

VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI
DEL 21 APRILE 2011

Il giorno ventuno aprile 2011 alle ore 15.20 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 2010; presentazione del bilancio al 31 dicembre 2010; deliberazioni relative
- 2) Nomina Presidente e Vice Presidente per l'esercizio 2011
- 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 2011

* * * * *

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 invita quindi il Direttore Generale – sig. Maurizio Zancanaro – il Vice Direttore Generale Vicario – dott. Franco Dentella – ed il Responsabile del Servizio Affari Societari e Partecipazioni – avv. 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 31 marzo 2011 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 6 aprile 2011 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 (MI) 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 2011 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 (MI) 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' 11 aprile 2011 che si acquisisce agli atti sociali;
 - n. 3.888.575 competono in piena proprietà a Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A., anch'essa rappresentata dalla sig.ra Claudia Sottocorno, nata a Vaprio d'Adda (MI) il 29 settembre 1973, collegata in videoconferenza, nell'osservanza di quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto Sociale, dalla sede legale della Banca Popolare di Lodi in Lodi, giusta delega dell' 8 aprile 2011 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, 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 2011 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:

Alberto Bauli	Consigliere
Bruno Bertoli	Consigliere
Marco Franceschini	Consigliere

 collegato in videoconferenza dalla Direzione Generale del Banco Popolare 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:

Andrea Sironi	Vice Presidente
Cristiano Carrus	Consigliere
Bruno Pezzoni	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 2010; presentazione del bilancio al 31 dicembre 2010; 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 31.12.2010, 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 29 marzo 2011 dalla società di revisione Reconta Ernst & Young S.p.A., che:

- certifica la conformità del Bilancio di esercizio di Banca Aletti al 31 dicembre 2010 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 2010 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, datata 29 marzo 2011, al bilancio chiuso il 31 dicembre 2010, contenente l'illustrazione dell'attività di vigilanza svolta nell'esercizio 2010, 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 del risultato di esercizio 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 2010 e di allocare l'utile d'esercizio, pari a € 136.502.236,93 come segue:
 - € 6.885.427,79 ad altre riserve;
 - € 129.616.809,14 ai Soci corrispondente a € 5,52 per azione
- di stabilire che la data di stacco della cedola sarà fissata il giorno 2 maggio 2011 e che il pagamento del dividendo ai Soci (cedola n. 11) sarà eseguito il giorno 6 maggio 2011.

2. Nomina Presidente e Vice Presidente per l'esercizio 2011

Il Presidente informa che il mandato di Presidente e di Vice Presidente deliberato dall'Assemblea in data 15 aprile 2010 è scaduto con l'approvazione del Bilancio al 31.12.2010 e, pertanto, invita l'Assemblea a procedere alla nomina delle predette cariche sociali per l'esercizio 2011.

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 2011.

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 sarà sottoposto all'odierna assemblea un aggiornamento del documento di Politiche Retributive per i dipendenti e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato approvato dall'Assemblea della Banca del 15 aprile 2010, mentre si proporrà di mantenere invariata la politica di remunerazione a favore degli organi amministrativi approvata sempre dalla predetta Assemblea.

Il Presidente ricorda che, preliminarmente all'assunzione della delibera relativa ai predetti documenti, 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 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 2010
- 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 ricorda che Banca d'Italia richiede lo svolgimento di una verifica annuale da parte della funzione di revisione interna sulle "modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione delle eventuali misure correttive, che ne valuteranno la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea".



Una prima verifica in tal senso si era concretizzata con l'audit terminato a marzo 2010, che aveva riscontrato la presenza di *"un impianto organizzativo che garantisce una sostanziale aderenza alla normativa di riferimento"*, precisando altresì che *"ulteriori verifiche di approfondimento sulle modalità attuative verranno rinviate ai prossimi mesi allorquando troverà applicazione il pagamento della componente variabile relativa all'anno 2009 così come prevista dalle policy in oggetto"*.

Nel terzo trimestre 2010 è stata quindi avviata un'ulteriore verifica sugli aspetti operativi concernenti la consuntivazione dei risultati.

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

In particolare, le attività svolte a seguito delle evoluzioni della regolamentazione in questo ambito hanno prodotto un sistema formalizzato (nel Codice Etico e in apposite policy) e strutturato (con la presenza di un Comitato Nomine e Remunerazioni).

Tale sistema, già orientato a criteri prudenziali nel 2009, è stato ulteriormente rivisto per il 2010, seguendo gli orientamenti delle Autorità di Vigilanza:

- contenimento della componente variabile;
- corresponsione di incentivi anche a lungo termine;
- attribuzione di obiettivi qualitativi e legati al rischio, diversificati in base ai ruoli ricoperti.

A livello di Gruppo sono state peraltro rilevate alcune aree di miglioramento, relativamente a:

- possibile riconduzione all'interno della Capogruppo di tutte le attività di predisposizione dei dati necessari all'elaborazione del sistema di remunerazione e incentivazione;
- univocità nella definizione di alcune categorie di soggetti (in particolare top manager e trader) rispetto a quanto riportato nel Codice Etico;
- possibile affinamento di obiettivi legati a parametri oggettivi e misurabili.

La verifica è stata portata all'attenzione delle strutture competenti per l'adozione degli opportuni interventi.

Si sottolinea che le verifiche a campione effettuate non hanno evidenziato anomalie in merito agli importi erogati. In particolare, nei casi esaminati di non raggiungimento degli obiettivi assegnati si è riscontrato il mancato riconoscimento degli incentivi.

Si precisa infine che sono previste ulteriori innovazioni del quadro regolamentare; la rispondenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione con tali normative sarà valutata nelle prossime verifiche annuali.

b) Erogazioni effettuate nel corso del 2010

Per quanto attiene ai riconoscimenti del merito in funzione dei risultati conseguiti, nell'esercizio 2010 sono stati erogati i premi maturati in relazione ai sistemi incentivanti regolamentati e vigenti nel 2009. 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 salga nella gerarchia aziendale, diretta conseguenza dei crescenti livelli di responsabilità. Per risultati inferiori al livello previsto, dunque, i primi ad essere esclusi dall'erogazione dei premi sono i top manager.

L'applicazione di tali linee guida ai risultati conseguiti nell'esercizio 2009, ha prodotto i pagamenti che, in termini di costo azienda per Banca Aletti, sono sintetizzati nel prospetto che segue.

SISTEMI INCENTIVANTI EROGAZIONI 2010 SU RISULTATI 2009	n° PREMIATI	325	% PREMIATI	81
	COSTO BANCA	€ 11,78 ML	COSTO PRO-CAPITE	€ 36.246

		% SU COSTO DEL PERSONALE
COSTO DEL PERSONALE 2010 RICORRENTE	€ 52,4 ML	
COSTO PREMIO AZIENDALE EROGATO NEL 2010	€ 0,946 ML	1,8
COSTO EROGAZIONI 2010 SISTEMA INCENTIVANTE	€ 11,78 ML	22,5

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 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 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 15 aprile 2010, la stessa Assemblea ha deliberato di riconoscere ai consiglieri di amministrazione per l'esercizio 2010:

- i seguenti compensi, da corrisondersi 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) è stato rispettato il principio in forza del quale i compensi fissi, fintantoché il Banco non avesse rimborsato il finanziamento governativo (cc.dd. "Tremonti Bond"), emesso il 31 luglio 2009 e rimborsato integralmente in data 14 marzo 2011, non sarebbero potuti crescere in valore reale; in particolare, i compensi per la carica di consigliere di amministrazione sono rimasti invariati per l'esercizio 2010 rispetto all'esercizio 2009;
- 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 precisa che il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella riunione in data odierna, ha deliberato di proporre all'assemblea:

- A) la conferma per il 2011 delle Politiche di remunerazione riferite agli organi amministrativi approvate dall'Assemblea di Banca Aletti del 15 aprile 2010 e riportate nel documento allegato sub lettera B);
- B) un aggiornamento del Documento sulle politiche retributive 2011 per i dipendenti ed i collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato

delle società del Gruppo riportato nel documento allegato sub lettera C).

Per quanto riguarda la proposta di cui al punto B), il Presidente precisa che la revisione delle politiche per i dipendenti e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato è necessaria per recepire la nuova normativa in materia. In particolare si ricordano la direttiva 2010/76/UE del 14 dicembre 2010 (cosiddetta CRD 3) e le indicazioni di Banca d'Italia esplicitate in diverse occasioni d'incontro con ABI e le banche e raccolte nel testo, di recente emanazione, riguardante le "Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche".

Ne consegue che tutte le banche italiane sono impegnate nella rivisitazione delle prassi in materia.

La proposta di nuovo documento sulle Politiche Retributive, che recepisce per il nostro Gruppo le suddette disposizioni, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta odierna e contiene le seguenti principali novità:

- in associazione con il tradizionale valore "cancello" di natura contabile è necessario utilizzare per tutti i sistemi incentivanti del personale un nuovo cancello che tenga conto dei rischi assunti nella conduzione delle attività intraprese. Il valore cancello valutato più idoneo dalle competenti strutture aziendali (Risk Management e Corporate Center) per soddisfare il citato obiettivo è il Capitale a Rischio (CAR). Il CAR è un indicatore che stima la massima perdita potenziale che un dato portafoglio di posizioni finanziarie/creditizie o altre attività bancarie possono subire con predefiniti livelli di probabilità ed orizzonte temporale di riferimento. La misurazione della massima perdita potenziale avviene tramite l'impiego di metodologie di tipo statistico-quantitativo (riconguibili al VaR – *Value at Risk*) oppure, in mancanza, tramite i requisiti patrimoniali minimi previsti dalla normativa di vigilanza prudenziale;
- è necessario identificare il cosiddetto "personale più rilevante", da individuare tra le categorie di soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio (sulla base del criterio adottato, dettagliato nel documento di Politiche Retributive, attualmente rientrano in tale categoria 22 manager);
- è necessario prevedere che, per il "personale più rilevante", una quota sostanziale del premio, pari almeno al 40%, sia soggetta ad un pagamento differito, per un periodo di tempo non inferiore a tre anni dalla maturazione dei risultati. Il pagamento differito deve altresì prevedere un meccanismo di correzione ex-post (malus) idoneo a riflettere il livello di performance al netto dei rischi effettivamente assunti. Inoltre, una quota pari almeno al 50% del premio complessivo (sia con riguardo alla quota erogata a breve termine che per quella differita) deve essere costituita da nostri strumenti finanziari.
- ancorché facenti parte del "personale più rilevante", ai fini delle disposizioni in parola devono essere stralciati i vertici delle funzioni



di controllo della capogruppo, per i quali vanno individuate, sempre ex ante, modalità di remunerazione delle performance decorelate dai risultati aziendali e non connesse a strumenti finanziari del Gruppo;

- a seguito di quanto indicato al punto di cui sopra dovrà essere acquisita apposita delibera dalla Capogruppo per l'approvazione del piano di attribuzione di azioni, di acquisto di azioni proprie finalizzato al piano e di proposta all'Assemblea dei soci del Banco Popolare del piano medesimo.

Terminata l'esposizione del Presidente, il rappresentante dei Soci, preso atto delle risultanze della verifiche e delle proposte di modifiche alle politiche di remunerazione, dichiara di essere edotto del contenuto del Documento sulla politica di remunerazione riferita agli organi amministrativi delle società del Gruppo e del Documento sulle politiche retributive 2011 per i dipendenti ed i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato delle società del Gruppo, documenti condivisi e fatti propri dal Consiglio di Amministrazione della Banca.

Nessuno chiedendo la parola, il Presidente pone in votazione il punto 3 all'Ordine del Giorno.

L'Assemblea, sentite le dichiarazioni del Presidente, su proposta del Socio Banco Popolare Soc. Coop, con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. titolare di n. 14.199.548 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 sulla politica di remunerazione riferita agli organi amministrativi delle società del Gruppo, secondo il testo già approvato dall'Assemblea del 15 aprile 2010;
2. il Documento sulle politiche retributive 2011 per i dipendenti ed i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato delle società del Gruppo;
secondo i testi già approvati dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 21 aprile 2011.

4. Determinazione emolumenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2011

Il Presidente informa che, in conformità a quanto disposto dall'articolo 15 dello Statuto Sociale, si rende necessario procedere alla determinazione dei compensi spettanti ai Consiglieri per l'esercizio 2011.

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

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:

A) per gli amministratori:

- di attribuire per l'esercizio 2011 un compenso di Euro 20.000,00 (ventimila/00) annui lordi ad ogni membro del Consiglio di Amministrazione;

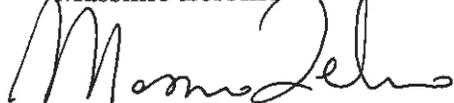
B) per gli amministratori investiti di particolari incarichi, udito il parere favorevole del Collegio Sindacale:

- di stabilire che il compenso spettante al Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2011 sia determinato dal Consiglio di Amministrazione nel limite dell'importo complessivo di € 160.000,00 (centosessantamila) annui lordi, in aggiunta al compenso spettantegli per la carica di amministratore;
- di stabilire che il compenso spettante al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2011 sia determinato dal Consiglio di Amministrazione nel limite dell'importo complessivo di € 20.000,00 (ventimila) annui lordi, in aggiunta al compenso spettantegli per la carica di amministratore.

Alle ore 15.50, 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



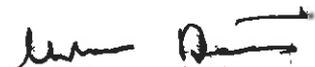
Il Presidente

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 3 maggio 2011 serie 3 al numero 5872.

Milano, 5 maggio 2011



Urbano Aletti

ALLEGATO B) AL VERBALE DI ASSEMBLEA DI BANCA ALETTI DEL 21.4.2011

POLITICA DELLA REMUNERAZIONE RIFERITA AGLI ORGANI AMMINISTRATIVI DELLE SOCIETÀ DEL GRUPPO

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;
- 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.

ALLEGATO C) AL VERBALE DI ASSEMBLEA DI BANCA ALETTI DEL 21.4.2011

GRUPPO BANCO POPOLARE - POLITICHE RETRIBUTIVE 2011

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, ponendone le basi per la sostenibilità nel medio/lungo periodo,
- la stabilità del rapporto di lavoro dei collaboratori,
- l'equità interna ed esterna (quest'ultima assicurata mediante confronto 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.

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 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 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 annuale, 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 (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 specialistiche.

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

Valore "cancello"

- Valore "cancello" di natura contabile

Le linee guida comuni comportano che i premi siano attivati solo superamento di risultati minimi aziendali predeterminati, (validi quindi per singola società e non a livello complessivo di gruppo), che ne garantiscono la sostenibilità economica. E' il cosiddetto valore "cancello", per il quale usualmente si utilizza il risultato dell'operatività corrente. Per i collaboratori delle singole società tali risultati minimi sono quelli relativi alle medesime società nelle quali prestano servizio, mentre per i collaboratori della capogruppo ed i membri del Consiglio di Gestione il valore "cancello" è ottenuto dalla media ponderata dei risultati della capogruppo, delle Banche del Territorio e di Banca Aletti, al fine di relazionare i premi con i risultati complessivi, riferiti anche alle principali società per le quali la capogruppo opera. 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. Da evidenziare inoltre che il risultato di Gruppo in termini di operatività corrente rappresenta un importante elemento di "solidarietà", essendo inserito come obiettivo nelle schede incentivanti dei manager di più elevato livello anche se operanti nelle società del Gruppo.

- Valore "cancello" corretto per il rischio

La normativa richiede che i premi incentivanti siano attribuibili in relazione a risultati aziendali corretti per il rischio. Il "cancello" contabile, sinora usato nei nostri sistemi incentivanti, deve dunque essere associato ad altro cancello che tenga conto dei rischi. L'analisi condotta da Risk Management e Corporate Center ha portato ad identificare il

Capitale a Rischio (CAR) come il parametro più adatto allo scopo¹. Pertanto il rispetto del risultato del CAR si aggiunge al raggiungimento del livello minimo di raggiungimento del risultato economico, divenendo pregiudiziale affinché possano essere attivati i sistemi incentivanti del personale di ogni ordine e grado, delle società o della capogruppo secondo i criteri già enunciati.

“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, si ricorre 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 rientrano nel “personale più rilevante” a prescindere dal grade. Per quanto sopra risultano attualmente da inserire nel “personale più rilevante” 22 manager (di cui 5 delle funzioni di controllo), appartenenti ai seguenti ruoli:

- ✓ Consigliere Delegato;
- ✓ Responsabili di Direzione di Capogruppo (cfr. più sotto la particolarità dei responsabili delle Direzioni Risorse Umane nonché Legale e Compliance, considerate funzioni di controllo);
- ✓ Responsabili delle Funzioni di Controllo della Capogruppo (sono i responsabili delle Direzioni Risorse Umane nonché Legale e Compliance, oltre che dei servizi Risk Management, Audit di Gruppo e Amministrazione e Bilancio), per i quali sono previste ulteriori specifiche norme;
- ✓ Amministratori Delegati, Direttori Generali e Condirettori Generali delle 5 principali Banche del Territorio;
- ✓ Direttori Generali di Banca Aletti e di Banca Italease.

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

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

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. Il tutto come riportato nello schema riassuntivo delle modalità di erogazione dei bonus in allegato 1.

Responsabili delle funzioni controllo

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, che rappresentano il livello manageriale sottostante il "personale più rilevante", rientrano nel 2010 fra i destinatari del sistema incentivante triennale manageriale. Per i senior manager è prevista la sostituzione del sistema incentivante triennale con il medesimo meccanismo 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 dell'entità della retribuzione variabile 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". Ciò significa che il premio potenziale previsto per una specifica scheda incentivante non è definito in ragione del singolo percettore del premio, ma in forza del ruolo occupato ed alla appartenenza di questo ruolo ad un determinato livello di valutazione. Le percentuali che determinano i diversi bonus (riportate nell'allegato 2) sono variabili in funzione della famiglia manageriale di appartenenza, oltre che della tipologia di ruolo (business, staff o 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.

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 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, tuttavia, nel nostro Gruppo viene attribuito un peso relativo alla retribuzione fissa rispetto a quella variabile superiore rispetto a quanto 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 al 90% di retribuzione fissa e 10% di retribuzione variabile. 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 in ambito finanza 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, valori che diventano rispettivamente 75% e 25% con riferimento ai soli trader. 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 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:

- non è prevista alcuna erogazione se non sia soddisfatto il valore “cancello” corretto per il rischio (come più sopra indicato);
- nelle schede incentivanti dei singoli collaboratori che abbiano attribuite apprezzabili responsabilità sulle diverse tipologie di rischi aziendali saranno introdotti specifici obiettivi riguardanti i limiti di rischio e riferiti a diversi ambiti aziendali (ad esempio con calcolo tramite metodologia VAR o RWA);
- 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;
- 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 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 risultati corretti per il rischio 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) devono incidere 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 che valorizzano la tutela della clientela o il rispetto delle disposizioni di legge, come ad esempio la regolarizzazione dei contratti ai fini Mifid o la realizzazione di operazioni ad adeguatezza ampia.

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 "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 a quanto previsto per il sistema incentivante, possono essere attribuiti benefici basati su strumenti finanziari da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea ordinaria. In questi casi i sistemi di ritenzione e/o 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, anche per iniziativa riconducibile al solo Banco, il pagamento di importi superiori a 24 mesi della retribuzione ordinaria.
- Politiche di remunerazione a favore di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato. Per questi collaboratori è previsto un compenso in forma fissa predeterminata, commisurato all'importanza e alla durata della collaborazione prestata. In alcuni casi, relativamente a posizioni 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

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 sulle 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.

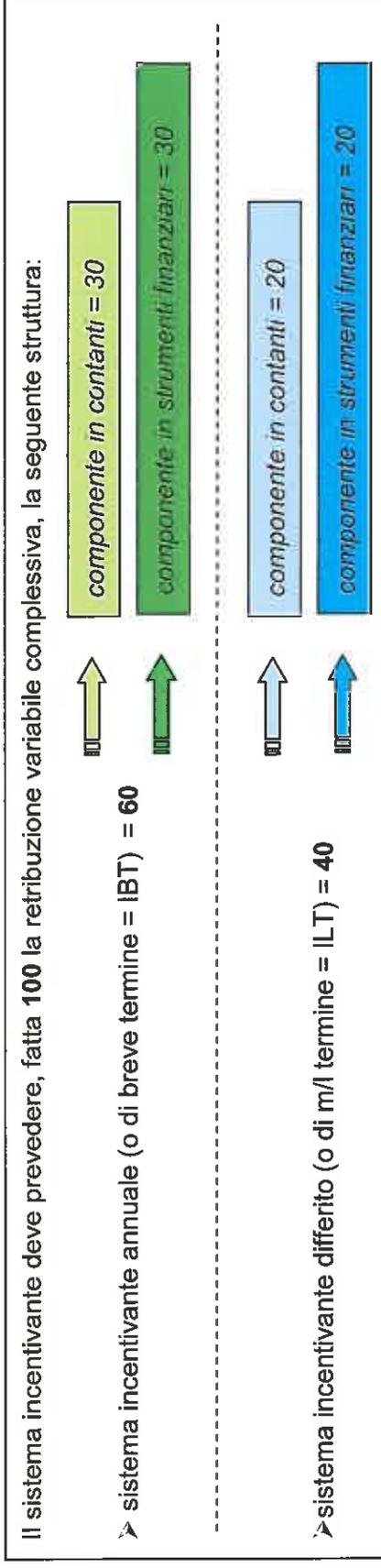
La Direzione Risorse Umane, avvalendosi di apposita struttura specialistica, analizza e confronta i dati di tutte le società del Gruppo e del mercato esterno di riferimento, definisce i budget di spesa avendo con ciò riguardo di attuare le politiche retributive, progetta i regolamenti dei sistemi incentivanti, diffonde le direttive operative avendo cura di assicurare la necessaria comunanza di linee guida all'interno del Gruppo. Gli obiettivi contenuti nei sistemi incentivanti sono condivisi con le Direzioni commerciali e con il Risk Management per quanto attenga alla definizione dei parametri di rischio ed ai "risk takers". Viene inoltre utilizzata 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 di conformità, prima della elaborazione delle relative proposte agli organi amministrativi.

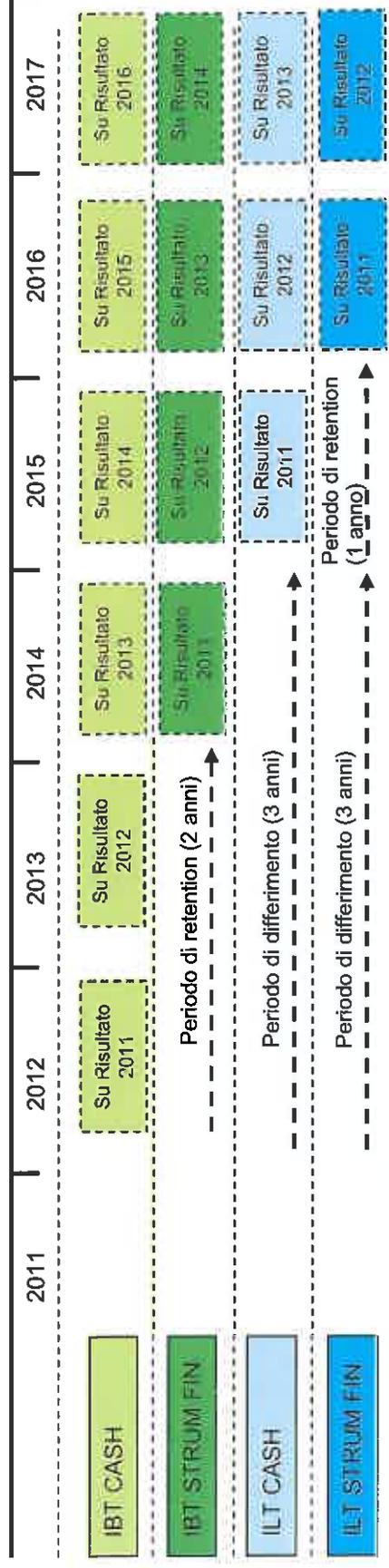
Il Comitato nomine e remunerazioni assicura quanto previsto dal proprio specifico regolamento in termini consultivi e di proposta, in accordo con le disposizioni di Vigilanza.

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.

**IPOTESI NUOVA STRUTTURA DEL SISTEMA INCENTIVANTE MANAGERIALE 2011
PER IL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"
(vedi più oltre specifiche ad hoc per i Responsabili delle Funzioni Controllo)**



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



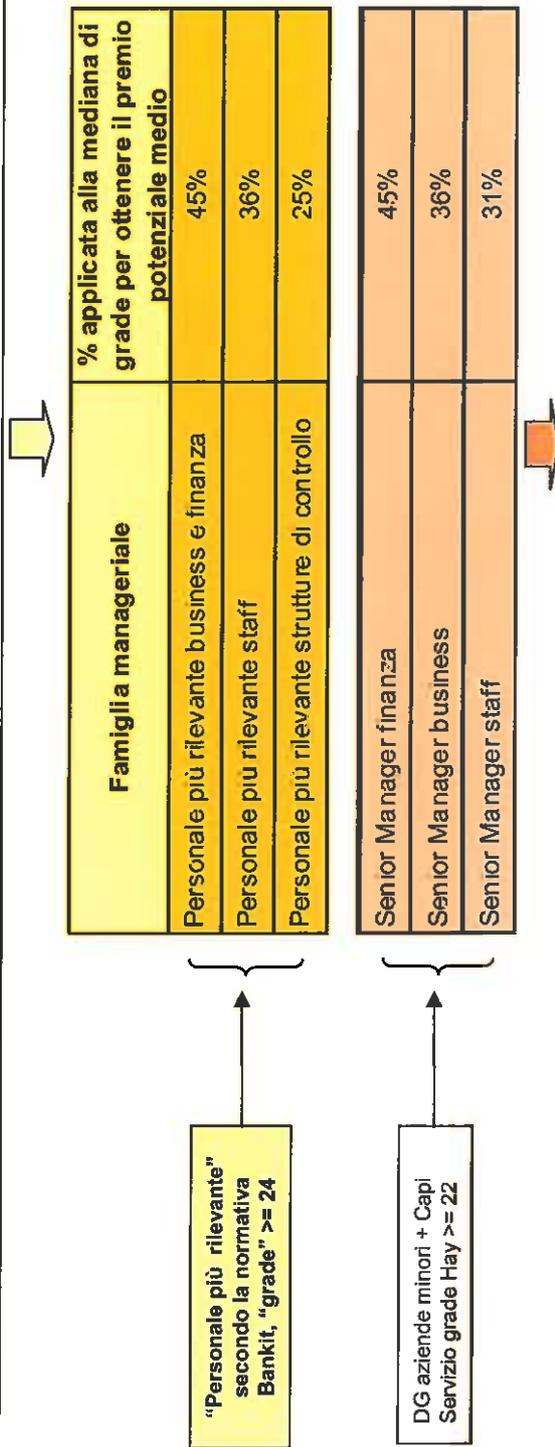
ITER DEL PROCESSO PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE VARIABILE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE" E DEI PIU' ELEVATI LIVELLI MANAGERIALI

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 2011, 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	% di crescita del premio massimo rispetto al premio medio	% di riduzione del premio minimo rispetto al premio medio	cancello sistema (% minima raggiungimento ROC con rispetto del limite di CAR)
Personale più rilevante	100%	50%	96%
Personale più rilevante funzioni di controllo	80%	40%	90%
Senior Manager Finanza	100%	50%	94%
Senior Manager	80%	40%	94%