

VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI
DEL 15 APRILE 2010

Il giorno quindici aprile 2010 alle ore 15.00 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 2009; presentazione del bilancio al 31 dicembre 2009; deliberazioni relative
- 2) Nomina Presidente e Vice Presidente per l'esercizio 2010
- 3) Determinazioni concernenti le politiche di remunerazione a favore degli amministratori, 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
- 4) Determinazione emolumenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2010
- 5) Precisazioni in merito alla retribuzione annua spettante al Collegio Sindacale

* * * * *

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

Il Presidente, dopo aver constatato e fatto constare che:

- l'avviso di convocazione della presente Assemblea è stato comunicato in data 1 aprile 2010 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. 14.199.548 competono in piena proprietà al Banco Popolare Soc. Coop., rappresentato dalla sig.ra Claudia Sottocorno, nata a Vaprio D'Adda il 29 settembre 1973, collegata in videoconferenza, nell'osservanza di quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto Sociale, dalla sede legale della Banca Popolare di Lodi in Lodi, giusta delega del 7 aprile 2010 che si acquisisce agli atti sociali;



- n. 4.899.076 competono in piena proprietà al Credito Bergamasco S.p.A., anch'esso rappresentato dalla sig.ra Claudia Sottocorno, nata a Vaprio D'Adda il 29 settembre 1973, collegata in videoconferenza, nell'osservanza di quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto Sociale, dalla sede legale della Banca Popolare di Lodi in Lodi, giusta delega dell'8 aprile 2010 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 il 29 settembre 1973, collegata in videoconferenza, nell'osservanza di quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto Sociale, dalla sede legale della Banca Popolare di Lodi in Lodi, giusta delega dell'8 aprile 2010 che si acquisisce agli atti sociali;
 - n. 494.107 competono in piena proprietà a Valori Finanziaria S.p.A., anch'essa rappresentata dalla sig.ra Claudia Sottocorno, nata a Vaprio D'Adda il 29 settembre 1973, collegata in videoconferenza, nell'osservanza di quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto Sociale, dalla sede legale della Banca Popolare di Lodi in Lodi, giusta delega del 7 aprile 2010 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 al 2% (due per cento) del capitale sociale, secondo le risultanze del libro soci, come segue:
 - Banco Popolare Soc. Coop., con il 60,472% del capitale sociale, pari a numero 14.199.548 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;
 - Valori Finanziaria S.p.A., con il 2,104% del capitale sociale, pari a numero 494.107 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:

Andrea Sironi

Vice Presidente

Alberto Bauli	Consigliere
Bruno Bertoli	Consigliere

- sono presenti i componenti del Collegio Sindacale, signori:
Maria Gabriella Cocco Presidente del Collegio
Franco Valotto Sindaco effettivo
Alfonso Sonato Sindaco effettivo
- hanno giustificato l' assenza i signori:
Cristiano Carrus Consigliere
Bruno Pezzoni Consigliere
Marco Franceschini Consigliere

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 2009; presentazione del bilancio al 31 dicembre 2009; 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 31.12.2009, 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 26 marzo 2010 dalla società di revisione Reconta Ernst & Young S.p.A., che:

- certifica la conformità del Bilancio di esercizio di Banca Aletti al 31 dicembre 2009 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 2009 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 delle medesima relazione.

Il Presidente del Collegio Sindacale, dott.ssa Maria Gabriella Cocco espone nel suo complesso la Relazione dei Sindaci al bilancio chiuso il 31 dicembre 2009, contenente l'illustrazione dell'attività di vigilanza svolta nell'esercizio 2009, proponendo di ometterne l'integrale lettura in quanto già nota ai presenti. I presenti all'unanimità acconsentono.

La stessa, nella parte conclusiva, esprime parere favorevole all'approvazione del bilancio di esercizio medesimo e alla destinazione dell'utile nei termini indicati nella Relazione sulla gestione.



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. 14.199.548 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., del Socio Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. titolare di n. 3.888.575 azioni da nominali € 5,16 cad. e del Socio Valori Finanziaria S.p.A., titolare di n. 494.107 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 2009 e di allocare l'utile d'esercizio pari a € € 162.558.906,65 come segue:
 - € 10.702,83 ad altre riserve;
 - € 5.223.453,62 a ripianamento della riserva negativa creata nell'esercizio 2005 a seguito dell'applicazione dei nuovi principi contabili internazionali (First time adoption);
 - € 157.324.750,20 ai Soci corrispondente a € 6,70 per azione
- di stabilire che la data di stacco della cedola sarà fissata il giorno 3 maggio 2010 e che il pagamento del dividendo ai Soci (cedola n. 10) sarà eseguito il giorno 7 maggio 2010.

2. Nomina Presidente e Vice Presidente per l'esercizio 2010

Il Presidente informa che il mandato di Presidente e di Vice Presidente deliberato dall'Assemblea in data 9 aprile 2009 è scaduto con l'approvazione del Bilancio al 31.12.2009 e, pertanto, invita l'Assemblea a procedere alla nomina delle predette cariche sociali per l'esercizio 2010.

L'Assemblea, su proposta del Socio Banco Popolare Soc. Coop, con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. titolare di n. 14.199.548 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., del Socio Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. titolare di n. 3.888.575 azioni da nominali € 5,16 cad. e del Socio Valori Finanziaria S.p.A., titolare di n. 494.107 azioni da nominali € 5,16 cad rappresentanti complessivamente l'intero capitale sociale di € 121.163.538,96

delibera

di confermare il **sen. Urbano Aletti** nella carica di **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, ed il **prof. Andrea Sironi** nella carica di **Vice Presidente**, entrambi con mandato avente scadenza all'assemblea chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2010.

3. Determinazioni concernenti le politiche di remunerazione a favore degli amministratori, 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

Il Presidente informa che, sulla base delle preventive delibere adottate dalla Capogruppo Banco Popolare, è stato predisposto un documento illustrativo delle politiche di remunerazione applicabili presso Banca Aletti a favore degli amministratori, dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, che sottopone all'approvazione da parte dell'Assemblea, competente su tale materia ai sensi dell'art. 8 dello Statuto Sociale e delle disposizioni di vigilanza di Banca d'Italia del 4 marzo 2008 e del 27 febbraio 2009.

Il Presidente precisa che la struttura del documento relativo alle *Politiche di remunerazione a favore degli amministratori, dipendenti o di collaboratori non legati a Banca Aletti da rapporti di lavoro subordinato*, allegato al presente verbale sotto la lettera B), è stata adattata alla struttura societaria di Banca Aletti sulla base dello schema unificato e standardizzato a livello di Gruppo, che tiene conto:

- della Relazione sulla Politica della Remunerazione dei Componenti del Consiglio di Gestione della Capogruppo, riportata nel Bilancio d'esercizio 2008 del Banco Popolare
- della Relazione sulle politiche di remunerazione a favore del personale dipendente, approvata dal Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo in data 30 giugno 2009
- della risposta inviata a Banca d'Italia dalla Capogruppo in data 15.12.2009 contenente l'auto-valutazione delle politiche e prassi di remunerazione.

Il Presidente illustra gli aspetti più rilevanti del documento relativo alle *Politiche di remunerazione a favore degli amministratori, dipendenti o di collaboratori non legati a Banca Aletti da rapporti di lavoro subordinato*, proponendo di ometterne la lettura in quanto già noto ai presenti. I presenti all'unanimità acconsentono.

I criteri di tale documento sono di seguito integralmente riportati.

POLITICA DELLA REMUNERAZIONE RIFERITA AGLI ORGANI AMMINISTRATIVI DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO BANCO POPOLARE

Riferimenti statuari

A norma dell'art. 14 dello statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione è composto da 7 a 13 consiglieri nominati dall'Assemblea dei Soci sulla base delle designazioni stabilite da



parte del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo Banco Popolare, nell'ambito delle rispettive competenze, stabilite agli articoli 33.2 lettera t) e 41.2 1° comma lettera d) dello Statuto del Banco medesimo.

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ivi compresi quelli investiti di particolari cariche o di incarichi, spetta, oltre al rimborso delle spese sopportate in ragione del loro ufficio, un compenso stabilito dall'Assemblea dei soci a seguito di indicazione da parte del Consiglio di Sorveglianza del Banco Popolare, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni. L'Assemblea dei soci può altresì prevedere l'assegnazione di medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione.

Natura dell'incarico

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

Compete all'Assemblea la determinazione delle politiche di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, a norma dell' art. 8 dello statuto sociale che recepisce le disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia in data 4 marzo 2008 in materia di organizzazione e governo societario delle banche.

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

Politiche di remunerazione

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

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

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

- per tutti i consiglieri il compenso può essere articolato in forme diverse anche concorrenti tra loro: come retribuzione fissa, come gettone di presenza per le riunioni consiliari;
- i compensi fissi, fintanto che il Banco non rimborserà il finanziamento governativo (c.d. "Tremonti Bond") non possono crescere in valore reale;
- a tutti i consiglieri di amministrazione spetta un compenso rapportato alla effettiva durata della carica;
- la misura del compenso tiene conto dell'impegno richiesto, delle inerenti responsabilità, dell'esigenza di salvaguardare il principio di perequazione tra i diversi emolumenti riconosciuti nell'ambito del Gruppo, del confronto con remunerazioni riconosciute da Istituti concorrenti di caratteristiche analoghe;
- il compenso dei "consiglieri esecutivi" che intrattengono un rapporto di lavoro con società del Gruppo, è di norma assorbito dal trattamento economico contrattuale dell'esponente;
- può essere prevista l'assegnazione di una medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute, il cui ammontare è determinato in funzione della durata e della frequenza delle riunioni;
- per i consiglieri di amministrazione investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto, il Consiglio di Amministrazione, su indicazione del Consiglio di Sorveglianza del Banco Popolare, determina la misura degli emolumenti da riconoscere, ai sensi dell'art. 2389, 3° comma cod. civ.;
- la misura dei compensi riservata ai consiglieri di amministrazione ed a quelli investiti di particolari cariche, deve tenere conto anche dei principi di prudenza, rigore e comparabilità interne ed esterne che debbono ispirare il sistema remunerativo all'interno del Gruppo;
- all'Assemblea dei soci deve essere assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione riservate ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

POLITICHE RETRIBUTIVE DEL GRUPPO BANCO POPOLARE –
ANNO 2010 – PER IL PERSONALE DIPENDENTE E PER I
COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI
LAVORO SUBORDINATO

Finalità perseguite – Modalità di adozione e attuazione

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

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

Ambito di applicazione

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

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

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

Gli interventi sulla retribuzione fissa sono costituiti:

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

Ai sensi dell'art.12 bis del codice etico, i compensi fissi dei top manager, dei trader e del personale dirigente, fino al momento in cui il Banco non avrà rimborsato il finanziamento governativo (c.d. "Tremonti Bond"), non possono crescere in valore reale, salvo specifiche e motivate eccezioni necessariamente correlate alla promozione e comunque all'assunzione da parte del beneficiario di responsabilità significativamente superiori.

Gli interventi sulla retribuzione variabile, invece, sono costituiti:

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

La retribuzione fissa e quella variabile collegata ai risultati sono opportunamente bilanciate e comunque la parte variabile è progettata affinché non ecceda la retribuzione media fissa di ciascun gruppo professionale considerato (salvo una potenziale eccezione derivante dal sistema incentivante, anche triennale, a favore di figure

specialistiche di gestori di fondi comuni di investimento). Sull'argomento è indicato nel seguito un dettaglio.

Perseguimento dell'equità

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

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

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

Sistemi incentivanti

I sistemi incentivanti sono rivolti a quattro tipologie di riferimento:

- manager,
- reti commerciali,
- sedi centrali,
- società specialistiche.

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

Le linee guida comuni comportano che i premi siano attivati solo al superamento di risultati minimi aziendali predeterminati (validi quindi per singola società e non a livello complessivo di gruppo), che ne garantiscono la sostenibilità economica. I risultati minimi necessari per l'accesso ai premi 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.

Le schede incentivanti di tutti i top manager delle società del Gruppo esprimono un elemento di "solidarietà", rappresentato dall'inserimento del risultato dell'operatività corrente consolidato del Gruppo in tutte le schede medesime.

Pay-mix

- Per pay-mix si intende la suddivisione percentuale della retribuzione totale fra le componenti fisse e quelle variabili previste per risultati a budget; queste ultime, dove specificamente indicato, possono essere divise fra erogazioni a breve termine (IBT) ed a lungo termine (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.

Top e senior manager

Il pay-mix medio è stimabile in circa 70% di retribuzione fissa, 15% di retribuzione variabile a breve (IBT) e 15% di retribuzione variabile a lungo termine. Per quanto riguarda la crescita dei premi, il rapporto fra il premio massimo potenziale e il premio medio (previsto per risultati a budget) è pari a 2 volte per i top manager e 1,8 volte per i senior manager, salvo accordi individuali pregressi (nel passato si riscontravano valori che, a seconda dei casi, variavano da 2 a 6 volte). I premi potenziali sono determinati non su base individuale, ma secondo l'appartenenza ad un gruppo manageriale omogeneo per valutazione della posizione. A questo fine i senior manager delle società della finanza sono equiparati ai top manager.

I premi variabili saranno corrisposti secondo due regolamenti: annuale e triennale, di pari valore potenziale (cfr. successiva sezione "Stabilità dei risultati e qualità").

Middle management

Il pay-mix medio è stimabile in circa 84% di retribuzione fissa e 16% di retribuzione variabile. Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte il premio medio, salvo accordi individuali pregressi. I middle manager delle società della finanza sono equiparati, in termini di logiche di incentivazione, agli "specialisti di finanza" (vedi oltre), per le peculiarità del mercato retributivo specifico.

Rete commerciale

Il pay-mix per la rete commerciale è mediamente pari al 93% di retribuzione fissa e 7% di retribuzione variabile. Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte quello medio, salvo accordi individuali pregressi.

Specialisti di finanza (front office)

La media ponderata del personale operante in ambito finanza a livello di front office determina un pay-mix pari al 75% - 21,5% - 3,5% (retribuzione fissa, variabile a breve ed a lungo termine), mentre mediamente il premio massimo potenziale è pari circa al 70% delle retribuzioni medie fisse, con punte massime pari al 200% per i gestori dei fondi comuni di Aletti Gestielle, ma subordinatamente al raggiungimento di performance positive a livello triennale (cfr. successiva sezione "Stabilità dei risultati e qualità").

Addetti di sede centrale

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

Contenimento del rischio

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

- i premi possono maturare soltanto al complessivo raggiungimento di un insieme di risultati previsti nelle diverse

“schede-obiettivo”: non vengono pertanto erogati premi al raggiungimento di risultati singoli;

- ogni obiettivo ha comunque un tetto di risultato di poco superiore al budget oltre il quale si blocca il contributo al premio;
- è previsto un livello massimo di premio, in ogni caso non superabile;
- la crescita del premio, dal livello medio a quello massimo, è particolarmente contenuta per tutte le tipologie di incentivazione;
- gli obiettivi cui i premi si riferiscono contengono, per numerose tipologie di ruoli, elementi quali la qualità del credito ed il raggiungimento di standard operativi prescritti dalla normativa MIFID la cui definizione è previamente condivisa, fra gli altri, da Servizio Retail e Funzione Compliance;
- 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

I risultati economici aziendali, il cui raggiungimento minimo consente l'erogazione dei premi, accolgono soltanto risultati ricorrenti, escludendo pertanto operazioni che impattino in modo non fisiologico (sia in termini positivi, che negativi) sul bilancio.

Il Gruppo persegue l'ottenimento di risultati sostenibili nel medio-lungo periodo. A tal fine, a titolo d'esempio,

- è previsto un nuovo regolamento triennale, specifico per top e senior manager, che prevede l'erogazione di un bonus collegato alla soddisfazione di un risultato triennale (nel passato la totalità degli incentivi era basata sui risultati annuali); per i gestori dei fondi di Aletti Gestielle è confermato il sistema triennale ad integrazione di quello annuale;
- vengono utilizzati i risultati delle indagini di “customer satisfaction”, cioè 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);
- l'obiettivo collegato al “numero dei clienti” (parametro che sottende alla sostenibilità nel tempo dei risultati e che deve essere perseguito nel rispetto dei livelli di rischio definiti come accettabili dal Gruppo) deve incidere per una parte rilevante delle schede-obiettivo (superiore ai due terzi nelle reti commerciali).

Dati utilizzati per il calcolo della retribuzione incentivante

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

I dati utilizzati per computare i premi spettanti a singoli individui sono elaborati dalla struttura di Controllo di Gestione; ove ciò non sia possibile, come ad esempio per la qualità del credito o per la

“customer satisfaction”, i risultati sono comunque elaborati e validati dalle competenti strutture della Capogruppo.

Politiche “ad hoc” per situazioni specifiche

- Strumenti finanziari per il management: oltre alla retribuzione fissa ed al sistema incentivante possono essere previsti benefici mediante utilizzo di strumenti finanziari, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ordinaria. Al momento è in corso un piano di stock grant ed un sistema di previdenza integrativa basato su azioni proprie (S.I.Pre) di cui sono specificate le informazioni di natura qualitativa e quantitativa nell'ambito della Nota Integrativa (Parte I) al Bilancio.
- In particolare è previsto che i sistemi di ritenzione e/o fidelizzazione che fossero approvati in futuro, possano essere basati sull'attribuzione di strumenti finanziari emessi dal Banco, osservando con particolare rigore le necessarie cautele, prevedendo l'impossibilità per gli assegnatari di conseguire i relativi vantaggi se non al naturale termine del rapporto di lavoro e comunque non prima di 6 anni dalla loro attribuzione.
- Risoluzione del rapporto di lavoro per top manager. In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro con i componenti il top 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, a decorrere dall'adozione delle presenti Politiche Retributive, non introduce nei contratti di lavoro che stipula clausole del tipo “paracadute” che prevedano, anche nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, anche per iniziativa riconducibile al solo Banco, il pagamento di importi superiori a 30 mesi della retribuzione ordinaria.
- Responsabili delle strutture aziendali deputate ai controlli e dirigente preposto alla redazione del bilancio. Con riferimento ai predetti, le disposizioni di vigilanza stabiliscono che i meccanismi di incentivazione devono essere coerenti con i compiti loro assegnati evitando, salvo valide e comprovate ragioni, bonus collegati a risultati economici. Per i responsabili delle strutture citate è prevista l'assegnazione di un sistema incentivante specifico, in accordo con le disposizioni della Vigilanza, la cui scheda incentivante non conterrà obiettivi di natura economica.
- Politiche di remunerazione a favore di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato. Per questi collaboratori è previsto un compenso in forma fissa predeterminata, commisurato all'importanza e alla durata della collaborazione prestata. In alcuni casi, relativamente a posizioni di elevato standing (consiglieri di gestione, amministratori delle partecipate), possono essere previsti piani di incentivazione variabile, con le caratteristiche precedentemente indicate.

GRUPPO BANCO POPOLARE – ITER DI ELABORAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE

In applicazione di quanto previsto al paragrafo 4 delle Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dalla Banca d'Italia il 4 marzo 2008, la proposta relativa alla formulazione delle politiche di remunerazione dei dipendenti del Gruppo Banco Popolare, così come le sue successive variazioni e/o aggiornamenti, viene predisposta dalla Direzione Risorse Umane ed adottata dal Consiglio di Gestione; viene quindi trasmessa dal Consigliere Delegato al Comitato Nomine e Remunerazioni, il quale, dopo avervi apportato eventuali modifiche e integrazioni, la sottopone, ai sensi dell'art. 41.3, lett. e) dello statuto sociale del Banco Popolare, al Consiglio di Sorveglianza per l'approvazione.

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

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

La Direzione Risorse Umane, avvalendosi di apposita struttura specialistica, analizza e confronta i dati di tutte le società del Gruppo e del mercato esterno di riferimento, definisce i budget di spesa avendo con ciò riguardo di attuare le politiche retributive, progetta i regolamenti dei sistemi incentivanti, diffonde le direttive operative avendo cura di assicurare la necessaria comunanza di linee guida all'interno del Gruppo, a tali fini avvalendosi di una società di consulenza internazionale, in particolare per certificare la valutazione delle posizioni e per i necessari confronti con il mercato del lavoro esterno.

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

Il Comitato nomine e remunerazioni monitora l'applicazione e l'evoluzione nel tempo delle politiche retributive.

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



BANCA ALETTI - ELEMENTI QUANTITATIVI DI RIFERIMENTO RIGUARDANTI IL COSTO DEL PERSONALE E I PAGAMENTI DI RETRIBUZIONE VARIABILE ULTIMI CORRISPOSTI

- previsione di costo del Personale 2009 = 54,8 milioni di euro;
- costo premio aziendale contrattuale erogato nel 2009 con riferimento all'esercizio 2008 = 862.000 euro (1,6% costo del Personale 2009);
- costo sistemi incentivanti erogati nel 2009, riferito ai risultati 2008 = 7,3 milioni (13,3% costo del Personale 2009).

Il Presidente, dopo aver precisato che tale documento è stato preventivamente visionato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta consiliare del 1° aprile 2010, invita l'Assemblea ad assumere le decisioni di competenza sull'argomento.

L'Assemblea, su proposta del Socio Banco Popolare Soc. Coop, con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. titolare di n. 14.199.548 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., del Socio Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. titolare di n. 3.888.575 azioni da nominali € 5,16 cad. e del Socio Valori Finanziaria S.p.A., titolare di n. 494.107 azioni da nominali € 5,16 cad rappresentanti complessivamente l'intero capitale sociale di € 121.163.538,96

delibera

ai sensi dell'art. 8 dello Statuto Sociale e delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia

di approvare le *politiche di remunerazione a favore degli amministratori, dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato*, nei termini sopra illustrati e di cui al documento allegato al verbale sub lettera B).

* * *

Successivamente riprende la parola il Presidente il quale informa altresì che, come richiesto dalle disposizioni di vigilanza, è stata condotta una verifica sulle modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo. L'attività, che ha avuto quale principale obiettivo la verifica degli adeguamenti organizzativi in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione, ai fini dell'allineamento alla normativa di Banca d'Italia, ha evidenziato un impianto organizzativo che garantisce una sostanziale aderenza alla normativa di riferimento.

Gli esiti della verifica sono stati portati a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti.

L'Assemblea prende atto.

4. Determinazione emolumenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2010

Il Presidente invita l'Assemblea a determinare i compensi per il Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2010.

L'Assemblea, tenuto presente quanto testè approvato nel precedente punto all'ordine del giorno, su proposta del Socio Banco Popolare Soc., con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. titolare di n. 14.199.548 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., del Socio Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. titolare di n. 3.888.575 azioni da nominali € 5,16 cad. e del Socio Valori Finanziaria S.p.A., titolare di n. 494.107 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:

- di correlare la spettanza degli emolumenti da riconoscere a tutti i Consiglieri, ivi compresi quelli investiti di particolari cariche, alla durata di un esercizio, secondo gli indirizzi della Capogruppo;
- di fissare il compenso annuo spettante a ciascun Consigliere per l'esercizio 2010, nella misura di € 20.000,00 (ventimila/00) lordi;
- di fissare il compenso spettante al Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2010 nella misura di € 180.000,00 (centottantamila/00) lordi, comprensiva dell'emolumento spettante per la carica di Consigliere;
- di fissare il compenso spettante al Vice Presidente per l'esercizio 2010 nella misura di € 40.000,00 (quarantamila/00) lordi, comprensiva dell'emolumento spettante per la carica di Consigliere.

5. Precisazioni in merito alla retribuzione annua spettante al Collegio Sindacale

Il Presidente fa presente che la retribuzione annuale spettante ai membri effettivi del Collegio Sindacale, definita dall'Assemblea in data 9 aprile 2009 all'atto della loro nomina con riferimento all'esercizio 2009, è da intendersi riferita all'intero periodo di durata del loro ufficio, ai sensi del disposto dell'art. 2402 del c.c.



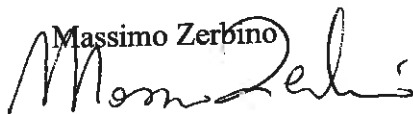
L'Assemblea, su proposta del Socio Banco Popolare Soc., con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. titolare di n. 14.199.548 azioni da nominali € 5,16 cad., del Socio Credito Bergamasco S.p.A., titolare di n. 4.899.076 azioni da nominali € 5,16 cad., del Socio Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. titolare di n. 3.888.575 azioni da nominali € 5,16 cad. e del Socio Valori Finanziaria S.p.A., titolare di n. 494.107 azioni da nominali € 5,16 cad rappresentanti complessivamente l'intero capitale sociale di € 121.163.538,96

delibera

in attuazione di quanto disposto dall'art. 2402 del c.c., di confermare l'applicazione, per l'intera durata dell'ufficio, della retribuzione annua spettante ai componenti effettivi del Collegio Sindacale e fissata dall'Assemblea del 9 aprile 2009.

Alle ore 15.25, nessuno chiedendo la parola e non avendo null'altro da discutere e deliberare, il Presidente della riunione dichiara chiusa la riunione, previa redazione, lettura ed approvazione del presente verbale.

Il Segretario

Massimo Zerbino


Il Presidente

Urbano Aletti



Il sottoscritto URBANO ALETTI, 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, e che ne è stata effettuata la registrazione presso l'Agenzia delle Entrate - Ufficio di Milano 1 in data 20 aprile 2010 serie 3 al numero 4556.

Milano, 26 aprile 2010

Urbano Aletti





***Politiche di remunerazione
a favore degli amministratori, dipendenti o di collaboratori non legati a
Banca Aletti da rapporti di lavoro subordinato***

INDICE

PREMESSA	2
POLITICA DELLA REMUNERAZIONE RIFERITA AGLI ORGANI AMMINISTRATIVI DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO BANCO POPOLARE	3
POLITICHE RETRIBUTIVE DEL GRUPPO BANCO POPOLARE – ANNO 2010 – PER IL PERSONALE DIPENDENTE E PER I COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO.....	5

PREMESSA

Il presente documento è stato redatto in ottemperanza alle disposizioni di vigilanza di Banca d'Italia del 4 marzo 2008 in materia di organizzazione e governo societario delle banche, e al disposto dell'art. 8 dello Statuto Sociale, introdotto con delibera assembleare del 30 giugno 2009.

Il documento si compone dei seguenti capitoli:

- a) Politica della remunerazione riferita agli organi amministrativi delle società del Gruppo Banco Popolare
- b) Politiche retributive del Gruppo Banco Popolare – anno 2010 – per il personale dipendente e per i collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato

La struttura del documento è stata adattata alla struttura societaria di Banca Aletti sulla base dello schema unificato e standardizzato a livello di Gruppo, che tiene conto:

- della Relazione sulla Politica della Remunerazione dei Componenti del Consiglio di Gestione della Capogruppo, riportata nel Bilancio d'esercizio 2008 del Banco Popolare
- della Relazione sulle politiche di remunerazione a favore del personale dipendente, approvata dal Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo in data 30 giugno 2009
- della risposta inviata a Banca d'Italia dalla Capogruppo in data 15.12.2009 contenente l'auto-valutazione delle politiche e prassi di remunerazione.

POLITICA DELLA REMUNERAZIONE RIFERITA AGLI ORGANI AMMINISTRATIVI DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO BANCO POPOLARE

Riferimenti statutari

A norma dell'art. 14 dello statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione è composto da 7 a 13 consiglieri nominati dall'Assemblea dei Soci sulla base delle designazioni stabilite da parte del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo Banco Popolare, nell'ambito delle rispettive competenze, stabilite agli articoli 33.2 lettera t) e 41.2 1° comma lettera d) dello Statuto del Banco medesimo.

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ivi compresi quelli investiti di particolari cariche o di incarichi, spetta, oltre al rimborso delle spese sopportate in ragione del loro ufficio, un compenso stabilito dall'Assemblea dei soci a seguito di indicazione da parte del Consiglio di Sorveglianza del Banco Popolare, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni. L'Assemblea dei soci può altresì prevedere l'assegnazione di medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione.

Natura dell'incarico

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

Compete all'Assemblea la determinazione delle politiche di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, a norma dell' art. 8 dello statuto sociale che recepisce le disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia in data 4 marzo 2008 in materia di organizzazione e governo societario delle banche.

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

Politiche di remunerazione

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

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

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

- per tutti i consiglieri il compenso può essere articolato in forme diverse anche concorrenti tra loro: come retribuzione fissa, come gettone di presenza per le riunioni consiliari;

POLITICA DELLA REMUNERAZIONE RIFERITA AGLI ORGANI AMMINISTRATIVI DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO BANCO POPOLARE

- i compensi fissi, fintanto che il Banco non rimborserà il finanziamento governativo (c.d. "Tremonti Bond") non possono crescere in valore reale;
- a tutti i consiglieri di amministrazione spetta un compenso rapportato alla effettiva durata della carica;
- la misura del compenso tiene conto dell'impegno richiesto, delle inerenti responsabilità, dell'esigenza di salvaguardare il principio di perequazione tra i diversi emolumenti riconosciuti nell'ambito del Gruppo, del confronto con remunerazioni riconosciute da Istituti concorrenti di caratteristiche analoghe;
- il compenso dei "consiglieri esecutivi" che intrattengono un rapporto di lavoro con società del Gruppo, è di norma assorbito dal trattamento economico contrattuale dell'esponente;
- può essere prevista l'assegnazione di una medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute, il cui ammontare è determinato in funzione della durata e della frequenza delle riunioni;
- per i consiglieri di amministrazione investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto, il Consiglio di Amministrazione, su indicazione del Consiglio di Sorveglianza del Banco Popolare, determina la misura degli emolumenti da riconoscere, ai sensi dell'art. 2389, 3° comma cod. civ.;
- la misura dei compensi riservata ai consiglieri di amministrazione ed a quelli investiti di particolari cariche, deve tenere conto anche dei principi di prudenza, rigore e comparabilità interne ed esterne che debbono ispirare il sistema remunerativo all'interno del Gruppo;
- all'Assemblea dei soci deve essere assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione riservate ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

POLITICHE RETRIBUTIVE DEL GRUPPO BANCO POPOLARE – ANNO 2010 – PER IL PERSONALE DIPENDENTE E PER I COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

GRUPPO BANCO POPOLARE - POLITICHE RETRIBUTIVE 2010¹

Finalità perseguite – Modalità di adozione e attuazione

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

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

Ambito di applicazione

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

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

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

Gli interventi sulla retribuzione fissa sono costituiti:

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

Ai sensi dell'art.12 bis del codice etico, i compensi fissi dei top manager, dei trader e del personale dirigente, fino al momento in cui il Banco non avrà rimborsato il finanziamento governativo (c.d. “Tremonti Bond”), non possono crescere in valore reale, salvo specifiche e motivate eccezioni necessariamente correlate alla promozione e comunque all'assunzione da parte del beneficiario di responsabilità significativamente superiori.

Gli interventi sulla retribuzione variabile, invece, sono costituiti:

- dai premi “una tantum” discrezionali, che possono essere erogati in presenza di prestazioni eccellenti (valutando il raggiungimento di obiettivi quali/quantitativi assegnati, ovvero riferibili al ruolo agito), nonché, soprattutto,

¹ Risultanti dalla precedente delibera CdS del 30/6/2009 (*politiche di remunerazione a favore del personale dipendente*) e del 15/12/2009 relativa alla risposta per Banca d'Italia sull'auto-valutazione delle politiche e prassi di remunerazione

POLITICHE RETRIBUTIVE DEL GRUPPO BANCO POPOLARE – ANNO 2010 – PER IL PERSONALE DIPENDENTE E PER I COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

- dai sistemi incentivanti regolamentati, caratterizzati da norme differenti in base alla tipologia di popolazione aziendale considerata, di cui nel seguito sono indicati maggiori dettagli.

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

Perseguimento dell'equità

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

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

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

Sistemi incentivanti

I sistemi incentivanti sono rivolti a quattro tipologie di riferimento:

- manager,
- reti commerciali,
- sedi centrali,
- società specialistiche.

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

Le linee guida comuni comportano che i premi siano attivati solo al superamento di risultati minimi aziendali predeterminati (validi quindi per singola società e non a livello complessivo di gruppo), che ne garantiscono la sostenibilità economica. I risultati minimi necessari per l'accesso ai premi 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.

Le schede incentivanti di tutti i top manager delle società del Gruppo esprimono un elemento di "solidarietà", rappresentato dall'inserimento del risultato dell'operatività corrente consolidato del Gruppo in tutte le schede medesime.

Pay-mix

- Per pay-mix si intende la suddivisione percentuale della retribuzione totale fra le componenti fisse e quelle variabili previste per risultati a budget; queste ultime, dove specificamente indicato, possono essere divise fra erogazioni a breve termine (IBT) ed a lungo termine (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.

POLITICHE RETRIBUTIVE DEL GRUPPO BANCO POPOLARE – ANNO 2010 – PER IL PERSONALE DIPENDENTE E PER I COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

Top e senior manager

Il pay-mix medio è stimabile in circa 70% di retribuzione fissa, 15% di retribuzione variabile a breve (IBT) e 15% di retribuzione variabile a lungo termine. Per quanto riguarda la crescita dei premi, il rapporto fra il premio massimo potenziale e il premio medio (previsto per risultati a budget) è pari a 2 volte per i top manager e 1,8 volte per i senior manager, salvo accordi individuali pregressi (nel passato si riscontravano valori che, a seconda dei casi, variavano da 2 a 6 volte). I premi potenziali sono determinati non su base individuale, ma secondo l'appartenenza ad un gruppo manageriale omogeneo per valutazione della posizione. A questo fine i senior manager delle società della finanza sono equiparati ai top manager.

I premi variabili saranno corrisposti secondo due regolamenti: annuale e triennale, di pari valore potenziale (cfr. successiva sezione “Stabilità dei risultati e qualità”).

Middle management

Il pay-mix medio è stimabile in circa 84% di retribuzione fissa e 16% di retribuzione variabile. Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte il premio medio, salvo accordi individuali pregressi. I middle manager delle società della finanza sono equiparati, in termini di logiche di incentivazione, agli “specialisti di finanza “ (vedi oltre), per le peculiarità del mercato retributivo specifico.

Rete commerciale

Il pay-mix per la rete commerciale è mediamente pari al 93% di retribuzione fissa e 7% di retribuzione variabile. Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte quello medio, salvo accordi individuali pregressi.

Specialisti di finanza (front office)

La media ponderata del personale operante in ambito finanza a livello di front office determina un pay-mix pari al 75% - 21,5% - 3,5% (retribuzione fissa, variabile a breve ed a lungo termine), mentre mediamente il premio massimo potenziale è pari circa al 70% delle retribuzioni medie fisse, con punte massime pari al 200% per i gestori dei fondi comuni di Aletti Gestielle, ma subordinatamente al raggiungimento di performance positive a livello triennale (cfr. successiva sezione “Stabilità dei risultati e qualità”).

Addetti di sede centrale

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

Contenimento del rischio

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

- 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;

POLITICHE RETRIBUTIVE DEL GRUPPO BANCO POPOLARE – ANNO 2010 – PER IL PERSONALE DIPENDENTE E PER I COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

- la crescita del premio, dal livello medio a quello massimo, è particolarmente contenuta per tutte le tipologie di incentivazione;
- gli obiettivi cui i premi si riferiscono contengono, per numerose tipologie di ruoli, elementi quali la qualità del credito ed il raggiungimento di standard operativi prescritti dalla normativa MIFID la cui definizione è previamente condivisa, fra gli altri, da Servizio Retail e Funzione Compliance;
- 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

I risultati economici aziendali, il cui raggiungimento minimo consente l'erogazione dei premi, raccolgono soltanto risultati ricorrenti, escludendo pertanto operazioni che impattino in modo non fisiologico (sia in termini positivi, che negativi) sul bilancio.

Il Gruppo persegue l'ottenimento di risultati sostenibili nel medio-lungo periodo. A tal fine, a titolo d'esempio,

- è previsto un nuovo regolamento triennale, specifico per top e senior manager, che prevede l'erogazione di un bonus collegato alla soddisfazione di un risultato triennale (nel passato la totalità degli incentivi era basata sui risultati annuali); per i gestori dei fondi di Aletti Gestielle è confermato il sistema triennale ad integrazione di quello annuale;
- vengono utilizzati i risultati delle indagini di "customer satisfaction", cioè 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);
- l'obiettivo collegato al "numero dei clienti" (parametro che sottende alla sostenibilità nel tempo dei risultati e che deve essere perseguito nel rispetto dei livelli di rischio definiti come accettabili dal Gruppo) deve incidere per una parte rilevante delle schede-obiettivo (superiore ai due terzi nelle reti commerciali).

Dati utilizzati per il calcolo della retribuzione incentivante

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

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

Politiche "ad hoc" per situazioni specifiche

- Strumenti finanziari per il management: oltre alla retribuzione fissa ed al sistema incentivante possono essere previsti benefici mediante utilizzo di strumenti finanziari, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ordinaria. Al momento è in corso un piano di stock grant ed un sistema di previdenza integrativa basato su azioni proprie (S.I.Pre) di cui sono specificate le informazioni di natura qualitativa e quantitativa nell'ambito della Nota Integrativa (Parte I) al Bilancio.
- In particolare è previsto che i sistemi di ritenzione e/o fidelizzazione che fossero approvati in futuro, possano essere basati sull'attribuzione di strumenti finanziari emessi dal Banco,

POLITICHE RETRIBUTIVE DEL GRUPPO BANCO POPOLARE – ANNO 2010 – PER IL PERSONALE DIPENDENTE E PER I COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

osservando con particolare rigore le necessarie cautele, prevedendo l'impossibilità per gli assegnatari di conseguire i relativi vantaggi se non al naturale termine del rapporto di lavoro e comunque non prima di 6 anni dalla loro attribuzione.

- Risoluzione del rapporto di lavoro per top manager. In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro con i componenti il top 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, a decorrere dall'adozione delle presenti Politiche Retributive, non introduce nei contratti di lavoro che stipula clausole del tipo "paracadute" che prevedano, anche nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, anche per iniziativa riconducibile al solo Banco, il pagamento di importi superiori a 30 mesi della retribuzione ordinaria.
- Responsabili delle strutture aziendali deputate ai controlli e dirigente preposto alla redazione del bilancio. Con riferimento ai predetti, le disposizioni di vigilanza stabiliscono che i meccanismi di incentivazione devono essere coerenti con i compiti loro assegnati evitando, salvo valide e comprovate ragioni, bonus collegati a risultati economici. Per i responsabili delle strutture citate è prevista l'assegnazione di un sistema incentivante specifico, in accordo con le disposizioni della Vigilanza, la cui scheda incentivante non conterrà obiettivi di natura economica.
- Politiche di remunerazione a favore di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato. Per questi collaboratori è previsto un compenso in forma fissa predeterminata, commisurato all'importanza e alla durata della collaborazione prestata. In alcuni casi, relativamente a posizioni di elevato standing (consiglieri di gestione, amministratori delle partecipate), possono essere previsti piani di incentivazione variabile, con le caratteristiche precedentemente indicate.

GRUPPO BANCO POPOLARE – ITER DI ELABORAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE

In applicazione di quanto previsto al paragrafo 4 delle Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dalla Banca d'Italia il 4 marzo 2008, la proposta relativa alla formulazione delle politiche di remunerazione dei dipendenti del Gruppo Banco Popolare, così come le sue successive variazioni e/o aggiornamenti, viene predisposta dalla Direzione Risorse Umane ed adottata dal Consiglio di Gestione; viene quindi trasmessa dal Consigliere Delegato al Comitato Nomine e Remunerazioni, il quale, dopo avervi apportato eventuali modifiche e integrazioni, la sottopone, ai sensi dell'art. 41.3, lett. e) dello statuto sociale del Banco Popolare, al Consiglio di Sorveglianza per l'approvazione.

Il Consiglio di Gestione approva annualmente le linee guida dei sistemi incentivanti e, in relazione a risultati corrispondenti al budget, la disponibilità di costo della retribuzione variabile complessiva, sui quali il Consiglio di Sorveglianza, ai sensi dell'art. 41.2, 4° comma lett. b) dello statuto sociale del Banco Popolare, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni e avute presenti le politiche di remunerazione adottate, esprime il parere di competenza.

POLITICHE RETRIBUTIVE DEL GRUPPO BANCO POPOLARE – ANNO 2010 – PER IL PERSONALE DIPENDENTE E PER I COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

Qualora, in corso d'anno, fossero necessarie modifiche su tali ambiti, gli organi amministrativi sono coinvolti preventivamente nella disamina delle stesse per provvedere ai conseguenti adempimenti.

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

La Direzione Risorse Umane, avvalendosi di apposita struttura specialistica, analizza e confronta i dati di tutte le società del Gruppo e del mercato esterno di riferimento, definisce i budget di spesa avendo con ciò riguardo di attuare le politiche retributive, progetta i regolamenti dei sistemi incentivanti, diffonde le direttive operative avendo cura di assicurare la necessaria comunanza di linee guida all'interno del Gruppo, a tali fini avvalendosi di una società di consulenza internazionale, in particolare per certificare la valutazione delle posizioni e per i necessari confronti con il mercato del lavoro esterno.

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

Il Comitato nomine e remunerazioni monitora l'applicazione e l'evoluzione nel tempo delle politiche retributive.

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

BANCA ALETTI - ELEMENTI QUANTITATIVI DI RIFERIMENTO RIGUARDANTI IL COSTO DEL PERSONALE E I PAGAMENTI DI RETRIBUZIONE VARIABILE ULTIMI CORRISPOSTI

- previsione di costo del Personale 2009 = 54,8 milioni di euro;
- costo premio aziendale contrattuale erogato nel 2009 con riferimento all'esercizio 2008 = 862.000 euro (1,6% costo del Personale 2009);
- costo sistemi incentivanti erogati nel 2009, riferito ai risultati 2008 = 7,3 milioni (13,3% costo del Personale 2009).