

Punto 2 all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria

Esame e deliberazioni inerenti le politiche di remunerazione
della Banca

Esame e deliberazioni inerenti le politiche di remunerazione della Banca.

Documento sulle politiche di remunerazione della Banca

1. Premesso che le "Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche" emanate dalla Banca d'Italia in data 4 marzo 2008 e la connessa "Nota di chiarimenti" del 19 febbraio 2009 stabiliscono che:
 - "adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management della banca possono favorire la competitività e il governo delle imprese bancarie";
 - "al contempo, i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con le politiche di prudente gestione del rischio della banca e con le sue strategie di lungo periodo. In particolare, le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (es. stock option) o collegate alla performance aziendale, devono essere parametrize al rischio assunto dalla banca e strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo";
 - lo Statuto delle banche deve prevedere che "l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva: (i) le politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione e di gestione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato; (ii) i piani basati su strumenti finanziari (es. stock option)";
 - "all'assemblea deve essere assicurata adeguata informativa sulla attuazione delle politiche di remunerazione";
 - nelle realtà aziendali più complesse, alle quali è ascrivibile la Banca, all'interno del consiglio di amministrazione "deve essere costituito un comitato composto in maggioranza da soggetti indipendenti, con compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli **esponenti aziendali** nonché compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del **management della banca**";
 - i componenti degli organi di controllo non possono essere destinatari di compensi basati su strumenti finanziari o di "bonus" collegati ai risultati economici;
 - "per i **consiglieri non esecutivi** andranno di norma evitati meccanismi di incentivazione, che dovranno comunque rappresentare una parte non significativa della remunerazione ed essere definiti nel rigoroso rispetto" dei criteri di contenimento del rischio e del carattere effettivo e durevole dei risultati ottenuti;
 - "con riferimento ai **responsabili delle funzioni di controllo interno** e al **dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari**, i compensi devono essere di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connessi al ruolo. I meccanismi di incentivazione devono essere coerenti con i compiti assegnati evitando, salvo valide e comprovate ragioni, bonus collegati ai risultati economici"; i compensi basati su strumenti finanziari dovranno rigorosamente rispettare i criteri di contenimento del rischio, di corretto bilanciamento delle componenti fisse e variabili della remunerazione e del carattere effettivo e durevole dei risultati ottenuti;
 - l'organo con funzione di supervisione strategica (nella Banca, il Consiglio di Amministrazione) deve assicurarsi che "i sistemi di incentivazione e retribuzione di **coloro che rivestono posizioni apicali nell'assetto organizzativo e operativo della banca** tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo della banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni". Viene quindi precisato che "i parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione; il rapporto tra la retribuzione complessiva e la componente variabile deve, inoltre, essere puntualmente determinato e attentamente valutato".
2. Premesso altresì che la stessa Banca d'Italia, con provvedimento n. 321560 del 28 ottobre 2009 - nel sollecitare il tempestivo e scrupoloso allineamento dei sistemi di remunerazione e incentivazione delle banche agli standard internazionali stabiliti dal Financial Stability Board e in altre sedi internazionali - dispone che:

- la componente variabile della remunerazione *“rispetti i seguenti criteri: a) una quota sostanziale sia soggetta a un adeguato sistema di differimento del compenso, per un congruo periodo di tempo; b) sia parametrata a indicatori pluriennali di misurazione della performance, che devono riflettere la profittabilità nel tempo della banca ed essere opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese; c) sia simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi, in caso di performance inferiore alle previsioni o negativa; d) tenga conto dei risultati della business unit di appartenenza e di quelli della banca o del gruppo nel suo complesso e, ove possibile, di quelli individuali” e le eventuali previsioni statutarie che “commisurino la componente variabile della retribuzione di esponenti aziendali al risultato di esercizio andranno pertanto applicate assicurandone la piena compatibilità con le disposizioni in materia di orientamento delle remunerazioni a obiettivi di medio-lungo periodo”;*
- *“l’ammontare complessivo delle retribuzioni variabili non limiti la capacità della banca di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti”;*
- *“le clausole pattuite in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro siano tali da assicurare che il compenso erogato in tali circostanze sia collegato alla performance realizzata e ai rischi assunti”;*
- è inoltre necessario che siano assicurati *“adeguati meccanismi di controllo interno, che nel rispetto del principio di proporzionalità, assicurino la corretta attuazione delle linee di indirizzo e degli standard applicativi” e che “nel processo di definizione delle politiche di remunerazione devono quindi essere coinvolte le funzioni aziendali competenti ai fini di una corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa (in particolare, i responsabili delle funzioni di gestione e controllo dei rischi, compliance, risorse umane, pianificazione strategica);*
- gli organi sociali e le funzioni di controllo *“sono tenuti a verificare, ciascuno secondo le rispettive competenze, l’adeguatezza e la rispondenza al quadro normativo delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate. In particolare la funzione di revisione interna verifica, almeno annualmente, le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l’adozione di eventuali misure correttive, che ne valuteranno la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d’Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell’assemblea”.*

3. Premesso infine che lo Statuto sociale dispone, in particolare, che:

- a) *l’Assemblea ordinaria “nomina il Presidente, due Vice Presidenti e gli altri Amministratori e ne determina i compensi secondo quanto stabilito dal presente Statuto” (art. 26, lett. b) e “nomina il Collegio Sindacale designandone il Presidente e determina le loro retribuzioni” (art. 26, lett. c);*
- b) *l’Assemblea ordinaria approva le “politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, nonché eventuali piani basati su strumenti finanziari” (art. 26, lett. g);*
- c) *la stessa “Assemblea stabilisce i compensi fissi e le medaglie di presenza per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo” (art. 35);*
- d) *“il Consiglio di Amministrazione determina, sentito il Collegio Sindacale, i compensi per gli Amministratori investiti di particolari cariche” (art. 35);*
- e) *“il Consiglio nomina, determinandone con apposito regolamento le specifiche attribuzioni, in ogni caso di ordine istruttorio o propositivo, e le modalità di funzionamento: (...) un Comitato Remunerazioni per le determinazioni spettanti al Consiglio in tema di retribuzioni e compensi” (art. 36);*
- f) *il Direttore Generale - previa informazione al Presidente - “formula al Consiglio proposte in materia di deleghe da attribuire nell’ambito della Direzione Generale, nonché di struttura e attribuzioni della Direzione centrale, di nomina, revoca, poteri, funzioni e – sentito il Comitato Remunerazioni – emolumenti dei Direttori” (art. 45);*

g) ai sensi dell'art. 47 dello Statuto, "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, 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. Ai fini della determinazione di tale importo, per utile lordo si intende l'"utile della operatività corrente al lordo delle imposte", calcolato prima dell'importo da determinare (nel seguito "Utile Lordo") (1° comma). Il Consiglio di Amministrazione stabilirà le forme e le modalità dell'erogazione ai beneficiari del suddetto importo. Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione deliberi di attribuirlo, in tutto o in parte, mediante azioni già assegnate in acconto e/o ancora da assegnare, il valore di riferimento delle stesse sarà pari alla media delle quotazioni di Borsa rilevate nei 30 giorni precedenti l'assegnazione, al netto del costo delle azioni per il beneficiario (2° comma). Viene inoltre annualmente riservato al Consiglio di Amministrazione – sempre che ricorrano i presupposti di cui al primo comma del seguente articolo – un importo pari allo 0,25% dell'Utile Lordo (3° comma)".

4. Premesso altresì che:

- all'Assemblea dei Soci, nella riunione del 25 aprile 2009, è stata resa l'informativa sulle attuali politiche di remunerazione della Banca; nella medesima riunione l'Assemblea dei Soci, al fine di accelerare la concreta attuazione delle Disposizioni di Vigilanza in materia, ha delegato il Consiglio di Amministrazione a procedere a un approfondito esame delle politiche di remunerazione e di incentivazione allo stato adottate dalla Banca, tenuto conto di tutte le prescrizioni della Vigilanza, valutando, in particolare, che a) tali politiche siano coerenti rispetto alla prudente gestione del rischio e alle strategie di lungo periodo e siano caratterizzate da un corretto bilanciamento fra componenti fisse e variabili; b) con riferimento alle componenti variabili della remunerazione, siano previsti sistemi di ponderazione per il rischio e meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi; procedendo altresì, ove necessario, a uniformare entro il 30 giugno 2009 il sistema di remunerazione e incentivazione della Banca ai suddetti principi, fornendo quindi alla prossima Assemblea adeguata informativa sull'attuazione dello stesso;
- il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella riunione del 25 giugno 2009, ha approvato il "Documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione della Banca", trasmesso alla Banca d'Italia unitamente al Progetto di Governo Societario;
- Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 19 gennaio 2010, ha incaricato il Comitato Remunerazione di provvedere all'aggiornamento del suddetto documento da sottoporre alla prossima Assemblea dei soci, fissata per il 23/24 aprile 2010 (rispettivamente in prima e seconda convocazione).

Tutto ciò premesso il Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Remunerazioni e preso atto del parere favorevole del Collegio Sindacale - ha approvato, nella riunione del 23 marzo 2010, il presente

Documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione della Banca

diretto ad assicurare, sotto il profilo sostanziale e procedurale, secondo criteri di trasparenza ed equità interna, esterna e di Gruppo, la piena conformità del sistema di remunerazione e incentivazione della Banca alle suddette Disposizioni di Vigilanza, e che verrà sottoposto all'approvazione all'Assemblea dei Soci del 23/24 aprile 2010 (rispettivamente in prima e seconda convocazione). Le linee guida del presente documento sono state trasmesse alle Banche del Gruppo affinché - nel rispetto delle singole specificità, e tenuto conto dei rischi assunti per l'ottenimento dei risultati economici - costituiscano elemento di riferimento per la predisposizione dei rispettivi documenti sulle politiche di remunerazione in conformità alle disposizioni dell'Autorità di Vigilanza.

1. Organi e soggetti coinvolti nel sistema di remunerazione e incentivazione della Banca

Ai processi decisionali, di monitoraggio e vigilanza sul sistema di remunerazione e incentivazione della Banca concorrono (secondo le rispettive competenze, in conformità con le Disposizioni di Vigilanza e con le norme di legge, statutarie e regolamentari vigenti), i seguenti organi e soggetti:

- 1.1. l'Assemblea dei Soci;
- 1.2. il Consiglio di Amministrazione;

- 1.3. il Comitato per la Remunerazione;
- 1.4. il Collegio Sindacale;
- 1.5. il Direttore Generale.

1.1. Competenze dell'Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci, in particolare:

- stabilisce i compensi fissi e i gettoni di presenza per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, nonché la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale;
- approva le politiche di remunerazione a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato;
- approva eventuali piani basati su strumenti finanziari;
- attribuisce - deliberando la distribuzione ai Soci di un dividendo a valere sull'utile d'esercizio - l'importo dell'"Utile Lordo" riservato ai dipendenti in servizio ai sensi dell'art. 47 dello Statuto.

1.2. Competenze del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- nomina, al proprio interno, un Comitato Remunerazioni ai sensi dell'art. 36 dello Statuto, definendone la composizione, l'ambito delle competenze e approvandone il relativo regolamento;
- approva, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, i compensi fissi per gli Amministratori investiti di particolari cariche;
- approva, su proposta del Comitato Remunerazioni, i compensi fissi e l'eventuale gettone di presenza per i componenti l'Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231;
- approva, su proposta del Comitato Remunerazioni, gli emolumenti relativi ai componenti la Direzione Generale della Banca;
- approva, su proposta del Comitato Remunerazioni, gli emolumenti relativi agli Amministratori delle società controllate;
- approva, su proposta del Direttore Generale - previa informazione al Presidente e sentito il Comitato Remunerazioni - gli emolumenti fissi e variabili dei Direttori Centrali;
- approva, su proposta del Direttore Generale - previa informazione al Presidente e sentito il Comitato Remunerazioni - lo stanziamento complessivo e i criteri di applicazione del sistema premiante per i dirigenti responsabili delle funzioni aziendali (ossia i Condirettori Centrali, Vicedirettori Centrali e Direttori Addetti a Direzione Centrale);
- approva, su proposta del Direttore Generale, gli indirizzi della politica del personale della Banca, e le politiche generali delle risorse umane del Gruppo in coerenza con gli obiettivi dei piani pluriennali e dei *budget*;
- sottopone all'Assemblea dei Soci le politiche di remunerazione a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato;
- approva eventuali progetti di piani basati su strumenti finanziari da sottoporre all'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci;
- stabilisce le forme e le modalità dell'erogazione dell'importo dell'"Utile Lordo" riservato, ai sensi dell'art. 47 dello Statuto, ai dipendenti in servizio;
- determina, sentito il Comitato Remunerazioni, la ripartizione fra i propri componenti dell'importo dell'"Utile Lordo" riservato al Consiglio di Amministrazione ai sensi del vigente art. 47 dello Statuto;
- vigila, con l'ausilio del Comitato Remunerazioni, affinché i sistemi di retribuzione e incentivazione di coloro che rivestono posizioni apicali nell'assetto organizzativo e operativo della Banca tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- più in generale, vigila affinché i sistemi della Banca (e delle Banche appartenenti al Gruppo) afferenti retribuzione/incentivazione/cessazione del rapporto di lavoro siano conformi alle regole e ai principi stabiliti dalle Disposizioni di Vigilanza;
- fissa e aggiorna le regole e i principi contenuti nel presente Documento, assicurandone la conformità alle Disposizioni di Vigilanza di volta in volta emanate dalla Banca d'Italia, oltre che alle disposizioni di legge e di regolamento *pro tempore* vigenti.

1.3. Competenze del Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni, costituito e funzionante secondo il regolamento prescritto dall'art. 36 dello Statuto, in particolare:

- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte in merito ai compensi fissi degli Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per gli emolumenti relativi ai componenti l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01;

- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per gli emolumenti relativi ai componenti la Direzione Generale della Banca;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per gli emolumenti degli Amministratori delle società controllate;
- esprime al Consiglio di Amministrazione il proprio parere in merito alla ripartizione fra gli Amministratori dell'importo dell'“Utile Lordo” riservato al Consiglio di Amministrazione ai sensi del vigente art. 47 dello Statuto;
- esprime al Direttore Generale il proprio parere in merito agli emolumenti fissi e variabili dei Direttori Centrali;
- esprime al Direttore Generale il proprio parere in merito allo stanziamento complessivo e ai criteri di applicazione del sistema premiante per i dirigenti responsabili delle funzioni aziendali (ossia Condirettori Centrali, Vicedirettori Centrali e Direttori Addetti a Direzione Centrale);
- formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia di remunerazione;
- monitora l'applicazione delle delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione del *management*;
- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche nella Banca e nelle società controllate, e ne raccoglie le evidenze;
- assiste il Consiglio di Amministrazione nell'attività di vigilanza e monitoraggio, nonché nell'aggiornamento, delle regole e dei principi di cui al presente Documento, al fine di assicurarne la conformità alle Disposizioni di Vigilanza di volta in volta emanate dalla Banca d'Italia, oltre che alle disposizioni di legge e di regolamento *pro tempore* vigenti;
- formula le proposte, esprime pareri e assiste il Consiglio di Amministrazione nei casi stabiliti dalle norme regolamentari e statutarie, nonché dal presente Documento.

1.4. Competenze del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale:

- esprime i pareri nei casi stabiliti dalle norme di legge, regolamentari e statutarie, nonché dal presente Documento.

1.5. Competenze del Direttore Generale

Il Direttore Generale, in particolare:

- formula le proposte al Consiglio di Amministrazione nei casi stabiliti dalle norme regolamentari e statutarie, nonché dal presente Documento;
- sottopone al Consiglio di Amministrazione gli indirizzi della politica del personale della Banca, e le politiche generali delle risorse umane del Gruppo, in coerenza con gli obiettivi dei piani pluriennali e dei *budget*, curando l'attuazione delle politiche deliberate dal Consiglio;
- formula al CdA, previa informazione al Presidente e sentito il Comitato Remunerazioni, proposte in materia di emolumenti fissi e variabili dei Direttori Centrali;
- determina gli emolumenti fissi per i dirigenti responsabili delle funzioni aziendali (ossia Condirettori Centrali, Vicedirettori Centrali e Direttori Addetti a Direzione Centrale) e formula al CdA, previa informazione al Presidente e sentito il Comitato consiliare per la remunerazione, la proposta circa lo stanziamento complessivo e i criteri di applicazione del sistema premiante per gli stessi;
- provvede all'inquadramento e retribuzioni dei responsabili delle unità operative (sia di sede sia di rete) sottostanti alle direzioni aziendali della Banca.

2. Criteri di determinazione dei compensi

Banca Popolare di Milano è consapevole che adeguati meccanismi di remunerazione degli Amministratori, del *management* e, più in generale, del personale possono favorire la competitività e il governo della Banca, tenuto conto che un corretto sistema di retribuzione (in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale) tende ad attrarre le professionalità e le capacità di cui l'azienda necessita.

La Banca adotta sistemi retributivi che non siano in contrasto con la sana e prudente gestione del rischio, né con le strategie di lungo periodo dell'impresa.

I sistemi retributivi sono inoltre coerenti con le finalità e i valori mutualistici cui la Banca si ispira sin dalla sua fondazione, in linea con la tradizione delle banche popolari cooperative. Gli obiettivi di crescita sostenibile nel lungo periodo, di adeguata remunerazione dei soci, di creazione di opportunità occupazionali, di punto di riferimento per lo sviluppo economico e sociale dei territori di insediamento, di sostegno alle attività *no profit*, di valorizzazione e rafforzamento dei rapporti con i soci, i clienti e, in generale, con gli stakeholder, trovano infatti lo strumento imprescindibile e fondamentale nella attività quotidiana dei collaboratori della Banca.

Per il perseguimento armonico ed efficiente di tali obiettivi, l'efficace gestione delle risorse umane, anche tramite l'applicazione di politiche retributive appropriate, assume una peculiare rilevanza: dovendo mirare non solo ad attrarre, fare crescere e mantenere in azienda le persone dotate di capacità e professionalità adeguate alle esigenze di crescita nel lungo termine, ma anche a creare un contesto lavorativo idoneo alla condivisione, sviluppo e diffusione della cultura aziendale improntata ai valori mutualistici e di responsabilità sociale propri della Banca e della tradizione delle banche popolari cooperative.

Data questa complessa e articolata *mission* della Banca, l'assunto fondamentale da cui muove la politica di gestione delle risorse umane è quello secondo cui ciascun collaboratore riveste un ruolo significativo per l'azienda, in quanto ognuno è in grado di fornire un contributo rilevante per il perseguimento dei suddetti obiettivi dell'impresa, e che la valorizzazione e il premio dei singoli deve comunque tenere conto che le potenzialità individuali possono estrinsecarsi al meglio solo in un contesto idoneo a stimolare il senso di appartenenza all'azienda e ottimali relazioni personali e professionali tra tutti i collaboratori.

Il riflesso di quanto precede sul versante delle politiche di remunerazioni applicate dalla Banca si può sintetizzare come segue:

- Bipiemme non ha mai fatto ricorso a forme retributive incentivanti basate su strumenti finanziari né a piani di incentivazione direttamente collegati a *performance* individuali legate a specifici obiettivi;
- il sistema retributivo della Bipiemme è incentrato sulla componente fissa; la componente variabile risulta infatti schiettamente complementare e di limitata entità, a livello sia complessivo sia delle diverse figure professionali;
- la componente variabile viene utilizzata secondo un sistema "premiante", non legato direttamente ai risultati aziendali conseguiti, né al raggiungimento di eventuali specifici obiettivi, e avente la specifica finalità di rafforzare il carattere stimolante del contesto lavorativo; pur non assumendo una valenza particolarmente significativa, questa componente della retribuzione viene comunque determinata con criteri di valutazione coerenti con i risultati di medio-lungo periodo della Banca (risultanti dai piani strategici pluriennali) e con modalità che ne consentono una riduzione allineata alla eventuale riduzione della profittabilità della Banca rispetto alle previsioni.

La dinamica relativa alla componente variabile rispetto alla componente fissa delle retribuzioni dei dipendenti della Banca negli ultimi 5 anni è stata la seguente:

Rapporto fra componente variabile e componente fissa di retribuzione						
Anno	2005	2006	2007	2008	2009	
Variabile/fisso	7%	9,6%	13,3%	14%	6,3%	

Giova da ultimo precisare che quanto precede ha trovato e trova puntuale riscontro e applicazione anche rispetto alla remunerazione dei componenti la *management* della Banca (categoria per la cui definizione si rinvia al successivo punto 2.3.). Inoltre, con specifico riferimento ai componenti della Direzione Generale e ai Direttori Centrali, nonché ad eventuali ulteriori Direttori di specifica rilevanza strategica è in fase di studio la definizione di criteri ancor più oggettivi e prudenziali per la quantificazione ed erogazione della componente variabile della retribuzione, tenendone sempre fermo il carattere meramente premiante e complementare rispetto alla componente fissa della retribuzione.

2.1. Criteri di determinazione dei compensi spettanti agli Amministratori

Agli Amministratori spettano, oltre al rimborso delle spese vive eventualmente sostenute, compensi fissi, differenziati per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione e al Comitato Esecutivo.

Sulla base della delibera dell'Assemblea del 25 aprile 2009, i compensi annuali lordi degli Amministratori sono stati fissati, per l'intero triennio 2009/2011, in euro 32 mila per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione e, in aggiunta, euro 26 mila per ciascun membro del Comitato Esecutivo.

Agli Amministratori spettano altresì gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, delle Commissioni e/o Comitati consiliari costituiti ai sensi degli artt. 36, co. 7 e 8 e 38 dello Statuto.

Sulla base della delibera dell'Assemblea del 25 aprile 2009 è stato riconosciuto un gettone di presenza di euro 250 lordi per la partecipazione a ogni riunione del Consiglio di Amministrazione e delle Commissioni e/o Comitati consiliari costituiti ai sensi degli artt. 36, co. 7 e 8 e 38 dello Statuto.

Agli Amministratori eventualmente membri dell'Organismo di Vigilanza della Banca, costituito ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, spettano, in aggiunta a quanto sopra, un compenso fisso e un gettone di presenza nella misura determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Sulla base della delibera consiliare del 16 febbraio 2010, ai componenti l'Organismo di Vigilanza della Banca spetta un compenso fisso annuale lordo pari a euro 40 mila per il Presidente e euro 20 mila per gli altri componenti, nonché un gettone di presenza di euro 250 lordi per la partecipazione a ogni riunione del suddetto Organismo.

Le particolari cariche che, ai sensi dell'art. 35, co. 2, dello Statuto, possono comportare un compenso fisso aggiuntivo per gli Amministratori che le rivestono in Bipiemme sono: Presidente, Vice Presidente, Amministratore incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo interno e il Segretario del Consiglio di Amministrazione, se nominato fra gli Amministratori.

Tali compensi aggiuntivi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale - tenendo conto delle responsabilità, dell'impegno e del ruolo rappresentativo della Banca connessi a ciascuna particolare carica.

In particolare, con riferimento alla figura del Presidente, il compenso aggiuntivo tiene conto dell'effettivo impegno - anche in termini di disponibilità temporale - e dell'importante livello di responsabilità derivanti dalle specifiche funzioni attribuitegli all'interno del Consiglio di Amministrazione (in particolare in tema di organizzazione dei lavori consiliari e di circolazione delle informazioni), dal ruolo di rappresentanza di fronte alle realtà istituzionali, sociali, finanziarie, e in generale verso il sistema bancario, nonché dal ruolo nella gestione dei rapporti coi soci (e con le relative associazioni) e di coordinamento con le società del gruppo, al fine di favorire la dialettica interna ed esterna.

Ciò premesso, si ritiene che tali compensi aggiuntivi non possono nell'insieme superare di due volte il compenso fisso complessivamente attribuito dall'Assemblea dei Soci a tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione.

In proposito per l'esercizio 2009 i compensi complessivi attribuiti alle particolari cariche sono stati pari a circa euro 873 mila (importo che comprende anche il compenso del Segretario del Consiglio di Amministrazione, incarico che per i primi quattro mesi dell'esercizio è stato svolto da un amministratore) a fronte di un compenso complessivo annuo fisso attribuito dall'Assemblea a tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione pari a euro 597 mila (per i primi quattro mesi dell'esercizio il Consiglio era composto di 20 membri e, successivamente, 18).

L'importo dell'"Utile Lordo" riservato al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 47 dello Statuto rappresenta un istituto peculiare e diffuso nelle banche popolari, espressione dello spirito cooperativistico che caratterizza questo tipo di imprese. L'emolumento in parola - che non viene riservato individualmente ai singoli Consiglieri bensì riconosciuto, con criterio democratico, all'intero Consiglio - non risulta in alcun modo parametrato al raggiungimento di specifici obiettivi predefiniti.

Il suddetto emolumento è stato attribuito, con riferimento all'"Utile Lordo" dell'esercizio 2009, in misura complessivamente pari a circa euro 450 mila, generalmente ripartito pariteticamente fra i tutti componenti del Consiglio, a prescindere dalla natura esecutiva/indipendente, di ciascuno di essi.

Allo stato gli Amministratori non sono destinatari di piani di compensi basati su strumenti finanziari.

2.2. Criteri di determinazione dei compensi spettanti ai componenti del Collegio Sindacale

Ai componenti effettivi del Collegio Sindacale spetta, oltre al rimborso delle spese vive eventualmente sostenute, un compenso fisso determinato dall'Assemblea e differenziato per il Presidente e per gli altri Sindaci.

Sulla base della delibera dell'Assemblea del 25 aprile 2009, i compensi annuali lordi dei componenti il Collegio Sindacale per il triennio 2009/2011 sono stati fissati nella misura di euro 100 mila per il Presidente e euro 80 mila per gli altri componenti effettivi.

Ai Sindaci spettano altresì gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e delle Commissioni e/o Comitati consiliari costituiti ai sensi di Statuto.

Sulla base della delibera dell'Assemblea del 25 aprile 2009 è stato riconosciuto un gettone di presenza di euro 250 lordi per la

partecipazione a ogni riunione del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e delle Commissioni e/o Comitati consiliari costituiti ai sensi di Statuto.

Inoltre ai componenti il Collegio Sindacale, ai sensi della delibera del Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2009, è riconosciuto un gettone fisso di euro 250 lordi per la partecipazione a ogni riunione dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 della Banca.

I componenti del Collegio Sindacale non possono essere destinatari di piani di compensi basati su strumenti finanziari o "bonus" collegati a risultati economici.

2.3. Criteri di remunerazione del management

Sono ricompresi nella categoria *management* i componenti la Direzione Generale e i seguenti "Direttori": Direttori Centrali, Condirettori Centrali, Vicedirettori Centrali e Direttori Addetti a Direzione Centrale.

Attualmente fra i componenti il *management* della Banca rientrano anche il Responsabile del controllo interno e il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il cui sistema retributivo non si differenzia, in ragione dei suddetti particolari incarichi, dal sistema di remunerazione del *management* (di seguito qui descritto), fermo restando il livello adeguato dei loro compensi alle significative responsabilità e all'impegno connessi al ruolo.

Premesso che la retribuzione del management è regolata dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti delle aziende di credito, essa si compone come segue.

La retribuzione annua dei componenti la Direzione Generale è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione.

Essa si compone di una parte fissa e di una parte variabile ("bonus").

Il "bonus" dei componenti la Direzione Generale non può in ogni caso superare il 50% (limite massimo che risulta dimezzato rispetto allo scorso anno) della componente fissa del compenso annuo, non è basato su strumenti finanziari e viene parametrato sulla base del rischio e tenuto conto dell'ottica di medio-lungo periodo dell'azienda.

In base all'ultimo dato disponibile, la percentuale di parte variabile della retribuzione corrisposta nel 2009 al Direttore Generale con riferimento all'attività svolta nel 2008, è stata pari a circa il 23% della componente fissa.

Con riferimento al Condirettore Generale, si fa presente che nel 2009, per l'attività svolta nel 2008, essendo in "distacco" da Banca Akros, non ha percepito alcun "bonus" da Bipiemme.

La retribuzione annua fissa degli altri componenti il management della Banca è determinata, con riferimento ai Direttori Centrali, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale (previa informazione al Presidente e sentito il Comitato Remunerazioni) e, con riferimento al restante *management*, direttamente dal Direttore Generale.

Il "bonus" di tutti i Direttori – approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale (previa informazione al Presidente e sentito il Comitato Remunerazioni) - non può in ogni caso superare il 50% (limite massimo che risulta dimezzato rispetto allo scorso anno) della componente fissa del compenso annuale, non è basato su strumenti finanziari e viene determinato sulla base di un giudizio sulla prestazione generale del singolo Direttore tenendo conto del complessivo andamento in corso d'anno della funzione dal medesimo diretta, senza predeterminazione di singoli obiettivi da conseguire.

In proposito nel 2009 (con riferimento all'attività svolta nel 2008) il Consiglio di Amministrazione ha deliberato lo stanziamento di una somma complessiva a titolo di bonus pari a circa euro 1,5 milioni, da ripartire fra 31 Direttori.

In base all'ultimo dato disponibile, la percentuale di parte variabile della retribuzione a favore dei Direttori corrisposta nel 2009 con riferimento all'attività svolta nel 2008, è stata pari a circa il 13,75% della componente fissa.

Gli appartenenti al *management* sono tenuti a riversare integralmente alla Banca i compensi eventualmente percepiti per incarichi di amministratore in società partecipate, direttamente o indirettamente, dalla Banca medesima.

Nella loro qualità di dipendenti della Banca, gli appartenenti al *management* partecipano all'eventuale attribuzione dell'importo dell'"Utile Lordo" riservato ai dipendenti in servizio ai sensi dell'art. 47 dello Statuto, secondo i medesimi criteri di ripartizione applicati a tutti i dipendenti e descritti nel successivo par. 2.4. del presente Documento.

Il trattamento economico riconosciuto agli appartenenti al *management* della Banca in caso di scioglimento del rapporto di lavoro non può eccedere 24 mensilità di retribuzione.

2.4. Criteri di remunerazione del personale dipendente

Con riferimento al personale dipendente non ricompreso nella summenzionata categoria "*management*", il rapporto di lavoro è regolato dal CCNL per i dipendenti delle banche.

Sotto tale profilo, la composizione della retribuzione dei dipendenti della Banca si caratterizza, oltre che delle tredici mensilità ex CCNL, di ulteriori voci tipiche che trovano origine in parte nel disposto del CCNL e in parte in accordi sindacali interni, e vengono (nella maggior parte dei casi) attribuite ai nuovi assunti secondo un criterio di gradualità. La determinazione delle suddette voci è sostanzialmente fissa per inquadramento.

La retribuzione dei dipendenti della Bipiemme è costituita anche da una componente non fissa, la cui erogazione - di tipo esclusivamente monetario - è attivata solo al raggiungimento a livello Banca di alcuni risultati di budget (Risultato di Gestione Italia Rettificato).

Tale erogazione si compone di una quota legata a grado e anzianità, e di una quota parametrata al conseguimento, a livello di unità operativa e di singola risorsa, di specifici obiettivi.

Particolare valenza è attribuita dal sistema premiante al pieno coinvolgimento di tutto il gruppo nel perseguimento degli obiettivi, valorizzando contemporaneamente il contributo del singolo.

In proposito, con riferimento a quanto corrisposto nel 2009, la percentuale media di quota variabile riferita al personale della Banca non ricompreso nella categoria del "*management*", ossia i quadri e il personale dipendente (aree professionali), si attesta a circa il 3,2% della componente fissa.

Ai sensi dell'art. 47 dello Statuto, ai dipendenti viene annualmente riservato - salvo che l'Assemblea deliberi esplicitamente 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 dell'importo da determinare).

Tale importo - le cui modalità di erogazione (es. in azioni e/o in forma monetaria) sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione - è quindi legato sotto il profilo quantitativo ai risultati di bilancio, e sotto il profilo qualitativo, alla delibera assembleare di distribuzione del dividendo.

Nel 2009 il suddetto importo è stato determinato in circa euro 9 milioni, ripartito fra tutti i dipendenti (compreso il *management*) della Banca, per il 60% in forma paritetica e per il 40% in base all'anzianità dei singoli dipendenti (in termini pratici, l'importo del 2009 determina un'erogazione media di circa euro 1.400 per ciascun dipendente da corrispondersi interamente in azioni).

Il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato dal CCNL di categoria tempo per tempo vigente e/o da specifiche delibere consiliari.

Si fa presente che in data 19 gennaio 2010, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha approvato il Piano Industriale 2010-2012 del Gruppo Bipiemme, all'interno del quale è stata prevista l'introduzione - per il personale dipendente - di un sistema di remunerazione incentivante funzionale al raggiungimento degli obiettivi del piano, che rappresenterà circa il 9,3% della retribuzione fissa.

2.5. Criteri di remunerazione dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato

Banca Popolare di Milano nello svolgimento delle proprie attività, tende a privilegiare l'instaurarsi di rapporti di lavoro dipendente.

Sotto tale profilo, pertanto, la categoria dei "collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro dipendente" risulta estremamente residuale in Bipiemme. All'interno di tale tipologia di collaboratori assumono particolare importanza i c.d. "promotori finanziari".

La Banca, infatti, si avvale di una rete di promotori - complementare alla rete tradizionale - costituita (al 31 dicembre 2009) da n. 52 agenti monomandatari senza rappresentanza, la cui operatività è rivolta principalmente al collocamento di prodotti di risparmio gestito e amministrato.

Nel 2009 l'attività dei suddetti promotori si è caratterizzata per volumi di raccolta indiretta pari a circa euro 230 milioni e volumi di provvista e impieghi pari rispettivamente a euro 41 milioni e euro 56 milioni, a fronte di provvigioni lorde pari a circa euro 1,6 milioni.

I suddetti agenti svolgono l'attività di acquisizione di nuova clientela presso gli sportelli Bipiemme presentando alla Banca il potenziale cliente per l'accensione del rapporto di c/c e deposito titoli nonché la sottoscrizione di altri contratti secondo la manifestazione di volontà dello stesso. La susseguente operatività avviene presso l'agenzia Bipiemme la quale esegue le disposizioni regolarmente sottoscritte dal cliente. Il promotore, invece, non ha facoltà dispositive, ma solo consultive limitatamente alle posizioni dallo stesso apportate.

La retribuzione erogata mensilmente al promotore è esclusivamente variabile ed è rappresentata dal riconoscimento di provvigioni calcolate applicando, su quanto pagato dal cliente a titolo di commissioni, l'aliquota prevista dalle apposite "tabelle provvisionali" (allegate al contratto di mandato), ovvero corrispondendo un importo predefinito "una tantum" in occasione di particolari eventi connessi al rapporto (es. accensione del conto, deposito titoli, ecc...).

3. Verifica a cura della funzione di revisione interna

In ottemperanza alle indicazioni della Banca d'Italia contenute nel Provvedimento del 28 ottobre 2009, la funzione di revisione interna della Banca ha verificato le modalità attraverso le quali è assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo, portando all'attenzione degli organi consiliari gli esiti.

Le analisi effettuate hanno permesso di riscontrare la coerenza tra il modello di Bipiemme in tema di politiche di remunerazione e la normativa esterna vigente.

È stata infatti rilevata l'adeguatezza del modello organizzativo adottato, con la presenza del Comitato Consiliare per la Remunerazione (composto da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti) e il coinvolgimento dell'Assemblea dei Soci per l'approvazione delle politiche di remunerazione degli amministratori e dei dipendenti.

La predisposizione del presente documento sulle politiche di remunerazione della Banca ha visto coinvolte le funzioni aziendali competenti ai fini di una corretta applicazione dei criteri previsti dalla normativa.

I criteri relativi alla definizione delle politiche di remunerazione risultano adeguati, considerando che la componente variabile delle retribuzioni definita a tutti i livelli non risulta in contrasto con le politiche di prudente gestione del rischio della Banca e con le sue strategie di lungo periodo.

Milano, 23 marzo 2010

Il Consiglio di Amministrazione