

VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI
DEL 12 APRILE 2013

Il giorno dodici aprile 2013 alle ore 10.30 in Milano, presso la sede amministrativa in Via Roncaglia 12, si è riunita, in 1° convocazione, l'Assemblea ordinaria degli azionisti della società

"Aletti & C - Banca di Investimento Mobiliare per Azioni S.p.A."

per discutere e deliberare sul seguente

ORDINE DEL GIORNO

- 1) Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione sull'esercizio 2012; presentazione del bilancio al 31 dicembre 2012; deliberazioni relative
- 2) Deliberazioni in merito alla nomina di Amministratori
- 3) Nomina di un Sindaco Supplente
- 4) Nomina del Presidente e del Vice Presidente per l'esercizio 2013
- 5) Determinazioni concernenti le politiche di remunerazione a favore degli amministratori, dei sindaci, dei dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 8 dello Statuto Sociale e delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia; esito delle verifiche previste dalle Disposizioni di Vigilanza in materia
- 6) Determinazione emolumenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2013
- 7) Approvazione, ai sensi del disposto dell'art. 14 dello Statuto, del Regolamento sui limiti al cumulo degli incarichi ricoperti dagli Amministratori del Gruppo Banco Popolare

* * * * *

Ai sensi dell'articolo 12 del vigente statuto sociale, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Vittorio Coda assume la presidenza e, per unanime designazione, chiama a fungere da Segretario il sig. Massimo Zerbino.

Il Presidente invita quindi il Vice Direttore Generale – sig. Franco Dentella – ed il Responsabile del Servizio Affari Generali e Partecipazioni – sig. Francesco Rossi - a partecipare all'odierna adunanza di Assemblea.

Il Presidente, dopo aver constatato e fatto constare che:

- i documenti previsti dall'art. 154-ter, comma 1, del T.U.F. sono stati messi a disposizione del pubblico in data 21 marzo 2013 con le modalità previste dal Regolamento Emittenti;
- risulta pertanto rispettato il termine previsto dall'art. 154-ter, comma 1-bis, del T.U.F.;
- l'avviso di convocazione della presente Assemblea è stato comunicato in data 28 marzo 2013 a mezzo fax, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 comma 5 dello Statuto;
- è presente, per deleghe, ritenute valide e che saranno conservate agli atti della Società, l'intero capitale sociale rappresentato da n. 23.481.306 azioni, depositate ai sensi di legge, del valore nominale di Euro 5,16 = cadauna, delle quali:



- n. 14.693.655 azioni competono in piena proprietà al Banco Popolare Soc. Coop., rappresentata dalla sig.ra Claudia Sottocorno, nata a Vaprio d'Adda (MI) il 29 settembre 1973, collegata in videoconferenza, nell'osservanza di quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto Sociale, dalla sede amministrativa del Banco Popolare Soc. Coop. in Lodi, giusta delega del 3 aprile 2013 che si acquisisce agli atti sociali;
 - n. 4.899.076 competono in piena proprietà al Credito Bergamasco S.p.A., anch'essa rappresentata dalla sig.ra Claudia Sottocorno, nata a Vaprio d'Adda (MI) il 29 settembre 1973, collegata in videoconferenza, nell'osservanza di quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto Sociale, dalla sede amministrativa del Banco Popolare Soc. Coop. in Lodi,, giusta delega del 3 aprile 2013 che si acquisisce agli atti sociali;
 - n. 3.888.575 competono in piena proprietà a Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A., anch'essa rappresentata dalla sig.ra Claudia Sottocorno, nata a Vaprio d'Adda (MI) il 29 settembre 1973, collegata in videoconferenza, nell'osservanza di quanto previsto dall'art.10 dello Statuto Sociale, dalla sede amministrativa del Banco Popolare Soc. Coop. in Lodi, giusta delega del 3 aprile 2013 che si acquisisce agli atti sociali;
- sono state effettuate da parte degli intermediari le comunicazioni previste dalla normativa vigente, con riferimento a n. 23.481.306 azioni, costituenti l'intero capitale sociale di Banca Aletti;
 - tutti i Soci risultano possedere azioni in misura superiore al 2% (due per cento) del capitale sociale, secondo le risultanze del libro soci, come segue:
 - Banco Popolare Soc. Coop., con il 62,576% del capitale sociale, pari a numero 14.693.655 azioni;
 - Credito Bergamasco S.p.A., con il 20,864% del capitale sociale, pari a numero 4.899.076 azioni;
 - Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A., con il 16,560% del capitale sociale, pari a numero 3.888.575 azioni;
 - non si è a conoscenza dell'esistenza di situazioni, accordi o patti per l'esercizio concertato del diritto di voto;
 - è stato richiesto ai partecipanti all'Assemblea di far presente ai sensi della normativa vigente eventuali situazioni di esclusione del diritto di voto;
 - sono altresì presenti i membri del Consiglio di Amministrazione, signori:

Mario Minoja

Vice Presidente

Maurizio Zancanaro	Amministratore Delegato
Davide Maggi	Consigliere
Francesco Saita	Consigliere

- sono presenti i componenti del Collegio Sindacale, signori:
Alfonso Sonato Presidente del Collegio Sindacale
collegato in videoconferenza dalla sede del Banco Popolare Soc.
Coop. in Verona
Angelo Zanetti Sindaco Effettivo
- hanno giustificato l' assenza i signori:
Alberto Bauli Consigliere
Bruno Bertoli Consigliere
Giorgio Olmo Consigliere
Bruno Pezzoni Consigliere
Franco Valotto Sindaco Effettivo

dichiara l'Assemblea validamente costituita, in prima convocazione, e idonea a deliberare sugli argomenti posti all'ordine del giorno.

1. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione sull'esercizio 2012; presentazione del bilancio al 31 dicembre 2012; deliberazioni relative

Passando alla trattazione del primo punto all'Ordine del Giorno, il Presidente illustra la relazione del Consiglio di Amministrazione, proponendo di ometterne la lettura in quanto già nota ai presenti. I presenti all'unanimità acconsentono.

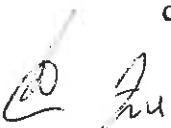
Il Presidente illustra altresì gli aspetti più rilevanti del bilancio al 31.12.2012, proponendo di ometterne la lettura in quanto già noto ai presenti. I presenti all'unanimità acconsentono.

Successivamente il Presidente legge la relazione di revisione del bilancio rilasciata in data 14 marzo 2013 dalla società di revisione Reconta Ernst & Young S.p.A., che:

- certifica la conformità del Bilancio di esercizio di Banca Aletti al 31 dicembre 2012 agli International Financial Reporting Standards adottati dall'Unione Europea, nonché ai provvedimenti emanati in attuazione dell'art. 9 del D. Lgs. n. 38/2005;
- esprime un giudizio di coerenza con il Bilancio d'esercizio di Banca Aletti al 31 dicembre 2012 della relazione sulla gestione e delle informazioni di cui al comma 2, lettera b) dell'art. 123-bis del D. Lgs. 58/98 presentate nella specifica sezione della medesima relazione.

Il Presidente del Collegio Sindacale Alfonso Sonato espone nel suo complesso la Relazione dei Sindaci, datata 14 marzo 2013, al bilancio chiuso il 31 dicembre 2012, contenente l'illustrazione dell'attività di vigilanza svolta nell'esercizio 2012, proponendo di ometterne l'integrale lettura in quanto già nota ai presenti. I presenti all'unanimità acconsentono.

Il Collegio Sindacale evidenzia, nella parte conclusiva della Relazione dei Sindaci, di non avere proposte da fare all'Assemblea ai sensi dell'art. 153, comma 2, del T.U. della Finanza in merito al bilancio di esercizio chiuso al



31 dicembre 2012 e alla sua approvazione nonché alle materie di propria competenza.

I summenzionati documenti vengono quindi allegati al presente verbale in un unico fascicolo sotto la lettera A).

L'Assemblea, su proposta del Socio Banco Popolare Soc. Coop., con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. titolare di n. 14.693.655 azioni da nominali € 5,16 cad., del Socio Credito Bergamasco S.p.A., titolare di n. 4.899.076 azioni da nominali € 5,16 cad. e del Socio Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. titolare di n. 3.888.575 azioni da nominali € 5,16 cad., rappresentanti complessivamente l'intero capitale sociale di € 121.163.538,96

delibera

- di approvare il bilancio al 31 dicembre 2012 e di allocare l'utile d'esercizio, pari a € 113.359.308,82, come segue:
 - € 113.359.308,82 ad altre riserve.

2. Deliberazioni in merito alla nomina di Amministratori

Passando alla trattazione del secondo punto all'ordine del giorno, il Presidente informa che, con decorrenza dal 1° ottobre 2012, il prof. Andrea Sironi ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Vice Presidente e membro del Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti.

Proseguendo, il Presidente, dopo aver ricordato che la Banca d'Italia ha emanato:

- in data 4 marzo 2008 le "Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche" (oggetto di chiarimenti nel febbraio 2009);
- in data 11 gennaio 2012 una nota ad oggetto "Applicazione delle disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche inerente, in particolare, la valutazione quali/quantitativa ottimale degli organi di supervisione e gestione;

informa che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 7 novembre 2012, tenuto conto delle citate disposizioni, ha:

- confermato le considerazioni conclusive relative alla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione ed al ruolo e disponibilità degli amministratori, relative a "2. Composizione ottimale del Consiglio" e "3. Ruolo e disponibilità degli amministratori" contenute, rispettivamente, nel punto "2. Composizione ottimale del Consiglio" e nel punto "3. Ruolo e disponibilità degli amministratori" del "*Documento analisi preventiva sulla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione e sul profilo teorico dei candidati alla carica di Consigliere*", approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del

22 marzo 2012 in vista del rinnovo dell'organo amministrativo, i cui componenti sono stati determinati dall'Assemblea del 19 aprile 2012;

- nominato il prof. Francesco Saita componente del Consiglio di Amministrazione mediante cooptazione, con scadenza, ai sensi dell'art. 2386 cod. civ. e dell'art. 14 dello Statuto, alla prima assemblea dei soci successiva.

Il Presidente precisa che la nomina del prof. Francesco Saita è stata effettuata a seguito della candidatura proposta dal Consiglio d'Amministrazione della Capogruppo e tenuto altresì conto delle valutazioni effettuate dal Comitato Nomine del Banco Popolare che, in tema di composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti:

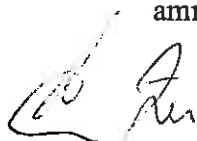
- avute presenti le aree di competenza coperte dagli amministratori in carica e le professionalità possedute dall'amministratore dimissionario;
- avendo preso in considerazione una rosa di candidature con elevate e specifiche competenze sotto uno o più dei seguenti profili: della materia contabile e finanziaria; delle dinamiche del sistema economico-finanziario (in particolare dei mercati finanziari e della regolamentazione degli stessi); delle metodologie di gestione e controllo dei rischi, del capitale e della liquidità nonché del sistema dei controlli interni;

ha ritenuto che il prof. Francesco Saita abbia profili di competenza ed esperienza tali da apportare qualificati contributi ai fini del corretto ed efficace svolgimento dei compiti assegnati all'Organo consiliare nell'ambito: della materia contabile e finanziaria; delle dinamiche del sistema economico-finanziario; delle metodologie di gestione e controllo dei rischi, del capitale e della liquidità nonché del sistema dei controlli interni.

Il Presidente informa che il Consiglio di Amministrazione, nella medesima seduta del 7 novembre 2012, ha proceduto a verificare, con esito positivo, la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina, per cooptazione, del prof. Francesco Saita, avendo valutato che il profilo professionale del nuovo Consigliere soddisfa l'esigenza di completamento della specifica professionalità in seno al Consiglio conseguente alle dimissioni del prof. Andrea Sironi.

Successivamente il Presidente informa che il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 14 febbraio 2013, anche in vista della scadenza con la corrente Assemblea, ai sensi del disposto dell'art. 2386 del c.c., della carica di Consigliere del prof. Francesco Saita, ha identificato - sempre alla luce delle sopra menzionate disposizioni di Banca d'Italia - la propria composizione quali/quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e indipendenza).

Alla luce del materiale analizzato e degli approfondimenti svolti dagli amministratori indipendenti, il Consiglio di Amministrazione, nella citata



riunione del 14 febbraio 2013, ha elaborato il documento in ordine alla composizione quali/quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti, distribuito ai presenti e allegato al presente verbale sotto la lettera B).

Con riguardo alla composizione numerica, è stata confermata l'indicazione in base alla quale si ritiene che una composizione quantitativa idonea al perseguimento degli obiettivi definiti nel citato documento, nonché dell'obiettivo dell'efficace presidio di tutti i rischi, sia correttamente determinata nell'ambito di un intervallo tra i 7 e i 9 componenti.

Con riguardo alla composizione qualitativa sono state confermate le valutazioni effettuate dal Consiglio di Amministrazione nelle riunioni del 22 marzo 2012 e del 7 novembre 2012.

Terminata l'esposizione dell'argomento, il Presidente invita l'assemblea ad assumere le conseguenti deliberazioni, a seguito della scadenza, ai sensi dell'art. 2386 c.c., della carica di Consigliere del prof. Francesco Saita.

Pertanto il Presidente passa la parola alla sig.ra Claudia Sottocorno la quale, in qualità di rappresentante del Socio Banco Popolare Soc. Coop., formula la proposta di confermare la composizione quantitativa dei Consiglieri, pari a nove, stabilita dall'Assemblea in data 19 aprile 2012, e la proposta di nomina del prof. Francesco Saita alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione.

La sig.ra Sottocorno procede ad illustrare sinteticamente il curriculum professionale del prof. Francesco Saita, distribuito ai presenti ed allegato al presente verbale sotto la lettera C).

Al termine l'Assemblea, su proposta del Socio Banco Popolare Soc. Coop, con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. titolare di n. 14.693.655 azioni da nominali € 5,16 cad., del Socio Credito Bergamasco S.p.A., titolare di n. 4.899.076 azioni da nominali € 5,16 cad. e del Socio Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. titolare di n. 3.888.575 azioni da nominali € 5,16 cad., rappresentanti complessivamente l'intero capitale sociale di € 121.163.538,96

delibera

ai sensi dell'art. 14 dello Statuto Sociale:

- a) di confermare in 9 (nove) il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- b) di integrare il Consiglio di Amministrazione in carica per gli esercizi 2012-2014, nominando **Consigliere**, sino all'approvazione del bilancio che si chiuderà al 31 dicembre 2014, il signor:

- **Francesco Saita**, nato a Milano il 15 ottobre 1967, residente in Abbiategrasso (MI), viale Manzoni n. 62, cod. fisc. STA FNC 67R15 F205W.

L'Assemblea prende atto che il componente del Consiglio di Amministrazione testè nominato ha eletto domicilio presso la sede legale della società per tutti gli atti relativi alla carica, anche a norma e per gli effetti delle disposizioni di vigilanza.

3. Nomina di un Sindaco Supplente

Passando alla trattazione del terzo punto all'ordine del giorno, il Presidente informa che il dott. Alberto Tron-Alvarez ha rassegnato in data 26 novembre 2012 le dimissioni dalla carica di Sindaco Supplente ricoperta presso Banca Aletti.

Il Presidente invita l'Assemblea a procedere alle determinazioni di competenza.

L'Assemblea, su proposta del Socio Banco Popolare Soc. Coop, con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. titolare di n. 14.693.655 azioni da nominali € 5,16 cad., del Socio Credito Bergamasco S.p.A., titolare di n. 4.899.076 azioni da nominali € 5,16 cad. e del Socio Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. titolare di n. 3.888.575 azioni da nominali € 5,16 cad., rappresentanti complessivamente l'intero capitale sociale di € 121.163.538,96

delibera

ai sensi dell'art. 23 dello Statuto Sociale:

di integrare il Collegio Sindacale in carica per gli esercizi 2012-2014, nominando **Sindaco Supplente**, sino all'approvazione del bilancio che si chiuderà al 31 dicembre 2014, il signor:

- **Alberto Acciario**, nato a Milano (MI) il 14.11.1960, ivi residente in via L. Varanini n. 29/D, codice fiscale CCR LRT 60S14 F205J, iscritto al Registro dei Revisori Contabili con D.M. del 4.12.1995, pubblicato sulla G.U. Supplemento n. 97-*bis* del 19.12.1995.

Il Presidente rende noti all'Assemblea, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2400 c.c., gli incarichi di amministrazione e di controllo ricoperti presso altre Società dal citato membro supplente del Collegio Sindacale.

Al riguardo procede a dare lettura dell'elenco prodotto dall'interessato, distribuito ai presenti e allegato al presente verbale sotto la lettera D).

L'Assemblea prende atto.



L'Assemblea prende altresì atto che il membro Supplente del Collegio Sindacale testè nominato ha eletto domicilio presso la sede legale della società per tutti gli atti relativi alla carica, anche a norma e per gli effetti delle disposizioni di vigilanza.

4. Nomina del Presidente e del Vice Presidente per l'esercizio 2013

Il Presidente informa che il mandato di Presidente e di Vice Presidente deliberato dall'Assemblea in data 19 aprile 2012 è scaduto con l'approvazione del Bilancio al 31.12.2012 e, pertanto, invita l'Assemblea a procedere alla nomina delle predette cariche sociali per l'esercizio 2013.

L'Assemblea, su proposta del Socio Banco Popolare Soc. Coop, con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. titolare di n. 14.693.655 azioni da nominali € 5,16 cad., del Socio Credito Bergamasco S.p.A., titolare di n. 4.899.076 azioni da nominali € 5,16 cad. e del Socio Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. titolare di n. 3.888.575 azioni da nominali € 5,16 cad., rappresentanti complessivamente l'intero capitale sociale di € 121.163.538,96

delibera

di confermare il prof. **Vittorio Coda** nella carica di **Presidente del Consiglio di Amministrazione** ed il prof. **Mario Minoja** nella carica di **Vice Presidente**, entrambi con mandato avente scadenza all'assemblea chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2013.

5. Determinazioni concernenti le politiche di remunerazione a favore degli amministratori, dei sindaci, dei dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 8 dello Statuto Sociale e delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia; esito delle verifiche previste dalle Disposizioni di Vigilanza in materia

Passando alla trattazione del quinto punto all'ordine del giorno, il Presidente della riunione ricorda che, preliminarmente all'assunzione delle delibere relative alle politiche di remunerazione, in conformità alle disposizioni ed alle comunicazioni della Banca d'Italia, le Capogruppo e le banche sono tenute a fornire alle assemblee dei soci un'apposita informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

Il Presidente della riunione illustra quindi nel seguito:

- a) un'informativa sulla verifica annuale sui sistemi di remunerazione e incentivazione
- b) una sintesi delle erogazioni effettuate nel corso del 2012
- c) un'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione

a) informativa sulla verifica annuale sui sistemi di remunerazione e incentivazione

La Direzione Audit di Gruppo ha svolto presso le competenti strutture di Capogruppo le richieste verifiche sulle modalità attraverso le quali viene assicurata, anche in Banca Aletti, la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo. In sintesi, nella relazione della Direzione Audit – della quale è stata distribuita ai Consiglieri e ai Sindaci e allegata agli atti un scheda di sintesi – si dà atto che le analisi svolte hanno confermato la complessiva adeguatezza dei sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo Banco Popolare rispetto al contesto normativo.

Infatti nel Gruppo è implementato un sistema formalizzato (nel Codice Etico e in apposite policy) e strutturato (con la presenza di un Comitato Remunerazioni), già adottato negli anni precedenti, orientato a criteri prudenziali e conforme a quanto previsto nelle disposizioni delle Autorità di Vigilanza, con le seguenti finalità:

- riconoscimento del merito di chi, nel rispetto delle regole, dei valori e dei livelli di rischio, produca i risultati attesi, ponendone le basi per la sostenibilità nel medio / lungo periodo;
- stabilità del rapporto di lavoro;
- equità interna e verso il mercato del lavoro esterno.

Sono stati apportati affinamenti rispetto ai punti di attenzione segnalati negli anni precedenti.

In particolare, per quanto riguarda tematiche di diretta attinenza anche a Banca Aletti, si è rilevato che le politiche di remunerazione 2012 hanno compreso anche i *fringe benefit*.

A livello di Gruppo, si è altresì riscontrata la progressiva estensione alle controllate italiane ed estere delle prassi e delle politiche in materia, nonché il miglioramento delle modalità di valutazione per i *trader* della Finanza di Gruppo.

Si sottolinea infine che le verifiche a campione effettuate non hanno evidenziato anomalie in merito al calcolo degli importi erogati.

b) Erogazioni effettuate nel corso del 2012

Per quanto attiene ai riconoscimenti del merito in funzione dei risultati conseguiti, nell'esercizio 2012 sono stati erogati i premi maturati in relazione ai sistemi incentivanti regolamentati e vigenti nel 2011.

Tali sistemi avevano a riferimento quattro tipologie di incentivazione specifiche:

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

Le regole utilizzate per ciascuna tipologia risultano caratterizzate da linee guida comuni e da specificità tipiche per le diverse famiglie professionali. Le linee guida comuni hanno comportato che i premi si siano attivati solo al superamento di risultati minimi aziendali predeterminati (validi quindi per singola società e non a livello complessivo di gruppo), a garanzia della

sostenibilità economica e del controllo dei rischi assunti. I risultati minimi necessari per l'accesso ai premi erano (e sono) tanto più elevati quanto più si sale nella gerarchia aziendale, diretta conseguenza dei crescenti livelli di responsabilità. Per risultati inferiori al livello previsto, dunque, i primi ad essere esclusi dall'erogazione dei premi sono i top manager.

Il Presidente illustra di seguito:

- il prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera f) delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011, in merito ai dati retributivi di tutto il personale, aggregati per aree di attività;
- il prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera g) delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011, in merito ai dati retributivi del personale più rilevante;

distribuiti ai presenti e allegati al presente verbale, rispettivamente sotto le lettere E) e F).

c) informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione

Preliminarmente si precisa che, a norma di Statuto:

- il Consiglio di Amministrazione è composto da un minimo di 7 ad un massimo di 13 consiglieri secondo le determinazioni dell'assemblea (art. 14), sulla base delle designazioni stabilite da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Banco Popolare, secondo la competenza stabilita all'articolo 33.2 lettera s) dello Statuto del Banco medesimo;
- ai componenti del Consiglio di Amministrazione spetta un compenso annuo, stabilito dall'Assemblea, nonché il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio (art. 15);
- la remunerazione degli amministratori investiti di particolari incarichi è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, nei limiti degli importi complessivi fissati dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 ultimo comma del Codice Civile.

Tutto ciò premesso, si rappresenta che, in coerenza con le politiche di remunerazione deliberate dall'Assemblea del 19 aprile 2012, la stessa Assemblea ha deliberato di riconoscere ai consiglieri di amministrazione per l'esercizio 2012 i seguenti compensi, da corrisondersi e rapportarsi all'effettiva durata della carica:

- Euro 20.000 annui per ciascun consigliere di amministrazione, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio.

Per quanto concerne gli amministratori investiti di particolari incarichi, la citata Assemblea ha stabilito che i compensi per l'esercizio 2012 siano determinati dal Consiglio di Amministrazione nel limite dell'importo complessivo annuo lordo di Euro 200.000,00 (duecentomila/00), in aggiunta al compenso annuo lordo di Euro 20.000 spettante a ciascun Consigliere.

La citata Assemblea ha inoltre proceduto a nominare il Presidente del Consiglio di Amministrazione uscente, dott. Urbano Aletti, Presidente Onorario e ad attribuirgli per l'esercizio 2012 un compenso annuo di Euro 90.000, correlato alla partecipazione del Presidente Onorario alle riunioni di Consiglio di Amministrazione, pur non facendone parte, con esercizio della funzione consultiva.

Le politiche di remunerazione deliberate dall'Assemblea sono pertanto così state attuate:

- 1) il compenso per tutti i consiglieri è stato articolato come retribuzione fissa;
- 2) i compensi per la carica di consigliere di amministrazione sono rimasti invariati per l'esercizio 2012 rispetto all'esercizio 2011;
- 3) i compensi per gli amministratori investiti di particolari incarichi sono stati determinati dal Consiglio di Amministrazione, nel limite complessivo fissato dall'Assemblea, come segue:
 - Euro 160.000 annui per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 20.000 annui per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- 4) a tutti i consiglieri di amministrazione è stato riconosciuto un compenso rapportato alla effettiva durata della carica;
- 5) la misura del compenso è stata determinata dall'Assemblea tenendo conto dell'impegno richiesto, delle inerenti responsabilità, dell'esigenza di salvaguardare il principio di perequazione tra i diversi emolumenti riconosciuti nell'ambito del gruppo, del confronto con remunerazioni riconosciute da istituti concorrenti di caratteristiche analoghe;
- 6) fermo quanto indicato ai punti precedenti, non sono stati attribuiti particolari cariche o incarichi a componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e, conseguentemente, non sono stati riconosciuti ulteriori compensi.

Terminata l'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione, il Presidente precisa che il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella riunione tenutasi in data 28 marzo 2013, ha deliberato di proporre all'assemblea:

- A) un aggiornamento del Documento sulle politiche retributive 2013 per i dipendenti ed i collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato delle società del Gruppo, riportato nel documento allegato al presente verbale sub lettera G);
- B) una conferma del Documento delle politiche di remunerazione con riferimento agli esponenti aziendali, aggiornato in alcuni punti solo relativamente ai riferimenti delle delibere assunte nel 2012 dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea di Banca Aletti del 19 aprile 2012, riportato nel documento allegato al presente verbale sub lettera H).

Per quanto riguarda la proposta di cui al documento sub lettera G), il Presidente informa che occorre aggiornare il Documento di "Politiche Retributive 2012 per i dipendenti e i collaboratori non legati alla società da

rapporti di lavoro subordinato” alla luce di alcune novità approvate dalla Capogruppo nella riunione consiliare del 26 febbraio 2013.

Passa quindi ad illustrare nel dettaglio la proposta relativa alle Politiche retributive per i dipendenti e i collaboratori per il 2013, riportate nel citato Documento, precisando che il testo mantiene “l’impianto” di quello adottato per l’anno 2012 (sulla base della delibera consiliare della Capogruppo del 28 febbraio 2012), quest’ultimo oggetto peraltro di *assessment* da parte di una società di consulenza.

Il Presidente si sofferma in particolare sulle principali novità rispetto al documento approvato lo scorso anno e fa presente che rispetto al testo precedente è stato aggiunto un apposito capitolo riguardante le specifiche azioni funzionali alla riduzione dei costi dei sistemi incentivanti per l’anno in corso.

Il Presidente fa presente che il nuovo testo di Politiche Retributive è uniforme e valido per tutte le società del Gruppo e precisa inoltre che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nella seduta del 26 febbraio 2013, ha approvato il documento sulle Politiche Retributive a favore del personale dipendente del Gruppo Banco Popolare per il 2013 nel testo posto a disposizione dei presenti (“Documento di Politiche retributive 2013 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato”).

Il Presidente riferisce inoltre che il Comitato Remunerazioni della Capogruppo, a conclusione del proprio esame, preventivo rispetto alla delibera del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, ha espresso parere favorevole, previo coinvolgimento delle funzioni aziendali di gestione dei rischi e di pianificazione strategica, in ordine alla coerenza degli incentivi sottesi alle Politiche Retributive per il 2013 con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità.

E stata inoltre acquisita dal Comitato Remunerazioni della Capogruppo la valutazione della Funzione di *compliance* in merito alla rispondenza al quadro normativo delle menzionate Politiche Retributive.

Per quanto riguarda la proposta di cui al documento sub lettera H), il Presidente della riunione informa che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nella riunione consiliare del 26 febbraio 2013, ha sostanzialmente confermato il testo delle politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci che era stato approvato da tale organo in data 28 febbraio 2012 e successivamente sottoposto all’Assemblea dei Soci del Banco Popolare in data 21 aprile 2012; tale documento è stato fatto proprio dal Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti nella seduta del 28 marzo 2012 e successivamente sottoposto all’approvazione dell’Assemblea in data 19 aprile 2012.

Si propone pertanto di confermare il Documento delle politiche di remunerazione con riferimento agli esponenti aziendali, aggiornato in alcuni

punti solo relativamente ai riferimenti delle delibere assunte nel 2012 dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea di Banca Aletti.

Il Presidente della riunione riferisce inoltre che il Comitato Remunerazioni della Capogruppo, a conclusione del proprio esame, preventivo rispetto alla delibera del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, ha valutato che le politiche di remunerazione verso il Consiglio di Amministrazione ed i Sindaci sono coerenti con le Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari nonché, ove applicabili, con le Politiche retributive per i dipendenti e i collaboratori per il 2013 sopra esaminate, anche alla luce dell'avvenuto coinvolgimento, per i profili di rispettiva competenza, delle competenti funzioni aziendali di gestione dei rischi, di pianificazione strategica e di *compliance*.

Terminata l'esposizione del Presidente, il rappresentante dei Soci, preso atto delle risultanze della verifiche e delle proposte di modifiche alle politiche di remunerazione, dichiara di essere edotto del contenuto:

- del Documento sulle politiche retributive 2013 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
- del Documento sulle politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci;

documenti condivisi e fatti propri dal Consiglio di Amministrazione della Banca.

Nessuno chiedendo la parola, il Presidente pone in votazione i documenti esposti nel presente punto cinque dell'Ordine del Giorno.

L'Assemblea, sentite le dichiarazioni del Presidente, su proposta del Socio Banco Popolare Soc. Coop, con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. titolare di n. 14.693.655 azioni da nominali € 5,16 cad., del Socio Credito Bergamasco S.p.A., titolare di n. 4.899.076 azioni da nominali € 5,16 cad. e del Socio Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. titolare di n. 3.888.575 azioni da nominali € 5,16 cad., rappresentanti complessivamente l'intero capitale sociale di € 121.163.538,96

approva

1. il Documento sulle politiche retributive 2013 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato delle società del Gruppo;
 2. il Documento sulle politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci;
- secondo i testi già approvati dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 28 marzo 2013.



6. Determinazione degli emolumenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2013

Il Presidente informa che, in conformità a quanto disposto dall'articolo 15 dello Statuto Sociale, si rende necessario procedere alla determinazione dei compensi spettanti ai Consiglieri per l'esercizio 2013.

Il Presidente, richiamata l'informativa di cui al punto precedente, lettera c), ricorda inoltre che l'Assemblea del 19 aprile 2012, nel procedere alla nomina del dott. Urbano Aletti quale Presidente Onorario per il triennio 2012-2014, a seguito della decisione dello stesso di non ricandidarsi per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, aveva deliberato di riconoscergli per l'esercizio 2012, in tale qualità, un compenso annuo lordo di Euro 90.000,00, a titolo di onorificenza, correlato alla partecipazione del Presidente Onorario alle riunioni di Consiglio di Amministrazione, pur non facendone parte, con esercizio della funzione consultiva.

Il Presidente della riunione invita l'Assemblea a procedere alle determinazioni di competenza.

La sig.ra Claudia Sottocorno, in qualità di rappresentante del Socio Banco Popolare Soc. Coop., prende la parola per informare che la Capogruppo:

- tenuto conto del ruolo esclusivamente consultivo rivestito dal Presidente Onorario di Banca Aletti;
- avuto riguardo altresì alle raccomandazioni formulate dalla Banca d'Italia in sede di rilascio del provvedimento di accertamento relativo alla modifica dell'art. 8 dello Statuto Sociale di Banca Aletti del 18 maggio 2012, riguardante l'introduzione della nuova figura del "Presidente Onorario";
- considerato che le riunioni dell'organo amministrativo di Banca Aletti si tengono, di norma, una volta al mese;
- tenuto conto di quanto già corrisposto al Presidente Onorario per il primo trimestre dell'anno in corso;

ha valutato di riconoscere al Presidente Onorario dott. Urbano Aletti, per il periodo dal 1° aprile 2013 al 31 dicembre 2013, un compenso correlato alla partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti, individuato in Euro 2.500,00 lordi per seduta.

L'Assemblea, tenuto presente quanto testè approvato nel precedente punto cinque all'ordine del giorno, su proposta del Socio Banco Popolare Soc. Coop., con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. titolare di n. 14.693.655 azioni da nominali € 5,16 cad., del Socio Credito Bergamasco S.p.A., titolare di n. 4.899.076 azioni da nominali € 5,16 cad. e del Socio Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. titolare di n. 3.888.575 azioni da nominali € 5,16 cad., rappresentanti complessivamente l'intero capitale sociale di € 121.163.538,96

delibera

- ai sensi dell'art. 15 dello Statuto Sociale:

A) per gli amministratori:

- di attribuire per l'esercizio 2013 un compenso di Euro 20.000,00 (ventimila/00) annuo lordo ad ogni membro del Consiglio di Amministrazione, nonché il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio, precisando che, in base alla policy di Gruppo vigente, i compensi a favore dei Consiglieri dipendenti di società del Gruppo saranno acquisiti direttamente dalla società di appartenenza;

B) per gli amministratori investiti di particolari incarichi:

- di stabilire che i compensi per l'esercizio 2013 siano determinati dal Consiglio di Amministrazione nel limite dell'importo complessivo annuo lordo di Euro 180.000,00 (centottantamila/00), in aggiunta al compenso annuo lordo di Euro 20.000,00 (ventimila/00) spettante a ciascun Consigliere.

- per il Presidente Onorario:

- di riconoscere al Presidente Onorario di Banca Aletti dott. Urbano Aletti, per il periodo dal 1° aprile 2013 al 31 dicembre 2013 un compenso correlato alla partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti, individuato in Euro 2.500,00 (duemilacinquecento/00) lordi per seduta.

7. Approvazione, ai sensi del disposto dell'art. 14 dello Statuto, del Regolamento sui limiti al cumulo degli incarichi ricoperti dagli Amministratori del Gruppo Banco Popolare

Passando alla trattazione del punto sette all'ordine del giorno, il Presidente informa che la Capogruppo Banco Popolare, in data 26 febbraio 2013 ha approvato il "Regolamento sui limiti al cumulo degli incarichi ricoperti dagli amministratori del Gruppo Banco Popolare", distribuito ai presenti ed allegato al presente verbale sotto la lettera I).

Il Presidente prosegue sottolineando che, in coerenza con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana nonché dalle vigenti disposizioni statutarie, si è reso necessario disciplinare in apposito Regolamento interno i limiti al cumulo degli incarichi degli amministratori del Banco Popolare e delle altre Banche del Gruppo, tra cui Banca Aletti. Ciò al fine di individuare i criteri operativi per la determinazione di un limite al cumulo degli incarichi che possono essere ricoperti dagli Amministratori di ciascuna banca, con l'obiettivo di garantire un'adeguata disponibilità anche in termini temporali per l'espletamento del proprio incarico. Nello stesso documento viene, altresì, disciplinata la procedura da applicare nel caso di incarichi assunti oltre i limiti consentiti.

Il Regolamento è destinato ad essere applicato al Banco Popolare ed alle altre Banche del Gruppo per gli aspetti specificatamente indicati, ferma la



possibilità di applicazioni parziali ovvero di modalità di recepimento graduali ove richiesto dalle specifiche caratteristiche di operatività delle singole Banche.

Prima di entrare nel dettaglio, il Presidente fa presente che Banca d'Italia nel documento recante "*Analisi delle modifiche statutarie delle banche di recepimento delle disposizioni di vigilanza in materia di corporate governance: tendenze di sistema e best practices osservate*", del dicembre 2011, ha rilevato come la materia dei limiti al cumulo degli incarichi risulti disciplinata dalle banche prevalentemente per via extra-statutaria (regolamenti interni di emanazione assembleare o consiliare) e come non sia, pertanto, possibile individuare *best practices*. Ciò in quanto le soluzioni adottate dal ristretto numero di banche che ha disciplinato la materia per via statutaria non appaiono, a giudizio dell'Organo di Vigilanza, sufficientemente efficaci. Più precisamente, con riferimento ai limitati casi in cui la materia è stata disciplinata in statuto, è stato riscontrato un numero "piuttosto elevato" di incarichi per i componenti degli organi sociali.

Avuto presente il quadro di riferimento, le competenti strutture della Capogruppo hanno condotto un esame delle regolamentazioni rese pubbliche da alcuni istituti bancari e finanziari al fine di individuare dei canoni di riferimento, elaborando una proposta di regolamento sottoposta alla preventiva disamina del Comitato Nomine del Banco Popolare.

Il Presidente procede quindi ad illustrare in dettaglio il Regolamento in analisi:

- vengono fissati limiti complessivi per tutte le cariche ricoperte in società di capitali, cooperative e mutue assicuratrici e limiti più stringenti con riferimento agli incarichi ricoperti in società quotate, assicurative, bancarie, finanziarie o di "rilevanti dimensioni" (parr. 1.C.2 e 1.C.3 del Codice di Autodisciplina);
- sono stati previsti limiti differenti a seconda che le cariche ricoperte presso altre società siano di natura esecutiva oppure di natura non esecutiva o di controllo;
- sono stati fissati ulteriori e più stringenti limiti, in relazione alla natura della carica ricoperta, per il Presidente, l'Amministratore Delegato e gli "amministratori dirigenti";
- non vengono presi in considerazione gli incarichi svolti all'interno del Gruppo Banco Popolare, in quanto preventivamente valutati dalla Capogruppo prima delle designazioni;
- vengono altresì escluse dal computo gli incarichi presso società di persone e presso alcune tipologie che per natura o dimensioni di norma presentano una gestione semplificata (società di "piccole dimensioni"). Ciò sul presupposto di non includere nel calcolo dei limiti incarichi strettamente connessi ad impegni di natura "familiare" oppure all'esercizio di libere professioni, essendo tra l'altro prevista la presenza in Consiglio di professionalità diversificate in ambito giuridico, contabile e fiscale - tributario;

- sono previsti correttivi nel caso di incarichi ricoperti in altre società appartenenti ad un medesimo gruppo (sino a quattro valgono come un unico incarico, oltre i quattro e sino ad otto come due, oltre gli otto sono considerati singolarmente), sul presupposto che sono presenti sinergie nello svolgimento di incarichi analoghi presso un medesimo gruppo;
- le definizioni di società di “rilevanti dimensioni” (con limiti più stringenti) e di “piccole dimensioni” (escluse dal computo) sono state esemplificate sulla scorta dei criteri stabiliti dalla Consob, e precisamente:
 - a. società di “rilevanti dimensioni”: quelle che occupano in media durante l'esercizio almeno 250 dipendenti; oppure presentano ricavi delle vendite e delle prestazioni superiori a 50 milioni di Euro ed un attivo dello stato patrimoniale superiore a 43 milioni di Euro;
 - b. società di “piccole dimensioni”: quelle che attualmente non rilevano ai fini del cumulo degli incarichi stabiliti dalla Consob per componenti degli organi di controllo, vale a dire società:
 - 1) con meno di 250 dipendenti in media durante l'esercizio e che non superano alcuno dei seguenti limiti: (i) 8.800.000,00 Euro di ricavi delle vendite e delle prestazioni e (ii) 4.400.000,00 Euro di totale dell'attivo dello stato patrimoniale (limiti attualmente fissati dal codice civile per la redazione del bilancio in forma abbreviata);
 - 2) di cartolarizzazione dei crediti;
 - 3) di nuova costituzione e senza il primo bilancio di esercizio;
 - 4) sottoposte a procedimenti di scioglimento, liquidazione o a procedure fallimentari;
- sono coerentemente esclusi dal calcolo gli incarichi di liquidatore assunti nel procedimento di scioglimento e liquidazione delle società di capitali ovvero incarichi assunti a seguito di nomina disposta dall'autorità giudiziaria o amministrativa nei procedimenti previsti dall'art. 2409, comma 4, cod. civ. e nelle procedure previste dalla legge fallimentare e dalle leggi speciali, nonché gli incarichi di controllo contabile svolti in qualità di revisore esterno, sul presupposto che si tratta di incarichi strettamente attinenti l'attività professionale;
- in ogni caso è prevista la possibilità, in via residuale, per il Consiglio di Amministrazione, valutata la situazione nell'interesse del Gruppo e previo parere del Comitato Nomine della Capogruppo, di acconsentire al superamento dei limiti da parte degli Amministratori.

Sulla scorta dei criteri sopra esposti, sono, pertanto, stati indicati i limiti riportati nella tabella sottostante:

	Incarichi esecutivi ¹	Incarichi non esecutivi o non di controllo ²		Limite complessivo (escluse "piccole dimensioni") ³
Società quotate e/o bancarie, finanziarie, assicurative o di "rilevanti dimensioni"	3	In presenza di inc. esecutivi 5	In assenza di inc. esecutivi 8	10
Amministratori (tutti)	3	5	8	10
Presidente	no	3		10
AD	no	5		7
Amministratori Dirigenti	2	5		7

Il Presidente fa infine presente che l'applicazione dei principi stabiliti dal presente Regolamento lascia comunque impregiudicato quanto previsto dall'art. 2390 cod. civ. (divieto di concorrenza), salvo che si tratti di istituti centrali di categoria o di società partecipate dal Gruppo, nonché quanto previsto dall'art. 36 del D.L. 201/2011 (c.d. divieto di interlocking) e dai criteri interpretativi di tale normativa dettati dalle Autorità competenti.

Ciò premesso, il Presidente riferisce che il Comitato Nomine della Capogruppo ha espresso parere favorevole in relazione ai criteri individuati nel testo di Regolamento approvato dalla Capogruppo nella citata riunione del 26 febbraio 2013.

Il Presidente informa che tale Regolamento è stato esaminato e recepito dal Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti nella riunione del 28 marzo 2013 che ha deliberato di proporre all'assemblea l'approvazione del Regolamento stesso, in forza di specifica previsione dello Statuto Sociale (art. 14) che assegna alla competenza assembleare, in sede ordinaria, l'approvazione di regolamenti interni in tema di cumulo degli incarichi degli amministratori.

Il Presidente conclude informando che, sulla base del Regolamento in oggetto, è stata preliminarmente condotta un'analisi delle posizioni degli attuali amministratori di Banca Aletti e che, sulla base delle evidenze ottenute dagli esponenti aziendali, tutti gli amministratori risultano rispettare i limiti prefissati nel Regolamento sottoposto oggi all'approvazione dell'Assemblea.

¹ Incarichi esecutivi: (i) Amministratore Delegato, (ii) Amministratore Unico o incarichi equivalenti; (iii) Direttore Generale; (iv) componenti del Comitato Esecutivo; (v) amministratori con deleghe operative; a tale condizione vengono equiparate le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione, del Consiglio di Gestione o del Consiglio di Sorveglianza.

² Incarichi NON esecutivi: (i) amministratore senza deleghe operative; (ii) Componente del Consiglio di Sorveglianza; (iii) Componente effettivo del Collegio Sindacale.

³ Più incarichi all'interno dello stesso gruppo, fino ad un massimo di 4 valgono per 1; se superiori a 4 si considerano in ogni caso equivalenti a 2.

Nessuno chiedendo la parola, il Presidente pone in votazione il documento esposto nel presente punto sette dell'Ordine del Giorno.

L'Assemblea, su proposta del Socio Banco Popolare Soc., con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. titolare di n. 14.693.655 azioni da nominali € 5,16 cad., del Socio Credito Bergamasco S.p.A., titolare di n. 4.899.076 azioni da nominali € 5,16 cad. e del Socio Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. titolare di n. 3.888.575 azioni da nominali € 5,16 cad., rappresentanti complessivamente l'intero capitale sociale di € 121.163.538,96

delibera

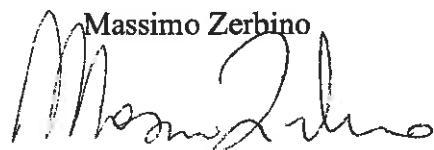
ai sensi dell'art. 14 dello Statuto Sociale:

- di approvare il "Regolamento sui limiti al cumulo degli incarichi ricoperti dagli amministratori del Gruppo Banco Popolare", nella versione proposta.

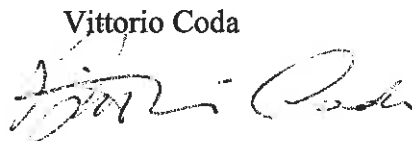
* * *

Alle ore 11.10, nessuno chiedendo la parola e non avendo null'altro da discutere e deliberare, il Presidente dichiara chiusa la riunione, previa redazione, lettura ed approvazione del presente verbale.

Il Segretario

Massimo Zerbino


Il Presidente

Vittorio Coda




Il sottoscritto VITTORIO CODA, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione e legale rappresentante della società Aletti & C. Banca di Investimento Mobiliare S.p.A. – in breve Banca Aletti & C. S.p.A. –, consapevole delle responsabilità penali previste in caso di falsa dichiarazione, attesta, ai sensi dell'art. 47 D.P.R. 445/2000, la corrispondenza del presente documento a quello conservato agli atti della società.

Milano, 3 maggio 2013


Vittorio Coda



CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BANCA ALETTI & C. SPA

**DOCUMENTO ANALISI PREVENTIVA SULLA COMPOSIZIONE QUALI-
QUANTITATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E SUL PROFILO
TEORICO DEI CANDIDATI ALLA CARICA DI CONSIGLIERE**

1) Premessa

Il presente documento viene adottato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti & C. S.p.A. ("Banca Aletti" o "la Banca") in ottemperanza ed in conformità a quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e di governo societario delle banche del 4 marzo 2008, dalla relativa Nota di chiarimenti del 19 febbraio 2009 nonché, da ultimo, dalla Nota della Banca d'Italia dell'11 gennaio 2012, al fine di identificare la propria composizione quali-quantitativa ottimale e di individuare il profilo dei candidati alla carica di Consigliere.

Il presente documento aggiorna e sostituisce quello adottato dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2012 in sede di prima applicazione delle normativa sopra richiamata.

Nello specifico, la predetta Nota dell'11 gennaio 2012 richiede la presenza negli organi di gestione e supervisione, e pertanto, in buona sostanza, nel caso della nostra Banca, nel Consiglio di Amministrazione, di soggetti: pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi connessi alle funzioni svolte; dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca; con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, al fine di consentire che ciascun componente possa contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca; che dedichino tempo e risorse adeguate all'incarico ricoperto.

Le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche del marzo 2008 (cfr. par. 3) stabiliscono principi e linee applicative sulla composizione del Consiglio e prevedendo al riguardo che esso definisca la propria composizione quali-quantitativa ottimale, anche alla luce delle specifiche caratteristiche della Banca.

La finalità di tali disposizioni è di garantire la presenza negli organi di vertice di soggetti in grado di svolgere con efficacia il ruolo ad essi attribuito.

In considerazione di quanto precede, ai fini della nomina (o cooptazione) dei consiglieri, il Consiglio deve:

- **identificare preventivamente** la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati ritenuto opportuno a questi fini (c.d. analisi preventiva);
- **verificare successivamente** - e precisamente nell'ambito del processo di verifica dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza - la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettivamente risultante dal processo di nomina.

Per quanto non espressamente statuito, si intendono qui richiamate le norme di legge, regolamentari e statutarie applicabili alla Società.

Si precisa che le dimensioni della Banca, i suoi obiettivi industriali, la composizione dell'azionariato, la tipologia di attività, rimasti sostanzialmente invariati rispetto alla precedente valutazione del 22 marzo 2012, hanno indotto questo Consiglio, d'intesa con la Capogruppo, a pretermettere la costituzione di comitati specializzati ed in particolare di un comitato nomine. Al contempo, le analisi che hanno condotto alla redazione del presente documento sono state svolte da questo Consiglio (i) dopo aver preso conoscenza delle deliberazioni adottate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 28 febbraio 2012, sulla base dell'illustrazione svolta dal Comitato Nomine, in esecuzione della Nota di Banca d'Italia del 11 gennaio 2012; (ii) adottando quindi, rispetto ai deliberati della Capogruppo, gli adeguamenti ritenuti necessari in ragione delle specificità organizzative ed industriali della nostra Banca; (iii) sulla base dell'illustrazione svolta dall'Amministratore Delegato - coadiuvato dal Responsabile del Servizio Affari Societari e Partecipazioni -, raccolto il parere degli amministratori indipendenti nelle persone dei sig.ri Vittorio Coda, Mario Minoja, Alberto Bauli, Bruno Bertoli, Davide Maggi, Giorgio Olmo e Francesco Saita e avendo raccolto le osservazioni svolte dagli altri amministratori nel corso della discussione consiliare, conformemente a quanto previsto nel par. 2.1 lett. B) della citata Nota del 12 gennaio 2012.

2. Composizione ottimale del Consiglio

2.1 Composizione quantitativa del Consiglio

La composizione del Consiglio di Amministrazione assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti cruciali che a questo organo sono affidati dalla legge, dalle disposizioni di vigilanza e dallo Statuto. Il numero dei componenti deve essere comunque adeguato alle dimensioni ed alla complessità dell'assetto organizzativo della Banca, al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione e i controlli.

Lo Statuto della Banca prevede che gli amministratori durano in carica fino ad un massimo di tre esercizi, secondo le determinazioni assunte volta per volta dall'Assemblea, e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili.

L'Assemblea ordinaria da tenersi per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2012, sarà chiamata, tra l'altro, ad assumere determinazioni in merito alla nomina di Consiglieri, a seguito della prossima scadenza, ai sensi del disposto dell'art. 2386 del c.c., della carica del Consigliere Francesco Saita, cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 novembre 2012 in sostituzione del Consigliere Andrea Sironi, dimissionario dalla carica di Consigliere e Vice-Presidente, a far data dal 1° ottobre 2012.

Tenuto conto dei suddetti criteri, nonché dell'obiettivo dell'efficace presidio di tutti i rischi, tenuto conto altresì che lo Statuto, all'art. 14, prevede un numero minimo di n. 7 componenti ed un numero massimo di n. 13 componenti, si ritiene che una composizione quantitativa idonea al perseguimento degli obiettivi di cui sopra possa essere correttamente determinata nell'ambito di un intervallo tra i 7 e 9 componenti.

2.2. Composizione qualitativa del Consiglio.

Sotto il profilo qualitativo, i componenti del Consiglio di amministrazione devono assicurare un livello di professionalità adeguato alla complessità operativa e dimensionale della Banca, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti agli esponenti bancari ai sensi dell'articolo 26 del D. Lgs. 385/1993.

A tal fine, si deve innanzitutto considerare che la Banca è specializzata nelle attività di *private ed investment banking* per il Gruppo Banco Popolare, del quale fa parte. A tale proposito si rappresenta che la composizione dell'azionariato di Banca Aletti è la seguente: Banco Popolare con una quota del 62,576%, Credito Bergamasco (a sua volta controllata dal Banco Popolare con una quota del 77,736%) con una quota del 20,864% e Holding di Partecipazioni Finanziarie (interamente detenuta da Banco Popolare) con una quota del 16,560%..



Si rappresenta che la presenza del Credito Bergamasco nella compagine azionaria della Banca non fa insorgere particolari esigenze di rappresentatività all'interno del Consiglio d'Amministrazione della Banca stessa.

Tenuto conto delle suddette considerazioni e che gli amministratori non esecutivi svolgono la funzione di contrappeso nei confronti degli esecutivi e del management della Banca e favoriscono la dialettica interna, almeno n. 4 componenti devono essere non esecutivi, tenuto conto che il numero idoneo di componenti è stato individuato nell'ambito di un intervallo tra i 7 e i 9 componenti. Ai consiglieri non esecutivi non possono essere attribuite deleghe né particolari incarichi e non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Società.

Ciò premesso, ai fini dell'identificazione della composizione qualitativa considerata ottimale in relazione agli obiettivi indicati, e tenuto conto del fatto che non sussistono esigenze di rappresentanza di minoranze azionarie o di comunità territoriali di riferimento, vengono delineati i profili teorici (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione, sulla scorta dei seguenti criteri:

- competenze diffuse e diversificate sotto i seguenti profili: competenze manageriali rappresentate da almeno un dirigente *executive* della Banca; professionalità diversificate in ambito giuridico, contabile, fiscale tributario, finanziario, di gestione e controllo dei rischi;
- esperienze significative e consolidate di impresa e/o di banca;
- numero congruo di consiglieri indipendenti.

A) Competenza ed esperienza

In relazione alle competenze ritenute necessarie alla definizione della composizione qualitativa ottimale, viene richiesto che il Consiglio di Amministrazione esprima competenze diffuse e diversificate sotto i seguenti profili:

- (i) Competenze manageriali, rappresentate da almeno un dirigente *executive* della Banca, scelto tra i principali dirigenti del Gruppo di appartenenza, tenuto conto che il ruolo richiede, oltre all'apporto in termini di specifiche competenze tecniche, anche una visione operativa dettata dalla concreta esperienza.
- (ii) Competenze professionali – comprese quelle degli amministratori di cui al punto precedente – che attestino adeguata conoscenza, complessivamente:

1. del *business* bancario;

2. della **materia contabile finanziaria;**
3. delle **dinamiche del sistema economico-finanziario;**
4. della **materia fiscale tributaria;**
5. della **materia giuridica**, in particolare applicata a tematiche creditizie, societarie e dell'intermediazione finanziaria;
6. delle **metodologie di gestione e controllo dei rischi, del capitale e della liquidità nonché dei sistemi di controllo interno.**

Le suddette competenze possono essere acquisite, a seconda dei casi, attraverso l'esperienza pluriennale di esponente di imprese o l'esercizio di attività imprenditoriali o professionali (con particolare riguardo alle professioni, di dottore commercialista, notaio ed avvocato) o l'attività di ricerca o l'insegnamento universitario ovvero l'esercizio di ruoli di responsabilità presso associazioni di imprese bancarie o operanti nel settore del leasing. In tale contesto, viene ritenuto imprescindibile che una pluralità di esponenti diversi dagli "amministratori dirigenti" abbia maturato esperienze significative e consolidate nell'esercizio di attività di direzione, amministrazione e controllo di banche o di intermediari finanziari o di società di revisione legale dei conti oppure quale dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari o alla funzione di controllo o alla funzione di compliance o alla funzione di risk management presso società emittenti azioni quotate in mercati regolamentati italiani.

B) Amministratori Indipendenti

Pur tenuto conto che l'art. 14, 4° comma, dello Statuto richiede che almeno un amministratore deve possedere i requisiti di indipendenza, il Consiglio di Amministrazione conferma che, in un'ottica di composizione ottimale dell'organo amministrativo effettivamente in carica, almeno due amministratori - naturalmente fra quelli non esecutivi - devono essere indipendenti e vigilare con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

Sono considerati indipendenti gli amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (art. 14, comma 4, statuto sociale).

3. Ruolo e disponibilità degli Amministratori.

Si richiede altresì - in continuità con la valutazione del 22 marzo 2012 - che ogni amministratore:



- sia pienamente consapevole del proprio ruolo strategico nonché dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni svolte;
- sia dotato di autorevolezza e professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
- dedichi tempo e risorse adeguate alla complessità del proprio incarico garantendo la frequenza assidua e propositiva alle riunioni e la consultazione del materiale di supporto agli argomenti all'ordine del giorno.

Le specifiche competenze e l'autorevolezza dei consiglieri dovranno essere comunque tali da garantire un apporto significativo nelle discussioni consiliari, contribuendo all'assunzione di decisioni conformi all'interesse sociale.

Considerata inoltre l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che i candidati alla nomina di amministratore di Banca Aletti, oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari, non abbiano tenuto comportamenti che, pur non costituendo reati, non appaiono compatibili con l'incarico di amministratore di una banca o possono comportare per la Banca conseguenze gravemente pregiudizievoli sul piano reputazionale.

Milano, 14 febbraio 2013 per il Consiglio di Amministrazione: il Presidente – Vittorio Coda



Francesco Saita

Nato a Milano il 15 ottobre 1967, e laureato in Economia Aziendale presso l'Università Bocconi nel 1991, è professore ordinario (dal novembre 2005) di Economia degli Intermediari Finanziari presso l'Università Commerciale Luigi Bocconi di Milano, presso la quale era stato precedentemente ricercatore e poi professore associato.

Attualmente ricopre nell'Università Bocconi la carica di Dean della Graduate School (dal 2010) e di direttore del Centre for Applied Research in Finance (Carefin, dal 2011). In passato ha ricoperto varie altre posizioni interne fra cui quelle di direttore del Dipartimento di Finanza (2007-2010), di direttore del M.Sc. in Finance (2005-2007), e di vicedirettore del Newfin-Centro Studi sull'Innovazione Finanziaria (2001-2007). Nel periodo agosto 1994-febbraio 1995 è stato Visiting Scholar presso il Salomon Center della New York University, Stern School of Business.

L'attività di ricerca si è sempre prevalentemente concentrata su temi di risk management nelle banche, nelle SGR e nelle compagnie di assicurazione vita, e sugli strumenti derivati. Fra le principali pubblicazioni si segnalano in particolare *I modelli elementari di pricing delle opzioni su obbligazioni: un'analisi critica*, "Il Risparmio", 1994; *Il mercato dei titoli e dei CD index-linked*, in "Banche e banchieri", 1995; *Allocation of Risk Capital in Financial Institutions*, "Financial Management", Autumn 1999; *Il risk management in banca. Performance corrette per il rischio e allocazione del capitale*, EGEA, Milano, 2000; *L'Asset Liability Management nelle imprese di assicurazione sulla vita* (con I. Bozzano, G. Corvino, P. Mariani, R. Roberti), Quaderni ISVAP, n.12, novembre 2001; A. Sironi, F. Saita (a cura di), *La gestione del capitale e la creazione del valore in banca*, Edibank, 2002; G. De Laurentis, F. Saita, A. Sironi (a cura di), *Rating interni e controllo del rischio di credito*, Bancaria editrice, 2004; *Risk Measurement for Asset Managers: A Test of Relative VaR*, (con D. Maspero), Journal of Asset Management, 2005; *I nuovi principi contabili: le implicazioni per il credit risk management* (con F. Arnaboldi), in R. Mazzeo, E. Palombini, S. Zorzoli (a cura di), *IAS/IFRS e imprese bancarie*, Edibank, 2005; *Measuring Value at Risk in Project Finance Transactions*, (con S. Gatti, A. Rigamonti, M. Senati), European Financial Management, 2007; la monografia *Value at Risk and Bank Capital Management*, Elsevier Academic Press, Advanced Finance Series, Burlington, MA, 2007; *Principles of risk aggregation*, in A. Resti (a cura di) "Pillar II in the New Basel Accord", Risk Publications, London, 2008; *Pricing multiasset equity options: How relevant is the dependence function?* (con M. Bedendo, F. Campolongo, E. Joossens), Journal of Banking and Finance, 2010; *Risk Adjusted Performance Measurement under Model Risk*, in M. Ong. (a cura di), "Managing and Measuring Capital", Risk Publications, London, 2012.

Per quanto concerne l'attività didattica, presso l'Università Bocconi è titolare del corso obbligatorio *Quantitative Finance and Derivatives 2* nel M.Sc. in Finance; precedentemente, è stato titolare del corso *Derivatives*, e prima del corso *Strumenti derivati* (a partire dal 1999), e del corso *Capital allocation* nel Master in Quantitative Finance and Risk Management, e ha insegnato anche nei corsi di *Economia del mercato mobiliare* e di *Portfolio management, financial engineering e risk management nelle compagnie di assicurazione sulla vita*. E' coautore del volume *Economia del mercato mobiliare*, curato da Pier Luigi Fabrizi, che è adottato come manuale in numerose università italiane e ha avuto cinque edizioni. Per la SDA Bocconi è responsabile del corso *Financial risk management per le banche* e insegna in numerosi altri corsi executive fra cui *Gestione del capitale e del valore nelle banche* e *Il controllo del rischio nell'asset management*. Sempre per la SDA è stato coinvolto in numerosi corsi in ambito di risk management o strumenti derivati ad hoc per banche, compagnie di assicurazione e autorità di vigilanza (Banca d'Italia e ISVAP).

Per quanto concerne l'attività professionale, è stato dal 2003 al 2006 consigliere di amministrazione indipendente in Fondi Alleanza SGR. Nel corso degli anni ha svolto attività di consulenza in tema di risk management o strumenti derivati per banche (Unicredito Italiano, in tema di rating interni), compagnie di assicurazione (MontePaschiVita, su temi di ALM e di integrazione della compagnia nella misurazione del rischio di mercato del gruppo, IntesaVita, su temi di ALM, Arca Vita per la selezione di un asset manager internazionale per un importante mandato di gestione, BPB Vita e GAN su temi di pricing di polizze index-linked) e società di asset management (Bipiemme Gestioni SGR, in tema di definizione dei benchmark e di policy dei limiti di rischio dei gestori). E' stato invitato da Banca d'Italia per workshop ristretti in tema di pricing dei titoli strutturati *equity linked* (2002) e in tema di *model risk* (2010) e dal Joint Research Center of the European Commission per un workshop alla Banca Europea degli Investimenti (2004) su temi di fissazione dei limiti di VaR per l'attività di trading e di ALM.

Nel 2000 è stato parte di un gruppo ristretto di esperti esterni consultato nella definizione della normativa ISVAP in tema di rendimento minimo garantito e riserva aggiuntiva di capitale per le polizze vita rivalutabili. Fra 2011 e 2012 è stato membro supplente della commissione interna ISVAP per la selezione di due posizioni da dirigente di primo grado dell'Istituto.

4 aprile 2013

francesco Sarto

ALLEGATO D)

ELENCO CARICHE AI SENSI DELL'ART. 2400 C.C.

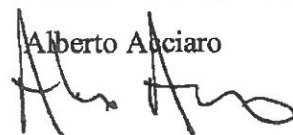
Presidente e Membro del Collegio Sindacale delle seguenti società

Società	Comune	Carica	Nomina in data	Durata in carica fino
Aedilitia S.p.A.	Reggio Emilia	Presidente	30.04.2010	Approvazione bilancio al 31.12.2012
Aletti Gestielle SGR S.p.A.	Milano	Sindaco Effettivo	18.04.2011	Approvazione bilancio al 31.12.2013
Area Lamaro S.p.A.	Reggio Emilia	Presidente	30.04.2010	Approvazione bilancio al 31.12.2012
BM S.p.A.	Rozzano (MI)	Presidente	30.04.2010	Approvazione bilancio al 31.12.2012
BMR Consulting S.p.A.	Milano	Sindaco Effettivo	28.04.2009	Approvazione bilancio al 31.12.2014
Centro Alto Milanese S.r.l.	Milano	Sindaco Effettivo	03.03.2011	Approvazione bilancio al 31.12.2013
H.P.I. S.p.A.	Milano	Sindaco Effettivo	27.04.2010	Approvazione bilancio al 31.12.2012
Immobiliare Cavour Corsico SpA	Milano	Sindaco Effettivo	26.4.2011	Approvazione bilancio al 30.06.2013
Immobiliare Papiniano S.r.l.	Milano	Sindaco Effettivo	28.10.2010	Approvazione bilancio al 30.06.2013
Lamaro S.p.A.	Milano	Presidente	30.04.2010	Approvazione bilancio al 31.12.2012
Manco S.p.A.	Milano	Sindaco Effettivo	27.05.2010	Approvazione bilancio al 30.04.2013
Milte Italia S.p.A.	Milano	Sindaco Effettivo	28.04.2009	Approvazione bilancio al 31.12.2014
New Siglass Holding S.p.A.	Milano	Sindaco Effettivo	30.07.2010	Approvazione bilancio al 31.12.2012
Ordine degli Architetti	Milano	Sindaco Effettivo	25.01.2010	Approvazione bilancio al 31.12.2012
Rancé e C. S.r.l.	Milano	Sindaco Effettivo	30.04.2010	Approvazione bilancio al 31.12.2012
Rho 2015 S.p.A.	Reggio Emilia	Presidente	15.09.2009	Approvazione bilancio al 31.12.2012
Sabiana S.p.A.	Corbetta	Presidente	16.05.2012	Approvazione bilancio al 31.12.2014
Semet S.p.A.	Milano	Sindaco Effettivo	29.06.2009	Approvazione bilancio al 31.12.2014
Sony Mobile C. S.p.A.	Milano	Presidente	28.04.2010	Approvazione bilancio al 31.12.2012
Theis Italiana S.p.A.	Senago	Sindaco Effettivo	07.10.2008	Approvazione bilancio al 31.12.2013

Amministratore Unico, Presidente del Consiglio di Amministrazione o Consigliere delle seguenti società:

Società	Comune	Carica	Nomina in data	Durata in carica fino
Contiassociati S.r.l.	Milano	Presidente CdA	14.12.2001	A revoca o dimissioni
Primary Office S.r.l.	Milano	Amm.re Unico	14.04.2011	A revoca o dimissioni

Milano 12 Aprile 2013

Alberto Acciari


Prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera "f", delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011:

SOCIETA'	Aree di attività*	Numerosità**	Retribuzioni 2012				Importo medio di retribuzione totale (fissa + variabile)
			Retribuzione fissa***	Retribuzione variabile****	Retribuzione fissa*** (in percentuale sul totale fissa + variabile)	Retribuzione variabile**** (in percentuale sul totale fissa + variabile)	
BANCA ALETTI (a)	INVESTMENT BANKING	82,7	5.450.150	2.652.051	67%	33%	97.971
	RETAIL BANKING	270,8	17.744.340	2.221.147	89%	11%	73.728
	ASSET MANAGEMENT	35,0	2.151.653	357.190	86%	14%	71.681
	ALTRE	98,6	6.506.079	1.071.622	86%	14%	76.853
	Totale complessivo	487,1	31.852.222	6.302.009	83%	17%	78.329

* aree di attività previste dalle raccolte dati Banca d'Italia/EBA

** personale in forza al 31/12/2012 individuato con il metodo del full time equivalent

*** comprende le componenti fisse della retribuzione

**** comprende premio aziendale, bonus e incentivi erogati nel 2012

(a) comprende anche AleTTi Fiduciaria e AleTTi Trust

ALLZGATO 8)

Prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera "g", delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011:

ALLEGATO F)

Categorie di "personale più rilevante" presenti nella società	Numerosità	Retribuzione fissa 2012	Dettaglio retribuzione variabile di competenza 2011					Dettaglio retribuzione variabile di competenza 2012								
			Totale retribuzione variabile di competenza 2011	Bonus discrezionali erogati nel 2011	Sistema incentivante upfront cash erogati nel 2012	Sistema incentivante upfront azioni (disponibile nel 2014)	Sistema incentivante differito azioni (disponibile nel 2015)	Sistema incentivante differito azioni (disponibile nel 2016)	Varibile di anni precedenti erogata nel 2012	Pagamento 2012 per trattamenti di inizio rapporto	Pagamenti 2012 per trattamenti di fine rapporto	Totale retribuzione variabile di competenza 2012	Bonus discrezionali nel 2012	Sistema incentivante upfront cash (da erogare nel 2013)	Sistema incentivante upfront azioni (disponibile nel 2015)	Sistema incentivante differito azioni (disponibile nel 2016)
Amministratori con incarichi esecutivi	1	383.167	236.320	-	71.165	71.165	47.995	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Direttore generale e responsabili delle principali linee di business	1	258.834	182.580	-	108.190	-	73.390	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* ha preventivamente rinunciato al sistema incentivante di competenza 2012

Politiche di remunerazione 2013 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato

Finalità perseguite - Modalità di adozione e attuazione

Le Politiche Retributive che il Gruppo Banco Popolare adotta per il proprio personale dipendente, ivi compresi gli “amministratori dirigenti”, sono valide in tutte le società del Gruppo e redatte tenendo conto delle diverse normative in materia. Gli obiettivi generali sono

- il riconoscimento del merito di chi, nel rispetto delle regole, dei valori e dei livelli di rischio, produca i risultati attesi, ponendone le basi per la sostenibilità nel medio/lungo periodo;
- la stabilità del rapporto di lavoro;
- l'equità interna e verso il mercato del lavoro esterno.

Iter di elaborazione

La proposta relativa alla formulazione delle politiche di remunerazione dei dipendenti del Gruppo Banco Popolare, così come le sue successive variazioni e/o aggiornamenti, viene predisposta dalla Direzione Risorse Umane in coordinamento con la Direzione Pianificazione e Controllo e con la Direzione Rischi per gli aspetti di specifica competenza ed è soggetta al parere di conformità espresso dal servizio Compliance. La proposta delle politiche retributive è quindi sottoposta alla consultazione del Comitato Remunerazioni.

Il Comitato Remunerazioni assicura quanto previsto dal proprio specifico regolamento in termini consultivi e di proposta, in particolare in materia di compensi al “personale più rilevante” individuato secondo le disposizioni di Vigilanza e vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili di livello più elevato delle funzioni di controllo interno.

Le politiche retributive così definite vengono annualmente sottoposte alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione ed alla successiva approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci.

La Direzione Risorse Umane, avvalendosi di apposita struttura specialistica, analizza e confronta i dati retributivi dei vari ruoli e famiglie professionali, di tutte le società del Gruppo e del mercato esterno di riferimento. La medesima Direzione definisce i budget di spesa avendo con ciò riguardo di attuare le politiche retributive, progetta i criteri di funzionamento (regolamenti) dei sistemi incentivanti, diffonde le direttive operative avendo cura di assicurare la necessaria comunanza di linee guida all'interno del Gruppo. Gli obiettivi contenuti nei sistemi incentivanti sono condivisi con le Direzioni Retail, Corporate, Pianificazione e Controllo, Rischi. I regolamenti dei sistemi incentivanti ottengono il parere di conformità da parte del Servizio Compliance.

La struttura aziendale preposta alla revisione interna (Direzione Audit) verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa di Vigilanza. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti.

Ambito di applicazione

Il quadro di riferimento per la definizione delle politiche retributive è costituito dai contenuti dei contratti collettivi nazionali del settore, dalla normativa degli enti di vigilanza nazionali e sovranazionali e dagli esiti della contrattazione aziendale. L'insieme delle previsioni contrattuali e normative, definisce

- gli inquadramenti (e con ciò le retribuzioni fisse) corrispondenti ai ruoli organizzativi ricoperti,
- le linee guida della retribuzione variabile, concernente i sistemi incentivanti formalizzati ed il premio aziendale,
- i benefit derivanti da accordi collettivi nazionali o integrativi (ad esempio la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria, le coperture assicurative).

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

Gli interventi sulla retribuzione fissa sono costituiti

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

Gli interventi sulla retribuzione variabile, invece, sono costituiti

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

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

Perseguimento dell'equità

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

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

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

Sistemi incentivanti: logiche generali e correzioni specifiche per il 2013

Esistono quattro differenti tipologie di sistemi incentivanti, destinate a

- manager,
- specialisti (espressamente individuati sulla base dell'attività svolta),
- reti commerciali (strutture direttamente a contatto con la clientela),
- sedi centrali.

Le regole utilizzate per ciascuno di tali sistemi sono caratterizzate da linee guida comuni, espresse nel presente testo, nonché da specificità correlate alle particolari competenze professionali, come dettagliato nei regolamenti operativi.

L'attuale contesto economico, particolarmente difficile e delicato, rende opportuna, per il 2013, la riduzione di costo dei sistemi incentivanti. Nel seguito viene descritto l'impianto generale che presiede il funzionamento di tali sistemi, ma, al paragrafo "riduzione di costo dei sistemi incentivanti in ragione del contesto macroeconomico" (cfr. ultimo paragrafo), vengono illustrate le modifiche a tale impianto generale, da attuare nel 2013. Tali modifiche prevedono un forte ridimensionamento della retribuzione variabile attraverso la contrazione del montepremi complessivo (cioè della disponibilità del costo a livello di Gruppo) e la riduzione dei premi potenziali dei sistemi incentivanti, attuata anche attraverso l'annullamento del pagamento dei premi differiti eventualmente maturati. Per effetto di dette riduzioni nel 2013 il rapporto fra la componente di retribuzione fissa e quella variabile vede un aumento della prima componente, rispetto agli standard indicati nei paragrafi concernenti il "pay-mix" .

Valore "cancello"

- ✓ Valore "cancello" di natura reddituale

Le linee guida comuni comportano che i premi siano attivati al superamento di risultati reddituali minimi predeterminati del bilancio consolidato (risultato dell'operatività corrente consolidato – "ROC"). Viene utilizzato come riferimento il "ROC" cosiddetto "normalizzato",

depurato cioè da poste di natura straordinaria in linea con le evidenze periodicamente elaborate dalla Direzione Amministrazione e Bilancio e rese pubbliche in occasione delle presentazioni dei risultati trimestrali al mercato. Rispetto a tali criteri di “normalizzazione” ed ai soli fini del calcolo del “cancello” di natura reddituale, verranno escluse dalle rettifiche le “perdite straordinarie ed impairment” sulle partecipazioni che, pertanto, impatteranno per intero sui risultati utilizzati ai fini del sistema incentivante. Il processo di “normalizzazione” verrà applicato anche al budget, al fine di poter elaborare confronti su basi omogenee.

I risultati minimi necessari per l’accesso ai premi sono tanto più elevati quanto più si salga nella gerarchia aziendale, diretta conseguenza dei crescenti livelli di responsabilità. Per risultati inferiori al livello previsto, dunque, i primi ad essere esclusi dall’erogazione dei premi sono i manager di livello più elevato.

Viene formalizzato un livello massimo di costo complessivo del *montepremi*, il cui ammontare varia in ragione dello scostamento da budget del citato ROC di Gruppo (vedasi in allegato 1 la sintesi dei risultati minimi per l’accesso ai premi e l’andamento del montepremi in ragione del risultato del ROC di Gruppo rispetto al budget).

Tale *montepremi* viene suddiviso fra le differenti tipologie di sistemi incentivanti. Nel caso in cui la sommatoria dei premi maturati superasse i valori di costo massimo previsto per ciascuna tipologia di sistema incentivante, tutti i premi maturati, afferenti tale tipologia, verrebbero ridotti in maniera proporzionale.

✓ Valore “cancello” sul rischio di capitale

Le specifiche disposizioni di vigilanza (Banca d’Italia 30 marzo 2011) richiedono che i premi incentivanti siano attribuibili in relazione a risultati aziendali che tengano conto della componente di rischio. Al fine di integrare il valore cancello reddituale precedentemente illustrato, l’analisi condotta dal Risk Management e dalla Pianificazione e Controllo conferma il Capitale a Rischio di Gruppo (CAR) come il parametro più adatto allo scopo¹. Il risultato di CAR di Gruppo sarà dunque pregiudizievole per l’attivazione di tutti i sistemi incentivanti.

Inoltre, per consentire la corresponsione della parte differita dei premi, laddove prevista, dovrà essere verificato il rispetto del livello minimo del *Common Equity Capital Ratio*, come definito dalla normativa in vigore alla data.

✓ Valore “cancello” sulla liquidità

Ad ulteriore garanzia che i pagamenti dei premi di incentivazione del “personale più rilevante” possano essere corrisposti solo a condizione di un idoneo equilibrio finanziario del Gruppo, anche nel 2013 è previsto il “cancello” riferito alla condizione della “liquidità operativa”,

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

basato sulla metrica già regolamentata dalla nostra normativa interna (Regolamento Rischi di Gruppo) e costantemente monitorato. La condizione riguardante la liquidità operativa si considera rispettata se la media aritmetica annuale delle rilevazioni decadali sulle sole scadenze cumulate a 1 mese e a 1 anno, rispetti il 90% della media dei relativi limiti di Gruppo in vigore nell'anno.

Inoltre, sempre per il solo "personale più rilevante", per consentire la corresponsione della parte differita dei premi, laddove prevista, dovrà essere verificato il rispetto del livello minimo della *liquidità operativa*. Tale condizione si considera rispettata se la media aritmetica, riferita all'ultimo semestre prima del pagamento, delle rilevazioni decadali sulle sole scadenze cumulate a 1 mese e a 1 anno, rispetta il 90% della media dei relativi limiti di gruppo in vigore nell'anno.

"Personale più rilevante"

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

Alla categoria del "personale più rilevante" vengono ricondotti coloro i quali abbiano il maggior impatto sui profili di rischio, potendone assumere le maggiori responsabilità. Per poter comparare ruoli aventi incarichi diversi, su differenti ambiti produttivi, riteniamo opportuno ricorrere alla valutazione delle posizioni. Tale valutazione, come già indicato al precedente paragrafo "Perseguimento dell'Equità", è svolta da una società esterna indipendente, che classifica il personale di maggiore rilevanza in livelli ("grade") di valutazione. A partire dal grade 24 si evidenzia una rilevanza significativa riferita sia alle responsabilità assumibili, sia al conseguente livello retributivo; l'attribuzione di un grade almeno pari a 24 è quindi il criterio formalizzato in base al quale si rientra nel "Personale più Rilevante": tale analisi rappresenta pertanto la declinazione applicativa delle indicazioni fornite al paragrafo 3.2 delle richiamate disposizioni di Banca d'Italia del marzo 2011, anche con riferimento a quanto indicato ai punti ii) e iv) del paragrafo medesimo. I responsabili di livello più elevato delle funzioni di controllo della Capogruppo rientrano nel "personale più rilevante" a prescindere dal grade. Per quanto sopra risultano attualmente da inserire nel "personale più rilevante" le seguenti 32 posizioni (di cui 6 delle funzioni di controllo):

- ✓ Amministratore Delegato di Capogruppo;
- ✓ Direttore e Condirettore Generale di Capogruppo;
- ✓ Responsabili di Direzione di Capogruppo²;
- ✓ Responsabili delle Divisioni e Responsabili Direzioni Territoriali;
- ✓ Amministratore Delegato di Credito Bergamasco, Amministratore Delegato e Vice Direttore Generale di Banca Aletti, Direttore Generale di Banca Italease;
- ✓ Compliance Manager;
- ✓ Risk Manager.

Nell'ambito del "personale più rilevante" rivestono il ruolo di consiglieri di amministrazione l'Amministratore Delegato, il Direttore ed il Condirettore Generale della Capogruppo.

² Tale novero include 4 responsabili di funzioni di controllo, ossia i direttori (nella Capogruppo) di Amministrazione e Bilancio (in qualità di soggetto avente dirette responsabilità in merito alla veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della banca), Audit, Rischi, Risorse Umane.

Regole di dettaglio per la retribuzione variabile del “personale più rilevante” (esclusi i responsabili delle funzioni di controllo)

Per i componenti del “personale più rilevante” una quota sostanziale della componente variabile, pari almeno al 40%, deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3 anni dalla maturazione dei risultati. La quota differita è soggetta a meccanismi di correzione ex-post (malus) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti. Inoltre una quota sostanziale, pari almeno al 50%, deve essere bilanciata tra azioni o strumenti ad esse collegate. Il presente punto si applica, con identica percentuale, sia alla parte di bonus differito, sia alla parte a breve termine. Gli strumenti finanziari utilizzati devono essere soggetti ad un’adeguata politica di mantenimento (retention), che vincola la libera disponibilità di tali strumenti sino alla fine del periodo di mantenimento medesimo. Tale periodo non può essere inferiore a due anni per i pagamenti a breve termine, mentre è possibile una retention annuale per i pagamenti differiti. La sintesi delle modalità di recepimento nel nostro ambito di quanto sopra descritto è schematizzata in allegato 2.

Responsabili delle funzioni controllo

Sono responsabili delle funzioni di controllo i direttori, nella Capogruppo, di Amministrazione e Bilancio, Audit, Rischi, Risorse Umane, nonché il Compliance Manager e il Risk Manager. Per i responsabili delle funzioni di controllo di livello più elevato le norme raccomandano l’attribuzione di bonus non dipendenti dai risultati delle funzioni soggette al loro controllo; sono pertanto da evitare bonus collegati ai risultati economici. I compensi devono essere adeguati alle responsabilità e la componente variabile deve essere contenuta rispetto a quella fissa.

Si prevedono dunque dei premi

- ✓ inferiori a quelli previsti per i manager di corrispondente valore della posizione (cfr. allegato 3)
- ✓ derivanti da obiettivi specifici del loro ruolo e non delle aree di business controllate
- ✓ corrisposti soltanto in contanti, essendo il valore delle azioni correlato ai risultati aziendali
- ✓ corrisposti annualmente in unica soluzione, non dovendosi verificare nel tempo il mantenimento dei risultati
- ✓ sottoposti ad un “cancello” riferito ai risultati aziendali, ma meno stringente di quello normalmente praticato per i manager (cfr. allegato 1)

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

Senior manager

I senior manager rappresentano il livello manageriale sottostante il “personale più rilevante”. Per loro è previsto un meccanismo di incentivazione simile a quello descritto per il

“personale più rilevante”, ovvero con previsione di una quota differita pari al 40% del premio maturato, senza tuttavia l'utilizzo di azioni proprie.

Determinazione del premio potenziale nel sistema incentivante manageriale

Avviene basandosi sulla pesatura delle posizioni citata in precedenza. L'importo previsto per i titolari di ciascuna scheda incentivante viene determinato come quota percentuale rispetto alla mediana delle retribuzioni fisse di tutti gli appartenenti dei diversi “grade”. Le percentuali che determinano i diversi bonus (riportate nell'allegato 3) sono variabili in funzione della famiglia manageriale di appartenenza, oltre che della tipologia di ruolo (business, staff, finanza, controllo). Ogni anno la mediana della retribuzione fissa di grade viene ricalcolata e, se la variazione rispetto alla mediana di “grade” del primo anno di applicazione del sistema (2010), o dell'eventuale ultima variazione, non risulta maggiore di +15% o minore di -15%, i premi potenziali risultanti del sistema incentivante non vengono modificati.

Qualora un singolo manager, per ragioni soggettive, avesse una retribuzione fissa significativamente diversa dalla mediana del grade a cui appartiene, è possibile la determinazione del suo premio utilizzando la stessa percentuale utilizzata dalla sua famiglia professionale, ma applicata alla sua retribuzione individuale.

Pay-mix

Per pay-mix si intende la suddivisione percentuale della retribuzione totale fra le componenti fisse e quelle variabili previste per risultati a budget. Nella componente fissa è aggregata l'erogazione a titolo di premio aziendale, per evidenziare le componenti variabili derivanti da sistema incentivante. Le componenti variabili, dove specificamente indicato, possono essere divise fra erogazioni a breve termine (IBT) ed erogazioni differite (ILT). Il pay-mix è progettato in misura diversa per le diverse tipologie professionali, in analogia con quanto previsto dalle prassi dei mercati di riferimento. In linea di principio nel Gruppo viene attribuito un peso relativo alla retribuzione fissa rispetto a quella variabile superiore rispetto a quanto sia di sovente riscontrabile sul mercato. Le percentuali che seguono si intendono come valori medi di riferimento riscontrati, a livello di conseguente pay-mix, per ciascuna tipologia professionale.

Pay-mix “personale più rilevante” e senior manager

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

Pay-mix middle management

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

Pay-mix collaboratori della rete commerciale

Il pay-mix per la rete commerciale è mediamente pari circa al 90% di retribuzione fissa e 10% di retribuzione variabile (che raggiunge un massimo pari a circa il 20% per i capi Area Affari ed un minimo circa del 5% per gli addetti operativi). Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte quello medio, salvo accordi individuali pregressi.

Pay-mix specialisti espressamente individuati

Il pay-mix medio del personale operante nell’Investment Banking³ è circa pari all’80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile. Il pay-mix medio del personale operante nell’Asset Management⁴ è circa pari al 70% di retribuzione fissa e 30% di retribuzione variabile. Il pay-mix medio dei restanti specialisti è circa pari al 85% di retribuzione fissa e 15% di retribuzione variabile.

Mediamente il premio massimo potenziale è pari circa al 61% delle retribuzioni medie fisse; tale percentuale può essere superata dai gestori di fondi comuni di Aletti Gestielle, ma subordinatamente al raggiungimento di performance positive su obiettivi pluriennali.

Pay-mix addetti di sede centrale

³ Area di attività che “ricomprende le attività di intermediazione mobiliare e nei mercati finanziari, la finanza d’impresa e strutturata, il *private equity*, la relativa attività di consulenza, etc., nonché tutti i servizi e le attività ancillari.” (cfr. di istruzioni per la raccolta dati novembre 2012 di Banca d’Italia presso banche e SIM in attuazione degli orientamenti dell’EBA).

⁴ Area di attività che ricomprende “la gestione di portafogli e altre forme di gestione del risparmio (fondi comuni di investimento, fondi pensione, GPM, GPF, *hedge funds*, etc.), nonché tutti i servizi e le attività ancillari...” (cfr. di istruzioni per la raccolta dati novembre 2012 di Banca d’Italia presso banche e SIM in attuazione degli orientamenti dell’EBA).

Non sono determinate griglie di importi, bensì la disponibilità di un montepremi collettivo, ripartito fra quanti hanno maggiormente contribuito alla realizzazione degli obiettivi. Tale montepremi è pari a circa il 2% del monte salari dei potenziali destinatari.

Bonus “una tantum discrezionali”

Possono essere disposti, a fronte di prestazioni eccellenti, nel limite complessivo massimo dello 0,10% del costo del Personale.

Contenimento del rischio

Oltre ai “cancelli” citati in precedenza concernenti la verifica dei limiti di capitale a rischio e di liquidità, i regolamenti operativi dei sistemi incentivanti contengono alcuni elementi volti specificamente al contenimento del rischio. Infatti

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

Stabilità dei risultati e qualità

Il raggiungimento minimo dei risultati economici aziendali (in associazione al rispetto dei limiti di CAR e di liquidità operativa di Gruppo) determina la maturazione dei premi, non essendo previsti bonus garantiti salvo eventuali bonus d’ingresso, come previsto dalla normativa. Vengono considerati soltanto risultati derivanti dall’attività ordinaria, escludendo pertanto poste straordinarie di bilancio.

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

- per consentire il pagamento della parte differita dei sistemi incentivanti è prevista la preventiva verifica che la positività dei limiti di CAR e di liquidità operativa (solo per

- “personale più rilevante”) che ha consentito il pagamento a breve termine dei bonus si sia mantenuta tale, pena la non corresponsione della parte differita dei premi;
- la previsione di una quota di pagamento differito dei premi è prevista non soltanto per il “personale più rilevante” (come già illustrato), ma anche per i senior manager;
 - vengono utilizzati i risultati delle indagini di “customer satisfaction” effettuate da società esterne, relative al giudizio espresso da campioni significativi di clienti sul servizio loro reso, che influenzano il premio di una parte rilevante dei partecipanti ai sistemi incentivanti (superiore ai due terzi nelle Reti Commerciali);
 - gli obiettivi collegati al “numero dei conti correnti” o al “mantenimento dei conti correnti” (che sottendono alla sostenibilità nel tempo dei risultati) incidono per una parte rilevante delle schede-obiettivo;
 - vengono considerate la valutazione delle prestazioni e la valutazione delle competenze manageriali;
 - vengono annualmente introdotti obiettivi di natura qualitativa, ad esempio tendenti a valorizzare l'efficacia ed efficienza del processo di erogazione del credito.

Correlazione fra risultati e calcolo della retribuzione incentivante

I parametri oggetto di misurazione esprimono svariati obiettivi, riferiti al reddito, ai volumi, ai rischi, ad aspetti di qualità di differente natura, variamente articolati e specificati per i differenti ruoli aziendali.

I dati utilizzati per computare i premi spettanti a singoli individui sono normalmente elaborati dalla struttura di Controllo di Gestione con riguardo agli obiettivi economici, ovvero da altre strutture aziendali della Capogruppo competenti per specifici obiettivi (rischi, “customer satisfaction”, valutazioni manageriali, ecc).

Oltre ai contenuti già espressi nel precedente paragrafo “stabilità dei risultati e qualità”, si precisa che i risultati degli obiettivi inseriti in una scheda incentivante determinano un punteggio complessivo; se tale punteggio è inferiore ad un minimo stabilito il premio non matura; il medesimo punteggio può raggiungere un livello massimo predeterminato che non può ulteriormente crescere; risultati degli obiettivi via via migliori determinano un incremento lineare del punteggio complessivo.

Benefit

Il Gruppo assicura a tutti i dipendenti benefici diversificati (anche conseguenti a contrattazione nazionale o integrativa), di utilità estesa anche all'ambito familiare. Fra i principali è opportuno evidenziare le provvidenze che, in senso lato, riguardano il welfare aziendale e cioè la previdenza integrativa e l'assistenza sanitaria. Quest'ultima si estrinseca in diverse forme di sussidio economico a copertura di oneri sostenuti per la prevenzione e la cura delle persone. Sono previste anche una serie di agevolazioni riguardanti i servizi bancari, le coperture assicurative, i permessi per particolari situazioni personali e familiari, il “servizio d'aiuto alla persona”, le provvidenze economiche per i figli. Sono poi attribuibili benefit riconosciuti individualmente e connessi a specifiche esigenze lavorative, riguardanti l'utilizzo di autovetture od alloggi.

Non sono previsti “benefici pensionistici discrezionali”.

Politiche “ad hoc” per situazioni specifiche

- Patti di stabilità. Al fine di favorire il mantenimento del rapporto di lavoro di collaboratori che ricoprono importanti ruoli di relazione con la clientela, risultano attivi poco più di 700 patti di stabilità, consistenti nell'erogazione di un assegno fisso mensile a titolo di compensazione dell'allungamento del periodo di preavviso previsto dal contratto in caso di dimissioni volontarie. I citati assegni incidono sulla retribuzione fissa dei percettori mediamente per il 9% circa.
- Strumenti finanziari per il management. Oltre a quanto previsto per il sistema incentivante, possono essere attribuiti, a scopo di retention, strumenti finanziari da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ordinaria. In questi casi i sistemi di fidelizzazione che fossero approvati in futuro dall'Assemblea, potranno essere basati esclusivamente sull'attribuzione di strumenti finanziari emessi dal Banco, prevedendo la possibilità per gli assegnatari di conseguire i relativi vantaggi, non prima di 5 anni dalla loro attribuzione.
- Risoluzione del rapporto di lavoro per il management. In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro con il management, il costo a carico del Gruppo non potrà essere maggiore di quello previsto dalla normativa applicabile ai sensi di legge e dalla contrattazione collettiva ed individuale. In ogni caso il Banco non introduce nei contratti di lavoro che stipula clausole del tipo “paracadute” che prevedano, anche nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro e per iniziativa riconducibile al solo Banco, il pagamento di importi superiori a 24 mesi della retribuzione ordinaria.
- Politiche di remunerazione a favore di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato. Per questi collaboratori è previsto un compenso in forma fissa predeterminata, commisurato all'importanza e alla durata della collaborazione prestata. In alcuni casi, relativamente a posizioni che incidono in modo significativo sui risultati economici, possono essere previsti piani di incentivazione variabile, con le caratteristiche precedentemente indicate. Non sono presenti reti distributive esterne e gli accordi in essere con i partner esterni prevedono che il Gruppo riconosca provvigioni direttamente alla società con cui è in partnership, non avendo alcun rapporto retributivo con il personale di tali società.

Riduzione di costo dei sistemi incentivanti in ragione del contesto macroeconomico

A fronte di quanto già anticipato, per il 2013 sono previste riduzioni dei premi potenziali dei sistemi incentivanti. Tale riduzione dei costi si realizza

- ✓ attraverso le riduzioni dei montepremi, riferiti alle diverse categorie di personale, tanto più elevate quanto maggiore è l'entità dei premi potenziali stessi;
- ✓ per il "personale più rilevante" e per i "senior manager" annullando il pagamento eventualmente maturato delle previste componenti di premio differite;
- ✓ per i destinatari del sistema incentivante triennale in Aletti Gestielle sospendendo l'attivazione del bonus triennale;
- ✓ per le restanti categorie di personale attraverso una contrazione percentuale del bonus, tanto maggiore quanto più elevato è l'importo originario.

L'applicazione di quanto sopra determina nuovi pay-mix nei quali la parte di retribuzione fissa è generalmente aumentata. Ciò avviene nonostante il premio aziendale non sia qui calcolato nella parte fissa, bensì in quella variabile, per evidenziarne tale natura:

- ✓ per il "personale più rilevante" e "senior manager": 80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile (ex 70%-30%);
- ✓ per il "middle management": 84% di retribuzione fissa e 16% di retribuzione variabile (ex 80%-20%);
- ✓ per i collaboratori della rete commerciale: 88% di retribuzione fissa e 12% di retribuzione variabile (ex 90%-10%);
- ✓ per gli specialisti
 - dell'Investment Banking: 83% di retribuzione fissa e 17% di retribuzione variabile (ex 80%-20%);
 - dell'Asset Management : 76% di retribuzione fissa e 24% di retribuzione variabile (ex 70%-30%);
 - altri specialisti: 86% di retribuzione fissa e 14% di retribuzione variabile;
 - sede centrale: 92% di retribuzione fissa e 8% di retribuzione variabile.

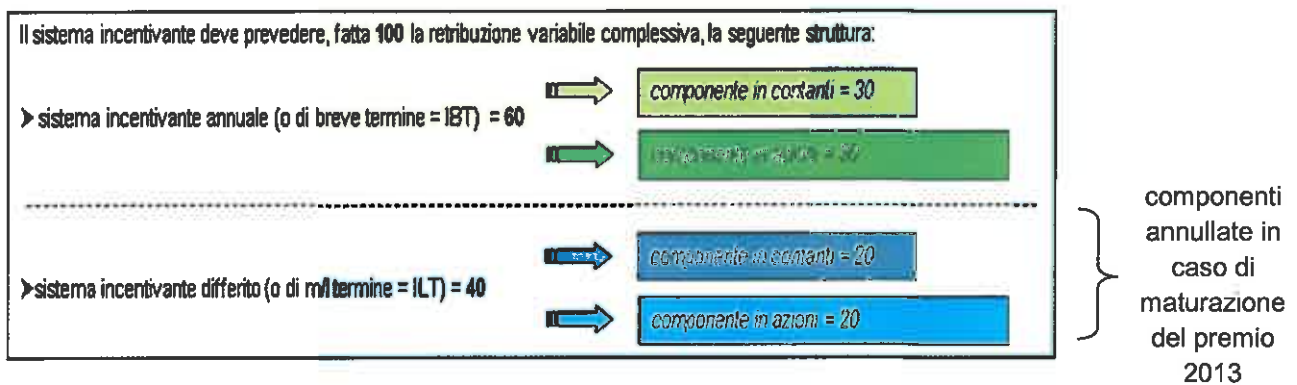
Allegato 1 - Politiche retributive 2013 - cancelli e variabilità del montepremi

	cancello reddituale consolidato che consente il pagamento dei premi maturati	variabilità del montepremi rispetto al risultato reddituale consolidato (riduzioni e crescite si intendono rispetto al montepremi previsto al 100% di ROC)		
		ROC > 100% e ≤ 120%	ROC inferiore al 100% ma superiore o uguale al valore cancello	
Personale più rilevante (grade ≥ 24)	95%	il montepremi cresce del 4% ogni punto percentuale di ROC	il montepremi si riduce dell'1% ogni punto percentuale di ROC	
Personale più rilevante, in quanto Responsabili Funzioni di Controllo	90%			
Senior Manager (grade ≥ 22)	95%	il montepremi cresce del 3% ogni punto percentuale di ROC		
Middle Manager (grade < 22) e Specialisti	50%			il montepremi cresce del 2% ogni punto percentuale di ROC
Rete Commerciale				
Sede Centrale				

Inoltre:

- l'erogazione dei premi, in tutte le società, avverrà solo nel caso in cui sia rispettato il limite di CAR di Gruppo e, per il personale più rilevante, il limite di liquidità operativa di Gruppo.

Allegato 2 – Politiche retributive 2013 - struttura del sistema incentivante manageriale per il “personale più rilevante” (non responsabili funzioni di controllo)



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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
IBT CASH		Su Risultato 2013	Su Risultato 2014	Su Risultato 2015	Su Risultato 2016	Su Risultato 2017	Su Risultato 2018
IBT AZIONI		Periodo di retention (2 anni)		Su Risultato 2013	Su Risultato 2014	Su Risultato 2015	Su Risultato 2016
ILT CASH		Periodo di differimento (3 anni)			Su Risultato 2013	Su Risultato 2014	Su Risultato 2015
ILT AZIONI		Periodo di differimento (3 anni)			Periodo di retention (1 anno)	Su Risultato 2013	Su Risultato 2014

N.B. Le caselle barrate fanno riferimento a componenti annullate in caso di maturazione del premio per il 2013

Allegato 3 - Politiche retributive 2013 - iter di definizione dei premi potenziali per “personale più rilevante” e senior manager

Pesatura delle posizioni organizzative secondo “grade” Hay e aggregazione in famiglie manageriali (“personale più rilevante” e Senior Manager)

Individuazione della RAL mediana di “grade”

Calcolo del premio medio potenziale, ricavato come percentuale della RAL mediana di “grade”. Trattasi di premio complessivo.

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

con riferimento al 2013

Famiglia manageriale	% applicata alla mediana di grade per ottenere il premio potenziale medio	% di riduzione prevista	% applicata alla mediana di grade per ottenere il premio potenziale medio a seguito della riduzione
“Personale più rilevante” secondo la normativa Bankit, “grade” >= 24	Personale più rilevante business e finanza	40%	27%
	Personale più rilevante staff		22%
	Personale più rilevante strutture di controllo		15%
DG aziende minori + Capi Servizio grade Hay >= 22	Senior Manager finanza	40%	27%
	Senior Manager business		22%
	Senior Manager staff		19%
	Senior Manager strutture di controllo		15%

Famiglia manageriale	% di crescita del premio massimo rispetto al premio medio	% di riduzione del premio minimo rispetto al premio medio	cancello reddituale
Personale più rilevante	100%	50%	95%
Personale più rilevante funzioni di controllo	80%	40%	90%
Senior Manager Finanza	100%	50%	95%
Senior Manager	80%	40%	95%
Senior Manager controllo	80%	40%	90%

Documento sulle politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci

1. Politiche a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Si premette che per quanto riguarda le informazioni relative agli “*amministratori esecutivi*”, per tali intendendosi i componenti del Consiglio di Amministrazione i quali intrattengano un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione con società del Gruppo, si rinvia al “Documento sulle Politiche di Remunerazione per i dipendenti ed i collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato”, atteso che dette informazioni riguardano non i rapporti fra società ed esponente determinati dalla nomina ad amministratore, ma la diversa fonte negoziale costituita dal contratto di lavoro subordinato o di collaborazione.

Quanto sopra premesso, si segnala che le ragioni poste alla base dei criteri di remunerazione di seguito riportati sono:

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

In relazione a quanto sopra, vengono adottati, nel rispetto della normativa emanata da Banca d'Italia in materia di remunerazioni, i seguenti criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere al Consiglio di Amministrazione conformi a quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci di Banca Aletti del 19 aprile 2012 e con quanto già deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 26 febbraio 2013:

- I. per tutti gli amministratori, il compenso può essere articolato in forme diverse anche concorrenti tra loro, come retribuzione fissa o come medaglia di presenza per le riunioni consiliari, mentre per i soli “amministratori esecutivi”, il compenso può essere articolato con forme di retribuzione fissa, forme di remunerazione variabile collegate ai risultati nonché eventuali strumenti finanziari a scopo di *retention*;
- II. a tutti gli amministratori spetta un compenso rapportato alla effettiva durata della carica;
- III. la misura del compenso tiene conto dell'impegno richiesto, delle inerenti responsabilità, dell'esigenza di salvaguardare il principio di perequazione tra i diversi emolumenti riconosciuti nell'ambito del Gruppo, del confronto con remunerazioni riconosciute da Istituti concorrenti di caratteristiche analoghe;
- IV. il compenso degli “amministratori esecutivi”, che intrattengono un rapporto di lavoro o di collaborazione con società del Gruppo, è di norma regolato nel trattamento economico contrattuale dell'esponente attraverso apposite voci relative all'esercizio delle funzioni di amministratore; il suddetto trattamento economico può anche prevedere un importo onnicomprensivo; il relativo contratto di lavoro o collaborazione è vagliato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del comitato per le remunerazioni (limitatamente alle società in cui detto comitato è stato istituito o deve comunque essere istituito in base al vigente quadro normativo), sentito il Collegio Sindacale; la parte di retribuzione variabile si basa su elementi di valutazione previsti nelle politiche di remunerazione per i dipendenti ed i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro

subordinato, approvate dall'Assemblea a norma di Statuto e comunque dall'organo competente in base alla normativa tempo per tempo in vigore; agli "amministratori esecutivi" che siano dipendenti o collaboratori della Banca o di società del Gruppo Banco Popolare, sino alla cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, non spetta il compenso deliberato dall'assemblea per i componenti del Consiglio di Amministrazione; il compenso deliberato dall'Assemblea è pertanto corrisposto all'amministratore che abbia un contratto di lavoro subordinato con il Banco Popolare o con società del Gruppo solo in caso di cessazione da detto rapporto cui non si accompagni la cessazione dalla carica di amministratore oppure quando il contratto di lavoro o collaborazione non preveda alcun compenso per l'esercizio delle funzioni di amministrazione né espressamente sancisca che la remunerazione convenuta stabilita si intende omnicomprensiva, e cioè relativa non solo all'attività lavorativa o di collaborazione ma anche alle funzioni di amministrazione comunque svolte presso la Società;

- V. agli amministratori che godano o comunque dichiarino, all'atto dell'accettazione della candidatura, di godere dei requisiti di indipendenza previsti per i Sindaci dall'art. 148, terzo comma, del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 o dei diversi requisiti di indipendenza richiesti dallo Statuto o dal Testo Unico Bancario e dalle relative norme di esecuzione, è preclusa qualsiasi forma di remunerazione variabile;
- VI. fatto salvo il caso che, per gli amministratori legati da rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione, i relativi contratti espressamente vietino il riconoscimento di tale forma di compenso o dichiarino comunque omnicomprensivo ed esteso all'esercizio delle funzioni di amministrazione il compenso contrattualmente stabilito, per tutti gli amministratori, può essere prevista l'assegnazione di una medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione; l'ammontare della medaglia è determinato in funzione della prevedibile durata e frequenza delle riunioni;
- VII. per gli amministratori investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto, il Consiglio di Amministrazione, sulla base di proposte formulate dal comitato per le remunerazioni (limitatamente alle società in cui detto comitato è stato istituito o deve comunque essere istituito in base al vigente quadro normativo), determina la misura degli emolumenti da riconoscere, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.;
- VIII. la misura dei compensi riservata agli amministratori investiti di particolari cariche, deve tenere conto anche di principi di prudenza e di rigore che hanno sempre ispirato il sistema remunerativo della Banca;
- IX. a tutti gli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione della carica;
- X. all'Assemblea dei soci deve essere assicurata annualmente adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione riservate ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

2. Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Collegio Sindacale

Le politiche di remunerazione per il Collegio Sindacale si ispirano ai principi di indipendenza e obiettività funzionale di tale organo e dei suoi componenti direttamente sottesi alle norme fondamentali stabilite dall'ordinamento giuridico nazionale e dalla normativa bancaria:

- onerosità della carica, predeterminazione in ragione d'anno e invariabilità per il triennio di durata dell'ufficio della remunerazione (art. 2402 cod. civ.);

- preclusione di ogni forma di remunerazione variabile (Disposizioni della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari – par. 4.4.).

Si precisa che risultano compatibili con i citati principi e coerenti con il quadro normativo:

- il diritto del sindaco al rimborso delle spese per l'incarico;
- la possibilità di riconoscere ai Sindaci una medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione;
- la possibilità di differenziare il compenso in ragione delle specifiche funzioni svolte e, segnatamente, il riconoscimento al Presidente di una remunerazione superiore rispetto a quella dei colleghi;
- l'assenza di remunerazione per i sindaci supplenti, naturalmente fintantoché non subentrino agli effettivi.

Inoltre, Banca Aletti ritiene di applicare nel modo più rigido il principio di invariabilità e, a tale riguardo, non intende avvalersi della possibilità, compatibile con il descritto quadro normativo, di prevedere modifiche della retribuzione nel corso del triennio di carica e di fissare a tal fine, nella delibera contestuale alla nomina, i relativi criteri di determinazione, purché oggettivi.

Sono stati dunque posti all'attenzione dell'Assemblea dei Soci di Banca Aletti del 19 aprile 2012 taluni criteri cui informare le scelte relative alla determinazione degli emolumenti.

Detti criteri costituiscono il contenuto delle politiche di remunerazione per l'organo con funzione di controllo che, ai sensi delle citate Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011, devono essere decise dall'assemblea.

In relazione a quanto sopra, la citata Assemblea del 19 aprile 2012 ha stabilito i criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale articolati nei seguenti parametri, conformi a quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci di Banca Aletti del 19 aprile 2012 e con quanto già deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 26 febbraio 2013:

- il principio di cui all'art. 2233 comma 2°, in materia di professioni intellettuali, a mente del quale "in ogni caso la misura del compenso deve essere adeguata all'importanza dell'opera e al decoro della professione";
- la circostanza che, nel caso di Banca Aletti, società bancaria, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2010 "Attuazione della Direttiva 2006/43/CE relativa alla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati", la revisione legale dei conti spetta al revisore (art. 24 dello Statuto Sociale), tenendo peraltro conto del fatto che, ai sensi dell'art. 19 sempre del D.Lgs. 39/2010, al Collegio Sindacale spetta l'esercizio delle funzioni proprie del comitato per la revisione ed il controllo contabile, e cioè la vigilanza sul processo di informativa finanziaria, sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio, sulla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati, sull'indipendenza del revisore legale o della società di revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi non di revisione all'ente sottoposto alla revisione legale;
- le previsioni dell'art. 37 D.M. 2 settembre 2010 n. 169 "Regolamento recante la disciplina degli onorari, delle indennità e dei criteri di rimborso delle spese per le prestazioni professionali dei dottori commercialisti e degli esperti contabili", con la precisazione che peraltro detto regolamento, in molti casi individua gli onorari analiticamente, in relazione a singoli atti e pratiche, anziché considerare unitariamente sia detti atti sia la complessiva e articolata attività di vigilanza che compete al Collegio in base all'art. 149 D.Lgs. 58/1998 (TUF) e che comporta anche l'adempimento degli specifici obblighi e l'esercizio degli specifici poteri contemplati dall'ordinamento, dall'obbligo di partecipare alle adunanze degli organi collegiali a quello di riferire all'assemblea, dal potere di procedere anche individualmente ad atti di ispezione e di controllo ai compiti collegati ad operazioni straordinarie;

- le previsioni del Decreto Legge n. 223 del 4 luglio 2006, convertito con L. 248/2006, che ha disposto l'abrogazione delle disposizioni legislative e regolamentari che prevedano, con riferimento alle attività libero-professionali e intellettuali, l'obbligatorietà di tariffe fisse o minime;¹
- la possibilità, quindi, per l'assemblea, di determinare le retribuzioni di tutti i Sindaci, compresi quelli che siano dottori commercialisti o esperti contabili, senza disporre l'applicazione delle tariffe professionali e remunerando l'attività complessivamente svolta.

¹ Al riguardo si precisa che il Decreto Legge n. 1/2012, convertito con Legge 24 marzo 2012 n. 27 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 71 del 24 marzo 2012), ha fra l'altro, disposto, all'art. 9, l'abolizione delle tariffe stabilite dagli ordini professionali, conservando tuttavia un sistema di tariffe nel caso di liquidazione giudiziale dei compensi. Tale sistema di tariffe per avvocati, commercialisti e notai è disciplinato nel DM (Ministero Giustizia) n. 40 del 20 luglio 2012. Il principio della libera determinazione dei compensi professionali fra le parti (salvo il divieto di patto di quota-lite) è confermato nell'art. 13 della Legge n. 247 del 31 dicembre 2012, relativa alla professione forense.

ALLEGATO 1)



**Regolamento sui limiti al cumulo degli incarichi ricoperti dagli
Amministratori del Gruppo Banco Popolare**

febbraio 2013

1	PREMESSA.....	3
1.1	Oggetto	3
1.2	Perimetro di applicazione e modalità di recepimento	3
1.3	Normativa collegata	3
1.4	Riepilogo aggiornamenti	3
2	MODELLO ORGANIZZATIVO	3
2.1	Termini di Riferimento	4
2.2	Ruoli e Responsabilità	5
2.2.1	Capogruppo.....	5
2.2.2	Banche appartenenti al Gruppo	5
3	PRINCIPI COMUNI.....	5
4	PROCESSI.....	6
4.1	Determinazione dei limiti al cumulo degli incarichi	6
4.2.1	presso il Banco Popolare Capogruppo	7
4.2.2	presso le Banche appartenenti al Gruppo.....	8

1 PREMESSA

1.1 Oggetto

Il presente Regolamento individua i criteri operativi per la determinazione di un limite al cumulo degli incarichi che possono essere ricoperti dagli Amministratori del Gruppo Banco Popolare, affinché gli stessi possano garantire un'adeguata disponibilità anche in termini temporali per l'espletamento del proprio incarico.

Nel presente Regolamento viene altresì disciplinata la procedura da applicare nel caso di incarichi assunti oltre i limiti consentiti.

1.2 Perimetro di applicazione e modalità di recepimento

Il presente Regolamento si applica al Banco Popolare ed alle altre Banche del Gruppo operanti in Italia per gli aspetti specificatamente indicati.

Il presente Regolamento è approvato mediante atto deliberativo del Consiglio di Amministrazione del Banco Popolare e, successivamente, recepito mediante atto deliberativo del Consiglio di Amministrazione e - ove previsto - dell'Assemblea di ciascuna Banca del Gruppo cui si applica. Le eventuali variazioni successive sono approvate e recepite con le medesime modalità.

La Capogruppo, nell'ambito del proprio ruolo di indirizzo e coordinamento, autorizza, se richiesto dalle specifiche caratteristiche di operatività, le singole Banche del Gruppo ad applicazioni parziali ovvero all'adozione di modalità di recepimento graduali.

1.3 Normativa collegata

Il presente Regolamento è adottato ai sensi del:

- Decreto 5 agosto 2004 del Ministro dell'Economia e delle Finanze, in qualità di Presidente del CICR, recante criteri generali e linee di indirizzo in materia di organizzazione e governo societario delle banche;
- Provvedimento di Banca d'Italia del 4 marzo 2008, Nota di chiarimenti del 19 febbraio 2009 e relative disposizioni applicative dell'11 gennaio 2012 in materia di organizzazione e governo societario delle banche;
- Art. 29.2 dello Statuto sociale del Banco Popolare Soc. Coop.;
- Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A..

L'applicazione dei principi stabiliti dal presente Regolamento lascia impregiudicato quanto previsto dall'art. 2390 Cod. civ., salvo che si tratti di istituti centrali di categoria o di società partecipate dal Gruppo, nonché quanto previsto dall'art. 36 del D.L. 201/2011.

1.4 Riepilogo aggiornamenti

Nuovo Regolamento.

2 MODELLO ORGANIZZATIVO

2.1 Termini di Riferimento

Con riferimento agli ambiti ed agli aspetti disciplinati nel presente Regolamento, si assumono i "Termini di Riferimento" nel seguito descritti (in ordine alfabetico).

Banco Popolare o Società: identifica il Banco Popolare – Società Cooperativa.

Capogruppo: identifica genericamente le funzioni della Capogruppo Banco Popolare competenti per materia e gli Organi di Amministrazione della stessa Capogruppo.

Gruppo: identifica il Gruppo Banco Popolare di cui il Banco Popolare è Capogruppo.

Amministratori: identifica i componenti del Consiglio di Amministrazione.

Amministratori dirigenti: identifica i componenti del Consiglio di Amministrazione del Banco Popolare scelti tra i principali dirigenti della Società o di società bancarie del Gruppo o tra soggetti che abbiano rivestito per più di 12 mesi la carica di Amministratore Delegato del Banco Popolare o di società bancarie del Gruppo.

Organi di Amministrazione: identifica il Consiglio di Amministrazione ed il Comitato Esecutivo del Banco Popolare.

Società del Gruppo: identifica genericamente tutte le Banche e tutte le altre Società del Gruppo Banco Popolare.

Società di rilevanti dimensioni: identifica la società costituita in forma di società di capitali, cooperativa, mutua assicuratrice, consortile che, individualmente o complessivamente a livello di gruppo (qualora sia redatto il bilancio consolidato): (i) occupa in media durante l'esercizio almeno 250 dipendenti; ovvero (ii) presenta ricavi delle vendite e delle prestazioni superiori a 50 milioni di Euro e un attivo dello stato patrimoniale superiore a 43 milioni di Euro.

Società di piccole dimensioni: identifica la società costituita in forma di società di capitali, cooperativa, mutua assicuratrice, consortile - diversa dalle società quotate, assicurative, bancarie, finanziarie o di *rilevanti dimensioni* - che rientra in almeno una delle seguenti categorie:

- 1) individualmente o complessivamente a livello di gruppo (qualora sia tenuta a redigere il bilancio consolidato), occupa in media durante l'esercizio meno di 250 dipendenti e non supera alcuno dei due seguenti limiti: (i) 4.400.000 Euro di totale dell'attivo dello stato patrimoniale; (ii) 8.800.000 Euro di ricavi delle vendite e delle prestazioni;
- 2) svolge l'attività di cartolarizzazione dei crediti di cui alla legge 30 aprile 1999, n. 130 e successive modificazioni;
- 3) è di nuova costituzione e non ha ancora approvato il suo primo bilancio di esercizio;
- 4) è assoggettata al procedimento di cui al Libro V, Titolo V, Capo VIII del Codice civile o ai procedimenti previsti dall'articolo 2409, comma 4, del Codice civile o alle procedure previste dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 e dalle leggi speciali;

Incarico esecutivo in altre società: identifica le cariche di (i) Amministratore Delegato, (ii) Amministratore Unico o incarichi equivalenti; (iii) Direttore Generale; (iv) componente del Comitato Esecutivo; (v) amministratore con deleghe operative; a tale condizione vengono equiparate le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione, del Consiglio di Gestione o del Consiglio di Sorveglianza.

Incarico non esecutivo o di controllo in altre società: identifica le cariche di (i) amministratore senza deleghe operative; (ii) componente del Consiglio di Sorveglianza; (iii) componente effettivo del Collegio Sindacale.

2.2 Ruoli e Responsabilità

2.2.1 Capogruppo

Al fine di esprimere un indirizzo e un governo unitario, la Capogruppo:

- determina i principi, le regole ed i limiti in materia di cumulo degli incarichi ricoperti dagli Amministratori della Capogruppo e delle altre Banche del Gruppo;
- sulla base delle informazioni ricevute dagli Amministratori, rileva annualmente le cariche di amministratore o sindaco ricoperte dagli stessi negli organi di amministrazione e di controllo in società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), così come in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni;
- rende note le predette cariche nella Relazione sul Governo Societario.

2.2.2 Banche appartenenti al Gruppo

Al fine di conseguire la piena e concreta attuazione del modello di Gruppo, le Banche del Gruppo:

- devono dare attuazione a quanto di rispettiva competenza in materia di principi, regole e limiti di cumulo degli incarichi ricoperti dagli Amministratori delle Banche del Gruppo;
- forniscono tempestiva notizia alla competente funzione della Capogruppo - deputata a presidiare i processi di gestione degli affari societari delle partecipate - di quanto a loro comunicato in materia da propri Amministratori, comunque sempre prima che gli stessi assumano un incarico di amministrazione, direzione o controllo in altre società rilevanti ai fini di quanto previsto dal presente Regolamento;
- attuano le proprie deliberazioni, ove previsto dal presente Regolamento, in accordo con il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

3 PRINCIPI COMUNI

L'accettazione dell'incarico comporta da parte dell'Amministratore interessato, una valutazione preventiva circa la possibilità di dedicare allo svolgimento diligente dei compiti di Amministratore il tempo necessario, anche tenendo conto del numero di incarichi negli organi di amministrazione e di controllo ricoperti in società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), così come in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni, nonché di altre attività professionali svolte dall'interessato, ponendo particolare attenzione a quegli incarichi che richiedono un

maggior coinvolgimento nell'ordinaria attività aziendale, ivi compresa la partecipazione a Comitati interni al Consiglio di Amministrazione del Banco Popolare.

Oltre alle altre incompatibilità previste dalla normativa vigente, la carica di Amministratore è altresì incompatibile con cariche di natura politica, per tali intendendosi le cariche di parlamentare nazionale ed europeo, di membro del Governo, nonché di componente dei Consigli o delle Giunte regionali, provinciali e comunali (limitatamente ai comuni capoluogo di provincia).

4 PROCESSI

4.1 Determinazione dei limiti al cumulo degli incarichi

In via generale, per tutti gli Amministratori, valgono i seguenti limiti massimi:

- non più di **3** incarichi esecutivi in altre società quotate e in società assicurative, bancarie, finanziarie o di rilevanti dimensioni;
- in presenza di incarichi esecutivi in dette società, non più di **5** incarichi non esecutivi o di controllo in altre società quotate e in società assicurative, bancarie, finanziarie o di rilevanti dimensioni;
- in assenza di tali incarichi esecutivi, non più di **8** incarichi non esecutivi o di controllo in altre società quotate e in società assicurative, bancarie, finanziarie o di rilevanti dimensioni;
- comunque non più di **10** incarichi complessivi tra quelli di cui sopra e quelli in altre società di capitali, cooperative, mutue assicuratrici e consortili che non siano di piccole dimensioni.

Nei confronti dei seguenti Esponenti, in relazione alla natura della rispettiva carica ricoperta, vengono fissati i seguenti ulteriori limiti aggiuntivi rispetto a quelli definiti in via generale:

Presidente del Consiglio di Amministrazione

- nessun incarico esecutivo e non più di **3** incarichi non esecutivi o di controllo in altre società quotate e in società assicurative, bancarie, finanziarie o di rilevanti dimensioni.

Amministratore Delegato

- nessun incarico esecutivo e non più di **5** incarichi non esecutivi o di controllo in altre società quotate e in società assicurative, bancarie, finanziarie o di rilevanti dimensioni;
- comunque non più di **7** incarichi complessivi tra quelli di cui sopra e quelli in altre società di capitali, cooperative, mutue assicuratrici e consortili che non siano di piccole dimensioni;

- nessun incarico in altre società quotate, non appartenenti al Gruppo, in cui ricopra incarichi esecutivi un Amministratore del Banco Popolare¹.

Amministratori dirigenti

- non più di **2** incarichi esecutivi e non più di **5** incarichi non esecutivi o di controllo in altre società quotate e in società assicurative, bancarie, finanziarie o di rilevanti dimensioni;
- comunque non più di **7** incarichi complessivi tra quelli di cui sopra e quelli in altre società di capitali, cooperative, mutue assicuratrici e consortili che non siano di piccole dimensioni.

Specificazioni

- gli incarichi svolti all'interno del Gruppo Banco Popolare non vengono calcolati nel definire il limite al cumulo, in quanto preventivamente valutati dalla Capogruppo prima della designazione;

- non vengono altresì computati gli incarichi assunti in società di piccole dimensioni e gli incarichi di liquidatore assunti nel procedimento di scioglimento e liquidazione delle società di capitali (ex libro V, titolo V, capo VIII, Cod. civ.) ovvero incarichi assunti a seguito di nomina disposta dall'autorità giudiziaria o amministrativa nei procedimenti previsti dall'art. 2409, comma 4, Cod. civ. e nelle procedure previste dalla legge fallimentare (R.D. 16 marzo 1942, n. 267) e dalle leggi speciali, ivi comprese quelle riguardanti società di interesse pubblico;

- ai fini dell'applicazione dei limiti di cui sopra, il complesso degli incarichi, sino a un massimo di **4**, ricoperti in società appartenenti ad un medesimo gruppo si computa come un **unico** incarico, **oltre i quattro e sino ad otto**, si computa come **2** incarichi. Gli incarichi eccedenti gli **8** sono considerati singolarmente;

- ai fini del presente Regolamento, una società appartiene ad un medesimo "gruppo" quando controlla altre società, è controllata da altre società o è soggetta, con altre società, a comune controllo. Per "controllo" si intendono le fattispecie di cui all'art. 2359 Cod. civ..

4.2 Procedimento da seguire in caso di superamento del limite al numero degli incarichi e obblighi di informativa

4.2.1 presso il Banco Popolare Capogruppo

In caso di superamento dei limiti di cui al presente Regolamento, in occasione della nomina o nel durante, l'Amministratore interessato informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione, il quale fissa un termine entro cui l'esponente è tenuto ad assumere le conseguenti decisioni per il ripristino dei suddetti limiti.

Il Consiglio di Amministrazione può, valutata la situazione nell'interesse del Gruppo, acconsentire al superamento dei limiti da parte degli Amministratori, previo parere del Comitato Nomine.

¹ Ai sensi dell'art. 2.C.5. del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana che introduce un divieto di *cross-directorship*.

4.2.2 presso le Banche appartenenti al Gruppo

I candidati alla nomina di Amministratore di una Banca del Gruppo devono fornire al competente Organo di Amministrazione della stessa Banca - che a sua volta ne dà notizia alla competente funzione della Capogruppo deputata a presidiare i processi di gestione degli affari societari delle partecipate - la situazione aggiornata degli incarichi di amministrazione, direzione e controllo da ciascuno rivestiti.

In caso di superamento dei limiti di cui al presente Regolamento, in occasione della nomina o nel durante, l'Amministratore interessato di una Banca del Gruppo informa tempestivamente il proprio Consiglio di Amministrazione, il quale - in accordo con il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo - fissa un termine entro cui l'esponente è tenuto ad assumere le conseguenti decisioni per il ripristino dei suddetti limiti.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo può, valutata la situazione nell'interesse del Gruppo, acconsentire al superamento dei limiti da parte degli Amministratori di una Banca del Gruppo.