

Punto 2 all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria

Esame e delibere inerenti le politiche di remunerazione.

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, Decreto Legislativo 58/1998 e dell'art.84-quater del Regolamento Emittenti (delibera Consob n.11971/1999 e successive modificazioni)

Politiche di remunerazione del personale del Gruppo Bancario Bipiemme "Policy 2013"

1. Premessa

Il presente regolamento disciplina la politica di remunerazione adottata dal Gruppo bancario Banca Popolare di Milano (Gruppo bancario Bipiemme, di seguito "Gruppo") in conformità alla vigente disciplina di vigilanza dettata dalla Banca d'Italia⁽¹⁾ e dalla Consob⁽²⁾ e alle disposizioni statutarie delle Banche e delle Società che compongono il Gruppo stesso.

Il regolamento definisce il sistema di remunerazione del personale del Gruppo in coerenza con le strategie, gli obiettivi e i risultati aziendali di lungo periodo, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti e in linea con le soglie di tolleranza ai rischi di adeguatezza patrimoniale e di liquidità approvate dal Consiglio di Gestione e tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione dei rischi. In tale ambito, le presenti disposizioni regolamentari richiedono, in particolare, che la componente variabile della remunerazione sia sostenibile rispetto alla situazione economico-finanziaria del Gruppo nel suo complesso e delle singole Banche/Società che lo compongono e che non limiti la loro capacità di mantenere o di raggiungere un adeguato livello di patrimonializzazione.

2. Definizioni

Ai fini del presente regolamento si intendono:

- per Capogruppo, la Banca Popolare di Milano capogruppo del Gruppo bancario Bipiemme;
- per Banche/Società che compongono il Gruppo⁽³⁾, la Banca Popolare di Milano, la Banca Popolare di Mantova, la Banca di Legnano, la Banca Akros e la sua controllata Akros Alternative Investments SGR (in fase di incorporazione nella stessa Banca Akros), la Banca WeBank e la Società ProFamily;
- per Banche/Società controllate del Gruppo, la Banca Popolare di Mantova, la Banca di Legnano, la Banca Akros e la sua controllata Akros Alternative Investments SGR (in fase di incorporazione nella stessa Banca Akros), la Banca WeBank e la Società ProFamily;
- per Banche/Società del Gruppo che effettuano attività di "investment banking", la Banca Akros e le sue controllate;
- per funzioni di controllo interno, la Funzione di Conformità (Compliance), la Funzione di Revisione Interna (Audit), la Funzione Risorse Umane, la Funzione Risk Management, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari;

⁽¹⁾ "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" 30/03/2011 e "Bilanci 2011: distribuzione di utili e corresponsione di remunerazione" 02/03/2012.

⁽²⁾ In particolare, articolo 123-ter del Decreto Legislativo n.58/1998 (Testo Unico della Finanza) e articolo 84-quater del Regolamento Emittenti (delibera Consob n.11971/1999 e successive modificazioni).

⁽³⁾ 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 e non applica sistemi incentivanti riconducibili all'attività bancaria medesima.

- per remunerazione, ogni forma di pagamento o di beneficio fisso o variabile, corrisposto direttamente o indirettamente – in contanti, strumenti finanziari o altri beni (c.d. *“fringe benefit”*) – dalle Banche/Società che compongono il Gruppo in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale. Sono esclusi i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale del Gruppo e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi (ad esempio, le indennità);
- per retribuzione annua lorda fissa (*“RAL”*), la componente annua fissa lorda della remunerazione del personale dipendente, costituita dalla somma delle mensilità e delle eventuali remunerazioni considerate fisse, previste dai CCNL e dagli eventuali contratti integrativi delle Banche/Società del Gruppo. Per determinate figure di *“personale più rilevante”* (come di seguito definito al paragrafo 4) la componente fissa della remunerazione può essere determinata sulla base degli specifici contratti individuali eventualmente stipulati con le Banche/Società che compongono il Gruppo;
- per componente variabile della remunerazione, ogni forma di pagamento o di beneficio di importo variabile riconosciuto al personale in costanza del rapporto di lavoro o in caso di scioglimento dello stesso; sono altresì incluse, indipendentemente dal fatto che siano collegate ad obiettivi di *performance*, le seguenti eventuali erogazioni:
 - erogazioni attribuite in via eccezionale al personale neo-assunto limitatamente al primo anno di impiego (*“welcome bonus”*);
 - compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, fatto salvo il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale e dai vigenti contratti di lavoro;
- per retribuzione totale lorda (RTL), la somma di tutti gli emolumenti percepiti nel corso dell’anno precedente quello di applicazione del presente regolamento. Tale retribuzione ricomprende ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (c.d. *“fringe benefit”*), in cambio delle prestazioni di lavoro;
- 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 operazioni 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 che compongono il Gruppo. I dati anzidetti sono calcolati senza 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’articolo 12 del decreto legge n. 185/2008 (ad esempio i *“Tremonti bond”*).

3. Processi decisionali e di controllo del sistema di remunerazione

3.1 Processo decisionale del sistema di remunerazione

Il processo decisionale per la definizione del sistema di remunerazione del personale del Gruppo bancario Bipiemme è così regolato:

a) il Consigliere Delegato della Capogruppo formula proposte al Consiglio di Gestione della medesima Capogruppo:

- sulle politiche generali di sviluppo e di gestione nonché di remunerazione del personale della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo;
- sugli emolumenti degli eventuali componenti la Direzione Generale della Capogruppo;
- sullo stanziamento complessivo delle risorse economiche da destinare a sistemi di incentivazione e sui relativi criteri di applicazione, proposti da ciascuna Banca/Società del Gruppo.

Inoltre, il Consigliere Delegato definisce, determinandone il compenso fisso individuale, la posizione economica del personale di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti (ad eccezione degli eventuali componenti la Direzione Generale), nel rispetto dei sistemi di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti;

b) il Consiglio di Gestione della Capogruppo:

- definisce, anche sulla base delle proposte del Consigliere Delegato, gli indirizzi della politica di remunerazione del personale della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo e le politiche generali delle risorse umane del Gruppo in coerenza con gli obiettivi dei piani pluriennali e dei *budget*;
- sottopone all'approvazione del Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo le politiche di remunerazione del personale del Gruppo e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato, formulando allo stesso Consiglio di Sorveglianza le proposte di competenza relative alla relazione sulla remunerazione prevista dall'articolo 123-ter del Decreto Legislativo n. 58/1998, secondo quanto ivi previsto;
- definisce, anche su proposta del Consigliere Delegato, lo stanziamento complessivo e i criteri di applicazione del sistema di incentivazione per i dirigenti responsabili delle funzioni aziendali;
- determina l'ammontare complessivo annuo delle risorse ("*bonus pool*") da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione annua di ciascuna delle categorie di personale della Capogruppo;
- approva l'ammontare complessivo annuo delle risorse ("*bonus pool*") da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione annua di ciascuna delle categorie di personale delle singole Banche/Società controllate del Gruppo;
- determina la soglia di tolleranza, condizione minima per l'accesso alla componente variabile della remunerazione valida per tutte le categorie del personale del Gruppo (c.d. "cancello di sostenibilità di Gruppo"); in aggiunta al predetto "cancello di sostenibilità", determina le ulteriori condizioni – a livello di consolidato – per l'accesso alla componente variabile della remunerazione ("*bonus annuo*") valide per il "personale più rilevante" identificato a livello di Gruppo e per il "personale più rilevante" appartenente alle funzioni di controllo interno, identificato a livello di Gruppo;
- approva, su proposta di ciascuna Banca/Società del Gruppo, le eventuali ulteriori condizioni per l'accesso alla componente variabile della remunerazione ("*bonus annuo*"), valide per tutto il personale delle medesime (ad esclusione del "personale più rilevante" appartenente alle funzioni di controllo interno, identificato a livello di Gruppo⁽⁴⁾);
- determina, nell'ambito del "*bonus pool*" annuo di ciascuna delle categorie di personale della Capogruppo, l'importo annuo della componente variabile della remunerazione ("*bonus annuo*") spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie e verifica la sussistenza delle relative condizioni di accesso ("cancelli di accesso");
- determina con riferimento al personale della Capogruppo, le erogazioni attribuite in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno ("*welcome bonus*") e i compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro;
- definisce, su proposta del Consigliere Delegato, gli emolumenti relativi agli eventuali componenti la Direzione Generale della Capogruppo;
- definisce gli emolumenti relativi ai componenti dell'Organismo di Vigilanza ex Decreto Legislativo n.231/2001 della Capogruppo e le linee guida circa i compensi dei membri degli Organismi di Vigilanza ex Decreto Legislativo n.231/2001 delle Banche/Società controllate del Gruppo;

⁽⁴⁾ Cfr. Disposizioni Banca d'Italia 30/3/2011, par.4.4 - I meccanismi di incentivazione, eventuali, devono essere coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree dell'impresa soggette al loro controllo; sono pertanto da evitare, salvo valide e comprovate ragioni, bonus collegati ai risultati economici.

c) il Comitato Remunerazioni della Capogruppo formula proposte e pareri al Consiglio di Sorveglianza e, a seconda dei casi, al Consiglio di Gestione della Capogruppo:

- sui compensi fissi dei componenti del Consiglio di Gestione della Capogruppo (Presidente, Consigliere Delegato, Consiglieri assegnati a Commissioni e/o Comitati, Consiglieri investiti di particolari cariche, incarichi e/o deleghe);
- sui compensi dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- sulle politiche di remunerazione dei componenti del Consiglio di Gestione da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei Soci;
- sulle politiche di remunerazione del personale del Gruppo e delle Banche/Società che lo compongono nonché dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato;
- sulla determinazione dell'ammontare complessivo annuo delle risorse ("*bonus pool*") da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione annua dei Consiglieri di Gestione e di ciascuna delle categorie di personale della Capogruppo;
- sulla determinazione, nell'ambito del "*bonus pool*" annuo dei Consiglieri di Gestione e di ciascuna delle predette categorie di personale, dell'importo annuo dell'eventuale componente variabile della remunerazione ("*bonus annuo*") spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie e sulla verifica della sussistenza delle relative condizioni di accesso ("*cancelli di accesso*");
- sulla determinazione – con riferimento al personale della Capogruppo e, ove applicabile, ai Consiglieri di Gestione – delle erogazioni attribuite in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno di impiego ("*welcome bonus*") e dei compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro;

d) il Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo su proposta del Comitato Remunerazioni:

- approva i compensi dei componenti del Consiglio di Gestione della Capogruppo (Presidente, Consigliere Delegato, Consiglieri assegnati a Commissioni e/o Comitati, Consiglieri investiti di particolari cariche, incarichi e/o deleghe);
- sottopone all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei Soci le politiche di remunerazione dei componenti del Consiglio di Gestione della Capogruppo;
- approva le politiche di remunerazione del Gruppo e delle Banche/Società che lo compongono nonché degli eventuali collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato;
- approva la relazione sulla remunerazione prevista dall'articolo 123-ter del Decreto Legislativo n. 58/1998, secondo quanto ivi previsto;
- determina l'ammontare complessivo annuo delle risorse ("*bonus pool*") da assegnare al pagamento della eventuale componente variabile della remunerazione annua dei Consiglieri di Gestione;
- determina, nell'ambito del "*bonus pool*" annuo destinato al Consiglio di Gestione, l'importo annuo della eventuale componente variabile della remunerazione ("*bonus annuo*") spettante ai singoli beneficiari e verifica la sussistenza delle relative condizioni di accesso ("*cancelli di accesso*");
- determina, con riferimento al Consiglio di Gestione della Capogruppo, le eventuali ulteriori erogazioni (es. "*welcome bonus*") e gli eventuali compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro;
- fornisce annualmente all'Assemblea dei Soci le prescritte informazioni sull'attuazione del sistema di remunerazione del personale della Capogruppo e sui risultati dei relativi controlli;

e) l'Assemblea dei Soci della Capogruppo:

- stabilisce, su proposta del Presidente dell'Assemblea, i compensi fissi per i componenti del Consiglio di Sorveglianza, ivi compresi i compensi per i Consiglieri investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto, nonché i relativi gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Sorveglianza, del Consiglio di Gestione e dei Comitati/Commissioni costituiti all'interno del Consiglio di Sorveglianza;
- approva – e riesamina con periodicità almeno annuale – le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Gestione, secondo quanto stabilito dalla normativa applicabile e dalle disposizioni di vigilanza tempo per tempo vigenti;
- delibera, per quanto di competenza, in ordine alla relazione sulla remunerazione ex articolo 123-ter del Decreto Legislativo n. 58/1998, con particolare riferimento alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione delle politiche suddette;
- approva eventuali piani basati su strumenti finanziari a favore dei Consiglieri di Gestione e dei dipendenti o collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato;

f) il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca/Società controllata del Gruppo conformemente alle politiche di remunerazione del Gruppo stesso:

- sottopone all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei Soci le politiche di remunerazione del personale della Banca/Società nonché degli eventuali collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato già deliberate dalla Capogruppo;
- determina l'ammontare complessivo annuo delle risorse ("*bonus pool*") da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione annua di ciascuna delle categorie di personale della Banca/Società, preventivamente validato dagli organi competenti della Capogruppo;
- determina le eventuali ulteriori condizioni di accesso ("*cancelli di accesso*") al sistema incentivante, valide per il proprio personale (ad esclusione del "personale più rilevante" appartenente alle funzioni di controllo interno, identificato a livello di Gruppo), preventivamente validate dagli organi competenti della Capogruppo;
- determina, nell'ambito del "*bonus pool*" annuo di ciascuna delle predette categorie di personale, l'importo annuo della componente variabile della remunerazione ("*bonus annuo*") spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie e verifica la sussistenza delle relative condizioni di accesso ("*cancelli di accesso*");
- determina con riferimento al personale della Banca/Società, le erogazioni attribuite in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno di impiego ("*welcome bonus*") e i compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro;
- fornisce annualmente all'Assemblea dei Soci le prescritte informazioni sull'attuazione del sistema di remunerazione del personale della Banca/Società e sui risultati dei relativi controlli.

3.2 Processo di controllo del sistema di remunerazione

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

- a) controllo di conformità normativa, demandato alla Funzione di Conformità della Capogruppo, che provvede a verificare la coerenza delle disposizioni contenute nel presente regolamento, con quanto al riguardo previsto dalle prescrizioni di legge e di vigilanza e da quelle dello Statuto aziendale della medesima Capogruppo;
- b) controlli di conformità operativa, demandati alla Funzione di Conformità della Capogruppo o delle singole Banche/Società controllate del Gruppo e diretti a verificare la conformità operativa dei processi, che espongono il Gruppo a rischi legali e reputazionali, indicati anno per anno dal Consiglio di Gestione della Capogruppo. 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 provvede a formulare un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, in prevalenza basso, in prevalenza alto, alto;
- c) attività di revisione interna, demandata alla Funzione di Revisione Interna della Capogruppo, la quale provvede a verificare il concreto svolgimento del controllo di conformità normativa da parte della Funzione di Conformità della Capogruppo di cui al precedente punto a). La stessa Funzione di Revisione Interna della Capogruppo e la Funzione di Revisione Interna delle singole Banche/Società controllate del Gruppo provvedono a verificare il concreto svolgimento della conformità operativa dei processi da parte della Funzione di Conformità della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo di cui al precedente punto b). Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati e della loro significatività, le predette Funzioni provvedono a formulare un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, in prevalenza basso, in prevalenza alto, alto.

Inoltre la Funzione di Revisione Interna della Capogruppo provvede a verificare la conformità operativa delle attività svolte per l'attuazione delle politiche di remunerazione da parte delle Banche/Società che compongono il Gruppo, con le medesime attività previste dalle prescrizioni di legge e di vigilanza di cui al precedente punto a). Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati e della loro significatività, la suddetta Funzione provvede a formulare un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, in prevalenza basso, in prevalenza alto, alto.

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

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

Il Consiglio di Sorveglianza verifica, avvalendosi anche del Comitato per il controllo interno e la revisione contabile nonché delle Funzioni di controllo della Capogruppo e delle singole Banche/Società controllate del Gruppo, la conformità operativa relativamente ai processi di pertinenza del Consiglio di Gestione della Capogruppo e del Consiglio di Amministrazione delle Banche/Società controllate del Gruppo nonché dei processi di competenza delle singole Funzioni di controllo della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo.

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, nonché nell'aggiornamento delle regole e dei principi previsti per le politiche di remunerazione, al fine di assicurarne la conformità alla normativa. In particolare:

- verifica la corretta applicazione del sistema di remunerazione concernente i responsabili delle funzioni di controllo interno in collaborazione con il Comitato per il controllo interno e la revisione contabile;
- verifica la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata per il Consiglio di Gestione, nonché per i dirigenti con responsabilità strategiche;
- verifica l'effettivo coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- monitora l'applicazione delle delibere adottate dal Consiglio di Sorveglianza in tema di remunerazione, nonché l'applicazione delle decisioni assunte dal Consiglio di Gestione, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*, la coerenza del sistema di incentivazione e la gestione del rischio;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta al Consiglio di Sorveglianza.

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

4. Identificazione del personale più rilevante

Ai fini del riconoscimento della componente variabile della remunerazione di cui al successivo paragrafo 5.1 *sub* 2), l'identificazione del "personale più rilevante", ossia delle categorie di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo e delle singole Banche/Società che lo compongono, è basata sulle caratteristiche operative e organizzative del Gruppo stesso e delle sue singole componenti e del livello di rischiosità apportato da ciascuna di esse.

In particolare, con cadenza almeno annuale e con riferimento alla determinazione della componente variabile della remunerazione del personale del Gruppo e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato, la Funzione Risorse Umane di ciascuna delle Banche/Società che compongono il 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 della Capogruppo; quest'ultima determina il "personale più rilevante" del Gruppo, avvalendosi anche della collaborazione della Funzione Organizzazione, della Funzione Risk Management e del Responsabile della Funzione di appartenenza del soggetto in esame.

I casi di variazione in corso d'anno sono sottoposti agli organi competenti della Capogruppo ai fini della determinazione della componente variabile della remunerazione.

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

La Funzione di Conformità della Capogruppo e – ove presenti – di ciascuna delle Banche/Società che compongono il Gruppo, verificano che tutte le attività sopra descritte siano conformi alla vigente normativa di vigilanza.

La Funzione di Revisione Interna della Capogruppo e – ove presenti – di ciascuna delle Banche/Società che compongono il Gruppo, verificano la corretta attuazione del processo rispetto a quanto definito.

Il processo di individuazione del "personale più rilevante" è basato sulla ricognizione e 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, si presumono rientranti nella categoria di "personale più rilevante" e, salvo prova contraria, i soggetti che soddisfano i seguenti criteri di rilevanza:

1. **responsabilità e livelli gerarchici.** Al riguardo sono individuati come "personale più rilevante" i soggetti che soddisfano i requisiti organizzativi/gerarchici espressamente previsti dalle pertinenti disposizioni di vigilanza;
2. **remunerazione.** Secondo le anzidette disposizioni sono esclusi dalla definizione di "personale più rilevante" i soggetti la cui retribuzione totale lorda non ecceda i 200.000 euro annui e la cui componente variabile non superi il 20% della retribuzione totale lorda;
3. **rischiosità.** Nei casi in cui la remunerazione superi almeno una delle soglie indicate nel precedente punto 2 – ossia nei casi in cui un determinato soggetto riceva compensi complessivamente superiori a 200.000 euro annui oppure la cui quota variabile di remunerazione superi il 20% della remunerazione totale lorda anche se questa è inferiore a 200.000 euro annui – si procede ad un'analisi delle attività svolte da parte del soggetto stesso in relazione alla struttura organizzativa di appartenenza. Qualora il soggetto anzidetto appartenga a Funzioni di Supporto (ossia a quelle strutture aziendali non direttamente coinvolte nelle attività di "business", quali ad esempio l'IT) e non ricopra, in tali strutture, ruoli che possano comportare l'assunzione di posizioni di rischio rilevante per la Banca/Società di appartenenza o per il Gruppo, questi non è considerato parte del "personale più rilevante".

Nei casi di appartenenza a Funzioni di Business (quali, ad esempio, Distretti Territoriali, Private Banking, Imprese, Concessione Crediti, Finanza) il soggetto è qualificato come parte del "personale più rilevante" se ricopre ruoli di responsabilità o può comportare, agendo in autonomia, l'assunzione di rilevanti rischi operativi, di credito, di controparte o di mercato per la Banca/Società di appartenenza o per il Gruppo. Qualora tali condizioni non si verificano, il soggetto non rientra tra il "personale più rilevante".

Ai fini dell'analisi delle attività svolte, risulta essere rilevante anche la valutazione del livello di rischio potenziale associato alla struttura organizzativa di appartenenza, in relazione ai rischi operativi, di credito, di controparte o di mercato per la Banca/Società o per il Gruppo.

L'analisi delle attività svolte è condotta anche in relazione ai collaboratori esterni delle Banca/Società che compongono il Gruppo, al fine di valutare se debbano essere considerati come parte del "personale più rilevante" in ragione dell'assunzione di posizioni di rischio per la medesima Banca/Società o per il Gruppo.

Infine, se un determinato soggetto partecipa con diritto di voto a Comitati delle Banca/Società che compongono il Gruppo in grado di deliberare sull'assunzione di rischi rilevanti per la Banca/Società medesima o per il Gruppo (a titolo esemplificativo, Comitato Crediti o Comitato Rischi), esso è considerato parte del "personale più rilevante".

Sulla base dei tre descritti criteri di rilevanza, sono identificate dalle competenti funzioni interne della Capogruppo e/o delle Banche/Società controllate del Gruppo coinvolte nel predetto processo (Risorse Umane, Risk Management, Organizzazione, Conformità e Revisione Interna) quale "personale più rilevante" le seguenti figure:

- a) membri del Consiglio di Gestione della Capogruppo;
- b) membri esecutivi degli Organi sociali con funzioni di gestione delle Banche/Società controllate del Gruppo;
- c) Direttori Generali, Condirettori Generali e Vice Direttori Generali della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo;
- 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;
- e) responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo ove presenti;
- f) altri responsabili della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo che assumono rischi.

Il personale non rientrante nelle sopra indicate categorie viene quindi definito come "restante personale" delle Banche/Società del Gruppo.

5. Caratteristiche del sistema di remunerazione

5.1 Componenti della remunerazione

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

- 1) Una componente fissa di remunerazione determinata:
 - per i membri del Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo dall'Assemblea ordinaria dei Soci a norma dello Statuto aziendale;
 - per i membri del Consiglio di Gestione della Capogruppo dal Consiglio di Sorveglianza a norma dello Statuto aziendale;
 - per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale delle Banche/Società controllate del Gruppo dall'Assemblea ordinaria dei Soci a norma del loro Statuto aziendale;
 - per il personale dipendente della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo dai relativi contratti di lavoro.
- 2) Un'eventuale componente variabile di remunerazione ("*bonus annuo*") determinata per il "personale più rilevante", indicato nel precedente paragrafo 4, e per il "restante personale" della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo secondo quanto indicato nei paragrafi successivi.

Tali categorie di personale non possono 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.

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. 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. In proposito, si fa presente che sono state avviate analisi e approfondimenti al fine di valutare la fattibilità di dare avvio ad un articolato progetto, a carattere straordinario, di innovazione della *governance* della Capogruppo, nell'ambito del quale è, allo stato prevista, fra l'altro, la compartecipazione dei dipendenti ai risultati della Banca, attraverso l'assegnazione gratuita di azioni della stessa e nel contempo l'eliminazione della citata previsione contenuta nell'art.60 dello Statuto sociale.

- 3) Eventuali erogazioni discrezionali "*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 sono considerati ai fini del calcolo del rapporto tra la componente variabile della remunerazione e la RAL di cui al successivo paragrafo 5.3; il limite massimo di incidenza di tali erogazioni è fissato al 10% della RAL.

L'ammontare complessivo delle risorse da assegnare a tale voce di remunerazione non può comunque eccedere il limite dello 0,50% del costo ricorrente del personale, previsto nel conto economico del bilancio preventivo ("*budget*") dell'esercizio di riferimento. Tale ammontare per le Banche/Società controllate del Gruppo è soggetto a preventiva approvazione da parte della Capogruppo.
- 4) Altri *benefit* di utilità personale e familiare, assicurati dalla Capogruppo e dalle Banche/Società controllate del Gruppo ai propri dipendenti, conseguenti la contrattazione nazionale e/o integrativa.

I *benefit* di maggior rilievo riguardano i seguenti ambiti:

- il *welfare* aziendale,
- la previdenza integrativa,
- l'assistenza sanitaria.

Il personale del Gruppo, inoltre, usufruisce di agevolazioni riguardanti i servizi bancari e le coperture assicurative. Per specifiche esigenze lavorative, sono infine attribuibili *benefit* riconosciuti a livello individuale quali autovetture e/o alloggi.

5) Patti di stabilità e/o non concorrenza.

Per determinate tipologie di collaboratori (dipendenti o esterni) è prevista la possibilità di attivare dei "patti di stabilità e/o di non concorrenza", principalmente finalizzati ad attrarre e fidelizzare le risorse che intrattengono primari rapporti con la clientela.

Il personale della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo non percepisce compensi per incarichi ricoperti, in rappresentanza del Gruppo stesso, all'interno di Organi sociali di società partecipate, direttamente o indirettamente, dalla Capogruppo. Tali compensi sono riversati integralmente alla Banca/Società di appartenenza dalla Banca/Società presso la quale l'incarico è ricoperto.

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

5.2.1 Determinazione del "bonus pool" nelle Banche/Società che compongono il Gruppo, per le quali è previsto un utile a budget

Nelle Banche/Società che compongono il Gruppo, nell'ipotesi in cui nel conto economico del *budget* 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 personale ("*bonus pool*") viene determinato, ad esclusione dei "*welcome bonus*" e degli eventuali compensi "*una tantum*" riconosciuti in via eccezionale, secondo le competenze indicate nel precedente paragrafo 3.1, dal Consiglio di Gestione, dal Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo e dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca/Società controllata, conformemente ai criteri di seguito definiti.

Per ogni esercizio annuale l'ammontare complessivo dei "*bonus pool*" di ciascuna delle Banche/Società anzidette non può comunque eccedere il limite del 40% dell'"utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti"⁽⁵⁾ previsto nel conto economico del bilancio preventivo ("*budget*") di ciascuna di tali Banche/Società⁽⁶⁾.

L'ammontare complessivo di ciascun "*bonus pool*" viene fissato tenendo anche conto degli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità delle medesime Banche/Società; tale ammontare e la relativa percentuale definita da ciascuna Banca/Società controllata del Gruppo è soggetta a preventiva approvazione da parte della Capogruppo.

Il Consiglio di Gestione della Capogruppo (nel rispetto di quanto stabilito nel precedente paragrafo 3.1.) e il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca/Società controllata del Gruppo, stabiliscono la misura percentuale del "*bonus pool*" come sopra determinato da destinare a ciascuna delle categorie di "personale più rilevante" individuate nel precedente paragrafo 4 e al "restante personale". Analoga attività viene svolta dal Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo (nel rispetto di quanto stabilito nel precedente paragrafo 3.1.) con riferimento alla misura percentuale del "*bonus pool*" da destinare ai Consiglieri di Gestione.

Tale procedimento non si applica ai Consiglieri di Gestione della Capogruppo, i cui "bonus" sono stabiliti nello specifico contratto individuale eventualmente stipulato. In particolare, ciascuna componente variabile prevista nei singoli contratti non può essere superiore al 50% della retribuzione annua lorda (RAL). La somma delle componenti variabili può, comunque, superare il predetto limite del 50%. L'erogazione dell'incentivo deve ottemperare a quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza in materia di modalità di erogazione e di differimento.

I predetti contratti individuali disciplinano anche i rapporti fra la Capogruppo e i componenti del Consiglio di Gestione relativamente a indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o qualora il loro rapporto di lavoro cessasse a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Al "*bonus pool*" di ciascuna delle Banche/Società suddette va applicato un fattore correttivo, la cui misura è funzione del rapporto tra il valore dell'"utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti" rilevato nel conto economico del bilancio civilistico dell'esercizio di riferimento e quello previsto nel conto economico del "*budget*" relativo al medesimo esercizio. I fattori correttivi da applicare sono riportati nella tabella successiva.

⁽⁵⁾ UOC calcolato non considerando l'importo dello stesso "*bonus pool*".

⁽⁶⁾ La somma delle componenti variabili, legate ad obiettivi di *performance* di ciascuna Banca/Società, non può superare il "*bonus pool*" definito dalla stessa Banca/Società.

Rapporto Utile conseguito/ Utile budget	Fattore correttivo da moltiplicare per il Bonus Pool
< 80%	0%
≥ 80% e < 90%	80% del rapporto Utile conseguito/Utile budget
≥ 90% e < 95%	90% del rapporto Utile conseguito/Utile budget
≥ 95% e < 110%	Stessa % del rapporto Utile conseguito/Utile budget
≥ 110%	110%

Se il Gruppo beneficia di aiuti di Stato, alle categorie di "personale più rilevante" indicate nel punto a) del precedente paragrafo 4, non viene riconosciuto nessun "bonus pool", salvo che ciò non sia giustificato⁽⁷⁾.

5.2.2 Determinazione del "bonus pool" nelle Banche/Società che compongono il Gruppo, per le quali non è previsto un utile a budget

Nelle Banche/Società che compongono il Gruppo, nell'ipotesi in cui nel conto economico del budget si preveda una perdita ("perdita dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti"), l'ammontare annuo complessivo del "bonus pool" da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione del personale viene determinato, ad esclusione dei "welcome bonus" e degli eventuali compensi "una tantum" riconosciuti in via eccezionale, secondo le competenze indicate nel precedente paragrafo 3.1, dal Consiglio di Gestione, dal Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo e dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca/Società controllata, in base a una percentuale della RAL⁽⁸⁾ complessiva dell'intero personale di ciascuna Banca/Società interessata; tale percentuale non può comunque superare il limite del 50%. L'ammontare complessivo del "bonus pool" viene fissato tenendo anche conto degli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità delle Banche/Società anzidette. La percentuale definita da ciascuna Banca/Società controllata del Gruppo è soggetta a preventiva approvazione da parte della Capogruppo.

Tale procedimento non si applica ai Consiglieri di Gestione della Capogruppo i cui "bonus" sono stabiliti nello specifico contratto individuale eventualmente stipulato. In particolare, ciascuna componente variabile prevista nei singoli contratti non può essere superiore al 50% della retribuzione annua lorda (RAL). La somma delle componenti variabili può, comunque, superare il predetto limite del 50%. L'erogazione dell'incentivo deve ottemperare a quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza in materia di modalità di erogazione e di differimento.

I predetti contratti individuali disciplinano anche i rapporti fra la Capogruppo e i componenti del Consiglio di Gestione relativamente a indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o qualora il loro rapporto di lavoro cessasse a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Al "bonus pool" di ciascuna delle Banche/Società suddette va applicato un fattore correttivo, la cui misura è funzione del rapporto tra il valore della perdita rilevata nel conto economico del bilancio civilistico dell'esercizio di riferimento e quella prevista nel conto economico del "budget" relativo al medesimo esercizio. I fattori correttivi da applicare sono riportati nella tabella successiva.

Rapporto Perdita conseguita/ Perdita budget	Fattore correttivo da moltiplicare per il Bonus Pool
> 100%	0%
> 80% e ≤ 100%	80% del rapporto Perdita budget/Perdita conseguita
≤ 80%	100%

Se il Gruppo beneficia di aiuti di Stato, alle categorie di "personale più rilevante" indicate nel punto a) del precedente paragrafo 4, non viene riconosciuto nessun "bonus pool", salvo che ciò non sia giustificato⁽⁹⁾.

⁽⁷⁾ Come ad esempio nel caso di esponenti aziendali che abbiano sostituito quelli in carica quando sono stati acquisiti gli aiuti di Stato.

⁽⁸⁾ Rilevata nell'esercizio precedente a quello di definizione del "bonus pool"

⁽⁹⁾ Come ad esempio nel caso di esponenti aziendali che abbiano sostituito quelli in carica quando sono stati acquisiti gli aiuti di Stato.

5.3 Determinazione della componente variabile della remunerazione

Nell'ambito del "bonus pool" annuo di ciascuna delle categorie di "personale più rilevante" identificato a livello di Gruppo e del "restante personale", l'importo annuo della componente variabile della remunerazione spettante ai singoli beneficiari ("bonus annuo") della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo non può eccedere il 50% della RAL, ad esclusione del personale delle funzioni di controllo interno rientrante nel "personale più rilevante" per il quale il limite è fissato al 30% della RAL. Per le sole Banche/Società del Gruppo che effettuano attività di "investment banking" – in virtù della specificità del business⁽¹⁰⁾ – il limite massimo di incidenza della componente variabile della remunerazione è fissato al 200% della RAL (ad esclusione del "personale più rilevante" appartenente alle funzioni di controllo interno, per il quale il limite rimane fissato al 30% della RAL). Eventuali erogazioni attribuite in via eccezionale al personale neo-assunto limitatamente al primo anno di impiego ("welcome bonus") non possono eccedere il limite del 50% della RAL.

5.4 Collegamento tra "bonus annuo" e risultati

Il riconoscimento degli anzidetti "bonus annui" al personale di tutte le Banche/Società che compongono il Gruppo è subordinato al rispetto integrale di predefinite condizioni di accesso ("cancelli di accesso") di seguito rappresentate ed è attuato in coerenza con gli indirizzi di volta in volta emanati dall'Autorità di Vigilanza.

- 1) Per qualsiasi categoria di "personale più rilevante" e per il "restante personale", da un indicatore di sostenibilità di Gruppo, consistente nella previsione di un utile ("utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti") nel conto economico del *budget* consolidato dell'esercizio di riferimento e nel conseguimento del medesimo utile consolidato per un importo pari o superiore all'80% del suo valore di *budget*.
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 di Gruppo 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 utile per un importo pari o superiore all'80% del suo valore di *budget*, viene riconosciuto il 50%⁽¹¹⁾ del "bonus pool" definito a *budget* per la medesima Banca/Società, in via anticipata rispetto all'applicazione del fattore di correzione definito al precedente paragrafo 5.2.1.
- 2) Per il "personale più rilevante" delle categorie a), b), c), d) ed f) di cui al paragrafo 4, in aggiunta a quanto previsto al precedente punto 1, da:
 - indicatori di redditività, di adeguatezza patrimoniale, di liquidità a livello consolidato di Gruppo (coefficienti tecnici consolidati);
 - giudizio di rischio di conformità operativa (in prevalenza basso, basso) formulato dalla Funzione di Conformità della Capogruppo a livello di Gruppo, sui processi anno per anno definiti dal Consiglio di Gestione;
 - specifico giudizio di rischio di conformità operativa (in prevalenza basso, basso) formulato dalle singole Funzioni di Conformità delle Banche/Società del Gruppo, relativamente ai processi o parte di essi, di pertinenza di ciascun beneficiario dei "bonus annui".
- 3) Per il "personale più rilevante" della categoria e) di cui al paragrafo 4, in aggiunta a quanto previsto al precedente punto 1, da:
 - giudizio di rischio di conformità operativa (in prevalenza basso, basso) formulato dalla Funzione di Conformità della Capogruppo a livello di Gruppo, sui processi anno per anno definiti dal Consiglio di Gestione;
 - specifico giudizio di rischio di conformità operativa (in prevalenza basso, basso) formulato dalle singole Funzioni di Conformità delle Banche/Società del Gruppo, relativamente ai processi di controllo o parte di essi, di pertinenza di ciascun beneficiario dei "bonus annui".
- 4) Eventuali ulteriori "cancelli di accesso" potranno essere proposti per tutto il personale della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo, ad esclusione del "personale più rilevante" appartenente alle funzioni di controllo interno; tali indicatori dovranno essere preventivamente approvati dagli organi competenti della Capogruppo.

⁽¹⁰⁾ Ad esempio, l'attività di *investment banking* di Banca Akros si realizza attraverso l'operatività di *corporate finance*, di *trading & treasury*, di *equity brokerage* e di collocamento di azioni ed obbligazioni sui mercati finanziari.

⁽¹¹⁾ Ossia viene applicata una riduzione del 50% al "bonus pool" definito a *budget*.

Tanto i coefficienti tecnici individuati, quanto i relativi valori soglia di confronto sono, di anno in anno, approvati dagli organi competenti della Capogruppo.

Per i Consiglieri di Gestione che abbiano un contratto individuale che prevede una remunerazione variabile, valgono unicamente gli indicatori definiti annualmente dagli organi competenti con riferimento agli obiettivi loro assegnati. L'erogazione dell'incentivo deve ottemperare a quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza in materia di modalità di erogazione e di differimento.

Il riconoscimento del "*bonus annuo*" 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 qualità del prodotto e del servizio, la *Corporate Social Responsibility*, la valutazione delle prestazioni, ecc.) e preventivamente determinati e certificati dalle funzioni di controllo delle singole Banche/Società del Gruppo.

Il principio di correlazione con indicatori qualitativi si applica a qualunque sistema di erogazione del "*bonus pool*", ivi compresi eventuali sistemi premianti ex-post, per i quali, in assenza di indicatori qualitativi approvati, costituisce un "cancello di accesso" – in aggiunta a quelli sopra indicati ai sub 1), 2), 3) e 4) – il giudizio di rischio di conformità operativa a livello di singola Banca/Società, sui medesimi processi anno per anno definiti dal Consiglio di Gestione, come al precedente sub 2).

5.5 Pagamento del "*bonus annuo*"

Il "*bonus annuo*" del "personale più rilevante" identificato a livello di Gruppo 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 annue, 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.

Per le sole Banche/Società del Gruppo che effettuano attività di "*investment banking*", nei casi in cui la percentuale di incidenza della componente variabile della remunerazione superi il 50% della RAL, la quota soggetta al periodo di differimento è pari al 60% del "*bonus annuo*". Tale componente è suddivisa in cinque quote annue di pari importo, differite in un periodo quinquennale, successivo all'anno di attribuzione della quota *up-front* e da attribuire entro il mese di luglio di ciascun anno.

Per il "personale più rilevante" diverso da quello della categoria indicata nel punto e) del precedente paragrafo 4, sia il 50% della quota *up-front* sia il 50% di quelle differite del "*bonus annuo*" è corrisposto in azioni della Banca Popolare di Milano. Per tali azioni è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di due anni per quelle attribuite *up-front* e di un anno per le differite.

Per le azioni differite il periodo di *retention* decorre dal termine dell'intero periodo di differimento (tre o cinque anni, a seconda dei casi). A tale fine il numero di azioni della Banca Popolare di Milano da attribuire è calcolato in base al loro "valore normale"⁽¹²⁾ rilevato nell'anno in cui avviene l'attribuzione della quota *up-front*.

Le azioni anzidette, da porre a sostegno del piano per ciascun esercizio, vengono acquistate a seguito di apposita delibera assunta dal Consiglio di Gestione della Capogruppo.

Eventuali dividendi spettanti alle azioni del piano (relative sia alla quota *up-front* sia a quelle differite) non possono essere distribuiti prima del termine dell'intero periodo di differimento.

Per il "personale più rilevante" di cui alla categoria indicata nel punto e) del precedente paragrafo 4 l'intero ammontare del "*bonus annuo*" è corrisposto unicamente in denaro.

La liquidazione del "*bonus annuo*" spettante al "restante personale" dipendente delle Banche/Società che compongono il Gruppo nonché quella dei "*welcome bonus*" avvengono, in un'unica soluzione, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza.

⁽¹²⁾ Il "valore normale" corrisponde al prezzo medio delle azioni nei trenta giorni precedenti il momento in cui viene attribuita la quota *up-front*. Tale valore è il medesimo per tutte le azioni oggetto del differimento.

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

L'attribuzione di ciascuna delle quote differite del "bonus annuo" è sottoposta al rispetto dei "cancelli di accesso" e dei relativi valori soglia di confronto previsti per l'esercizio precedente l'anno di attribuzione delle medesime. Il sistema di correzione "ex-post" rappresentato dalla clausola di "malus" è, pertanto, un meccanismo che opera nel periodo di differimento prima dell'effettiva attribuzione delle quote posticipate del "bonus annuo".

Sia la quota *up-front* sia quelle differite del "bonus annuo" non vengono corrisposte nei casi di cessazione del rapporto di lavoro⁽¹³⁾ (salvo che per quiescenza, "mortis causa", previsioni specifiche contenute in contratti individuali) o di comportamenti fraudolenti verificatisi entro la data di pagamento. In tale ultima ipotesi, vanno anche restituite le quote già corrisposte (clausola di "claw-back").

I meccanismi di "malus" e "claw-back" vengono applicati anche ai Consiglieri di Gestione, secondo quanto al riguardo previsto negli specifici contratti individuali eventualmente stipulati.

5.7 Compensi di fine rapporto

Nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, l'importo degli eventuali compensi previsti nei contratti del "personale più rilevante" individuato nel precedente paragrafo 4, non può eccedere il limite di 24 mensilità della loro retribuzione annua lorda fissa (RAL).

La Capogruppo e le Banche/Società controllate del Gruppo⁽¹⁴⁾ 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" identificato a livello di Gruppo, attraverso le quali sono state, tra l'altro, definite forme di incentivazione all'esodo, per l'accesso in Arco di Piano 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.

Per quanto riguarda i compensi di fine rapporto relativi ai membri del Consiglio di Gestione, essi sono soggetti alla normativa di vigilanza in materia di politiche di remunerazione.

5.8 Retention bonus

La Capogruppo e le Banche/Società controllate del Gruppo non applicano l'istituto del "retention bonus".

⁽¹³⁾ Viene fatta salva la corresponsione delle quote azionarie (*up-front* e/o differite) già attribuite ma non ancora consegnate.

⁽¹⁴⁾ Banche/Società del Gruppo che applicano il CCNL del Credito.

5.9 Remunerazione dei collaboratori esterni

5.9.1 Remunerazione dei collaboratori esterni della Capogruppo

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

Per questi ultimi la remunerazione è strutturata su provvigioni, regolate da tabelle standard approvate dalla Funzione Mercato e che sono parte integrante del Mandato di Agenzia.

Al momento del reclutamento il Mandato di Agenzia è corredato di una Lettera Integrativa, che può eventualmente prevedere un "welcome bonus" 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 incentivante 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 qualità del prodotto, la qualità del servizio erogato, il contenimento di reclami e di rischi legali/reputazionali, ecc.) oltre che ad indicatori di carattere quantitativo (ad esempio: raccolta netta di risparmio gestito/amministrato realizzata nell'anno).

Tali parametri devono essere preventivamente determinati e certificati dalle funzioni 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'anno) ed è subordinato al rispetto integrale dei medesimi "cancelli di accesso" definiti per il "restante personale" della Capogruppo al precedente paragrafo 5.4.

5.9.2 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 collegate al contributo di ricavi assicurato alla Banca nelle specifiche attività. Taluni contratti possono altresì prevedere componenti provvigionali minime garantite, tipicamente limitate a predeterminate durate temporali. 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;
- altri collaboratori non dipendenti inclusi nel sistema di incentivazione, secondo le previsioni di cui al presente documento.

5.9.3 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 avvale di intermediari bancari o finanziari:

- a) banche del Gruppo (rete "captive");
- b) agenti in attività finanziaria;
- c) fornitori di beni e/o servizi convenzionati.

Ai collaboratori esterni che intermediano prestiti e cessioni del quinto, ProFamily riconosce un compenso così strutturato:

- per la rete "captive", i compensi sono regolati da un accordo distributivo che prevede il riconoscimento di una provvigione calcolata come differenza tra il TAN del finanziamento e un tasso minimo garantito (calcolato sulla base dei costi di ProFamily). La presenza di eventuali servizi addizionali venduti al cliente genera un ulteriore compenso a favore dell'intermediario;
- gli agenti in attività finanziaria percepiscono un compenso calcolato sulla base dei volumi intermediati e sulla qualità del portafoglio crediti sviluppato. Sono previsti compensi ulteriori in caso di collocamento di servizi accessori;
- i fornitori di beni e/o servizi convenzionati sono remunerati con una provvigione. Tale compenso può essere calcolato secondo diverse modalità, quali ad esempio:
 - differenza tra il rendimento del finanziamento e il "rendimento soglia" definito dalla rete commerciale;
 - percentuale sugli interessi;
 - percentuale sul capitale;
 - importo fisso a pratica.

5.9.4 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 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 in relazione alla promozione e/o collocamento dei prodotti e dei servizi bancari, 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.

Documento di attuazione delle politiche di remunerazione 2012

1. Premessa

Il documento di attuazione delle politiche di remunerazione 2012 (di seguito "Documento") fornisce un'informativa volta ad accrescere la consapevolezza degli *stakeholder* rispetto alle politiche retributive messe in atto, alle prassi ed ai risultati raggiunti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di *business* e la *performance* aziendale, e con una politica retributiva responsabile ed una sana gestione del rischio.

Il presente Documento, suddiviso in tre sezioni, è presentato all'Assemblea Ordinaria dei Soci del 26/27 aprile 2013 e contiene:

Sezione 1 - Definizione ed attuazione delle Politiche di Remunerazione

- un'informativa sulle modalità con cui sono state attuate nel Gruppo Bipiemme le politiche di remunerazione, contenute nel documento "Politiche di remunerazione del personale del Gruppo bancario Bipiemme" (di seguito "Policy 2012", a cui si rinvia per il dettaglio delle singole definizioni) approvate, per quanto di propria competenza, dal Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo il 2 aprile 2012 e successivamente deliberate dall'Assemblea dei Soci di Banca Popolare di Milano del 28 aprile 2012; tale *Policy* è stata integralmente recepita da parte degli Organi competenti delle Banche/Società controllate;
- una relazione sui compensi e sulle remunerazioni corrisposte nel 2012 al personale delle Banche/Società del Gruppo incluse nel perimetro definito nella *Policy* 2012;
- una descrizione delle principali novità che saranno introdotte con le politiche di remunerazione del 2013 (di seguito "Policy 2013");

Sezione 2 - Descrizione analitica dei compensi corrisposti

le informazioni quantitative previste dalla normativa di riferimento:

- prospetto di sintesi complessiva delle retribuzioni corrisposte nel 2012 a tutto il personale del Gruppo, suddivise per aree di attività, secondo quanto previsto dalle disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011 "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari";
- le informazioni quantitative sulle remunerazioni riferite all'anno 2012, relative ai componenti degli Organi di amministrazione e controllo, ai Direttori Generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo, in conformità alle tabelle previste dalla Delibera Consob 11971/1999 come modificata dalla Delibera Consob 18049/2011 (seconda parte della sezione II dello schema 7-bis) e coerenti con quanto richiesto per il "personale più rilevante" alla lettera "g", allegato 1 delle Disposizioni di Vigilanza 30 marzo 2011.

Sezione 3 - Esiti delle verifiche delle funzioni di controllo

Sezione riservata agli esiti delle verifiche delle funzioni di controllo interno.

Si fa presente che il 24 luglio 2012 il Consiglio di Gestione di Banca Popolare di Milano ha approvato il nuovo Piano Industriale 2012-2015 "La forza del cambiamento", le cui linee guida si sviluppano in azioni manageriali. Tra queste, quelle con maggiore impatto sulle politiche retributive hanno riguardato:

- un rigoroso presidio dei costi, attraverso la riduzione degli organici e del costo del personale;
- l'incentivo all'esodo per tutti coloro in possesso dei requisiti pensionistici e di adesione al Fondo di Solidarietà;
- la revisione del contratto integrativo aziendale.

In data 12 novembre 2012 è decorsa quindi la disdetta formale della contrattazione di secondo livello di tutte le Banche/Società del Gruppo, che applicano il CCNL del Credito. Tale contrattazione sarà oggetto di trattativa nel corso del 2013.

Il 6 dicembre 2012 è stato sottoscritto, inoltre, tra la Capogruppo, le Banche/Società controllate del Gruppo che applicano il CCNL del Credito e le Parti Sociali l'accordo per la gestione delle ricadute del Piano Industriale, che tra l'altro, porterà a circa 800 uscite in Arco di Piano, tra accessi al trattamento pensionistico A.G.O. e adesioni al Fondo di Solidarietà.

Il Documento è redatto ai sensi della seguente normativa:

- "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" della Banca d'Italia del 30 marzo 2011;
- Art. 123-ter del TUF in conformità all'articolo 84-*quater* della Delibera Consob n.11971/1999 (e successive modifiche).

Il Documento attuativo delle politiche di remunerazione e i relativi allegati sono pubblicati nel sito della Capogruppo www.bpm.it (sezione Azionariato e Soci – Informazione per i Soci – Assemblee).

Sezione 1: Definizione ed attuazione delle Politiche di Remunerazione

1. Attuazione delle politiche di remunerazione 2012

1.1 Definizione *Policy* 2012 e processo decisionale

Sulla scorta della disciplina di Banca d'Italia del 30 marzo 2011 "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", Banca Popolare di Milano, in qualità di Capogruppo, ha provveduto ad aggiornare le politiche di remunerazione precedentemente definite, adottando, con la *Policy* 2012, un approccio di maggiore coerenza ed uniformità a livello di Gruppo.

Si è valutato infatti di optare per una scelta di tipo unitario arrivando, in estrema sintesi, a definire regole valide per tutte le Banche/Società del Gruppo e applicabili a tutto il personale dipendente ed ai collaboratori esterni non dipendenti da rapporto di lavoro subordinato di tutte le Banche/Società del Gruppo.

Il processo, che ha portato all'adozione della *Policy* 2012 da parte del Gruppo Bipiemme, ha seguito un iter decisionale definito, come di seguito descritto.

Il Consiglio di Gestione della Capogruppo, nella riunione del 26 marzo 2012, ha definito e adottato le politiche di remunerazione, in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti, e coerentemente con gli obiettivi strategici del Gruppo. Le funzioni di controllo della Banca, ossia le funzioni di Conformità, Gestione dei Rischi e Risorse Umane, sono state coinvolte, ciascuna per la parte di competenza, nella declinazione operativa delle nuove linee guida. Le politiche di remunerazione del Gruppo così definite, sono state sottoposte, per quanto di competenza, all'approvazione dei seguenti Organi:

- Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo, nella seduta del 2 aprile 2012;
- Assemblea dei Soci di Banca Popolare di Milano del 28 aprile 2012.

Ciascuna Banca/Società del Gruppo ha provveduto, attraverso i propri Organi competenti, al recepimento integrale della nuova *Policy* di Gruppo.

Ai processi decisionali, di monitoraggio e vigilanza sul sistema di remunerazione e incentivazione hanno concorso – ciascuno per le proprie competenze – i seguenti Organi e soggetti:

- Assemblea dei Soci della Capogruppo,
- Consiglio di Sorveglianza,
- Consiglio di Gestione,
- Comitato Remunerazioni,
- Consigliere Delegato,
- Funzioni di Controllo,
- Consigli di Amministrazione e Assemblee dei Soci delle singole Banche/Società controllate del Gruppo, il cui ruolo è stato descritto nel dettaglio nel capitolo 3 della *Policy* 2012.

Si precisa inoltre che nell'anno 2012 il Comitato Remunerazioni era composto da cinque Consiglieri, fra cui il Presidente del Consiglio di Sorveglianza, che lo presiedeva.

La maggioranza dei membri era in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana SpA, nonché degli ulteriori requisiti previsti dalla legge e dalla regolamentazione vigente.

Si segnala che nella predisposizione della *Policy* 2012 del Gruppo, Banca Popolare di Milano si è avvalsa anche delle attività delle società Deloitte Consulting SpA e Co.Ba.Co. Srl.

1.2 Identificazione del “personale più rilevante” del Gruppo Bipiemme

Nell'ambito dell'attuazione della *Policy* 2012, la Funzione Risorse Umane della Capogruppo, in collaborazione con le rispettive funzioni delle Banche/Società che compongono il Gruppo, ha proceduto con l'analisi e la definizione del “personale più rilevante”, ossia delle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo e delle singole Banche/Società che lo compongono, secondo i seguenti criteri definiti:

1. responsabilità e livelli gerarchici;
2. remunerazione;
3. rischiosità.

Sulla base dei tre descritti criteri di rilevanza, sono stati identificati dalle competenti Funzioni interne della Capogruppo e/o delle Banche/Società controllate del Gruppo coinvolte nel predetto processo (Risorse Umane, Governo Societario, Risk Management, Organizzazione, Conformità e Revisione Interna) quale “personale più rilevante” le seguenti figure:

- a) membri del Consiglio di Gestione della Capogruppo, incluso il Consigliere Delegato;
- b) membri degli Organi Istituzionali delle Banche/Società controllate del Gruppo;
- c) Amministratori Delegati, Direttori Generali, Condirettori Generali e Vice Direttori Generali della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo;
- d) responsabili delle principali linee di “*business*”, funzioni aziendali e aree geografiche della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo;
- e) responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo ove presenti;
- f) altri responsabili della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo che assumono rischi.

La Funzione Risorse Umane di Capogruppo ha provveduto a tenere costantemente aggiornato l'elenco del “personale più rilevante” del Gruppo, in funzione delle variazioni intervenute in corso d'anno (risoluzioni del rapporto di lavoro, assunzioni, cessazioni/trasferimenti nell'ambito delle diverse categorie di personale più rilevante) e ad informare periodicamente il Comitato Remunerazioni della medesima Capogruppo.

Il personale più rilevante identificato a livello di Gruppo, nell'ambito delle sopra citate categorie c), d), e) ed f) è risultato essere pari a 47 unità, al netto delle variazioni intervenute in corso d'anno sopra citate.

1.3 Parametri per l'accesso ai sistemi di incentivazione da parte del “personale più rilevante” del Gruppo, non appartenente alle funzioni di controllo interno

Per il “personale più rilevante” non appartenente alle funzioni di controllo interno l'accesso agli incentivi è stato subordinato ad indicatori di redditività, di adeguatezza patrimoniale e di liquidità a livello consolidato di Gruppo (coefficienti consolidati), ossia:

- “RORAC” conseguito, pari o superiore al RORAC definito a *budget*; il RORAC è dato dal rapporto percentuale tra l'“utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte derivante da attività ricorrenti” dell'anno di competenza, e un importo pari alla media aritmetica dei valori complessivi dei requisiti patrimoniali consolidati predetti dei quattro trimestri del medesimo anno;
- “Tier 1 Capital Ratio” conseguito pari o superiore al 9%; l'indicatore *Tier 1 Capital Ratio* è dato dal rapporto percentuale al 31 dicembre dell'anno di competenza tra il patrimonio di vigilanza di base consolidato e un importo pari a 12,5 volte il valore complessivo dei requisiti patrimoniali consolidati di vigilanza sui rischi di credito, di controparte, di mercato e operativi;
- “Impieghi/Raccolta Stabile” conseguito non superiore al valore definito a *budget*; l'indicatore Impieghi/Raccolta Stabile è dato dal rapporto percentuale al 31 dicembre dell'anno di competenza tra i saldi medi annui del “Totale Impieghi Ordinari” e della “Raccolta Stabile” del Gruppo (entrambi tali aggregati sono desunti dalla procedura “Redban” del Controllo di Gestione della Capogruppo).

Per tale categoria di personale l'importo annuo della componente variabile della remunerazione spettante ai singoli beneficiari (“*bonus annuo*”) non può superare il 50% della rispettiva retribuzione totale lorda.

Per i Consiglieri di Gestione della Capogruppo i cui "bonus" sono stabiliti nello specifico contratto individuale, ciascuna componente variabile prevista nei singoli contratti non può essere superiore al 50% della retribuzione annua fissa. La somma delle componenti variabili può, comunque, superare il predetto limite del 50%.

Per la determinazione del "bonus annuo" è inoltre prevista l'applicazione dei seguenti criteri:

- un "fattore correttivo", che correla gli importi eventualmente destinati al pagamento degli incentivi al rapporto tra utile conseguito e utile a *budget*;
- un differimento, che distribuisce l'attribuzione degli incentivi in un arco temporale di tre anni successivamente all'anno di attribuzione della quota *up-front*;
- l'attribuzione del 50% del "bonus" mediante l'assegnazione di azioni della Banca Popolare di Milano soggette ad un periodo di *retention* di due anni (per la quota *up-front*) e di un anno (per quelle differite);
- un sistema di correzione *ex-post* ("malus") che opera prima dell'effettiva erogazione delle quote differite dei "bonus";
- la clausola di "claw-back", che – in determinati casi – implica la restituzione delle quote già corrisposte.

1.4 Parametri per la remunerazione del "personale più rilevante", identificato a livello di Gruppo, appartenente alle funzioni di controllo interno

Per il "personale più rilevante" appartenente alle funzioni di controllo interno del Gruppo è previsto che l'erogazione del "bonus annuo" sia subordinata al giudizio di rischio di conformità operativa, formulato dal Consiglio di Sorveglianza attraverso il Comitato per il controllo interno e la revisione contabile, con riferimento ai processi di controllo (o a loro fasi) di pertinenza di ciascun beneficiario dei "bonus".

Il "bonus" è corrisposto – in conformità alle citate Disposizioni di Banca d'Italia – unicamente in denaro e sottoposto al meccanismo di "malus" limitatamente al giudizio di rischio di conformità operativa, relativo a ciascuno degli anni precedenti quello di liquidazione delle quote differite.

Per il personale delle funzioni di controllo interno, rientrante nel "personale più rilevante", il "bonus annuo" spettante ai singoli beneficiari non può superare il 30% della retribuzione totale lorda.

1.5 Altre tipologie di remunerazione destinate al "personale più rilevante"

Il personale dipendente della Capogruppo e delle Banche/Società controllate del Gruppo non ha percepito compensi per incarichi ricoperti, in rappresentanza del Gruppo stesso, all'interno di Organi sociali di società partecipate, direttamente o indirettamente, dalla Capogruppo. Tali compensi sono riversati integralmente alla Banca/Società di appartenenza dalla società presso la quale l'incarico è ricoperto.

1.6 Sistemi di remunerazione variabile per l'esercizio 2012

In attesa della definizione delle linee guida del nuovo Piano Industriale, necessarie all'individuazione degli obiettivi individuali e di team da assegnare, Banca Popolare di Milano ha ritenuto opportuno non attivare alcun sistema di incentivazione a favore del proprio personale.

Successivamente all'approvazione del Piano Industriale 2012-2015 "La forza del cambiamento", avvenuta il 24 luglio 2012, la Capogruppo non ha più proceduto all'attivazione di alcun sistema di incentivazione, in considerazione sia delle raccomandazioni emanate da Banca d'Italia con la comunicazione del 2 marzo 2012 circa l'attuazione di interventi di riduzione/azzeramento della componente variabile della remunerazione a fronte di esigenze di rafforzamento o mantenimento del livello patrimoniale, sia delle indicazioni di rafforzamento economico-patrimoniale del Gruppo e di contenimento dei costi operativi, inclusi quelli del personale, contenute nel Piano Industriale medesimo.

Sulla scorta della *Policy* 2011, alcune Banche/Società controllate del Gruppo hanno attivato, nei primi mesi del 2012, sistemi di incentivazione a favore del proprio personale dipendente, assumendo di conseguenza obblighi principalmente verso la categoria di personale considerato "non rilevante"; tali sistemi hanno successivamente recepito, nel corso dell'anno, le novità introdotte dalla *Policy* 2012, ad esempio per quanto riguarda il c.d. "fattore correttivo", che correla gli importi eventualmente destinati al pagamento della componente variabile della remunerazione al rapporto tra utile conseguito e utile a *budget*.

2. Descrizione delle politiche in materia di componente fissa e variabile

La presente sezione dettaglia quanto avvenuto nell'anno 2012, anche con riferimento alle componenti della remunerazione variabile maturate nel corso dell'esercizio 2011 e precedenti.

2.1 Compensi spettanti ai componenti degli Organi Sociali della Capogruppo corrisposti nel 2012

Con riferimento all'esercizio 2012 i componenti del Consiglio di Gestione, privi di contratto individuale, hanno percepito compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte nel Consiglio di Gestione (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.

Ai Consiglieri di Gestione 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.

Nel corso dell'esercizio 2012 non sono stati erogati compensi variabili ai Consiglieri di Gestione privi di contratto individuale.

Si precisa inoltre che non è stata prevista alcuna politica retributiva a favore di Consiglieri di Gestione indipendenti.

Al Consigliere Delegato è stato riconosciuto, per l'esercizio 2012 un emolumento base (compenso fisso) previsto nello specifico contratto individuale approvato in data 10 gennaio 2012 dal Consiglio di Sorveglianza, su proposta del Comitato Remunerazioni. Nel 2012 non è stata erogata, al Consigliere Delegato, alcuna componente variabile della remunerazione.

I Consiglieri di Sorveglianza, nel rispetto di quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci del 22 ottobre 2011, hanno percepito per l'esercizio 2012, 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).

È stato inoltre riconosciuto ai Consiglieri per l'anno 2012, oltre al rimborso delle spese vive, un gettone di presenza (non cumulabile nel caso di più riunioni nella stessa giornata) per la partecipazione alle adunanze del Consiglio di Sorveglianza, del Consiglio di Gestione, nonché a quelle delle commissioni e dei comitati istituiti.

In ottemperanza alle disposizioni Banca d'Italia in materia, i Consiglieri di Sorveglianza non hanno percepito alcun compenso variabile della remunerazione.

Le tabelle in allegato dettagliano analiticamente i compensi percepiti nel 2012 dai componenti dei sopra citati Organi.

2.2 Compensi spettanti ai componenti degli Organi Sociali delle Banche/Società controllate del Gruppo corrisposti nel 2012

Ai componenti degli organi sociali delle Banche/Società controllate del Gruppo sono stati corrisposti per l'esercizio 2012, nel rispetto di quanto deliberato dalle rispettive Assemblee, compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all'interno dell'organo di appartenenza, oltre al rimborso delle spese vive e a gettoni di presenza.

Per gli amministratori non è stata prevista alcuna componente variabile della remunerazione.

Per i componenti degli organi di controllo non è stata prevista alcuna componente variabile della remunerazione, in ottemperanza a quanto disposto dalla normativa di vigilanza in materia.

2.3 Compensi spettanti ai componenti degli Organismi di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 delle Banche/Società del Gruppo corrisposti nel 2012

Ai componenti degli Organismi di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 delle Banche/Società del Gruppo sono stati corrisposti per l'esercizio 2012, nel rispetto di quanto deliberato dai rispettivi organi di amministrazione, compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all'interno dell'organo di appartenenza, oltre al rimborso delle spese vive e gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute dell'Organismo.

2.4 Remunerazione corrisposta nel 2012

Il Consiglio di Gestione di Capogruppo ha deliberato in data 10 luglio 2012 circa la non opportunità di procedere all'erogazione di premi/incentivi a qualsivoglia categoria di personale del Gruppo, in relazione sia all'incentivo di pertinenza dell'esercizio 2011, sia alle eventuali quote differite di "bonus" di pertinenza di esercizi precedenti, giunti a scadenza nel 2012 (ove non pagati). Tale delibera è il risultato di diverse valutazioni:

- Banca d'Italia – nella Comunicazione del 2 marzo 2012 – raccomanda un intervento di riduzione/azzeramento della componente variabile della remunerazione, nei casi in cui i gruppi bancari abbiano avuto esigenze di rafforzamento o mantenimento del livello patrimoniale;
- sostenibilità della componente variabile della remunerazione rispetto alla situazione economico-finanziaria del Gruppo nel suo complesso e delle Banche e delle Società che lo compongono;
- l'evidenza dei risultati d'esercizio negativi conseguiti a livello di consolidato e nella quasi totalità delle Banche/Società del Gruppo.

Il Consiglio di Gestione, nella riunione del 10 luglio 2012, ha inoltre deliberato, ferma l'autonomia di ciascuna Banca/Società controllata del Gruppo, 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, offrendo al contempo adeguata illustrazione alla Capogruppo.

Le Banche/Società controllate del Gruppo, recependo tali indicazioni, hanno proceduto quindi all'erogazione di premi o incentivi unicamente in relazione a vincoli giuridicamente rilevanti e legittimamente già assunti. Tali erogazioni hanno interessato a livello di Gruppo 567 persone (pari allo 0,07% del personale presente al 31/12/2012) per complessivi euro 7,6 milioni lordi (escluso il "premio di fusione" erogato ai dipendenti di Banca di Legnano di cui al successivo paragrafo 2.4.4.).

Ciò premesso, i seguenti paragrafi dettagliano quanto avvenuto nel 2012; si precisa che il "personale più rilevante" di riferimento è quello identificato a livello di Gruppo nell'esercizio per il quale si eroga il "bonus".

2.4.1 Remunerazione del "personale più rilevante", identificato a livello di Gruppo, non appartenente alle funzioni di controllo interno

Con riferimento all'esercizio 2011, per l'accesso agli incentivi sono stati fissati i seguenti parametri (cd. "cancelli di accesso") validi per il "personale più rilevante" identificato a livello di Gruppo:

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

Il mancato superamento del valore soglia stabilito per il parametro RORAC ha determinato la mancata erogazione, nel corso del 2012, dell'intera componente variabile della remunerazione relativa all'esercizio 2011.

Con riferimento all'esercizio 2010, il meccanismo di correzione "ex-post" della componente variabile differita prevedeva l'erogazione della prima quota annuale differita, qualora la media del parametro RORAC degli anni 2010 e 2011 fosse superiore al parametro cancello minimo previsto per l'anno 2011.

Dal momento che la media del RORAC per il biennio 2010-2011 è risultata inferiore al valore soglia previsto per il 2011, la prima delle tre quote di remunerazione variabile differita riferita all'esercizio 2010 non è stata corrisposta, in linea con quanto previsto dalla *Policy* 2011.

Come già anticipato al precedente paragrafo 2.4., sono state fatte salve unicamente le erogazioni in relazione a vincoli giuridicamente rilevanti e legittimamente già assunti dalle Banche/Società del Gruppo per il pagamento di premi o incentivi a favore del personale dipendente. Tali erogazioni hanno interessato 2 dipendenti del Gruppo per un importo complessivo pari ad euro 856 mila lordi.

2.4.2 Remunerazione del "personale più rilevante", identificato a livello di Gruppo, appartenente alle funzioni di controllo interno

In base alla delibera del Consiglio di Gestione del 10 luglio 2012, non è stato erogato alcun incentivo al "personale più rilevante" – identificato a livello di Gruppo – appartenente alle funzioni di controllo interno, con riferimento sia all'incentivo di pertinenza dell'esercizio 2011, sia alla prima quota differita dell'incentivo di pertinenza dell'esercizio 2010.

2.4.3 Remunerazione del restante personale della Capogruppo

Per il restante personale della Capogruppo è stato adottato un sistema di incentivazione che prevedeva obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati all'inizio del 2011 (al singolo individuo o al *team*) a seconda del livello organizzativo di appartenenza. L'incentivo è stato calcolato a fine anno sulla base dell'incentivo *target*, stabilito a livello di ruolo per il personale con obiettivi individuali ed a livello di grado per il personale con obiettivi di team, e del livello di conseguimento degli obiettivi.

Con riferimento al 2011, nel corso dell'esercizio 2012 non è stato possibile erogare la componente variabile della remunerazione, in quanto non è stato raggiunto il risultato minimo previsto per l'utile dell'operatività corrente al netto di voci straordinarie e dividendi/perdite da partecipazioni (c.d. "U.O.C. totale banca rettificato") come da delibera del 3 maggio 2011 del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, all'epoca operativo.

Con riferimento al precedente paragrafo 2.4, sono state fatte salve unicamente le erogazioni in relazione a vincoli giuridicamente rilevanti e legittimamente già assunti dalla Banca per il pagamento di premi o incentivi a favore del proprio personale dipendente. Tali erogazioni hanno interessato 70 dipendenti per un importo complessivo pari a euro 280 mila lordi.

Non si sono inoltre concretizzate le condizioni per l'erogazione del premio aziendale (VAP) eventualmente previsto dai singoli contratti integrativi delle Banche/Società del Gruppo.

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

2.4.4 Remunerazione del restante personale delle Banche/Società controllate del Gruppo

I Consigli di Amministrazione di ciascuna Banca/Società controllata del Gruppo, in considerazione della delibera del 10 luglio 2012 del Consiglio di Gestione della Capogruppo di cui al precedente paragrafo 2.2, hanno deliberato di procedere alle erogazioni di premi o incentivi a favore del personale dipendente in relazione unicamente ai vincoli, giuridicamente rilevanti e legittimamente già assunti, riscontrati, per il pagamento di detti premi o incentivi.

Tali erogazioni hanno interessato 495 dipendenti del Gruppo per un importo complessivo pari a euro 6,47 milioni lordi.

Con riferimento al personale di Banca di Legnano, a seguito della fusione per incorporazione nella Banca di Legnano SpA della Cassa di Risparmio di Alessandria SpA, è stato erogato un "premio di fusione" a favore di 777 dipendenti, per un totale di euro 854 mila lordi.

2.4.5 Altre tipologie di remunerazione

Con riferimento al "personale più rilevante" identificato a livello di Gruppo, nel corso del 2012 sono intervenute 7 risoluzioni di rapporto di lavoro. In un caso è stato stipulato un apposito accordo di conciliazione, che ha previsto il superamento delle 24 mensilità come indennità.

Non sono state assegnate coperture assicurative, ovvero prudenziali o pensionistiche, diverse da quelle previste nel contratto integrativo per la categoria.

Per il personale del Gruppo sono invece stati previsti benefici di natura non monetaria (c.d. "*fringe benefit*") sia per il "personale più rilevante", sia per il restante personale, riconosciuti individualmente e connessi a specifiche esigenze lavorative, riguardanti principalmente l'utilizzo di autovetture od alloggi.

Al personale neo-assunto del 2012, riconducibile alle categorie di personale più rilevante del Gruppo, nel corso del medesimo anno sono stati corrisposti *welcome bonus* per un totale di 235 mila Euro lordi, a favore di 5 dipendenti.

2.4.6 Controllate estere

Pur non rientrando nel perimetro di applicazione della *Policy* 2012, si fa presente che nell'ambito delle procedure liquidatorie delle Società controllate con sede legale in Irlanda, nel 2012 sono stati corrisposti complessivamente euro 1,2 milioni lordi per la risoluzione dei contratti di lavoro, afferenti la messa in liquidazione di tali Società. Tale informazione viene fornita unicamente per completezza, in quanto le disposizioni di Banca d'Italia in materia di politiche di remunerazione non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale.

3. Descrizione delle politiche di remunerazione per l'esercizio 2013 – linee evolutive

Le politiche retributive del Gruppo Bipiemme per il 2013 (c.d. "Policy 2013") sono state formulate nel rispetto delle normative vigenti, al fine di garantire la coerenza con le strategie, gli obiettivi del Piano Industriale 2012-2015 e i risultati aziendali di lungo periodo, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti e in linea con i livelli di capitale e di liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese e tali da evitare incentivi distorti, che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione dei rischi.

Alla base delle nuove politiche di remunerazione si pone l'ulteriore rafforzamento del concetto di sostenibilità della componente variabile della remunerazione, rispetto alla situazione economico-finanziaria del Gruppo nel suo complesso e delle singole Banche/Società che lo compongono; tale componente variabile non deve quindi limitare la capacità di mantenere o di raggiungere un adeguato livello di patrimonializzazione.

Per queste ragioni, nel 2013 viene introdotto un nuovo parametro (c.d. "cancello di sostenibilità") a livello di Gruppo, che rappresenta la condizione primaria per l'accesso ai sistemi incentivanti e premianti da parte di tutte le categorie di personale del Gruppo Bipiemme. Tutto ciò al fine di garantire un'attuazione ancora più omogenea della *Policy* stessa all'interno del Gruppo Bipiemme.

4. 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 del Gruppo, come definite nelle Politiche di Remunerazione 2012)

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)

	Retribuzione totale lorda dell'esercizio ⁽¹⁾		Totale
	Personale più rilevante ⁽²⁾	Restante personale	
Organi aziendali (3)	11.621,13	2.566,51	14.187,64
Area commerciale	2.149,84	277.122,28	279.272,12
Area credito	1.337,37	19.731,27	21.068,64
Area finanza	3.234,12	25.786,11	29.020,23
Area controllo	1.882,63	26.547,08	28.429,71
Altre aree	2.593,25	73.114,31	75.707,56
Totale	22.818,35	424.867,55	447.685,90

⁽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 2012 e precedenti.

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

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 2012 e precedenti	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					Totale	
	Numero beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo ⁽³⁾					
				Contanti	Azioni ⁽⁴⁾	Strumenti finanziari collegati alle azioni ⁽⁴⁾	Altre tipologie ⁽⁵⁾		Totale
Organi aziendali BPM ⁽¹⁾	8	3.192,37	2	2.403,51	-	-	25,64	2.429,15	5.621,52
Organi aziendali società controllate ⁽¹⁾	54	4.280,23	17	1.505,83	-	-	213,56	1.719,39	5.999,62
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche di BPM e delle Società controllate	12	2.121,13	11	50,00	-	-	108,02	158,02	2.279,15
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno di BPM e delle Società controllate	18	2.932,61	17	555,59	-	-	226,32	781,91	3.714,52
Altri responsabili di BPM e delle Società controllate che assumono rischi ("altri risk takers") ⁽²⁾	18	3.570,19	18	1.273,22	-	-	360,14	1.633,36	5.203,55
Totale	110	16.096,53	65	5.788,15	-	-	933,67	6.721,82	22.818,35

⁽¹⁾ Includono anche amministratori delegati, direttori generali, condirettori generali e vice direttore generali.

⁽²⁾ Sono compresi nella categoria eventuali "risk taker" identificati nelle policy delle singole Società.

⁽³⁾ Componenti variabili della remunerazione (quote up-front e quote differite) liquidate nell'esercizio di riferimento dell'informativa al pubblico. Sono incluse le indennità di inizio rapporto come i "welcome bonus" e quelle di fine rapporto nel caso di conclusione anticipata del rapporto stesso.

⁽⁴⁾ Quota di importo distribuito.

⁽⁵⁾ 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 2012 e precedenti	Importo quote differite				Totale
	accordate nell'esercizio ⁽³⁾		non accordate nell'esercizio ⁽⁵⁾	quote differite residue ⁽⁶⁾	
		di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati ⁽⁴⁾			
Organi aziendali BPM ⁽¹⁾	0,00	0,00	49,33	98,67	148,00
Organi aziendali società controllate ⁽¹⁾	826,25	0,00	150,09	993,52	1.969,86
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche di BPM e delle Società controllate	0,00	0,00	47,33	94,67	142,00
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno di BPM e delle Società controllate	149,58	0,00	55,09	322,84	527,51
Altri responsabili di BPM e delle Società controllate che assumono rischi ("altri risk takers") ⁽²⁾	898,52	0,00	35,02	971,23	1.904,77
Totale	1.874,35	0,00	336,86	2.480,92	4.692,14

⁽¹⁾ Includono anche amministratori delegati, direttori generali, condirettori generali e vice direttore generali.

⁽²⁾ Sono compresi nella categoria eventuali "risk taker" identificati nelle policy delle singole Società.

⁽³⁾ 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.

⁽⁴⁾ Importo.

⁽⁵⁾ Quote differite di cui i beneficiari non hanno acquisito il diritto nell'esercizio di riferimento dell'informativa pubblica e che sono state quindi perse.

⁽⁶⁾ 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 2012 e precedenti	Indennità di inizio rapporto liquidate nell'esercizio ⁽³⁾		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 ⁽¹⁾	0	0,00	1	2.403,51	2.403,51	0	0,00	0,00
Organi aziendali società controllate ⁽¹⁾	0	0,00	6	609,58	210,34	9	1.739,20	1.309,46
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche di BPM e delle Società controllate	1	50,00	0	0,00	0,00	0	0,00	0,00
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno di BPM e delle Società controllate	1	85,00	2	177,23	127,23	0	0,00	0,00
Altri responsabili di BPM e delle Società controllate che assumono rischi ("altri risk takers") ⁽²⁾	2	90,00	1	284,70	284,70	0	0,00	0,00

⁽¹⁾ Includono anche amministratori delegati, direttori generali, condirettori generali e vice direttore generali.

⁽²⁾ Sono compresi nella categoria eventuali "risk taker" identificati nelle policy delle singole Società.

⁽³⁾ Come i "welcome bonus".

⁽⁴⁾ Indennità riconosciute nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

⁽⁵⁾ Riconosciuto a una singola persona.

Sezione 2: Descrizione analitica dei compensi corrisposti

Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli 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 Andrea C.	Presidente	01-01-12/31-12-12	2013	600.000	14.850						614.850	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				600.000	14.850						614.850		
Montani Piero Luigi	Consigliere Delegato	10-01-12/31-12-12	2013	971.312	0						971.312	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				971.312	0						971.312		
Craff Davide	Consigliere Esecutivo	01-01-12/31-12-12	2013	230.000	31.500						261.500	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				230.000	31.500						261.500		
De Conto Claudio (3)	Consigliere	01-01-12/10-01-12	10-01-2012	4.110	0						4.110	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				30.360	1.500						31.860		
Foti Alessandro	Consigliere	01-01-12/31-12-12	2013	150.000	17.100						167.100	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				213.566	19.600						233.166		
Razzano Dante	Consigliere Esecutivo	01-01-12/31-12-12	2013	230.000	28.800						258.800	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
Totale				242.779	29.550						272.329		

(1) In data 27 marzo 2012 il Consiglio di Sorveglianza ha deliberato – per gli esercizi 2011-2012 – i seguenti compensi annui spettanti ai componenti del Consiglio di Gestione

Presidente 600.000
Consiglieri con profilo di esecutività 230.000
Consiglieri 150.000

Inoltre è previsto il riconoscimento di un gettone di presenza di Euro 450 per la partecipazione alle riunioni del Consiglio.

I compensi al 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).

(2) Nella colonna Altri compensi sono compresi gli emolumenti percepiti per la carica di amministratore o sindaco in società controllate e collegate.

(3) Dimissionario in data 10-01-2012 a seguito della nomina del Consigliere Delegato.

Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli 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					
Annunziato Filippo ^{(5) (7)}	Presidente	01-01-12/31-12-12	2013										
Compensi percepiti da BPM				200.000	33.300						233.300	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				0	0						-		
Totale				200.000	33.300	-	-	-	-	-	233.300		
Bocchino Umberto ⁽⁶⁾	Vice Presidente	01-01-12/31-12-12	2013										
Compensi percepiti da BPM				130.000	36.900	60.000			3.600		230.500	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate									5.287		5.287		
Totale				130.000	36.900	60.000	-	-	8.887	-	235.787		
Coppini Giuseppe ⁽⁷⁾	Vice Presidente	01-01-12/31-12-12	2013										
Compensi percepiti da BPM				130.000	22.950						152.950	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				26.893	4.200						31.093		
Totale				156.893	27.150	-	-	-	-	-	184.043		
Balistreri Alberto	Consigliere	15-11-12/31-12-12	2013										
Compensi percepiti da BPM				6.385	1.800						8.185	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				85.275	13.250						98.525		
Totale				91.660	15.050	-	-	-	-	-	106.710		
Bianchini Giovanni	Consigliere	01-01-12/31-12-12	2013										
Compensi percepiti da BPM				50.000	15.300						65.300	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				0	0						-		
Totale				50.000	15.300	-	-	-	-	-	65.300		
Cafari Panico Ruggiero ⁽⁸⁾	Consigliere	07-05-12/31-12-12	2013										
Compensi percepiti da BPM				32.377	7.200						39.577	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				0	0						-		
Totale				32.377	7.200	-	-	-	-	-	39.577		
Castaldi Enrico ^{(7) (8)}	Consigliere	01-01-12/31-12-12	2013										
Compensi percepiti da BPM				86.256	22.050						108.306	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				24.621	8.000						32.621		
Totale				110.877	30.050	-	-	-	-	-	140.927		

Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli 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					
Cavallari Maurizio	Consigliere	01-01-12/31-12-12	2013										
Compensi percepiti da BPM				50.000	19.350						69.350	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				0	0						-		
Totale				50.000	19.350	-	-	-	-	-	69.350		
Chiarutini Stefania (6)	Consigliere	01-01-12/04-05-12	04-05-2012										
Compensi percepiti da BPM				17.145	11.250	10.287					38.682	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate									8.349		8.349		
Totale				17.145	11.250	10.287	-	-	-	8.349	47.030		
Dell'Aringa Carlo	Consigliere	01-01-12/31-12-12	04-02-2013										
Compensi percepiti da BPM				50.000	10.800						60.800	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				0	0						-		
Totale				50.000	10.800	-	-	-	-	-	60.800		
Fornaro Federico (6)	Consigliere	01-01-12/31-12-12	2013										
Compensi percepiti da BPM				50.000	38.700	30.000					118.700	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate									5.000		5.000		
Totale				50.000	38.700	30.000	-	-	-	5.000	123.700		
Giaretta Francesco	Consigliere	01-01-12/14-11-12	14-11-2012										
Compensi percepiti da BPM				43.614	17.100						60.714	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				0	0						-		
Totale				43.614	17.100	-	-	-	-	-	60.714		
Lonardi Piero	Consigliere	01-01-12/31-12-12	2013										
Compensi percepiti da BPM				50.000	20.250						70.250	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				0	0						-		
Totale				50.000	20.250	-	-	-	-	-	70.250		
Mazzoleni Mario Benito (7)	Consigliere	01-01-12/31-12-12	2013										
Compensi percepiti da BPM				50.000	21.600						71.600	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				10.000	0						10.000		
Totale				60.000	21.600	-	-	-	-	-	81.600		

Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli 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					
Masconi Maria Luisa ⁽⁵⁾	Consigliere	01-01-12/31-12-12	2013	50.000	20.700						70.700	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da BPM				50.000	20.700						70.700	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				0	0						-		
Totale				50.000	20.700	-	-	-	-	-	70.700		
Paoloni Mauro ⁽⁶⁾	Consigliere	01-01-12/31-12-12	2013	50.000	37.800	30.000					117.800	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da BPM				50.000	37.800	30.000					117.800	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				5.315	2.750				2.521		10.586		
Totale				55.315	40.550	30.000	-	-	-	2.521	128.386		
Piovene Porto Godi Cesare ⁽⁶⁾	Consigliere	09-05-12/31-12-12	2013	32.104	19.350	16.083					67.537	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da BPM				32.104	19.350	16.083					67.537	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate									1.001		1.001		
Totale				32.104	19.350	16.083	-	-	-	1.001	68.538		
Pontiggia Anna Maria	Consigliere	31-10-12/31-12-12	2013	8.423	1.800						10.223	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da BPM				8.423	1.800						10.223	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				10.625	4.500						15.125		
Totale				19.048	6.300	-	-	-	-	-	25.348		
Priori Marcello ⁽⁶⁾	Consigliere	01-01-12/31-12-12	2013	50.000	36.900	30.000					116.900	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da BPM				50.000	36.900	30.000					116.900	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				14.366	2.500				1.917		18.783		
Totale				64.366	39.400	30.000	-	-	-	1.917	135.683		
Simonelli Ezio Maria ^{(5) (8)}	Consigliere	01-01-12/26-04-12	26-04-2012	52.308	6.750						59.058	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da BPM				52.308	6.750						59.058	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				6.667	1.750						8.417		
Totale				58.975	8.500	-	-	-	-	-	67.475		
Tamburini Jean Jacques ^{(9) (7)}	Consigliere	01-01-12/31-12-12	2013	50.000	9.450						59.450	n.a.	n.a.
Compensi percepiti da BPM				50.000	9.450						59.450	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				0	0						-		
Totale				50.000	9.450	-	-	-	-	-	59.450		

Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli 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					
Weiss Ulrich (5)	Consigliere	01-01-12/30-10-12	30-10-2012										
Compensi percepiti da BPM				41.576	5.850						47.426	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				0	0						-		
Totale				41.576	5.850	-	-	-	-	-	47.426		
Zefferino Michele	Consigliere	01-01-12/31-12-12	2013										
Compensi percepiti da BPM				50.000	16.200					10.297	76.497	n.a.	n.a.
Compensi da Controllate e Collegate				15.000	3.500					13.541	32.041		
Totale				65.000	19.700	-	-	-	-	23.838	108.538		

Note

(1) I compensi fissi comprendono gli emolumenti di competenza calcolati pro rata temporis sulla base del periodo effettivo dell'anno 2012 in cui la carica risulta ricoperta. I gettoni di presenza sono indicati separatamente in apposita colonna. Si riepilogano di seguito i compensi annui deliberati per le diverse cariche:

Presidente 200.000
Vice Presidente 130.000
Componente del Consiglio 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 60.000 euro annui per il Presidente e 30.000 euro 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.

(5) Componente del Comitato Nomine

(6) Componente del Comitato per il Controllo interno e la revisione contabile

(7) Componente del Comitato Remunerazione

(8) Importo comprensivo anche degli emolumenti spettanti per la carica di Sindaco effettivo

Tabella 1.1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali

Compensi corrisposti ai Direttori Generali

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	07/02/2012	287.747	0	0	0	7.882	0	295.629	0	2.403.508
Compensi percepiti da BPM												
Compensi da Controllate e Collegate												
Totale				287.747	0	0	0	7.882	0	295.629	0	2.403.508

Tabella 1.2 – Compensi corrisposti ad altri Dirigenti con responsabilità strategiche

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					
3 Dirigenti con responsabilità strategiche									
Compensi percepiti da BPM	1.060.191	0	50.000	0	44.432	0	1.154.623	0	0
Compensi da Controllate e Collegate									
Totale	1.060.191	0	50.000	0	44.432	0	1.154.623	0	0
2 Dirigenti con responsabilità strategiche responsabili di funzioni di controllo									
Compensi percepiti da BPM	945.691	0	0	0	36.645	0	982.336	0	0
Compensi da Controllate e Collegate									
Totale	945.691	0	0	0	36.645	0	982.336	0	0

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

Piani di incentivazione a favore dei Direttori Generali

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				(9) Strumenti finanziari vested nell'esercizio e non attribuiti	(10) Strumenti finanziari vested nell'esercizio e attribuibili	(11) Strumenti finanziari di competenza
			(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	(12) Fair Value			
Chiesa Enzo	Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2010	116.550 Azioni BPM	2011-2014	0 Azioni BPM						58.275 Azioni BPM	0 Azioni BPM	-
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													

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

Piani di incentivazione a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche (1)

(A)	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)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)			
Nome e Cognome	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	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
2 Dirigenti con responsabilità strategiche												
(1) Compensi nella società che redige il bilancio	2010	93.240 Azioni BPM	2011-2014	0 Azioni BPM					46.620 Azioni BPM	0 Azioni BPM		-
(1) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					-							-
1 Dirigente con responsabilità strategiche responsabile di funzioni di controllo (2)												
(1) Compensi nella società che redige il bilancio	2010	46.620 Azioni BPM	2011-2014	0 Azioni BPM					23.310 Azioni BPM	0 Azioni BPM		-
(1) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					-							-

(1) Dirigenti con responsabilità strategiche destinatari per l'esercizio 2010 di un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option.

(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 degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Piani di incentivazione a favore dei Direttori Generali

(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	-	-	-	33.333	-	66.667	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	-	-	33.333	-	66.667	-

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

Piani di incentivazione a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche

(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	
3 Dirigenti con responsabilità strategiche								
(1) Compensi nella società che redige il bilancio	2010	0	0	2012 - 2014	26.667	0	53.333	50.000
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale					26.667	0	53.333	50.000
2 Dirigenti con responsabilità strategiche responsabili di funzioni di controllo⁽²⁾								
(1) Compensi nella società che redige il bilancio	2010	0	0	2012 - 2014	29.333	0	58.667	0
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale					29.333	0	58.667	0

Tabella 4 – Partecipazioni dei componenti degli Organi Sociali e della Direzione

			al 31.12.2011	amenti	diminuzioni	al 31.12.2012
Consiglio di Sorveglianza	Annunziata Filippo	Bipiemme	6.520	9.000	9.000	6.520
	Bocchino Umberto	Bipiemme	6.520			6.520
	<i>possesso indiretto</i>	Bipiemme	100.000			100.000
	Coppini Giuseppe	Bipiemme	35.560			35.560
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Bipiemme	1.956			1.956
	Balestreri Alberto	Bipiemme	57.053 ⁽¹⁾			57.053
	<i>possesso indiretto tramite figlio minore</i>	Bipiemme	2.000 ⁽¹⁾			2.000
	Bianchini Giovanni	Bipiemme	18.693			18.693
	Cafari Panico Ruggiero	Bipiemme	978 ⁽²⁾			978
	Castoldi Enrico	Bipiemme	332			332
	Cavallari Maurizio	Bipiemme	5.232			5.232
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Bipiemme	1.630			1.630
	Chiarutini Stefania	Bipiemme	100			100 ⁽³⁾
	Dell'Aringa Carlo	Bipiemme	6.520			6.520
	Fornaro Federico	Bipiemme	3.260			3.260
	<i>Giaretta Francesco Daniele</i>	Bipiemme	5.692			5.692 ⁽⁴⁾
	Lonardi Piero	Bipiemme	127.365			127.365
	Mazzoleni Mario Benito	Bipiemme	106.632			106.632
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Bipiemme	36.595			36.595
	Mosconi Maria Luisa	Bipiemme	6.520			6.520
	Paoloni Mauro	Bipiemme	100			100
	Piovene Porto Godi Cesare	Bipiemme	110 ⁽⁵⁾			110
	Pontiggia Anna Maria	Bipiemme	110 ⁽⁶⁾			110
	Priori Marcello	Bipiemme	56.341			56.341
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Bipiemme	9.067			9.067
	Simonelli Ezio	Bipiemme	108.244			108.244 ⁽⁷⁾
<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Bipiemme	165.200			165.200 ⁽⁷⁾	
Tamburini Jean-Jacques	Bipiemme	35.010			35.010	
Weiss Fritz Ulrich	Bipiemme	18.500 ⁽⁸⁾			18.500 ⁽⁸⁾	
Zefferino Michele	Bipiemme	51.109			51.109	
<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Bipiemme	3.430			3.430	
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	0 ⁽⁹⁾	2.000		2.000
	Razzano Dante	Bipiemme	1.000			1.000
Direzione Generale	Chiesa Enzo	Bipiemme	493.188			493.188 ⁽¹⁰⁾
	Frigerio Roberto	Bipiemme	44.735			44.735
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Bipiemme	8.582			8.582
Direzione Centrale ⁽¹¹⁾		Bipiemme	395.764			395.764
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Bipiemme	17.084			17.084 ⁽³⁾

⁽¹⁾ situazione al 15.11.2012, data di inizio della carica

⁽²⁾ situazione al 07.05.2012, data di inizio della carica

⁽³⁾ situazione al 04.05.2012, data di cessazione della carica

⁽⁴⁾ situazione al 14.11.2012, data di cessazione della carica

⁽⁵⁾ situazione al 09.05.2012, data di inizio della carica

⁽⁶⁾ situazione al 31.10.2012, data di inizio della carica

⁽⁷⁾ situazione al 26.04.2012, data di cessazione della carica

⁽⁸⁾ situazione al 30.10.2012, data di cessazione della carica

⁽⁹⁾ situazione al 10.01.2012, data di inizio della carica

⁽¹⁰⁾ situazione al 07.02.2012, data di cessazione della carica

⁽¹¹⁾ comprendente quattro dirigenti (un dirigente non possiede azioni)

Sezione 3 – Esiti delle verifiche delle funzioni di controllo

Le relazioni presentate dalla funzione di revisione interna (IA) ai competenti organi aziendali fanno riferimento alle verifiche effettuate, direttamente o indirettamente, in funzione delle vigenti normative in materia.

Infatti, nell'ambito delle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle banche e nei gruppi bancari", definite da Banca d'Italia il 30 marzo 2011 è specificato che "le funzioni di controllo interno delle banche collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività di investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob del 8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento", e che "la funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa.

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 valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea....omissis...".

L'analisi svolta dalla funzione di revisione interna ha inoltre considerato le direttive del Consiglio di Gestione di Capogruppo che il 10 luglio 2012 ha deliberato:

- la non opportunità di procedere all'erogazione di premi/incentivi a qualsivoglia categoria di personale del Gruppo, in relazione sia all'incentivo di pertinenza dell'esercizio 2011, sia alle eventuali quote differite di *bonus* di pertinenza di esercizi precedenti che giungono a scadenza nel 2012 (ove non pagati) richiedendo la diffusione delle proprie raccomandazioni in tal senso alle singole società del Gruppo;
- ferma l'autonomia di ciascuna delle società del Gruppo BPM, di raccomandare (i) che dette società si attengano alle indicazioni impartite dalla Banca capogruppo anche alla luce di quanto indicato da Banca d'Italia con la Comunicazione del 2 marzo 2012 e (ii), ove sussistano vincoli giuridicamente rilevanti e legittimamente già assunti da dette società rispetto al pagamento di premi e/o incentivi, di contenere al massimo l'importo dei pagamenti offrendo adeguata illustrazione alla Banca capogruppo (x) delle modalità di determinazione del premio e/o dell'incentivo, (y) delle ragioni economico/giuridiche per cui si procede al pagamento e (z) delle valutazioni del consiglio di amministrazione della società del Gruppo in merito a detti pagamenti".

Si deve precisare che:

- per Banca Popolare di Milano, Banca di Legnano (Cassa di Risparmio di Alessandria), WeBank e ProFamily, la funzione di Internal Auditing ha svolto direttamente le verifiche;
- per Banca Akros, le verifiche sono state effettuate dallo Studio Legale Pavia e Ansaldo.

Si riportano di seguito le principali risultanze delle verifiche effettuate sulle componenti variabili erogate al "personale più rilevante" e al restante personale nel corso del 2012, per competenza 2011.

Per **Banca Popolare di Milano** le analisi effettuate hanno permesso di accertare la sostanziale correttezza dei comportamenti adottati dalla Banca in ottemperanza a quanto definito dalla *Policy* 2011 in tema di politiche di remunerazione e incentivazione. In particolare si è verificato che in assenza dell'apertura dei c.d. "cancelli d'accesso" e soprattutto sulla base di quanto deliberato dal Consiglio di Gestione il 10 luglio 2012, l'Azienda non ha erogato alcuna incentivazione/premio a qualsivoglia categoria di personale.

Si segnala che in un caso di scioglimento del rapporto di lavoro con "personale più rilevante", il compenso corrisposto è stato superiore ai 24 mesi di retribuzione lorda previsti dalla *Policy*, a seguito di accordo siglato dal dipendente e dall'azienda dinanzi alla Commissione Paritetica di Conciliazione delle Controversie Individuali di Lavoro.

Per **Banca di Legnano (Cassa di Risparmio di Alessandria)** le verifiche svolte hanno permesso di accertare che la Banca, ottemperando alle disposizioni fornite dalla Capogruppo, non ha corrisposto componenti variabili della remunerazione, afferenti il 2011, a qualsivoglia categoria di personale (BdL ed ex CRA).

La Banca ha adottato lo stesso comportamento anche per l'erogazione della prima quota di *bonus* differita di competenza del 2010, riferita al "personale più rilevante" (BdL ed ex CRA).

Per **Banca Popolare di Mantova** l'analisi effettuata ha permesso di accertare che, coerentemente con quanto disposto da Capogruppo, non sono stati corrisposti premi e/o incentivazioni relativi all'esercizio 2011 a tutto il personale della Banca.

Il Direttore Generale, unico appartenente alla categoria del "personale più rilevante", non ha inoltre correttamente beneficiato dell'erogazione della prima quota differita relativa all'esercizio 2010, in quanto non è stato raggiunto l'obiettivo di Gruppo necessario per la corresponsione, mentre ha beneficiato di un premio erogato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12 dicembre 2012 *"per l'impegno profuso e la professionalità espressa negli anni in cui ha ricoperto la carica in Banca Popolare di Mantova"*.

Per **WeBank** l'analisi svolta ha permesso di accertare che nel 2012 sono state erogate componenti variabili relative all'esercizio 2011 al personale non appartenente alla categoria del "personale più rilevante". Tale corresponsione, stante le direttive di Capogruppo circa la non opportunità di procedere, è avvenuta comunque all'interno del perimetro di autonomia concesso da tali direttive, in quanto si sono realizzate le condizioni previste per tale erogazione e si era in presenza di vincoli giuridici rilevanti. Nessuna corresponsione è avvenuta per il Direttore Generale ed il Responsabile della Direzione Amministrazione, Controlli e Personale (funzione di controllo interno), entrambi appartenenti al cosiddetto "personale più rilevante", sia per la quote relative al sistema incentivante 2011 sia per le quote differite in scadenza nell'anno 2012.

Riguardo al restante personale non appartenente al Comitato di Gestione si evidenzia che il Consiglio di Amministrazione, in sede di valutazione consuntiva, ha modificato uno dei parametri stabiliti per la corresponsione dell'incentivazione, con un effetto positivo sull'importo elargito. L'obiettivo relativo alle masse gestite è stato considerato raggiunto a *target*, invece che al minimo, in considerazione dell'effetto mercato.

In riferimento a **Banca Akros**, l'analisi svolta in modo indipendente dallo Studio Legale Pavia e Ansaldo ha accertato che l'erogazione dei compensi variabili nell'anno 2012, per competenza 2011, è avvenuta in conformità a quanto previsto nel "Documento Attuativo per l'esercizio 2011 del Regolamento delle Politiche di Incentivazione e Remunerazione" approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 7 marzo 2012, anche in particolare per quanto concerne il differimento di una quota del compenso variabile per coloro che sono individuati nel Documento tra il "personale più rilevante", e a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 27 luglio 2012.