

**VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI**  
**DEL 19 APRILE 2012**

Il giorno diciannove aprile 2012 alle ore 14.20 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 2011; presentazione del bilancio al 31 dicembre 2011; deliberazioni relative
- 2) Nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2012-2014, tra cui il Presidente e i Vice Presidenti, previa determinazione del numero dei componenti
- 3) Nomina del Collegio Sindacale per gli esercizi 2012-2014
- 4) 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
- 5) Determinazione emolumenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2012
- 6) Determinazione della retribuzione annuale per i Sindaci
- 7) Nomina del Presidente Onorario

\* \* \* \* \*

Ai sensi dell'articolo 12 del vigente statuto sociale, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Urbano Aletti, 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 Societari 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 28 marzo 2012 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 5 aprile 2012 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., rappresentata dalla sig.ra Claudia Sottocorno, nata a Vaprio d'Adda (MI) il 29 settembre 1973, presente presso la sede amministrativa della Società, giusta delega dell' 11 aprile 2012 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, presente presso la sede amministrativa della Società, giusta delega dell' 11 aprile 2012 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, presente presso la sede amministrativa della Società, giusta delega del 6 aprile 2012 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 (MI) il 29 settembre 1973, presente presso la sede amministrativa della Società, giusta delega del 5 aprile 2012 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 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
Maurizio Zancanaro	Amministratore Delegato
Bruno Bertoli	Consigliere
collegato in videoconferenza dalla sede del Banco Popolare Soc. Coop. in Verona	
Bruno Pezzoni	Consigliere
collegato in videoconferenza dalla sede del Credito Bergamasco S.p.A. in Verona	

- 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:

Alberto Bauli	Consigliere
Cristiano Carrus	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 2011; presentazione del bilancio al 31 dicembre 2011; 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 31.12.2011, 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 23 marzo 2012 dalla società di revisione Reconta Ernst & Young S.p.A., che:

- certifica la conformità del Bilancio di esercizio di Banca Aletti al 31 dicembre 2011 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 2011 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 Maria Gabriella Cocco espone nel suo complesso la Relazione dei Sindaci, datata 26 marzo 2012, al bilancio chiuso il 31 dicembre 2011, contenente l'illustrazione dell'attività di vigilanza svolta nell'esercizio 2011, 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 particolari osservazioni e proposte da formulare in merito all'approvazione del bilancio di esercizio presentato dal Consiglio di Amministrazione, con la correlata *Relazione sulla gestione dell'impresa*, e alla proposta di destinazione dell'utile di esercizio nei termini indicati dalla stessa *Relazione*.

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 2011 e di allocare l'utile d'esercizio, pari a € 148.639.337,34, come segue:
  - € 148.639.337,34 ad altre riserve.

**2. Nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2012-2014, tra cui il Presidente e i Vice Presidenti, previa determinazione del numero dei componenti**

Passando alla trattazione del secondo punto all'ordine del giorno, il Presidente ricorda all'Assemblea che, con l'approvazione del Bilancio al 31.12.2011, sono venuti a scadere i mandati conferiti agli attuali componenti del Consiglio di Amministrazione ed invita l'assemblea a deliberare le nuove nomine. Pertanto il Presidente passa la parola alla sig.ra Claudia Sottocorno, delegata dai Soci Banco Popolare Soc. Coop., Credito Bergamasco S.p.A., Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. e Valori Finanziaria S.p.A., la quale formula le proposte relativamente alle candidature alla carica di componenti del Consiglio di Amministrazione ed alle cariche sociali di Presidente e di Vice Presidente.

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. 14.199.548 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. 14 dello Statuto Sociale:

- a) di determinare in nove il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- b) di confermare in carica per gli esercizi 2012-2014, sino all'approvazione del bilancio al 31.12.2014 i Consiglieri, signori:
  - **Alberto Bauli**, nato a Verona il 5.9.1940, residente in Bardolino (VR), via Paerno n. 25/6, cod.fisc. BLA LRT 40P05 L781H;
  - **Bruno Bertoll**, nato a Villa Carcina (BS) il 25 settembre 1948, residente in Rodengo - Saiano (BS) in via Mondella n. 22, cod. fisc. BRT BRN 48P25 L919M;
  - **Bruno Pezzoni**, nato a Bergamo il 25.2.1951, ivi residente in Via G.B. Berizzi n. 9, cod. fisc. PZZ BRN 51B25 A794H;
  - **Andrea Sironi**, nato a Milano il 13.5.1964, ivi residente in Viale San Michele del Carso n. 24, cod. fisc. SRN NDR 64E13 F205P;
  - **Maurizio Zancanaro**, nato a Torino il 21 luglio 1957, residente in Milano alla Via Mascheroni Lorenzo n. 17, codice fiscale ZNC MRZ 57L21 L219U;
- c) di nominare n. 4 nuovi Consiglieri per gli esercizi 2012-2014, sino all'approvazione del bilancio al 31.12.2014, in persona dei signori:
  - **Vittorio Coda**, nato a Biella il 5.7.1935, residente in Milano, via Michelangelo Buonarroti n. 41, cod. fisc. CDO VTR 35L05 A859P;
  - **Mario Minoja**, nato a Milano il 12.10.1965, residente in Lodi, via Biancardi n. 23, cod. fisc. MNJ MRA 65R12 F205Z;
  - **Davide Maggi**, nato a Novara il 20.12.1965, ivi residente in via Solferino n. 15, cod. fisc. MGG DVD 65T20 F952Y;
  - **Giorgio Olmo**, nato a Crema il 26.07.1943, ivi residente in via XX settembre n. 91, cod. fisc. LMO GRG 43L26 D142O;
- d) di nominare il prof. **Vittorio Coda** nella carica di **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, con mandato avente scadenza all'assemblea chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2012;
- e) di nominare il prof. **Mario Minoja** nella carica di **Vice Presidente**, con mandato avente scadenza all'assemblea chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2012;
- f) di confermare il prof. **Andrea Sironi** nella carica di **Vice Presidente**, con mandato avente scadenza all'assemblea chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2012.



L'Assemblea prende atto che tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione testè nominati hanno 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.

L'Assemblea invita il dott. Urbano Aletti a continuare a presiedere la presente riunione.

### **3. Nomina del Collegio Sindacale per gli esercizi 2012-2014**

Passando alla trattazione del terzo punto all'ordine del giorno, il Presidente della riunione ricorda all'Assemblea che anche per il Collegio Sindacale è scaduto il mandato con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011 ed invita l'assemblea a deliberare le nuove nomine. Pertanto il Presidente passa la parola alla sig.ra Claudia Sottocorno, delegata dai Soci Banco Popolare Soc. Coop., Credito Bergamasco S.p.A., Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. e Valori Finanziaria S.p.A., la quale formula le proposte relativamente alle candidature alla carica di componenti del Collegio Sindacale.

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. 14.199.548 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 rappresenta complessivamente l'intero capitale sociale di € 121.163.538,96

delibera

ai sensi dell'art. 23 dello Statuto Sociale:

- a) di determinare in tre il numero dei componenti effettivi del Collegio Sindacale;
- b) di nominare per gli esercizi 2012-2014, sino all'approvazione del bilancio che si chiuderà al 31 dicembre 2014, i signori:
  - **Alfonso Sonato**, nato a Verona l'11.8.1951, ivi residente in via Torricelle n. 20, cod.fisc. SNT LNS 51M11 L781B, iscritto al Registro dei Revisori Contabili con D.M. 12.4.1995 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale numero 31 bis del 21.04.95 – IV serie speciale – **Presidente del Collegio Sindacale**;
  - **Angelo Zanetti**, nato a Modena il 29.10.1958, ivi residente in via Nardi n. 8, cod. fisc. ZNT NGL 58R29 F257R, iscritto al Registro dei Revisori Contabili con D.M. 12.4.1995 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale numero 31 bis del 21.04.95 – IV serie speciale – **Sindaco Effettivo**;

c) di confermare per gli esercizi 2012-2014, sino all'approvazione del bilancio che si chiuderà al 31 dicembre 2014, i signori:

- **Franco Valotto**, nato a Verona l'1.4.1960, ivi residente in via Nicola Mazza n. 65, cod. fisc. VLT FNC 60D01 L781Q, iscritto al Registro dei Revisori Contabili con D.M. 12.4.1995 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale numero 31 bis del 21.04.95 – IV serie speciale – **Sindaco Effettivo**;
- **Marco Bronzato**, nato il 9.01.1958 a Verona, ivi residente in Scalone Castel San Pietro n. 2/B, c.f. BRN MRC 58A09 L781I, iscritto al Registro dei Revisori Contabili con D.M. 12/04/1995 pubblicato sulla G.U. Supplemento n. 31 bis del 21/04/1995 – **Sindaco Supplente**;
- **Alberto Tron-Alvarez**, nato a Città del Messico (Messico) il 13.7.1964, residente a Roma in via Filippo Nicolai n. 49, cod.fisc. TRN LRT 64L13 Z514M, iscritto al Registro dei Revisori Contabili con D.M. 12/04/1995 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale numero 31 bis del 21/04/1995 – IV serie speciale – **Sindaco Supplente**.

Il Presidente della riunione 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 dai citati membri effettivi e supplenti del Collegio Sindacale.

Al riguardo procede a dare lettura dei rispettivi elenchi prodotti dagli interessati, che vengono acquisiti agli atti dell'Assemblea.

L'Assemblea prende atto.

**4. 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 quarto 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 2011
- 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**

Il Servizio 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, la relazione del Servizio Audit – della quale è stata distribuita ai Consiglieri e ai Sindaci e allegata agli atti una scheda di sintesi – ricorda che, a partire dal 2008, la Banca d'Italia ha dettato regole (di cui la più recente del 30/3/2011) in merito ai sistemi di remunerazione e di incentivazione delle banche, definendo tra l'altro le modalità con le quali svolgere i controlli interni e prevedendo che *"in particolare, la funzione di revisione interna verifica, almeno annualmente, le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo."*

Le analisi svolte hanno confermato la complessiva adeguatezza dei sistemi di remunerazione e incentivazione rispetto al contesto normativo.

In particolare, nel Gruppo è stato implementato un sistema formalizzato (nel Codice Etico e in apposite policy) e strutturato (con la presenza di un Comitato Remunerazioni), che rappresenta l'evoluzione del sistema presente negli anni precedenti, orientato a criteri prudenziali e in conformità a quanto previsto anche nelle più recenti disposizioni delle Autorità di Vigilanza, secondo i seguenti principi:

- contenimento della componente variabile;
- previsione di incentivi a lungo termine e rappresentati da strumenti finanziari;
- attribuzione di obiettivi qualitativi e legati al rischio, diversificati in base ai ruoli ricoperti.

Attualmente le politiche non comprendono i *fringe benefit*, esplicitamente considerati quale componente della remunerazione da Banca d'Italia nel citato Provvedimento. Dal confronto con la Funzione Politiche Retributive e Incentivazione è emerso che tale problematica è comune a livello di sistema ed è oggetto di confronto in sede ABI. Peraltro, tali *benefits* non sono collegati a risultati o *performances*.

Sono ancora aperte anche le seguenti tematiche, già evidenziate nell'audit 2010:

- completamento dell'accentramento in Capogruppo dell'elaborazione dati per il sistema di remunerazione e incentivazione in Banca Aletti e in Aletti Gestieffe sgr;
- estensione nei confronti delle consociate estere dell'est europeo
- limitata presenza di obiettivi legati a parametri oggettivi e misurabili per i trader del Servizio Finanza di Gruppo.

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

**b) Erogazioni effettuate nel corso del 2011**

Per quanto attiene ai riconoscimenti del merito in funzione dei risultati conseguiti, nell'esercizio 2011 sono stati erogati i premi maturati in relazione ai sistemi incentivanti regolamentati e vigenti nel 2010. 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. 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 premi ad essere esclusi dall'erogazione dei premi sono i top manager.

Di seguito si riporta un prospetto di sintesi in merito ai dati retributivi di tutto il personale, aggregati per aree di attività.

<b>RIEPILOGO RETRIBUZIONI LORDE 2011</b>			
	<b>N° dipendenti</b>	<b>retribuzione lorda*</b>	<b>importo medio</b>
<b>RETE PRIVATE</b>	<b>217</b>	<b>16.635.053</b>	<b>76.659</b>
<b>DIREZIONE CENTRALE</b>	<b>218</b>	<b>20.339.246</b>	<b>93.299</b>
<b>TOTALI</b>	<b>435</b>	<b>36.974.299</b>	<b>84.998</b>

(\*) Comprende retribuzione fissa e premio aziendale corrisposto per i dipendenti in forza al 31/12/2011, nonché bonus e incentivi erogati nell'anno 2011.

Il Presidente della riunione precisa inoltre che per i dati quantitativi relativi al "personale più rilevante" di Banca Aletti si rimanda ai prospetti di sintesi predisposti dalla Capogruppo a livello aggregato per i responsabili dei 28 ruoli, individuati nel 2011 nel Gruppo Banco Popolare, che rientrano nel "personale più rilevante", tra i quali figura, per Banca Aletti, solo l'Amministratore Delegato.

**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 21 aprile 2011, la stessa Assemblea ha deliberato di riconoscere ai consiglieri di amministrazione per l'esercizio 2011:

- i seguenti compensi, da corrispondersi e rapportarsi all'effettiva durata della carica:
  - Euro 20.000 annui per ciascun consigliere di amministrazione;
  - Euro 160.000 annui per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, in aggiunta ad un compenso per la carica di consigliere di amministrazione pari ad Euro 20.000;
  - Euro 20.000 annui per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, in aggiunta ad un compenso per la carica di consigliere di amministrazione pari ad Euro 20.000.

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 2011 rispetto all'esercizio 2010;
- 3) a tutti i consiglieri di amministrazione è stato riconosciuto un compenso rapportato alla effettiva durata della carica;
- 4) 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;
- 5) 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 della riunione precisa che il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella riunione tenutasi in data 28 marzo 2012, ha deliberato di proporre all'assemblea:

- A) un aggiornamento del Documento sulle politiche retributive 2012 per i dipendenti ed i collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato delle società del Gruppo, riportato nel documento allegato sub lettera B);
- B) una revisione del Documento delle politiche di remunerazione con riferimento agli esponenti aziendali, riportato nel documento allegato sub lettera C).

Per quanto riguarda la proposta di cui al documento sub lettera B), il Presidente della riunione informa che occorre aggiornare il Documento di "Politiche Retributive 2011 per i dipendenti e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato" alla luce delle modifiche organizzative e delle novità introdotte alle linee guida dei Sistemi Incentivanti, queste ultime approvate dalla Capogruppo nella riunione consiliare del 28 febbraio 2012.

Egli sottolinea, innanzitutto, che le politiche retributive in esame recepiscono la normativa in materia, in particolare la direttiva 2010/76/UE del 14 dicembre 2010 (cosiddetta CRD 3) e le disposizioni della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche, emanate il 30 marzo 2011.

Passa quindi ad illustrare nel dettaglio la proposta relativa alle Politiche retributive per i dipendenti e i collaboratori per il 2012, riportate nel Documento distribuito ai presenti, soffermandosi in particolare sulle principali novità rispetto al documento approvato lo scorso anno.

Al riguardo precisa che le nuove Politiche recepiscono per il Gruppo le suddette disposizioni e contengono tutte le novità introdotte con i menzionati Sistemi Incentivanti.

Il Presidente della riunione 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 28 febbraio 2012, ha approvato il documento sulle Politiche Retributive a favore del personale dipendente del Gruppo Banco Popolare per il 2012 nel testo posto a disposizione dei Consiglieri ("Documento di Politiche retributive 2012 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato").

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 sottolineato la qualità e profondità del lavoro svolto in ambito Sistemi Incentivanti e Politiche di Remunerazione ed ha raccomandato in particolare alla Direzione Risorse Umane della Capogruppo la cura della comunicazione sui Sistemi incentivanti nei confronti del personale dipendente. Inoltre, il citato Comitato ha accertato l'avvenuto coinvolgimento nella predisposizione di dette Politiche, per i profili di rispettiva competenza, delle competenti funzioni aziendali di gestione dei rischi, di pianificazione strategica e di *compliance*.



Per quanto riguarda la proposta di cui al documento sub lettera C), il Presidente della riunione informa che occorre revisionare il Documento delle politiche di remunerazione con riferimento agli esponenti aziendali, alla luce della normativa di vigilanza (*“Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”*), emanate il 30 marzo 2011, di seguito *“Disposizioni di Vigilanza”*).

In particolare il nuovo documento, predisposto sulla base di quanto deliberato dalla Capogruppo nella seduta consiliare del 28 febbraio 2012, disciplina le politiche di remunerazione anche con riferimento all'organo di controllo (Collegio Sindacale), che non era incluso nelle precedenti versioni del documento in esame.

Il Presidente della riunione evidenzia, poi, che le citate Disposizioni di Vigilanza prevedono che la Capogruppo elabori il documento sulle politiche di remunerazione dell'intero gruppo bancario, assicurandone la complessiva coerenza, fornisca gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifichi la corretta applicazione.

Il Presidente della riunione fa presente che il Documento di Gruppo relativo ai sistemi di remunerazione ed incentivazione del personale dipendente e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato (di cui al documento in precedenza illustrato), disciplina anche le informazioni relative agli amministratori *“esecutivi”* pertinenti non alla carica di amministratore, ma ad una diversa fonte negoziale (rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione).

Il Presidente della riunione prosegue specificando che la Capogruppo, al fine di non ingenerare sovrapposizioni e rischi di disallineamenti con le menzionate Politiche retributive per i dipendenti e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, ha ritenuto opportuno espungere dal testo delle politiche retributive dei Consiglieri di Amministrazione ogni riferimento di dettaglio a quanto disciplinato per il personale dipendente limitandosi ad un mero rinvio a tale specifica disciplina, atteso che quest'ultima prevede un esplicito riferimento anche agli amministratori legati da un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione con società del Gruppo.

Non sono state apportate modifiche sostanziali alle indicazioni riguardanti gli altri Amministratori mentre, come sopra accennato, sono stati recepiti i criteri della Capogruppo per la definizione delle politiche di remunerazione a favore dei componenti del Collegio Sindacale.

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 2012 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 della riunione, 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 2012 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 della riunione pone in votazione il punto quattro all'Ordine del Giorno.

L'Assemblea, sentite le dichiarazioni del Presidente della riunione, 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

approva

1. il Documento sulle politiche retributive 2012 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 2012.

#### **5. Determinazione degli emolumenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2012**

Il Presidente della riunione 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 2012.

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

L'Assemblea, tenuto presente quanto testè approvato nel precedente punto



quattro 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:

A) per gli amministratori:

- di attribuire per l'esercizio 2012 un compenso di € 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;

B) per gli amministratori investiti di particolari incarichi:

- di stabilire che i compensi per l'esercizio 2012 siano determinati dal Consiglio di Amministrazione nel limite dell'importo complessivo annuo lordo di € 200.000,00 (duecentomila/00), in aggiunta al compenso annuo lordo di € 20.000,00 (ventimila/00) spettante a ciascun Consigliere.

## **6. Determinazione della retribuzione annuale per i Sindaci**

Il Presidente della riunione informa che, in conformità a quanto disposto dall'articolo 23 dello Statuto Sociale, si rende necessario procedere alla determinazione dei compensi spettanti ai membri effettivi del Collegio Sindacale.

Pertanto il Presidente della riunione passa la parola alla sig.ra Claudia Sottocorno, delegata dai Soci Banco Popolare Soc. Coop., Credito Bergamasco S.p.A., Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. e Valori Finanziaria S.p.A., la quale formula le proposte relativamente ai compensi spettanti ai componenti effettivi del Collegio Sindacale.

L'Assemblea, tenuto presente quanto testè approvato nel precedente punto quattro 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. 23 dello Statuto Sociale:

- di fissare i compensi annui spettanti ai membri effettivi del Collegio Sindacale per l'intera durata del loro ufficio, ai sensi dell'art. 2402 c.c. e pertanto per gli esercizi 2012-2014, come segue:

- Euro 45.900,00 (quarantacinquemilanovecento/00) il compenso annuo lordo da attribuire al Presidente del Collegio Sindacale, nonché il rimborso delle spese sostenute in ragione del suo ufficio;
- Euro 30.600,00 (trentamilascicento/00) il compenso annuo lordo da attribuire a ciascun Sindaco Effettivo, nonché il rimborso delle spese sostenute in ragione del suo ufficio.

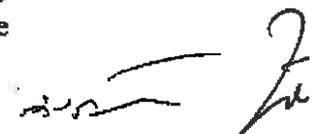
## 7. Nomina del Presidente Onorario

Passando alla trattazione del punto sette all'ordine del giorno, il Presidente della riunione cede la parola alla sig.ra Claudia Sottocorno, delegata dai Soci Banco Popolare Soc. Coop., Credito Bergamasco S.p.A., Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. e Valori Finanziaria S.p.A., la quale informa che, a seguito della decisione maturata dal dott. Urbano Aletti, previamente condivisa con i vertici del Gruppo, di non candidarsi in sede di rinnovo del Consiglio di Amministrazione della Banca per gli esercizi 2012-2014, Banca Aletti e la Capogruppo hanno valutato doveroso formalizzare il profondo sentimento di gratitudine nei confronti del fondatore della Banca mediante la nomina del dott. Urbano Aletti quale Presidente Onorario della Banca.

La sig.ra Sottocorno informa altresì che la Capogruppo, tenuto conto della specificità di tale designazione del dott. Urbano Aletti, che ha ricoperto nel tempo incarichi prestigiosi tra cui la Presidenza della Borsa Italiana, ha valutato altresì di riconoscere per l'esercizio 2012 al dott. Urbano Aletti, in qualità di Presidente Onorario della Banca, un compenso di Euro 90.000,00 (novantamila/00) annuo lordo a titolo di onorificenza, correlato alla storia e al ruolo del Presidente Onorario, quale fondatore della Banca che porta il suo nome.

Tale compenso, che sarà costituito dalla sola componente fissa, è altresì correlato alla partecipazione del Presidente Onorario alle riunioni di Consiglio di Amministrazione, pur non facendone parte, con esercizio della funzione consultiva.

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

- a) di nominare il dott. Urbano Aletti Presidente Onorario della Banca;
- b) di stabilire che la durata della carica di Presidente Onorario coinciderà con il mandato triennale dell'intero Consiglio di Amministrazione, e pertanto sino all'approvazione del bilancio al 31.12.2014;
- c) di attribuire per l'esercizio 2012 al dott. Urbano Aletti, in qualità di Presidente Onorario, un compenso di Euro 90.000,00 (novantamila/00) annuo lordo.

\* \* \*

In chiusura di riunione, l'Assemblea desidera rivolgere un ringraziamento a tutti i Consiglieri uscenti per la preziosa collaborazione sinora fornita. Un ringraziamento particolare viene rivolto dall'Assemblea alla dott.ssa Maria Gabriella Cocco, Presidente del Collegio Sindacale uscente.

Alle ore 14.45, 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.

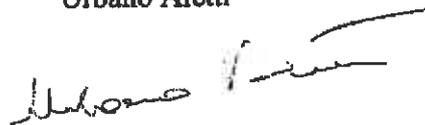
Il Segretario

Massimo Zerbino



Il Presidente

Urbano Aletti



Il sottoscritto 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, 10 maggio 2012

  
Vittorio Coda

ALLZGA 30 B)

## GRUPPO BANCO POPOLARE

### POLITICHE RETRIBUTIVE 2012 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 delle Politiche Retributive

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 le Direzioni Pianificazione e Controllo di Gestione e 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 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 di Gestione e Rischi. I regolamenti dei sistemi incentivanti ottengono il parere di conformità da parte del Servizio Compliance.

La struttura aziendale preposta alla revisione interna verifica annualmente 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 sia 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, 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 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

I sistemi incentivanti sono rivolti a quattro tipologie di riferimento:

- manageriale,
- reti commerciali (strutture direttamente a contatto con la clientela),
- sedi centrali,
- società specialistiche.

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

### Valore "cancello"

- Valore "cancello" di natura reddituale

Le linee guida comuni comportano che i premi siano attivati al superamento di risultati reddituali minimi predeterminati (normalmente riferiti al risultato dell'operatività corrente<sup>1</sup> – ROC). 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 premi ad essere esclusi dall'erogazione dei premi sono i manager di livello più elevato. Qualora il risultato reddituale fosse inferiore al cancello, ma almeno pari al 50% del budget, sarà possibile erogare premi ridotti a coloro che avranno ottenuto risultati brillanti nel proprio sistema incentivante, ad eccezione che per il "personale più rilevante" (cfr. più oltre la definizione) per il quale non è possibile la corresponsione di premi di incentivazione, neppure ridotti, con risultati inferiori al "cancello" per loro previsto (vedasi in allegato 1 la sintesi dei risultati minimi per l'accesso ai premi e dei casi di erogazione completa o parziale dei premi stessi). Il "cancello" riferito ai risultati di Gruppo si applica a tutto il "personale più rilevante", a tutto il personale di GBP non operante a livello di Divisione ed al personale delle società i cui regolamenti operativi di incentivazione non prevedano cancelli aziendali specifici. Per tutti gli altri collaboratori il "cancello" è quello relativo alla società nella quale prestino servizio. Il risultato di Gruppo in termini di operatività corrente rappresenta un importante elemento di "solidarietà", in quanto un eventuale scostamento da budget negativo superiore al 50%, comporta un dimezzamento dei premi per i collaboratori che non siano sottoposti a "cancello" di Gruppo.

- Valore "cancello" sul rischio di capitale

La normativa richiede che i premi incentivanti siano attribuibili in relazione a risultati aziendali che tengano conto della componente di rischio. L'analisi condotta dal Risk Management e dalla Pianificazione e Controllo conferma il Capitale a Rischio (CAR) come il parametro più adatto allo scopo<sup>2</sup>, confermandone l'utilizzo già avviato nel 2011. Rispetto

<sup>1</sup> Ai fini del confronto con il budget tale risultato si considera depurato:

- dai correttivi apportati gestionalmente, nella rendicontazione alla rete, alle commissioni upfront "Emittente Unico" contabilizzate, al fine di tener conto dell'operatività delle banche del territorio con il mercato secondario interno;
- dalla componente infragruppo dei dividendi e utili da partecipazione a patrimonio netto;
- dalle componenti di reddito derivanti da operazioni non ricorrenti;
- dal risultato netto finanziario del portafoglio titoli (e relativi derivati).

<sup>2</sup> Capitale a rischio (CaR), indicatore di rischio che stima la massima perdita potenziale che un dato portafoglio di posizioni finanziarie/credizie 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.

allo scorso anno, per altro, al fine di valorizzare il risultato complessivo di Gruppo, la verifica del risultato di CAR propedeutica al pagamento dei sistemi incentivanti, sarà eseguita a livello di Gruppo e non con riguardo alle singole società. Il risultato di CAR di Gruppo sarà dunque pregiudizievole per l'attivazione di tutti i sistemi incentivanti.

- 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, è introdotto nel 2012 anche il "cancello" riferito alla condizione della "liquidità operativa", basato sulla metrica già prevista dalla nostra normativa interna (Regolamento Rischi di Gruppo) e costantemente monitorato. Tale indicatore sarà misurato in termini composti sulla base delle rilevazioni degli indicatori di liquidità operativa riferiti alle scadenze entro 30 giorni ed entro 12 mesi. Per la rete commerciale non è previsto il vincolo sulla liquidità, ma nella scheda incentivante di tutti i principali ruoli retail è stata prevista una riduzione del 50% del premio maturato in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo della raccolta diretta dei soli conti correnti e depositi a risparmio.

Il rispetto dei limiti riferiti al capitale a rischio ed alla liquidità (quest'ultimo per il solo "personale più rilevante") sarà verificato anche per consentire la corresponsione della parte differita dei premi, laddove prevista.

#### "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, ricorriamo alla valutazione delle posizioni. Tale valutazione, come già indicato, 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. I responsabili delle funzioni di controllo della capogruppo, così come definiti dalla Vigilanza, rientrano nel "personale più rilevante" a prescindere dal grade. Per quanto sopra risultano attualmente da inserire nel "personale più rilevante" i responsabili dei seguenti 28 ruoli (di cui 4 delle funzioni di controllo:

- ✓ Amministratore Delegato;
- ✓ Direttore e Condirettore Generale;
- ✓ Responsabili di Direzione di Capogruppo (cfr. più sotto le specifiche norme riguardanti i i responsabili di quelle direzioni che siano funzioni di controllo);
- ✓ Responsabili delle Divisioni e Responsabili Direzioni Territoriali;
- ✓ Amministratore Delegato e Vice Direttore Generale di Banca Aletti, Direttore Generale di Banca Italease.

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

Regole di dettaglio per la retribuzione variabile del "personale più rilevante"

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 pronti. 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 pronti, mentre è possibile una retention annuale per i pagamenti differiti. La sintesi 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 (che aggrega la responsabilità dei Servizi Risk Management e Compliance), nonché Risorse Umane.

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
- ✓ 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

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 variabile 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 un + o - 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 appartenga, 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. Queste ultime, 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. A tratto generale nel nostro 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 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 della finanza), 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 delle strutture della finanza (attualmente Banca Aletti, Aletti Gestielle, Finanza di Gruppo), 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 di finanza (front office)

Il pay-mix medio del personale operante a livello di front office in Banca Aletti e nelle strutture Finanza di capogruppo è circa pari all'80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile. Per Aletti Gestielle Sgr il pay-mix medio dei gestori è pari a circa il

50% di retribuzione fissa, 25% di retribuzione variabile a breve e 25% di retribuzione variabile a lungo termine.

Mediamente il premio massimo potenziale è pari circa al 65% 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").

#### Pay-mix 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. 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 ricorrenti, escludendo pertanto operazioni che impattino in modo non fisiologico (sia in termini positivi, che negativi) sul 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;
- 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" 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 clienti" o al "mantenimento dei clienti" (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.

#### 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, sono stati attivati circa 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.

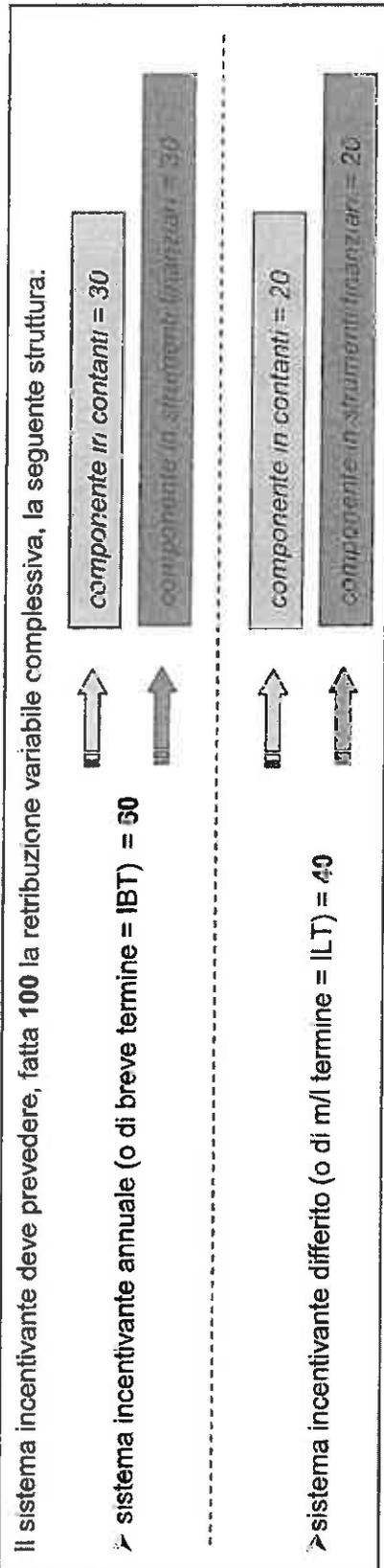
**Politiche retributive 2012 - cancelli e riduzione premi**

	Cancello reddituale che consente il pagamento pieno dei premi maturati	Vialus sul premio maturato, nel caso di risultato reddituale inferiore al valore cancello		
		Risultato aziendale inferiore al valore cancello e $\geq 75\%$	Risultato aziendale inferiore a 75% e $\geq 50\%$	Risultato aziendale inferiore a 50%
Personale più rilevante (grade $\geq 24$ )	96%	100% (nessun pagamento)		
Personale più rilevante, in quanto Responsabili Funzioni di Controllo	90%	100% (nessun pagamento)		
Senior Manager (grade $\geq 22$ )	94%	100% (nessun pagamento)		
Middle Manager (grade $< 22$ )	92%	25%	50% (premio dimezzato)	100% (nessun pagamento)
Personale Funzioni di Controllo	90%	100% (nessun pagamento)		
Rete Commerciale e Sede Centrale	90%	100% (nessun pagamento)		

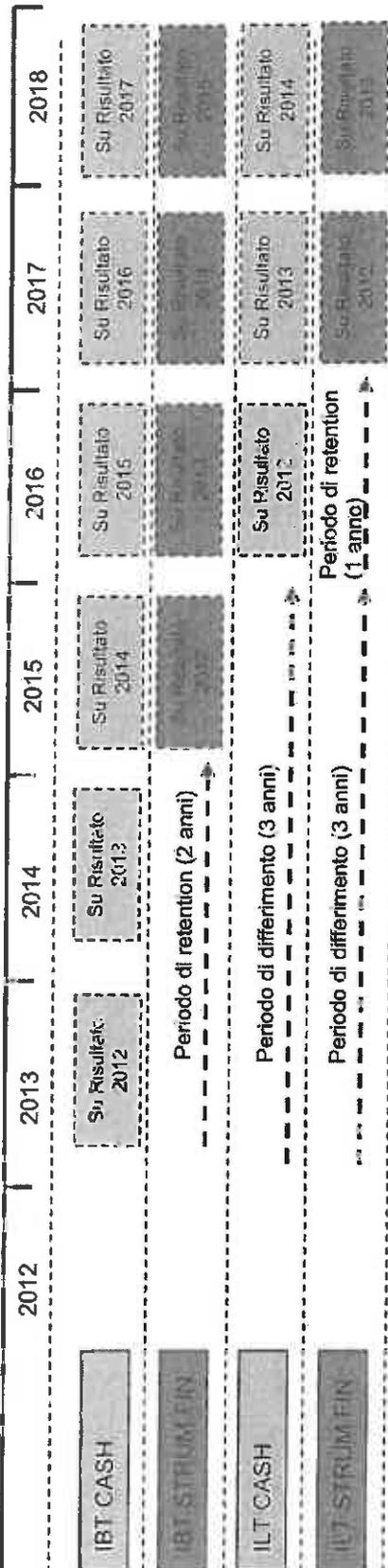
**Inoltre:**

- per chiunque non sia soggetto al cancello di Gruppo, nel caso in cui il risultato reddituale di Gruppo fosse inferiore al 50%, il premio eventualmente maturato verrà ridotto del 50%;
- 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.

## Politiche retributive 2012 – 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



# Allegato 3

## Politiche retributive 2012 – 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 2012, 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:



Famiglia manageriale	% applicata alla mediana di grade per ottenere il premio potenziale medio
Personale più rilevante business e finanza	45%
Personale più rilevante staff	36%
Personale più rilevante strutture di controllo	25%
Senior Manager finanza	45%
Senior Manager business	36%
Senior Manager staff	31%
Senior Manager strutture di controllo	25%

“Personale più rilevante” secondo la normativa Bankit, “grade” >= 24

DG aziende minori + Capi Servizio grade Hay >= 22



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%	36%
Personale più rilevante funzioni di controllo	80%	40%	90%
Senior Manager Finanza	100%	50%	94%
Senior Manager	80%	40%	94%
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 ed in perfetta analogia con quanto già deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 28 febbraio 2012, i seguenti criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere al Consiglio di Amministrazione:

- 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.

In relazione a quanto sopra, vengono adottati, nel rispetto della normativa emanata da Banca d'Italia in materia di remunerazioni ed in perfetta analogia con quanto già deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 28 febbraio 2012, i criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale articolati nei seguenti parametri:

- il principio di cui all'art. 2253 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 dei 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 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 libro-professionali e intellettuali, l'obbligatorietà di tariffe fisse o minime;
- 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.

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.