delegato sono stati deliberati dal Consiglio di Sorveglianza nella riunione del 10 gennaio 2012 nella misura di euro 1.000.000 annui quale emolumento base (oltre ad eventuali bonus annui per ulteriori complessivi euro 1.000.000).
I compensi del Consigliere Delegato ad interim sono stati deliberati nella misura di euro 700.000 annui.

**Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali
Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Sorveglianza**

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Gettoni di presenza (2)	Compensi per la partecipazione a comitati (3)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi (4)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Annunziata Filippo	Presidente	01-01-13/22-04-13	22-04-13	61.538	9.000						70.538		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				61.538	9.000	-	-	-	-	-	70.538		
Coppini Giuseppe	Vice Presidente dal 01-01-13 al 21-06-13 Presidente dal 22-06-13 al 21-12-13	01-01-13/21-12-13	21-12-13	161.295	22.500						183.795		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				161.295	22.500	-	-	-	-	-	183.795		
Giardi Dino Piero	Presidente	21-12-13/31-12-13	2015	5.978							5.978		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				5.978	-	-	-	-	-	-	5.978		
Bocchino Umberto	Vice presidente	01-01-13/21-12-13	21-12-13	126.467	25.650	25.549				3.150	180.816		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				126.467	25.650	25.549	-	-	-	17.324	194.990		
Paoloni Mauro	Consigliere dal 01-01-13 al 20-12-13 Vice Presidente dal 21-12-13	01-01-13/31-12-13	2015	52.174	40.500	29.185					121.859		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				72.174	47.000	29.185	-	-	-	5.856	154.215		
Priori Marcello	Consigliere dal 01-01-13 al 20-12-13 Vice Presidente dal 21-12-13	01-01-13/31-12-13	2015	52.174	24.750	12.775					89.699		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				82.174	32.750	12.775	-	-	-	10.750	138.449		
Balestreri Alberto	Consigliere	01-01-13/31-12-13	2015	50.000	31.050	32.820				3.150	117.020		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				122.571	31.050	32.820	-	-	-	3.150	189.591		

**Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali
Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Sorveglianza**

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Gettoni di presenza (2)	Compensi per la partecipazione a comitati (3)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi (4)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Bianchini Giovanni	Consigliere	01-01-13/18-04-13	18-04-13	14.835	4.500						19.335		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				14.835	4.500						19.335		
Bottoni Andrea	Consigliere	21-12-13/31-12-13	2015	1.495							1.495		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				1.495							1.495		
Bugno Claudia	Consigliere	21-12-13/31-12-13	14-01-14	1.495							1.495		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				1.495							1.495		
Busani Angelo	Consigliere	21-12-13/31-12-13	2015	1.495							1.495		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				1.495							1.495		
Cafari Panico Ruggiero	Consigliere	01-01-13/21-12-13	21-12-13	48.641	15.300						63.941		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				48.641	15.300						63.941		
Castoldi Enrico	Consigliere	01-01-13/21-12-13	21-12-13	48.641	29.250	16.410					94.301		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				53.641	31.250	16.410					101.301		
Cavallari Maurizio	Consigliere	01-01-13/21-12-13	21-12-13	48.641	15.300						63.941		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				48.641	15.300						63.941		
Dell'Airinga Carlo	Consigliere	01-01-13/04-02-13	04-02-13	4.722							4.722		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				4.722							4.722		
Flick Giovanni Maria	Consigliere	22-06-13/28-06-13	28-06-13	4.722							4.722		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				4.722							4.722		
Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

**Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali
Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Sorveglianza**

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Gettoni di presenza (2)	Compensi per la partecipazione a comitati (3)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi (4)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Fornaro Federico	Consigliere	01-01-13/23-04-13	23-04-13	15.659	14.850	9.396					39.905		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate									19.250		19.250		
Totale				15.659	14.850	9.396			19.250		59.155		
Frascarolo Carlo	Consigliere	21-05-13/31-12-13	2015	30.632	22.950	16.410					69.992		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate				42.062	5.250						47.312		
Totale				72.694	28.200	16.410					117.304		
Fusilli Roberto	Consigliere	22-06-13/31-12-13	2015	26.236	8.100						34.336		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate				15.000	1.750						16.750		
Totale				41.236	9.850						51.086		
Garofali Donata	Consigliere	21-12-13/31-12-13	2015	1.495							1.495		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				1.495							1.495		
Lonardi Piero	Consigliere	01-01-13/31-12-13	2015	50.000	18.900						68.900		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				50.000	18.900						68.900		
Mazzoleni Mario Benito	Consigliere	01-01-13/21-12-13	21-12-13	48.641	19.350						67.991		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate				10.000	1.750						11.750		
Totale				58.641	21.100						79.741		
Minutillo Flavia Dania	Consigliere	22-06-13/31-12-13	2015	26.236	9.000						35.236		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate				15.000							15.000		
Totale				41.236	9.000						50.236		
Montanari Alberto	Consigliere	21-12-13/31-12-13	2015	1.495							1.495		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				1.495							1.495		
Mosconi Maria Luisa	Consigliere	01-01-13/21-12-13	21-12-13	48.641	17.550						66.191		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				48.641	17.550						66.191		

**Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali
Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Sorveglianza**

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Gettoni di presenza (2)	Compensi per la partecipazione a comitati (3)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi (4)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Onati Giampiero Giuseppe	Consigliere	21-12-13/31-12-13	2015	1.495							1.495		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				1.495	-	-	-	-	-	-	1.495		
Perfetti Luca Raffaele	Consigliere	27-04-13/31-12-13	2015	33.929	17.100	16.410					67.439		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				33.929	17.100	16.410	-	-	-	-	67.439		
Piovene Porto Godi Cesare	Consigliere	01-01/23-04-13 ; 21-12/31-12-13	2015	17.154	13.950	9.396					40.500		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate										479	21.571		
Totale				32.496	19.700	9.396	-	-	-	479	62.071		
Pontiggia Anna Maria	Consigliere	01-01-13/23-04-13	23-04-13	15.659	4.500						20.159		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate										1.000	21.750		
Totale				30.659	10.250	-	-	-	-	1.000	41.909		
Sarubbi Giacomo	Consigliere	22-06-13/23-07-13	23-07-13	4.361	1.350						5.711		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate											51.660		
Totale				56.021	1.350	-	-	-	-	-	57.371		
Simonelli Ezio Maria	Consigliere	21-12-13/31-12-13	2015	1.495							1.495		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				1.495	-	-	-	-	-	-	1.495		
Tamburini Jean Jacques	Consigliere	01-01-13/31-12-13	2015	50.000	13.500						63.500		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				50.000	13.500	-	-	-	-	-	63.500		
Vitali Lucia	Consigliere	21-12-13/31-12-13	2015	1.495							1.495		
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				1.495	-	-	-	-	-	-	1.495		

**Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali
Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Sorveglianza**

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Compensi Gettoni di presenza (2)	Compensi per la partecipazione a comitati (3)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi (4)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Zafferino Michele	Consigliere	01-01-13/21-12-13	21-12-13										
Compensi percepiti da BPM				48.641	15.300						63.941		
Compensi da Controllate e Collegate				15.000	1.750						16.750		
Totale				63.641	17.050						80.691		

Nota

(1) I compensi fissi comprendono gli emolumenti di competenza calcolati pro rata temporis sulla base del periodo effettivo dell'anno 2013 in cui la carica è stata ricoperta. Si riepilogano di seguito i compensi annui deliberati per le diverse cariche:

Presidente euro 200.000
Vice Presidente euro 130.000

Componente del Consiglio euro 50.000

(2) Nella colonna "Gettoni di presenza" sono indicati i gettoni per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Sorveglianza e dei Comitati istituiti all'interno del Consiglio oltre ai gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Gestione da parte dei membri del Comitato per il controllo interno e la revisione contabile.

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

(3) Nella colonna "Compensi per la partecipazione a comitati" è indicato il compenso riconosciuto ai componenti del Comitato per il controllo interno e per la revisione contabile (pari a euro 60.000 annui per il Presidente ed euro 30.000 annui per gli altri componenti).

(4) Nella colonna "Altri compensi" sono compresi gli emolumenti percepiti per le cariche ricoperte nell'Organismo di Vigilanza della Capogruppo e delle società controllate.

**Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali
Compensi corrisposti ai Direttori Generali (1)**

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Chiesa Enzo	Direttore Generale	17/5/2011-7/2/2012	07/02/12	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi percepiti da BPM				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da Controllate e Collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dalu' Firenze	Direttore Generale	1/1/2011-3/5/2011	03/05/11	-	-	-	-	-	-	-	-	730.000
Compensi percepiti da BPM				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da Controllate e Collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	730.000

Nota

(1) Personale cessato nelle date rispettivamente indicate come "Scadenza della carica".

Tabella 1.2 – Compensi corrisposti ad altri Dirigenti con responsabilità strategiche (1)

Numero di soggetti	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri Compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
7 Dirigenti con responsabilità strategiche									
Compensi percepiti da BPM	1.835.985	-	12.000	-	110.096	-	-	-	496.250
Compensi da Controllate e Collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	1.835.985	-	12.000	-	110.096	-	-	-	496.250
2 Dirigenti con responsabilità strategiche responsabili di funzioni di controllo									
Compensi percepiti da BPM	746.667	-	-	-	29.510	-	-	-	1.211.495
Compensi da Controllate e Collegate	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	746.667	-	-	-	29.510	-	-	-	1.211.495

Nota

(1) Sono compresi anche i dipendenti di BPM identificati come Dirigenti con responsabilità strategiche per il ruolo svolto in Banche/Società controllate o collegate.

Tabella 3 A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option, a favore dei componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
Piani di incentivazione a favore dei Direttori Generali (1)

(A)	(B)	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						(9)	Strumenti finanziari vested nell'esercizio e attribuibili		(12)	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		(7)	(8)		(10)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Strumenti finanziari di competenza
Chiesa Enzo	Direttore Generale											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2010	0 azioni BPM	2010-2013	0 azioni BPM	-	-		-	0 azioni BPM	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
Dalu Fiorenzo	Direttore Generale											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2010	0 azioni BPM	2010-2013	0 azioni BPM	-	-		-	0 azioni BPM	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												

Nota

(1) Personale cessato negli anni precedenti.

Tabella 3 A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option, a favore dei componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche Piani di incentivazione a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche (1)

(A) Nome e Cognome	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		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
	(1) Piano	(2) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(3) Periodo di vesting	(4) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(5) Fair value alla data di assegnazione	(6) Periodo di vesting	(7) Data di assegnazione	(8) Prezzo di mercato all'assegnazione	(9) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(10) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(11) Valore alla data di maturazione	(12) Fair Value	
4 Dirigenti con responsabilità strategiche													
(1) Compensi nella società che redige il bilancio	2010	0 azioni BPM	2010-2013	0 azioni BPM	-			-	62.936 azioni BPM	0 azioni BPM	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
1 Dirigenti con responsabilità strategiche responsabili di funzioni di controllo (2)													
(1) Compensi nella società che redige il bilancio	2010	0 azioni BPM	2010-2013	0 azioni BPM	-			-	23.310 azioni BPM	0 azioni BPM	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													

Nota

(1) Dirigenti con responsabilità strategiche destinatari per l'esercizio 2010 di un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option. Sono compresi anche i dipendenti di BPM identificati come Dirigenti con responsabilità strategiche per il ruolo svolto in Banche/Società controllate o collegate.

(2) Strumenti finanziari deliberati in relazione ad un precedente ruolo non appartenente alle funzioni di controllo interno.

Tabella 3 B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
Piani di incentivazione a favore dei Direttori Generali (1)

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile/Erogato	(b) Differito	(c) Periodo di differimento	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/Erogati	(c) Ancora differiti	
Chiesa Enzo	Direttore Generale	2010	-	-	2011-2013	16.667	-	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale						16.667			
Dalu Fiorenzo	Direttore Generale	2010	-	-	2011-2013	-	-	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									

Nota

(1) Personale cessato negli anni precedenti.

Tabella 3 B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
Piani di incentivazione a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche (1)

(A) Nome e Cognome	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
		(a) Erogabile/ Erogato	(b) Differito	(c) Periodo di differimento	(a) Non più erogabile	(b) Erogabile/ Erogati	(c) Ancora differiti	
5 Dirigenti con responsabilità strategiche								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	2010	-	-	2011-2013	18.000	12.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale					18.000	12.000		
2 Dirigenti con responsabilità strategiche responsabili di funzioni di controllo								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	2010	-	-	2011-2013	22.667	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale					22.667			

Nota

(1) Dirigenti con responsabilità strategiche destinatari per l'esercizio 2010 di un piano di incentivazione. Sono compresi anche i dipendenti di BPM identificati come Dirigenti con responsabilità strategiche per il ruolo svolto in Banche/Società controllate o collegate.

Tabella 4 – Partecipazioni dei componenti gli Organi sociali e della Direzione

			al 31.12.2012	aumenti	diminuizioni	al 31.12.2013
Consiglio di Sorveglianza	Annunziata Filippo	Bipiemme	6.520			6.520 ¹⁾
	Balestreri Alberto	Bipiemme	57.053			57.053
	<i>possesso indiretto tramite figlio minore</i>	Bipiemme	2.000			2.000
	Bianchini Giovanni	Bipiemme	18.693			18.693 ²⁾
	Bocchino Umberto	Bipiemme	6.520			6.520 ³⁾
	<i>possesso indiretto</i>	Bipiemme	100.000		100.000	0 ³⁾
	Boitani Andrea	Bipiemme	2.000 ⁴⁾			2.000
	Bugno Claudia	Bipiemme	2.000 ⁴⁾			2.000
	Busani Angelo	Bipiemme	2.000 ⁴⁾			2.000
	Cafari Panico Ruggiero	Bipiemme	978			978 ³⁾
	Castoldi Enrico	Bipiemme	332			332 ³⁾
	Cavallari Maurizio	Bipiemme	5.232			5.232 ³⁾
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Bipiemme	1.630			1.630 ³⁾
	Coppini Giuseppe	Bipiemme	35.560			35.560 ³⁾
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Bipiemme	1.956			1.956 ³⁾
	Dell'Aringa Carlo	Bipiemme	6.520			6.520 ⁵⁾
	Flick Giovanni Maria	Bipiemme	2.000 ⁶⁾			2.000 ⁷⁾
	Fornaro Federico	Bipiemme	3.260			3.260 ⁸⁾
	Frascarolo Carlo	Bipiemme	32.600 ⁹⁾			32.600
	Fusilli Roberto	Bipiemme	80.510 ⁶⁾			80.510
	Giarda Dino Piero	Bipiemme	25.932 ⁴⁾			25.932
	Gottardi Donata	Bipiemme	3.000 ⁴⁾			3.000
	Lonardi Piero	Bipiemme	127.365	80.000		207.365
	Mazzoleni Mario Benito	Bipiemme	106.632			106.632 ³⁾
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Bipiemme	36.595			36.595 ³⁾
	Minutillo Flavia Daunia	Bipiemme	2.000 ⁶⁾			2.000
	Montanari Alberto	Bipiemme	4.000 ⁴⁾			4.000
	Mosconi Maria Luisa	Bipiemme	6.520			6.520 ³⁾
	Omati Giampietro Giuseppe	Bipiemme	3.000 ⁴⁾			3.000
	Paoloni Mauro	Bipiemme	100			100
	Perfetti Luca Raffaello	Bipiemme	2.000 ¹⁰⁾			2.000
	Piovene Porto Godi Cesare	Bipiemme	110			110 ⁸⁾
	Piovene Porto Godi Cesare	Bipiemme	110 ⁴⁾			110
Pontiggia Anna Maria	Bipiemme	110			110 ⁸⁾	
Priori Marcello	Bipiemme	56.341			56.341	
<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Bipiemme	9.067			9.067	
Sarubbi Giacinto Gaetano	Bipiemme	37.164 ⁶⁾			37.164 ¹¹⁾	
Simonelli Ezio Maria	Bipiemme	108.244 ⁴⁾			108.244	
<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Bipiemme	65.200			65.200	
Tamburini Jean-Jacques	Bipiemme	34.993			34.993	
Vitali Lucia	Bipiemme	3.000 ⁴⁾			3.000	
Zefferino Michele	Bipiemme	51.109			51.109 ³⁾	
<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Bipiemme	3.430			3.430 ³⁾	
Consiglio di Gestione	C. Bonomi Andrea	Bipiemme	6.520			6.520
	Croff Davide	Bipiemme	2.000			2.000
	Foti Alessandro	Bipiemme	3.260			3.260
	Montani Piero Luigi	Bipiemme	2.000			2.000 ¹²⁾
	Razzano Dante	Bipiemme	1.000			1.000
Direzione Generale	Frigerio Roberto	Bipiemme	44.735			44.735 ¹³⁾
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Bipiemme	8.582			8.582 ¹³⁾
Direzione Centrale ¹⁴⁾		Bipiemme	141.390	2.000		143.390
		Bipiemme	254.374			254.374 ¹³⁾
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Bipiemme	17.084			17.084 ¹³⁾

Note

- 1) situazione al 22.04.2013, data di cessazione della carica
2) situazione al 18.04.2013, data di cessazione della carica
3) situazione al 21.12.2013, data di cessazione della carica
4) situazione al 21.12.2013, data di inizio della carica
5) situazione al 04.02.2013, data di cessazione della carica
6) situazione al 22.06.2013, data di inizio della carica
7) situazione al 28.06.2013, data di cessazione della carica

- 8) situazione al 23.04.2013, data di cessazione della carica
9) situazione al 21.05.2013, data di inizio della carica
10) situazione al 27.04.2013, data di inizio della carica
11) situazione al 23.07.2013, data di cessazione della carica
12) situazione al 30.10.2013, data di cessazione della carica
13) situazione al 30.09.2013, data di cessazione della carica
14) comprendente quattro dirigenti

Sezione III: Esiti delle verifiche delle funzioni aziendali di controllo

1. Valutazione della funzione di conformità in merito alla rispondenza della Policy 2014 al quadro normativo di riferimento

Il contenuto della "Relazione sulla remunerazione del Gruppo bancario Bipiemme" per l'anno 2014 appare conforme⁵⁴ alla disciplina vigente sull'argomento, nonché idoneo a dare attuazione alle richieste in essa formulate.

Le politiche risultano correttamente ispirate ai principi sanciti dall'Autorità di Vigilanza, primo fra i quali la netta distinzione tra quota fissa e quota variabile della retribuzione, con criteri di bilanciamento tra le due e parametrizzazione della seconda ad indicatori di *performance*, misurati al netto dei rischi, con previsione pluriennale; oltre a ciò è statuito l'obbligo di assoggettamento della componente variabile a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* o *claw-back*).

Vengono rispettate anche le disposizioni specificamente riferite al "personale più rilevante", che impongono la corresponsione e il bilanciamento di una quota sostanziale della componente variabile (pari ad almeno il 50%) in azioni e strumenti ad esse collegati, nonché l'assoggettamento della parte in strumenti finanziari ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*).

Anche la politica pensionistica e di fine rapporto risulta coerente con gli obiettivi e gli interessi a lungo termine della Banca e del Gruppo. In particolare, per il "personale più rilevante" i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro sono collegati alla *performance* realizzata e ai rischi assunti, con fissazione *ex-ante* di limiti quantitativi.

Rispetto alle politiche in vigore l'anno precedente, è venuto meno per il "personale più rilevante" il cancello di accesso all'erogazione dei *bonus* riferito alla conformità a livello consolidato dell'intero Gruppo di taluni processi individuati anno per anno dal Consiglio di Gestione come rilevanti (per il 2013: antiriciclaggio, trasparenza ed usura): eliminazione dovuta all'impossibilità per alcune delle Società diverse dalla Capogruppo di incidere sulla realizzazione di tale condizione.

Permangono, peraltro, il cancello di sostenibilità di natura quantitativa, riferito all'adeguatezza patrimoniale a livello consolidato, i cancelli di accesso di natura quantitativa, riferiti all'indicatore di redditività e all'indicatore di liquidità a livello consolidato, nonché il cancello di accesso di natura qualitativa, riferito, a livello di ogni società, al giudizio di conformità operativa relativamente ai processi di pertinenza di ciascun beneficiario del *bonus*.

Si apprezza la previsione, espressa nelle politiche, della possibile prossima introduzione nei sistemi di incentivazione di ulteriori indicatori qualitativi rispetto a quelli attuali (quali indagini di *customer satisfaction* e valutazione delle competenze "manageriali" del personale più rilevante), come, peraltro, auspicato dalla scrivente Compliance in un parere espresso lo scorso anno.

Si valuta altresì positivamente la scelta di considerare sin d'ora le novità contenute nella Direttiva 2013/36/UE (CRD IV) e nel documento attuativo di quest'ultima, sottoposto a consultazione pubblica dalla Banca d'Italia sull'argomento ("Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari – Documento per la consultazione"). Sono stati altresì considerati i conseguenti *Regulatory Technical Standards (RTS)* che l'*European Banking Authority (E.B.A.)* sta per emanare.

Tra le novità, si è provveduto all'introduzione di un limite massimo di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione, al rafforzamento delle previsioni in materia di meccanismi di *malus* e *claw-back* con l'inserimento di indicatori di carattere qualitativo, e all'apposizione di limiti alle remunerazioni variabili nel caso in cui le banche non rispettino il requisito combinato di riserva di capitale.

⁵⁴ Il giudizio è articolato secondo la seguente scala:

- Conforme;
- Parzialmente conforme;
- In prevalenza non conforme;
- Non conforme.

Ferma restando la conformità del documento e dell'impianto da esso regolamentato, si auspica che venga prossimamente meglio definito l'iter che disciplina l'accertamento di eventuali condizioni che conducano all'applicazione di meccanismi di *malus* o *claw-back*.

Si raccomanda altresì di seguire attentamente gli esiti della consultazione sul nuovo provvedimento della Banca d'Italia (ormai conclusasi) e la pubblicazione del testo definitivo di quest'ultimo, nonché la definitiva approvazione degli RTS dell'E.B.A., avendo cura di adeguarsi, nei tempi che saranno precisati, a quanto eventualmente richiesto dalle Autorità (in aggiunta o diversamente a quanto finora ritenuto).

Anche la seconda parte del documento qui esaminato, avente ad oggetto l'attuazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2013, appare redatta conformemente alle richieste dell'Autorità di Vigilanza, contenendo tutti gli elementi prescritti nell'Allegato 1 alle vigenti "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" e nell'Allegato 3 del Regolamento Consob 11971/1999, relativamente ai quali è richiesto di dare informativa annuale all'Assemblea ordinaria dei Soci.

2. Verifica della funzione di revisione interna sulla coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione nell'esercizio 2013

La funzione di Revisione Interna di Banca Popolare di Milano ha verificato la corretta applicazione nel 2013 delle politiche di remunerazione ed incentivazione approvate, per l'anno 2012, dai competenti Organi sociali.

Si precisa che per Banca Akros tale attività è stata condotta da una società esterna.

Dagli approfondimenti condotti è emerso come Banca Popolare di Milano e le altre Banche/Società controllate abbiano correttamente operato in materia, ponendo in essere azioni nel rispetto dei contenuti della vigente Policy ma, soprattutto, assumendo decisioni coerenti con quanto deliberato dal Consiglio di Gestione di Banca Popolare di Milano nella seduta dell'8 gennaio 2013 e conformandosi altresì alle raccomandazioni di Banca d'Italia che, anche nel 2013, ha richiamato le banche al contenimento della quota variabile delle remunerazioni o, in presenza di perdite d'esercizio, all'azzeramento delle stesse.

Nel 2013 le Banche/Società del Gruppo non hanno corrisposto incentivi in applicazione della Policy 2012 ad eccezione di trattamenti derivanti da vincoli giuridicamente rilevanti e legittimamente già assunti conseguenti al raggiungimento di obiettivi formalmente condivisi.

In questo contesto si segnala, in aggiunta a quanto sopra esposto, la corresponsione in via eccezionale e con il consenso del Consiglio di Gestione di Capogruppo di un compenso *una tantum* al "personale più rilevante" di Banca Akros, non appartenente alle funzioni di controllo interno.

Infine la liquidazione dei compensi di fine rapporto al "personale più rilevante" cessato nel corso del 2013 è stata effettuata nel rispetto delle Policy statuite e dei contratti individuali.