

VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI
DEL 28 MARZO 2014

Il giorno ventotto marzo 2014 alle ore 14.00 in Milano, presso la sede legale 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 2013; presentazione del bilancio al 31 dicembre 2013; deliberazioni relative
2. Nomina del Presidente e del Vice Presidente per l'esercizio 2014
3. 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
4. Determinazione emolumenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2014
5. Conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti per gli esercizi 2014-2022, ai sensi degli art. 13 e 17 del D. Lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010 e dell'art. 24 dello Statuto Sociale.

* * * * *

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

Il Presidente invita quindi il Vice Direttore Generale – sig. Franco Dentella 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 6 marzo 2014 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 14 marzo 2014 a mezzo fax, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 comma 5 dello Statuto;
- è presente, per deleghe, ritenute valide e che saranno conservate agli atti della Società, l'intero capitale sociale rappresentato da n. 23.481.306 azioni, depositate ai sensi di legge, del valore nominale di Euro 5,16 = cadauna, delle quali:



- n. 14.693.655 azioni competono in piena proprietà al Banco Popolare Soc. Coop., rappresentata dalla sig.ra Antonella Dognini, nata a Bergamo (BG) il 12 aprile 1978, collegata in videoconferenza, nell'osservanza di quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto Sociale, dalla sede amministrativa del Banco Popolare Soc. Coop. in Lodi, giusta delega del 14 marzo 2014 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 Antonella Dognini, nata a Bergamo (BG) il 12 aprile 1978, collegata in videoconferenza, nell'osservanza di quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto Sociale, dalla sede amministrativa del Banco Popolare Soc. Coop. in Lodi, giusta delega del 17 marzo 2014 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 Antonella Dognini, nata a Bergamo (BG) il 12 aprile 1978, collegata in videoconferenza, nell'osservanza di quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto Sociale, dalla sede amministrativa del Banco Popolare Soc. Coop. in Lodi, giusta delega del 14 marzo 2014 che si acquisisce agli atti sociali;
- sono state effettuate da parte degli intermediari le comunicazioni previste dalla normativa vigente, con riferimento a n. 23.481.306 azioni, costituenti l'intero capitale sociale di Banca Aletti;
 - tutti i Soci risultano possedere azioni in misura superiore al 2% (due per cento) del capitale sociale, secondo le risultanze del libro soci, come segue:
 - Banco Popolare Soc. Coop., con il 62,576% del capitale sociale, pari a numero 14.693.655 azioni;
 - Credito Bergamasco S.p.A., con il 20,864% del capitale sociale, pari a numero 4.899.076 azioni;
 - Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A., con il 16,560% del capitale sociale, pari a numero 3.888.575 azioni;
 - non si è a conoscenza dell'esistenza di situazioni, accordi o patti per l'esercizio concertato del diritto di voto;
 - è stato richiesto ai partecipanti all'Assemblea di far presente ai sensi della normativa vigente eventuali situazioni di esclusione del diritto di voto;
 - sono altresì presenti i membri del Consiglio di Amministrazione, signori:

| | |
|--------------------|-------------------------|
| Mario Minoja | Vice Presidente |
| Maurizio Zancanaro | Amministratore Delegato |

Bruno Bertoli Consigliere
Giorgio Olmo Consigliere
collegato in videoconferenza dalla sede del Banco Popolare Soc.
Coop. in Lodi
Davide Maggi Consigliere
Francesco Saita Consigliere

- sono presenti i componenti del Collegio Sindacale, signori:
Alfonso Sonato Presidente del Collegio Sindacale
collegato in videoconferenza dalla sede del Banco Popolare Soc.
Coop. in Verona
Angelo Zanetti Sindaco Effettivo
collegato in videoconferenza dalla sede della Direzione Territoriale
Banco S. Geminiano e S. Prospero BPV Banco Popolare – Modena
Franco Valotto Sindaco Effettivo
- hanno giustificato l' assenza i signori:
Alberto Bauli 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 2013; presentazione del bilancio al 31 dicembre 2013; 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 31.12.2013, 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 3 marzo 2014 dalla società di revisione Reconta Ernst & Young S.p.A., che:

- certifica la conformità del Bilancio di esercizio di Banca Aletti al 31 dicembre 2013 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 2013 della relazione sulla gestione e delle informazioni di cui al comma 2, lettera b) dell'art. 123-bis del D. Lgs. 58/98 presentate nella specifica sezione della medesima relazione.

Il Presidente del Collegio Sindacale Alfonso Sonato espone nel suo complesso la Relazione dei Sindaci, datata 3 marzo 2014, al bilancio chiuso il 31 dicembre 2013, contenente l'illustrazione dell'attività di vigilanza svolta nell'esercizio 2013, proponendo di ometterne l'integrale lettura in quanto già nota ai presenti. I presenti all'unanimità acconsentono.

Il Collegio Sindacale evidenzia, nella parte conclusiva della Relazione dei Sindaci, di non avere proposte da fare all'Assemblea ai sensi dell'art. 153, comma 2, del T.U. della Finanza in merito al bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2013 e alla sua approvazione nonché alle materie di propria competenza.

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

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

delibera

di approvare il bilancio al 31 dicembre 2013 e di allocare l'utile d'esercizio, pari a € 47.102.341,41, come segue:

- € 461.976,10 a Riserva indisponibile ex art. 6, comma 2, D.Lgs 28 febbraio 2005 n. 38, al netto dell'impatto fiscale;
- il residuo ammontare pari ad € 46.640.365,31 ad Altre Riserve disponibili.

2. Nomina del Presidente e del Vice Presidente per l'esercizio 2014

Il Presidente informa che il mandato di Presidente e di Vice Presidente deliberato dall'Assemblea in data 12 aprile 2013 è scaduto con l'approvazione del Bilancio al 31.12.2013 e, pertanto, invita l'Assemblea a procedere alla nomina delle predette cariche sociali per l'esercizio 2014.

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

delibera

di confermare il prof. **Vittorio Coda** nella carica di **Presidente del Consiglio di Amministrazione** ed il prof. **Mario Minoja** nella carica di

Vice Presidente, entrambi con mandato avente scadenza all'assemblea chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2014.

3. 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 terzo 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 2013
- c) un'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione 2013 a favore del personale dipendente
- d) un'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione 2013 a favore dei Consiglieri di Amministrazione

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

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

Infatti nel Gruppo è implementato un sistema formalizzato (nel Codice Etico e nell'apposita Relazione sulla Remunerazione, approvata dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo e declinata nella normativa interna) e strutturato (con la presenza di un Comitato Remunerazioni), già implementato negli anni precedenti, orientato a criteri prudenziali e conforme a quanto previsto nelle disposizioni delle Autorità di Vigilanza, con le seguenti finalità:

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

Nelle politiche di remunerazione per il 2012, per l'attivazione dei sistemi incentivanti, era previsto il superamento del "cancello" di natura economica

rappresentato dal risultato dell'operatività corrente (ROC), nonché di quello riferito al Capitale di Rischio (CAR) considerato a livello di Gruppo. In conseguenza di ciò, pur in presenza di un CAR adeguato all'obiettivo di Gruppo prefissato, i risultati economici dell'esercizio hanno consentito l'attivazione dei sistemi incentivanti solo per le Società (tra le quali Banca Aletti) con risultato economico superiore al proprio cancello. Tuttavia, anche in queste Società, i senior manager non hanno percepito premi per effetto di rinuncia individuale, mentre al restante personale gli importi sono stati erogati con una riduzione del 50%, in relazione al fattore di solidarietà introdotto nel 2012 in tutti i sistemi incentivanti. Si segnala altresì che Banca Aletti ha deliberato di suddividere l'importo erogato in due tranches di pari valore; la prima è stata corrisposta nel 2013, la seconda verrà corrisposta a maggio 2014.

Le verifiche a campione in merito al calcolo degli importi erogati nel 2013 a livello di Gruppo, effettuate sulle corresponsioni dei sistemi incentivanti regolamentati (schede individuali), non hanno evidenziato anomalie; in particolare, per quanto riguarda Banca Aletti si è riscontrata l'effettiva corresponsione di premi (ridotti del 50%) e si è altresì verificato che è stata effettivamente rispettata l'indicazione dell'Amministratore Delegato, concertata con le competenti strutture di Capogruppo, che prevedeva la suddivisione dell'importo dovuto in due tranches di pari valore: in particolare è stata verificata la corresponsione della prima tranche a maggio 2013.

Nell'audit è stato anche esaminato il tema dei premi "una tantum" discrezionali, constatando che nel 2013 tale facoltà non è stata utilizzata, così come confermato dalle verifiche a campione effettuate.

b) Erogazioni effettuate nel corso del 2013

Per quanto attiene ai riconoscimenti del merito in funzione dei risultati conseguiti, nell'esercizio 2013 sono stati erogati i premi maturati in relazione ai sistemi incentivanti regolamentati giunti a maturazione nel 2012.

Tali sistemi incentivanti sono stati rivolti a:

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

Le regole utilizzate risultano caratterizzate da linee guida comuni e da specificità tipiche per le diverse famiglie professionali. L'attivazione dei sistemi incentivanti, in particolare, è stata vincolata alla idonea misura del Capitale a Rischio (CaR - considerato esclusivamente a livello di Gruppo) ed al raggiungimento di risultati minimi aziendali predeterminati (validi per la singola società), a garanzia della sostenibilità economica dei sistemi stessi. I risultati minimi necessari per l'accesso ai premi erano (e sono) tanto più elevati quanto più si sale nella gerarchia aziendale, diretta conseguenza dei crescenti livelli di responsabilità. Per risultati inferiori al livello previsto,

dunque, i primi ad essere esclusi dall'erogazione dei premi sono i top manager.

Pur in presenza di un risultato di Capitale a Rischio di Gruppo adeguato all'obiettivo prefissato, i risultati economici dell'esercizio 2012 non hanno consentito l'attivazione dei sistemi incentivanti della Capogruppo. In Banca Aletti l'erogazione dei premi si è verificata in quanto sono stati ottenuti risultati economici adeguati al proprio "cancello" aziendale; tuttavia, gli importi sono stati decurtati del 50%, in relazione allo specifico fattore di solidarietà con i risultati complessivi di Gruppo, introdotto nel 2012 in tutti i sistemi incentivanti. Inoltre, in considerazione della rinuncia preventivamente espressa dagli interessati, nessuna erogazione di premi è stata effettuata a favore dei collaboratori rientranti nella categoria del personale più rilevante e dei senior manager.

Il Presidente illustra di seguito:

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

distribuiti ai presenti ed allegati al presente verbale, rispettivamente sotto le lettere B e C).

c) informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione 2013 a favore del personale dipendente

Le politiche di remunerazione approvate per il 2013 hanno previsto che per l'attivazione dei sistemi incentivanti, fermo restando il mantenimento dei cancelli sul rischio di capitale e di liquidità a livello di Gruppo, già introdotti nel 2012, per tutte le società fosse esteso il cancello di redditività (risultato dell'operatività corrente – ROC) calcolato a livello di Gruppo, quindi non riferito al risultato della singola società.

A seguito di tale previsione, pur in presenza di un risultato di Capitale a Rischio di Gruppo adeguato all'obiettivo prefissato, il risultato economico dell'esercizio 2013 ha impedito l'attivazione dei sistemi incentivanti per tutto il personale di Gruppo.

d) informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione 2013 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 12 aprile 2013, la stessa Assemblea ha deliberato di riconoscere ai consiglieri di amministrazione per l'esercizio 2013 i seguenti compensi, da corrispondersi e rapportarsi all'effettiva durata della carica:

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

Per quanto concerne gli amministratori investiti di particolari incarichi, la citata Assemblea ha stabilito che i compensi per l'esercizio 2013 siano determinati dal Consiglio di Amministrazione nel limite dell'importo complessivo annuo lordo di € 180.000,00 (centottantamila/00), in aggiunta al compenso annuo lordo di € 20.000 spettante a ciascun Consigliere.

La citata Assemblea, tenuto conto di quanto già corrisposto al Presidente Onorario per il primo trimestre dell'anno 2013 ha inoltre proceduto a riconoscere al Presidente Onorario di Banca Aletti, Urbano Aletti, per il periodo dal 1° aprile 2013 al 31 dicembre 2013 un compenso correlato alla partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti, individuato in Euro 2.500,00 (duemilacinquecento/00) lordi per seduta.

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 2013 rispetto all'esercizio 2012;
- 3) i compensi per gli amministratori investiti di particolari incarichi sono stati determinati dal Consiglio di Amministrazione, nel limite complessivo fissato dall'Assemblea, come segue:
 - Euro 160.000 annui per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
 - Euro 20.000 annui per la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- 4) a tutti i consiglieri di amministrazione è stato riconosciuto un compenso rapportato alla effettiva durata della carica;
- 5) la misura del compenso è stata determinata dall'Assemblea tenendo conto dell'impegno richiesto, delle inerenti responsabilità, dell'esigenza di salvaguardare il principio di perequazione tra i diversi

emolumenti riconosciuti nell'ambito del gruppo, del confronto con remunerazioni riconosciute da istituti concorrenti di caratteristiche analoghe;

- 6) fermo quanto indicato ai punti precedenti, non sono stati attribuiti particolari cariche o incarichi a componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e, conseguentemente, non sono stati riconosciuti ulteriori compensi;
- 7) al Presidente Onorario sono stati riconosciuti complessivamente Euro 52.500 nel corso del 2013.

Il Presidente precisa inoltre che i seguenti amministratori "non esecutivi" (ossia diversi dai "consiglieri dirigenti" di cui all'art. 29.1, comma 1, dello statuto sociale del Banco Popolare) – Vittorio Coda, Mario Minoja, Alberto Bauli, Bruno Bertoli, Davide Maggi, Giorgio Olmo e Francesco Saita – hanno aderito all'iniziativa della Capogruppo di riduzione dei compensi degli amministratori, formalizzando una rinuncia volontaria, per l'esercizio 2013, ad una quota pari al 10% del compenso annuo spettante in qualità di Amministratori, deliberato dall'Assemblea dei Soci del 12 aprile 2013.

Il Presidente ed il Vice Presidente hanno altresì formalizzato la rinuncia, nella stessa misura, alla quota di compenso annuo deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 12 aprile 2013 per le rispettive cariche speciali.

Il risparmio generato tramite tali rinunce volontarie, pari complessivamente a Euro 32.000,00, è stato utilizzato dal Consiglio di Amministrazione, accogliendo l'auspicio formulato dai Consiglieri nelle lettere di rinuncia, per autorizzare ulteriori iniziative di beneficenza, in aggiunta al plafond annuale a disposizione per l'esercizio 2013 già autorizzato dalla Capogruppo.

Terminata l'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione, il Presidente precisa che il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella riunione tenutasi in data 13 marzo 2014, ha deliberato di proporre all'assemblea:

- A) l'approvazione del "Documento sulle Politiche di remunerazione 2014 per il personale dipendente ed i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato", riportato nel documento allegato al presente verbale sub lettera D);
- B) l'approvazione del "Documento delle politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci 2014", riportato nel documento allegato al presente verbale sub lettera E).

Per quanto riguarda la proposta di cui al documento sub lettera D), il Presidente informa che occorre aggiornare il Documento di "Politiche Retributive 2013 per i dipendenti e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato" alla luce di alcune novità approvate dalla Capogruppo nella riunione consiliare del 17 febbraio 2014.

Passa quindi ad illustrare nel dettaglio la proposta relativa alle Politiche di remunerazione per i dipendenti e i collaboratori per il 2014, riportate nel

citato Documento, precisando che le Politiche di Remunerazione presentano le seguenti principali novità rispetto al testo adottato lo scorso anno:

1. fermo restando il mantenimento dei cancelli sul rischio di capitale (CaR), sulla liquidità e sul ROC a livello di Gruppo (per il quale viene confermato l'utilizzo come "cancello" reddituale valido per tutte le società del Gruppo stesso), è stato introdotto un ulteriore meccanismo finalizzato a determinare un **limite massimo di spesa per i sistemi incentivanti del Gruppo**. Grazie a tale nuova previsione, il costo totale dei premi corrisposti dal sistema incentivante medesimo non potrà in alcun caso superare il 20% del risultato del conto economico consolidato dell'esercizio di pertinenza della Capogruppo, calcolato senza considerare il costo dei sistemi incentivanti. Inoltre, è previsto che per valori del suddetto risultato inferiori a 50 milioni di euro, non sia possibile procedere ad alcuna erogazione di sistema incentivante;
2. per garantire una soglia minima di disponibilità in caso di risultati negativi a livello di redditività (ROC normalizzato di Gruppo o risultato di esercizio inferiore a 50 milioni di euro) le Politiche di Remunerazione 2014 prevedono, in alternativa alla disponibilità dello 0,10% del costo del personale e purchè risulti rispettato il livello previsto di CaR, un ammontare pari a 5 milioni di euro da utilizzare, a livello di gruppo, per erogazioni di natura discrezionale finalizzate a riconoscimenti economici a fronte di prestazioni eccellenti.

Il Presidente fa presente che il nuovo testo di Politiche Retributive è uniforme e valido per tutte le società del Gruppo e precisa inoltre che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nella seduta del 17 febbraio 2014, ha approvato il documento sulle Politiche Retributive a favore del personale dipendente del Gruppo Banco Popolare per il 2014 ("Documento di Politiche retributive 2014 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato").

Il Presidente riferisce inoltre che il Comitato Remunerazioni della Capogruppo, a conclusione del proprio esame, preventivo rispetto alla delibera del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, ha espresso il parere favorevole sul documento sulle Politiche di Remunerazione a favore del personale dipendente del Gruppo Banco Popolare per il 2014.

Per quanto riguarda la proposta di cui al documento sub lettera E), il Presidente informa che occorre aggiornare il "Documento sulle politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci", alla luce di alcune novità approvate dalla Capogruppo nella riunione consiliare del 17 febbraio 2014.

Passa quindi ad illustrare nel dettaglio la proposta relativa alle Politiche di remunerazione per i componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci per il 2014, riportate nel citato Documento, soffermandosi sulle principali novità rispetto al testo dello scorso anno che era stato fatto proprio dal Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti nella seduta del

28 marzo 2013 e successivamente sottoposto all'approvazione dell'Assemblea in data 12 aprile 2013.

Al riguardo fa innanzitutto presente che, avuta presente la concomitanza di più elementi di segno opposto, la Capogruppo ha ritenuto opportuno operare in continuità con le politiche di remunerazione degli Organi sociali del 2013.

Per l'Organo di controllo, si è altresì dato atto (i) delle prevedibilmente più analitiche incombenze per effetto dell'entrata in vigore della regolamentazione concernente la disciplina del sistema dei controlli nelle banche (Circ. 263 - Nuove Disposizioni di Vigilanza Prudenziale), così come, per altro verso, (ii) della circostanza che il Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla Capogruppo ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01 in tema di responsabilità amministrativa degli enti prevede che il compito di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Modello e quello di curarne l'aggiornamento ed i conseguenti poteri e doveri continuino ad essere svolti presso il Banco Popolare e presso le altre banche del Gruppo da un apposito Organismo di Vigilanza.

In relazione ai compensi dei Sindaci, sono stati altresì aggiornati, semplificandoli, i riferimenti alle fonti normative in tema di tariffe professionali.

Il Presidente pertanto sottopone al Consiglio di Amministrazione l'approvazione della nuova versione del Documento delle politiche di remunerazione con riferimento agli esponenti aziendali.

Il Presidente riferisce inoltre che il Comitato Remunerazioni della Capogruppo, chiamato, tra l'altro, ad assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione delle politiche e prassi di remunerazione, ha trattato la materia nel corso della riunione dell'11 febbraio scorso, e che il Consiglio di Amministrazione del Banco Popolare, nella citata riunione del 17 febbraio 2014, ha ritenuto che le politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei 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 2014 esaminate del corso della presente riunione, anche alla luce dell'avvenuto coinvolgimento, per i profili di rispettiva competenza, delle competenti funzioni aziendali di gestione dei rischi, di pianificazione strategica e di *compliance*.

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

- del "Documento sulle Politiche di remunerazione 2014 per il personale dipendente ed i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato";

- del “Documento delle politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci 2014”;

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

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

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

approva

1. “Documento sulle Politiche di remunerazione 2014 per il personale dipendente ed i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato”;
 2. il “Documento delle politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci 2014”;
- secondo i testi già approvati dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 13 marzo 2014.

4. Determinazione degli emolumenti del Consiglio di Amministrazione per l’esercizio 2014

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 2014.

Il Presidente, richiamata l’informativa di cui al punto precedente, lettera d), ricorda inoltre che l’Assemblea del 12 aprile 2013, tenuto conto di quanto già corrisposto al Presidente Onorario per il primo trimestre dell’anno 2013, ha riconosciuto al Presidente Onorario di Banca Aletti, Urbano Aletti, per il periodo dal 1° aprile 2013 al 31 dicembre 2013 un compenso correlato alla partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti, individuato in Euro 2.500,00 (duemilacinquecento/00) lordi per seduta.

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

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

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

ha valutato di riconoscere al Presidente Onorario dott. Urbano Aletti, per l'esercizio 2014, un compenso correlato alla partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti, individuato in Euro 2.500,00 lordi per seduta.

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

delibera

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

A) per gli amministratori:

- di attribuire per l'esercizio 2014 un compenso di Euro 20.000,00 (ventimila/00) annuo lordo ad ogni membro del Consiglio di Amministrazione, nonché il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio, precisando che, in base alla policy di Gruppo vigente, i compensi a favore dei Consiglieri dipendenti di società del Gruppo saranno acquisiti direttamente dalla società di appartenenza;

B) per gli amministratori investiti di particolari incarichi:

- di stabilire che i compensi per l'esercizio 2014 siano determinati dal Consiglio di Amministrazione nel limite dell'importo complessivo annuo lordo di Euro 180.000,00 (centottantamila/00), in aggiunta al compenso annuo lordo di Euro 20.000,00 (ventimila/00) spettante a ciascun Consigliere.

- per il Presidente Onorario:

- di riconoscere al Presidente Onorario di Banca Aletti dott. Urbano Aletti, per l'esercizio 2014, un compenso correlato alla partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti, individuato in Euro 2.500,00 (duemilacinquecento/00) lordi per seduta.

5. Conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti per gli esercizi 2014-2022, ai sensi degli art. 13 e 17 del D. Lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010 e dell'art. 24 dello Statuto Sociale.

Passando alla trattazione del quinto punto all'ordine del giorno, prende la parola il Presidente, il quale ricorda che, con l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2013, è scaduto l'incarico di revisione legale dei conti e attività connesse a suo tempo conferito alla Società di revisione Reconta Ernst & Young S.p.A. e pertanto si rende necessario deliberare in merito all'affidamento di tale incarico per gli esercizi 2014-2022, ai sensi degli art. 13 e 17 del D. Lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010 e dell'art. 24 dello Statuto Sociale.

Al riguardo ricorda che l'articolo 13 del Dgs. 39/2010 ha testualmente previsto che: *“Salvo quanto disposto dall'articolo 2328, secondo comma, numero 11), del codice civile, l'assemblea, su proposta motivata dell'organo di controllo, conferisce l'incarico di revisione legale dei conti e determina il corrispettivo spettante alla società di revisione legale per l'intera durata dell'incarico e gli eventuali criteri per l'adeguamento di tale corrispettivo durante l'incarico”*.

Il Presidente evidenzia inoltre che l'art. 17 del citato D. Lgs. 39/2010, applicabile in quanto Banca Aletti è un ente di interesse pubblico ai sensi del precedente art. 16, dispone che l'incarico di revisione legale ha la durata di nove esercizi per la società di revisione.

Il Presidente prosegue informando altresì che nel processo di selezione e attribuzione dell'incarico si è proceduto a coinvolgere la Capogruppo, rappresentata a tali fini dal Dirigente Preposto del Banco Popolare, al fine di ottenere una specifica autorizzazione sul nominativo della società di revisione individuato dal Collegio Sindacale.

Il Presidente comunica quindi che la società Deloitte & Touche SpA in data 20 febbraio 2014 ha presentato una proposta di incarico che è stata, per competenza, trasmessa al Collegio Sindacale e che viene allegata al presente verbale sotto la lettera “F”.

Il Presidente precisa che oggetto della proposta, formulata ai sensi del D.Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 (di seguito anche il “Decreto”) sono:

- le attività di revisione legale dei conti previste dall'art. 14 comma 1 del Decreto, con particolare riferimento alla formulazione di un giudizio sul bilancio d'esercizio ed alla verifica, nel corso dell'esercizio, della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili;
- la verifica della coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio d'esercizio, come previsto dall'art. 14, comma 2 del Decreto;
- la revisione contabile limitata della situazione patrimoniale ed economica semestrale predisposta ai fini della determinazione del patrimonio di vigilanza, conformemente alle istruzioni della Banca d'Italia nonché nel reporting package semestrale redatto ai fini della

predisposizione del bilancio semestrale abbreviato della controllante Banco Popolare Società Cooperativa;

- le attività di verifica volte alla sottoscrizione delle Dichirazioni Fiscali (Modello Unico, IRAP, 770 Semplificato e 770 Ordinario) in base all'art. 1, comma 5, D.P.R. 22 luglio 1998 n. 322 e delle Dichiarazioni di imposta sostitutiva ai sensi dell'art. 20 D.P.R. 29 settembre 1973 n. 601.

La durata dell'incarico è di nove esercizi.

Tale proposta prevede un corrispettivo, per ciascun esercizio, pari a Euro 200.000 per 2.000 ore di attività complessive, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento del lavoro, quali le spese per la permanenza fuori sede e i trasferimenti nella stessa misura in cui sono sostenute, alle spese accessorie relative alla tecnologia (banche dati, software, ecc.) ed ai servizi di segreteria e comunicazione addebitate nella misura forfettaria del 10% degli onorari, al contributo di vigilanza nella misura dovuta, nonché all'IVA. Gli onorari esposti dovranno essere adeguati per tenere conto delle variazioni delle tariffe nel tempo; l'adeguamento annuale sarà pari alla percentuale di variazione dell'indice ISTAT relativo al costo della vita (base mese di giugno 2014) e decorrerà dalla revisione dei bilanci e del bilancio semestrale abbreviato dell'esercizio 2015 e dall'attività di verifica della tenuta della contabilità prevista per il medesimo esercizio. Il tutto secondo quanto meglio risulta dalla proposta di incarico allegata.

Il Collegio Sindacale ha predisposto in data 3 marzo 2014 una "*Proposta motivata per il conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 13 D. Lgs. n. 39/2010*" - documento allegato al presente verbale sub lettera G).

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti, nella riunione del 13 marzo 2014, ha esaminato preventivamente la proposta pervenuta dalla Società di revisione Deloitte & Touche S.p.A., prendendo altresì atto della sopra citata proposta motivata predisposta dal Collegio Sindacale in data 3 marzo 2014.

Tutto ciò premesso, il Presidente passa la parola al Presidente del Collegio Sindacale, dott. Alfonso Sonato, il quale illustra sinteticamente ai presenti i contenuti della citata proposta motivata del Collegio Sindacale:

"Il Collegio Sindacale di BANCA ALETTI & C. S.p.A.

CONSIDERATO

- *che Banca Aletti & C. S.p.A., d'intesa con le competenti strutture della Capogruppo, ha invitato le seguenti Società di Revisione:*
 1. *Deloitte & Touche S.p.A. - Milano*
 2. *PriceWaterhouse Coopers S.p.A. - Milano**a presentare offerta per il conferimento dell'incarico di revisione legale del bilancio d'esercizio per gli esercizi 2014-2022 ai sensi degli artt. 13 e 17 del D. Lgs. 39/2010 e dell'art. 24 dello Statuto Sociale;*
- *che l'incarico alla Società di Revisione Reconta Ernst & Young S.p.A, ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. 39/2010, non può essere rinnovato,*



- *che altre principali Società di Revisione non sono state invitate in considerazione del fatto che non rispettano i requisiti di indipendenza e compatibilità in quanto incaricate per servizi di consulenza nel Gruppo giudicati incompatibili con la presente attribuzione,*
- *che sono quindi pervenute al Collegio Sindacale n. 2 offerte dalle Società di Revisione invitate con dichiarazioni di disponibilità ad accettare l'incarico di revisione legale dei conti;*
- *che, in merito all'oggetto dell'incarico, le offerte di disponibilità prevedono, per gli esercizi 2014-2022, i) la revisione legale del bilancio di esercizio e verifica della coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio, incluse le verifiche per la sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali, ii) la verifica della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione, iii) la revisione legale limitata della situazione patrimoniale economica semestrale e del reporting package semestrale redatto ai fini della predisposizione del bilancio semestrale abbreviato della controllante Banco Popolare Società Cooperativa,*
- *che i corrispettivi indicati nelle dichiarazioni di disponibilità ad assumere l'incarico di revisione legale dei conti, per ciascun esercizio, risultano i seguenti:*
 - 1) *la Società Deloitte & Touche S.p.A. ha preventivato per gli esercizi indicati un totale di 2.000 ore, per un corrispettivo globale annuo di € 200.000 con addebito spese determinate in misura forfettaria pari al 10% degli onorari,*
 - 2) *Società Pricewaterhouse Coopers S.p.A. ha preventivato per gli esercizi indicati un totale di 2.100 ore, per un corrispettivo globale annuo di € 205.000 con addebito spese determinate in misura forfettaria nella misura massima del 5% degli onorari,*

VERIFICATO

- *che le modalità di svolgimento della revisione legale dei conti illustrate nelle offerte, anche considerate le ore e le risorse professionali all'uopo previste, risultano adeguate in relazione all'ampiezza e alla complessità dell'incarico;*
- *che, sulla base di quanto desumibile dalle offerte, le Società di revisione legale invitate risultano in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla legge;*
- *che tutte le Società di revisione legale che hanno presentato le offerte risultano disporre di organizzazione e idoneità tecnico-professionali adeguate alle caratteristiche ed alla complessità dell'incarico;*

RITENUTO

- *che, al termine dell'esame e di un'approfondita attività di valutazione tecnico-economica, il Collegio, sentite le competenti funzioni aziendali, anche di Capogruppo, ha individuato la Società di Revisione Deloitte & Touche Spa quale offerta più opportuna, in considerazione i) dell'adeguatezza della sua organizzazione, ii) del livello di conoscenza della Società e del Gruppo ad essa facente capo, iii) del medesimo incarico che la Società di Revisione ha ricoperto nella Società e ricopre in alcune società del Gruppo, iv) delle specificità inerenti le attività svolte e v) della conoscenza del sistema contabile e di controllo interno,*
- *che la richiesta economica della società di revisione è adeguata ed in linea con la quantità e qualità del lavoro da svolgere;*

PROPONE

sulla base delle motivazioni esposte, che l'incarico di revisione legale dei conti per gli esercizi 2014-2022 sia affidato dall'Assemblea, previa determinazione dei corrispettivi predetti per l'intera durata dell'incarico, nonché degli eventuali criteri per l'adeguamento durante lo svolgimento dell'incarico, a:

Società di revisione:

DELOITTE & TOUCHE S.p.A. “

Al termine dell'esposizione, l'Assemblea, preso atto della proposta della Deloitte & Touche S.p.A. e di quanto contenuto nel documento redatto dal Collegio Sindacale a seguito di tale proposta, con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. titolare di n. 14.693.655 azioni da nominali € 5,16 cad., del Socio Credito Bergamasco S.p.A., titolare di n. 4.899.076 azioni da nominali € 5,16 cad. e del Socio Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. titolare di n. 3.888.575 azioni da nominali € 5,16 cad., rappresentanti complessivamente l'intero capitale sociale di € 121.163.538,96

delibera

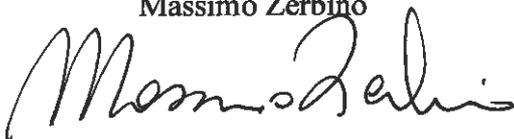
- di conferire l'incarico per i servizi di revisione legale dei conti per il novennio 2014-2022, ai sensi del d.lgs. 27 gennaio 2010 n. 39, alla società Deloitte & Touche S.p.A. per il corrispettivo, per ciascun esercizio, pari a Euro 200.000 per 2.000 ore di attività complessive, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento del lavoro, quali le spese per la permanenza fuori sede e i trasferimenti nella stessa misura in cui sono sostenute, alle spese accessorie relative alla tecnologia (banche dati, software, ecc.) ed ai servizi di segreteria e comunicazione addebitate nella misura forfettaria del 10% degli onorari, al contributo di vigilanza nella misura dovuta, nonché all'IVA. Tali onorari saranno adeguati per tenere conto delle variazioni delle tariffe nel tempo: l'adeguamento annuale sarà pari alla percentuale di variazione dell'indice ISTAT relativo al costo della vita (base mese di giugno 2014) e decorrerà dalla revisione dei bilanci e del bilancio semestrale abbreviato dell'esercizio 2015 e dall'attività di verifica della tenuta della contabilità prevista per il medesimo esercizio. Il tutto secondo quanto meglio risulta dalla proposta della medesima Deloitte del 20 febbraio 2014;
- di conferire mandato al Presidente e all'Amministratore Delegato affinché, in via disgiunta tra loro, pongano in atto quanto necessario affinché la presente delibera abbia piena esecuzione.

* * *

Alle ore 14.25, nessuno chiedendo la parola e non avendo null'altro da discutere e deliberare, il Presidente dichiara chiusa la riunione, previa redazione, lettura ed approvazione del presente verbale.

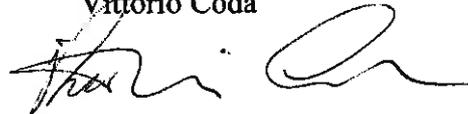
Il Segretario

Massimo Zerbino



Il Presidente

Vittorio Coda



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

Milano, 11 aprile 2014



Vittorio Coda

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

ALLEGATO B

| SOCIETA' | Aree di attività* | Numerosità** | Retribuzioni 2013 | | | | Importo medio di retribuzione totale (fissa + variabile) |
|------------------|--------------------|--------------|-----------------------|----------------------------|---|--|--|
| | | | Retribuzione fissa*** | Retribuzione variabile**** | Retribuzione fissa*** (in percentuale sul totale fissa + variabile) | Retribuzione variabile**** (in percentuale sul totale fissa + variabile) | |
| BANCA ALETTI (a) | INVESTMENT BANKING | 82,7 | 5.300.360 | 749.555 | 88% | 12% | 73.155 |
| | RETAIL BANKING | 262,9 | 17.760.646 | 703.651 | 96% | 4% | 70.233 |
| | ASSET MANAGEMENT | 33,0 | 2.102.080 | 143.332 | 94% | 6% | 68.043 |
| | ALTRE | 99,6 | 6.483.665 | 369.954 | 95% | 5% | 68.811 |
| | Totale complessivo | 478,2 | 31.646.750,0 | 1.966.492,1 | 94% | 6% | 70.291 |

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

** personale in forza al 31/12/2013 individuato con il metodo del full time equivalent; nella nozione di "personale", secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011, rientrano, oltre ai dipendenti, anche i collaboratori, i sindacati e gli amministratori indipendenti

*** comprende le componenti fisse della retribuzione

**** comprende premio aziendale, bonus e incentivi erogati nel 2013

(a) comprende anche Aletti Fiduciaria e Aletti Trust

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

ALLEGATO C

| Categorie di "personale più rilevante" presenti nella società | Numerosità | Retribuzione fissa 2013 | Retribuzione variabile di competenza 2012 | | | | | | Retribuzione variabile di competenza 2013 | | | | | |
|--|------------|-------------------------|---|--|--|---|--|---|---|---|--|---|--|---|
| | | | Bonus discrezionali (erogati nel 2012) | Sistema incentivante upfront cash (erogato nel 2013) | Sistema incentivante upfront azioni (disponibile nel 2015) | Sistema incentivante differito cash (da erogare nel 2016) | Sistema incentivante differito azioni (disponibile nel 2017) | Variabile di anni precedenti erogata nel 2013 | Pagamenti 2013 per trattamenti di inizio rapporto | Pagamenti 2013 per trattamenti di fine rapporto | Bonus discrezionali (erogati nel 2013) | Sistema incentivante upfront cash (da erogare nel 2014) | Sistema incentivante upfront azioni (disponibile nel 2016) | Sistema incentivante differito cash (da erogare nel 2017) |
| Amministratori con incarichi esecutivi | 1 | 376.833,36 (a) | 0 | 0 (b) | 0 (b) | 0 (b) | 0 (b) | 78.288 | 0 | 0 | 0 (c) | 0 (c) | 0 (c) | 0 (c) |
| Direttore generale e responsabili delle principali linee di business | 1 | 257.699,00 | 0 | 0 (b) | 0 (b) | 0 (b) | 0 (b) | 55.454 | 0 | 0 | 0 (c) | 0 (c) | 0 (c) | 0 (c) |

(a) a decurtazione della remunerazione percepita nel 2013 dal Banco Popolare, ha versato volontariamente il 4% della retribuzione fissa quale suo contributo a beneficio del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione nel settore del credito (F.O.C.)

(b) il "cancello" del sistema incentivante 2012 non si è aperto; nel corso del 2012, per altro, ha preventivamente rinunciato al suddetto sistema incentivante

(c) ha rinunciato al sistema incentivante 2013

Politiche di remunerazione 2014 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato

Finalità perseguite

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,

in coerenza con le politiche aziendali di prudente gestione del rischio.

Quadro normativo

Le norme nazionali o comunitarie che vanno ad incidere sulle politiche di remunerazione sono in costante evoluzione. In particolare il 16 dicembre 2013 l'EBA (European Banking Authority) ha pubblicato il testo definitivo delle *norme tecniche di regolamentazione (RTS) sui criteri per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio*, testo in attesa di approvazione da parte della Commissione Europea, così come è previsto un aggiornamento delle *disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari* emesse dalla Banca d'Italia. Il presente testo, che è redatto per l'approvazione in Assemblea dei Soci, comporta, fra altro, la predisposizione di un piano azionario che necessita di un prescritto processo di deliberazioni e comunicazioni: per l'attivazione di tale processo si tiene dunque conto della normativa vigente, con particolare riferimento alle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011.

In ambito normativo si segnalano anche gli *Orientamenti sulle politiche e prassi retributive (Mifid)*, emanate dall'ESMA (European Securities and Market Authority) ed in vigore dal 29 gennaio 2014 (cfr. comunicazione congiunta Banca d'Italia – Consob in pari data). Lo scopo di detti orientamenti è quello di garantire adempimenti coerenti e migliori agli obblighi vigenti riguardanti i conflitti di interesse e il comportamento ai sensi della direttiva Mifid, in materia di retribuzione.

Iter di elaborazione

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

ALLEGATO D

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

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

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

Ambito di applicazione

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

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

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

Gli interventi sulla retribuzione fissa sono costituiti

- dalla promozione ad un inquadramento superiore, laddove sussista un effettivo incremento di responsabilità,
- 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,

ALLEGATO D

- dall'assegnazione di una "retribuzione per incarico" che si sostanzia in un incremento retributivo, con caratteristica di temporaneità, erogato su base mensile e subordinato alla copertura di una posizione specifica di rilievo.

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 campagne incentivanti regolamentate, 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),
- dal premio aziendale (VAP), previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

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 qualche potenziale eccezione individuale in Banca Aletti o Aletti Gestielle, derivante da premi massimi del sistema incentivante che potrebbero teoricamente essere raggiunti). Sull'argomento è indicato nel seguito un dettaglio.

Perseguimento dell'equità

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

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

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

Sistemi incentivanti: logiche generali

- I sistemi incentivanti sono destinati, con caratteristiche specifiche, a
- manager,
 - specialisti (espressamente individuati sulla base dell'attività svolta),
 - reti commerciali (strutture direttamente a contatto con la clientela),

- sedi centrali.

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

Valore “cancello”

- ✓ Valore “cancello” di natura reddituale

Le linee guida comuni comportano che i premi siano attivati al superamento di risultati reddituali minimi predeterminati del bilancio consolidato (risultato dell’operatività corrente consolidato – “ROC”). Viene utilizzato come riferimento il “ROC” cosiddetto “normalizzato”, depurato cioè da poste di natura straordinaria in linea con le evidenze periodicamente elaborate dalla Direzione Amministrazione e Bilancio e rese pubbliche in occasione delle presentazioni dei risultati trimestrali al mercato. Rispetto a tali criteri di “normalizzazione” ed ai soli fini del calcolo del “cancello” di natura reddituale, verranno escluse dalle rettifiche le “perdite straordinarie ed impairment” sulle partecipazioni che, pertanto, impatteranno per intero sui risultati utilizzati ai fini del sistema incentivante. Il processo di “normalizzazione” verrà applicato anche al budget, al fine di poter elaborare confronti su basi omogenee.

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

- ✓ Valore “cancello” sul rischio di capitale

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

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

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.

ALLEGATO D

- ✓ Valore “cancello” sulla liquidità

Ad ulteriore garanzia che i pagamenti dei premi di incentivazione del “personale più rilevante” possano essere corrisposti solo a condizione di un idoneo equilibrio finanziario del Gruppo, anche nel 2014 è previsto il “cancello” riferito alla condizione della “liquidità operativa”, basato sulla metrica già regolamentata dalla nostra normativa interna (Regolamento Rischi di Gruppo) e costantemente monitorato. La condizione riguardante la liquidità operativa si considera rispettata se la media aritmetica annuale delle rilevazioni decadali sulle sole scadenze cumulate a 1 mese e a 1 anno, rispetti il 90% della media dei relativi limiti di Gruppo in vigore nell’anno.

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

“Personale più rilevante”

Per disposizione della Banca d’Italia (30 marzo 2011) le banche devono identificare, fra le categorie di soggetti la cui attività ha o può avere un impatto più rilevante sul profilo di rischio, il cosiddetto “personale più rilevante”. L’identificazione avviene mediante un criterio di proporzionalità che deve essere formalizzato. A tale personale devono essere applicate regole dettagliate sulla retribuzione variabile.

Alla categoria del “personale più rilevante” vengono ricondotti coloro i quali abbiano il maggior impatto sui profili di rischio, potendone assumere le maggiori responsabilità. Per poter comparare ruoli aventi incarichi diversi, su differenti ambiti produttivi, riteniamo opportuno ricorrere alla valutazione delle posizioni. Tale valutazione, come già indicato al precedente paragrafo “Perseguimento dell’Equità”, è svolta da una società esterna indipendente, che classifica il personale di maggiore rilevanza in livelli (“grade”) di valutazione. A partire dal grade 24 si evidenzia una rilevanza significativa riferita sia alle responsabilità assumibili, sia al conseguente livello retributivo; l’attribuzione di un grade almeno pari a 24 è quindi il criterio formalizzato in base al quale si rientra nel “personale più rilevante”: tale analisi rappresenta pertanto la declinazione applicativa delle indicazioni fornite al paragrafo 3.2 delle richiamate disposizioni di Banca d’Italia, anche con riferimento a quanto indicato ai punti ii) e iv) del paragrafo medesimo. I responsabili di direzione della Capogruppo e quelli di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della Capogruppo medesima rientrano nel “personale più rilevante” a prescindere dal grade. Per quanto sopra risultano attualmente da inserire nel “personale più rilevante” le seguenti 31 posizioni (di cui 6 delle funzioni di controllo interno):

- ✓ Amministratore Delegato di Capogruppo;
- ✓ Direttore e Condirettore Generale di Capogruppo;
- ✓ Responsabili di Direzione di Capogruppo²;

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

ALLEGATO D

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

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

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

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

Responsabili delle funzioni controllo interno

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

Si prevedono dunque dei premi

- ✓ inferiori a quelli previsti per i manager di corrispondente valore della posizione (cfr. allegato 3)
- ✓ derivanti da obiettivi specifici del loro ruolo e non delle aree di business controllate
- ✓ corrisposti soltanto in contanti, essendo il valore delle azioni correlato ai risultati aziendali
- ✓ corrisposti annualmente in unica soluzione, non dovendosi verificare nel tempo il mantenimento dei risultati

ALLEGATO D

- ✓ sottoposti ad un “cancello” riferito ai risultati aziendali, ma meno stringente di quello normalmente praticato per i manager (cfr. allegato 1)

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

Senior manager

I senior manager rappresentano il livello manageriale sottostante il “personale più rilevante”. Per loro è previsto un meccanismo di incentivazione simile a quello descritto per il “personale più rilevante”, ovvero con previsione di una quota differita pari al 40% del premio maturato, senza tuttavia l'utilizzo di azioni proprie.

Determinazione del premio potenziale nel sistema incentivante manageriale

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

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

Pay-mix

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

Pay-mix “personale più rilevante” e senior manager

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

Con riguardo ai responsabili delle funzioni controllo, la minore rilevanza della retribuzione variabile determina un pay-mix pari al 78%-22%, con un rapporto fra premio massimo potenziale e quello medio pari ad 1,8.

Pay-mix middle management

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

Pay-mix collaboratori della rete commerciale

Il pay-mix per la rete commerciale è mediamente pari circa al 90% di retribuzione fissa e 10% di retribuzione variabile (con estremi di circa 80% - 20% per i capi Area Affari e 93% - 7% per gli addetti operativi). Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte quello medio, salvo accordi individuali pregressi.

Per la rete commerciale private il pay-mix è mediamente pari circa all’80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile. Il premio massimo potenziale è previsto pari a 2 volte quello medio.

Pay-mix specialisti espressamente individuati

Il pay-mix medio del personale operante nell’Investment Banking³ è circa pari all’80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile. Il pay-mix medio del personale operante

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

ALLEGATO D

nell'Asset Management⁴ è circa pari al 70% di retribuzione fissa e 30% di retribuzione variabile. Il pay-mix medio dei restanti specialisti è circa pari al 85% di retribuzione fissa e 15% di retribuzione variabile. Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte il premio medio, salvo accordi individuali pregressi e con l'eccezione del personale operante nell'Investment Banking e nell'Asset Management, per il quale il premio massimo può essere pari a 2 volte quello medio.

Pay-mix addetti di sede centrale

Per il sistema incentivante 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, unitamente agli importi di premio aziendale, determina un pay-mix pari a circa il 95% di retribuzione fissa e 5% di retribuzione variabile.

Montepremi

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

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

Limite massimo di spesa del sistema incentivante

A garanzia degli interessi complessivi dell'azienda e della corretta relazione tra i sistemi incentivanti e i risultati aziendali, viene previsto un collegamento tra il costo complessivo dei sistemi incentivanti medesimi e il risultato consolidato dell'esercizio. Tale novità regolamentare consente di ripristinare gli importi potenziali dei premi incentivanti adottati nel 2012, che erano stati ridotti lo scorso anno.

Il costo totale dei premi corrisposti, infatti, non potrà superare il 20% del risultato del conto economico consolidato dell'esercizio di pertinenza della capogruppo, senza considerare il costo dei sistemi incentivanti. Per valori del suddetto risultato inferiori a 50 milioni di euro (corrispondenti ad un costo dei premi di 10 milioni) non si darà luogo alla corresponsione di pagamenti a valere sul

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

ALLEGATO D

sistema incentivante, rendendosi possibile l'erogazione di premi di differente natura (cfr. infra paragrafo "bonus una tantum discrezionali").

Contenimento del rischio

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

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

Stabilità dei risultati e qualità

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

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

- per consentire il pagamento della parte differita dei sistemi incentivanti è prevista la preventiva verifica che la positività dei limiti di CAR e di liquidità operativa (solo per "personale più rilevante") che ha consentito il pagamento a breve termine dei bonus si sia mantenuta tale, pena la non corresponsione della parte differita dei premi;
- la previsione di una quota di pagamento differito dei premi è prevista non soltanto per il "personale più rilevante" (come già illustrato), ma anche per i senior manager;
- vengono utilizzati i risultati delle indagini di "customer satisfaction" effettuate da società esterne, relative al giudizio espresso da campioni significativi di clienti sul servizio loro

ALLEGATO D

reso, che influenzano il premio dei partecipanti ai sistemi incentivanti nelle Reti Commerciali;

- gli obiettivi collegati al “numero dei conti correnti” (che sottendono alla sostenibilità nel tempo dei risultati) incidono per una parte rilevante delle schede-obiettivo;
- vengono considerate la valutazione delle prestazioni e la valutazione delle competenze manageriali;
- vengono annualmente introdotti obiettivi di natura qualitativa, ad esempio tendenti a valorizzare l'efficacia ed efficienza del processo di erogazione del credito.

Correlazione fra risultati e calcolo della retribuzione incentivante

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

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

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

Campagne incentivanti

Le campagne incentivanti rappresentano un modo per sostenere le azioni della rete commerciale verso obiettivi specifici, mediante la corresponsione di premi di valore contenuto in denaro o in natura. Trattandosi di premi il cui ammontare complessivo è marginale rispetto a quanto erogabile in termini di retribuzione variabile totale, nonché riferibili ad obiettivi temporalmente limitati, i conseguenti pagamenti non sono sottoposti ai “cancelli” annuali previsti come condizione di attivazione dei sistemi incentivanti. Il riconoscimento dei premi legati alle campagne è subordinato alla tenuta di comportamenti conformi al rispetto della normativa esterna ed interna. In nessuna circostanza le forme di remunerazione costituiscono incentivo alla commercializzazione di prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

Bonus “una tantum discrezionali”

Possono essere disposti, al fine di premiare prestazioni eccellenti, bonus una tantum discrezionali nel limite complessivo massimo dello 0,10% del costo del Personale.

ALLEGATO D

Qualora non si potesse dar luogo all'erogazione dei sistemi incentivanti

- per mancata apertura del cancello di natura reddituale, ovvero
- per risultato del conto economico consolidato dell'esercizio di pertinenza della capogruppo, senza considerare il costo dei sistemi incentivanti, inferiore a 50 milioni di euro,

il tetto massimo dello 0,10% del costo del Personale viene stabilito, parimenti per premiare prestazioni eccellenti, in 5 milioni di euro, in alternativa rispetto al suddetto 0,10%.

I bonus discrezionali

- possono essere disposti dall'Amministratore Delegato, ovvero dalla Direzione Risorse Umane su delega dell'Amministratore Delegato;
- se corrisposti, devono comunque essere coerenti con gli intervalli di premi previsti per il sistema incentivante regolamentato ed i conseguenti pay-mix;
- non possono essere erogati a titolari di scheda incentivante che non abbiano raggiunto, nella propria scheda, il punteggio minimo necessario per ottenere il premio di incentivazione. In questo senso possono essere valutate eccezioni a fronte di risultati eclatanti non direttamente rilevati nella scheda incentivante.

Benefit

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

Non sono previsti "benefici pensionistici discrezionali".

Politiche "ad hoc" per situazioni specifiche

- Patti di stabilità. Al fine di favorire il mantenimento del rapporto di lavoro di collaboratori che ricoprono importanti ruoli di relazione con la clientela, risultano attivi poco più di 750 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

ALLEGATO D

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. 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 non giustificata del rapporto di lavoro e per iniziativa riconducibile al solo Banco, il pagamento di importi superiori a 24 mensilità di preavviso.
- Politiche di remunerazione a favore di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato. Per questi collaboratori è previsto un compenso in forma fissa predeterminata, commisurato all'importanza e alla durata della collaborazione prestata. In alcuni casi, relativamente a posizioni che incidono in modo significativo sui risultati economici, possono essere previsti piani di incentivazione variabile, con le caratteristiche precedentemente indicate. Non sono presenti reti distributive esterne e gli accordi in essere con i partner esterni prevedono che il Gruppo riconosca provvigioni direttamente alla società con cui è in partnership, non avendo alcun rapporto retributivo con il personale di tali società.

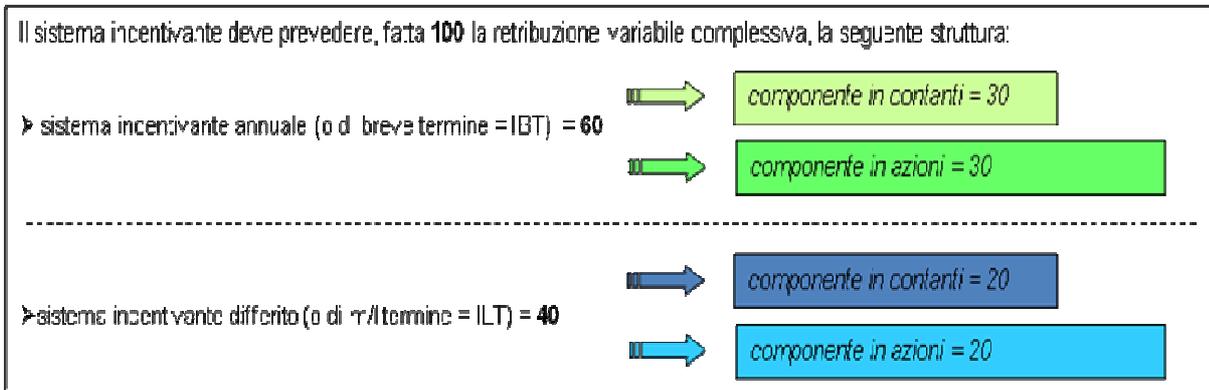
ALLEGATO D

Allegato 1 - Politiche di remunerazione 2014 - relazione tra montepremi e ROC di Gruppo

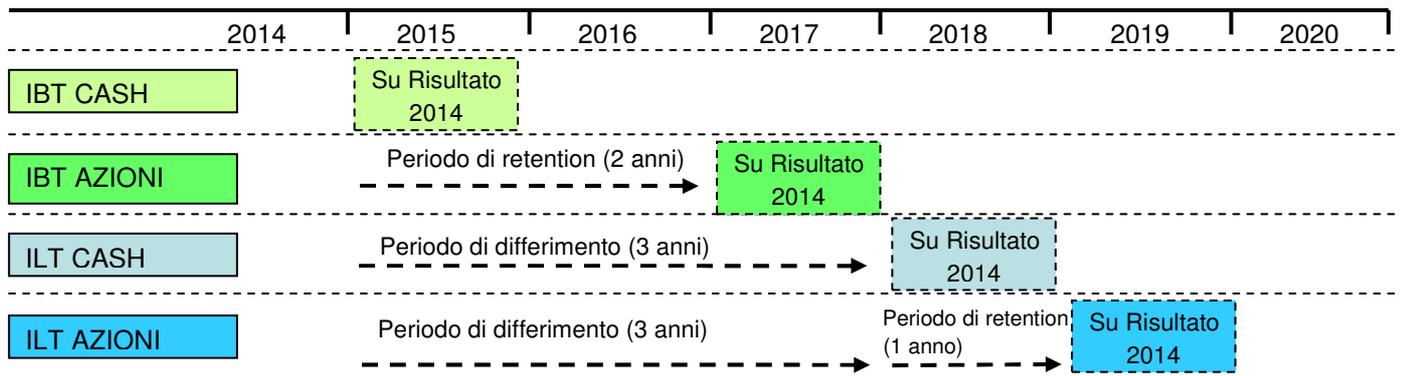
| | ROC che consente il pagamento dei premi maturati | variabilità del montepremi rispetto al ROC (riduzioni e crescite si intendono rispetto al montepremi previsto al 100% di ROC) | |
|--|--|---|--|
| | | ROC > 100% e ≤ 120% | ROC inferiore al 100% ma superiore o uguale al valore cancello |
| Personale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

ALLEGATO D

Allegato 2 – Politiche di remunerazione 2014 - struttura del sistema incentivante manageriale per il “personale più rilevante” (non responsabili funzioni di controllo interno)



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



ALLEGATO D

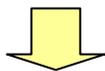
Allegato 3 - Politiche di remunerazione 2014 - iter di definizione dei premi potenziali per "personale più rilevante" e senior manager

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

Individuazione della RAL mediana di "grade"

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

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



| 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% |



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

ALLEGATO E

Documento sulle politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci 2014

1. Politiche a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione

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

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

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

In relazione a quanto sopra, vengono adottati, nel rispetto della normativa emanata da Banca d’Italia in materia di remunerazioni, i seguenti criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere al Consiglio di Amministrazione:

- 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

ALLEGATO E

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 non solo del Consiglio di Amministrazione ma anche di Comitati nominati nell'ambito 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 della Banca.

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

ALLEGATO E

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.

Verranno dunque posti all'attenzione dell'Assemblea dei Soci di Banca Aletti del 28 marzo 2014 taluni criteri cui informare le scelte relative alla determinazione degli emolumenti.

Detti criteri costituiscono il contenuto delle politiche di remunerazione per l'organo con funzione di controllo che, ai sensi delle citate Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011, devono essere decise dall'assemblea e sono conformi a quanto stabilito dalle precedenti Assemblee dei Soci (aprile 2011, aprile 2012 e aprile 2013).

In relazione a quanto sopra, vengono definiti criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale basati su seguenti disposti normativi:

- il principio di cui all'art. 2233 comma 2°, in materia di professioni intellettuali, a mente del quale "in ogni caso la misura del compenso deve essere adeguata all'importanza dell'opera e al decoro della professione";
- la circostanza che, nel caso di Banca Aletti, società bancaria, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2010 "Attuazione della Direttiva 2006/43/CE relativa alla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati", la revisione legale dei conti spetta al revisore (art. 24 dello Statuto Sociale), tenendo peraltro conto del fatto che, ai sensi dell'art. 19 sempre del D.Lgs. 39/2010, al Collegio Sindacale spetta l'esercizio delle funzioni proprie del comitato per la revisione ed il controllo contabile, e cioè la vigilanza sul processo di informativa finanziaria, sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio, sulla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati, sull'indipendenza del revisore legale o della società di revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi non di revisione all'ente sottoposto alla revisione legale;
- le previsioni del Decreto Legge n. 1 del 24 gennaio 2012, convertito con L. 24 marzo 2012 n. 27, che, all'art. 9, ha abrogato le tariffe delle professioni regolamentate nel sistema ordinistico, con la conseguenza che il D.M. 20 luglio 2012 n. 140, in tema di tariffe professionali, si limita a stabilire, per le professioni vigilate dal Ministero della Giustizia, i parametri per la liquidazione dei compensi professionali da parte di un organo giurisdizionale;
- la possibilità, quindi, per l'assemblea, di determinare le retribuzioni di tutti i Sindaci,

ALLEGATO E

compresi quelli che siano dottori commercialisti o esperti contabili, senza disporre l'applicazione delle tariffe professionali e remunerando l'attività complessivamente svolta.

In relazione all'evoluzione del quadro normativo concernente specificamente l'attività bancaria e delle conseguenti decisioni assunte dalla Capogruppo, i criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale devono considerare anche:

- l'intervenuta emanazione del Titolo V capitolo 7 delle Nuove Disposizioni di Vigilanza Prudenziale, concernente la disciplina del sistema dei controlli nelle banche, che ha specificato in maniera analitica i compiti del Collegio Sindacale in tema di vigilanza sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del Risk Appetite Framework (quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca);
- la circostanza che il "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01" adottato da Banca Aletti ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01 in tema di responsabilità amministrativa degli enti – aggiornato da ultimo con deliberazione consiliare assunta in data 7 novembre 2013, in conformità alle indicazioni formulate dalla stessa Capogruppo in materia – preveda, tra l'altro, che il compito di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Modello stesso e quello di curarne l'aggiornamento ed i conseguenti poteri e doveri continuino ad essere svolti presso Banca Aletti da un apposito "organismo di vigilanza" (e non vengano invece attribuiti al Collegio Sindacale ai sensi del comma 4-bis del citato art. 6).

20 febbraio 2014

Spettabile
BANCA ALETTI & C. S.p.A.
Via Roncaglia, 12
20146 MILANO

Alla cortese attenzione del Dott. Vittorio Coda, Presidente del Consiglio di Amministrazione

Spettabile
Collegio Sindacale
BANCA ALETTI & C. S.p.A.
Via Roncaglia, 12
20146 MILANO

Alla cortese attenzione del Dott. Alfonso Sonato, Presidente

Egregi Signori,

facendo seguito alla Vostra gradita richiesta, siamo lieti di sottoporVi la nostra proposta per la revisione legale del bilancio d'esercizio della Banca Aletti & C. S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 - Attuazione della direttiva 2006/43/CE, relativa alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati ("il Decreto"), nonché per la revisione contabile limitata della situazione patrimoniale ed economica semestrale individuale predisposta ai fini della determinazione del patrimonio di vigilanza secondo le modalità e le condizioni qui di seguito esposte.

La durata dell'incarico è di nove esercizi (2014 – 2022) come previsto dall'art. 17 comma 1 del Decreto.

1. NATURA DELL'INCARICO

L'incarico oggetto di questa proposta comporterà l'espletamento delle funzioni e delle attività di revisione legale dei conti previste dall'art. 14 comma 1 del Decreto. In particolare:

- (a) esprimeremo un giudizio sul bilancio d'esercizio;
- (b) verificheremo nel corso dell'esercizio, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili.

L'incarico comporterà anche la verifica della coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio d'esercizio, come previsto dall'art. 14, comma 2 del Decreto.

Inoltre, svolgeremo la revisione contabile limitata della situazione patrimoniale ed economica semestrale predisposta ai fini della determinazione del patrimonio di vigilanza, conformemente alle istruzioni della Banca d'Italia nonché del reporting package semestrale redatto ai fini della predisposizione del bilancio semestrale abbreviato della controllante Banco Popolare Società Cooperativa.

Saranno altresì effettuate le verifiche volte alla sottoscrizione delle Dichiarazioni Fiscali (Modelli Unico, IRAP, 770 Semplificato e 770 Ordinario) in base all'art. 1, comma 5, D.P.R. 22 luglio 1998, n. 322 e delle Dichiarazioni di imposta sostitutiva ai sensi dell'art. 20 D.P.R. 29 settembre 1973 n. 601.

Revisione del bilancio d'esercizio

La revisione contabile del bilancio d'esercizio verrà da noi effettuata secondo le norme tecnico-deontologiche della revisione contabile generalmente osservate e comporterà i sondaggi delle procedure e delle registrazioni contabili e le altre procedure di verifica necessari nella fattispecie per consentirci di esprimere un giudizio sul bilancio d'esercizio della Banca Aletti & C. S.p.A. ai sensi dell'art. 14 del Decreto.

Il nostro esame sarà condotto secondo i principi di revisione stabiliti dall'art. 11 del Decreto.

Il lavoro di revisione sarà pianificato e svolto in modo tale da ottenere una ragionevole sicurezza che il bilancio d'esercizio non sia viziato da errori significativi, tali da alterare la rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria e del risultato d'esercizio della Società. La revisione contabile comporterà, tra l'altro, l'esame a campione della documentazione giustificativa dei dati e dell'informativa di bilancio, nonché la valutazione dell'idoneità dei principi contabili applicati, della congruità dei principali valori stimati dagli Amministratori e la valutazione della presentazione del bilancio d'esercizio nel suo complesso.

I principali aspetti che saranno tenuti in considerazione nella predisposizione del piano generale di revisione e nella successiva esecuzione sono la conoscenza dell'impresa, la comprensione dei sistemi contabili e di controllo interno della stessa, la valutazione dei rischi di errori significativi ("Rischi") e l'identificazione delle aree significative per il lavoro di revisione, la natura, la tempistica e l'ampiezza delle procedure di revisione, nonché il coordinamento, la direzione, la supervisione e il riesame del lavoro.

Le verifiche documentali a campione, nelle aree significative per il lavoro di revisione, saranno determinate tenendo conto delle risultanze dell'esame dei controlli, incluse le attività di controllo, sui Rischi che richiedono una speciale considerazione ("Rischi Significativi"), nonché sugli ulteriori Rischi per i quali valuteremo di adottare un approccio basato sull'affidamento dell'efficacia operativa dei controlli. In particolare, tale esame sarà imperniato sui controlli in essere per mitigare i Rischi che hanno un impatto diretto o indiretto sul bilancio e per assicurare la correttezza e la completezza della rilevazione contabile e della rappresentazione in bilancio degli eventi economici, patrimoniali e finanziari dell'impresa. Questa analisi non avrà tuttavia come obiettivo quello di mettere in evidenza tutte le eventuali carenze nei sistemi contabili e di controllo interno dell'impresa e, pertanto, le conclusioni raggiunte dalla società di revisione non dovranno essere interpretate come una valutazione dei sistemi contabili e di controllo interno aziendale nella loro globalità. La revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione è mirata a fornire una ragionevole sicurezza che il bilancio nel suo complesso non contenga errori significativi. La revisione contabile è comunque soggetta a limitazioni intrinseche che influenzano la capacità del revisore di individuare errori significativi: tali limitazioni possono derivare da fattori quali l'utilizzo di verifiche a campione, le limitazioni intrinseche in

qualunque sistema contabile e di controllo interno e la natura persuasiva piuttosto che conclusiva di molti elementi probativi.

L'espletamento dell'incarico presuppone la possibilità di accedere alle scritture contabili della Società e ad ogni altra informazione ritenuta utile per l'esecuzione del lavoro e di poter procedere ad accertamenti, ispezioni e controlli.

Nel corso del nostro lavoro di revisione, in base alla complessità o atipicità dei problemi riscontrati, potrà rendersi necessario impiegare consulenti esterni in materie specialistiche quali ad esempio quelle informatiche, legali o tributarie, naturalmente con impegno di riservatezza da parte loro.

Le nostre attività di revisione contabile relativamente al bilancio di esercizio, nonché di revisione contabile limitata della situazione patrimoniale ed economica semestrale individuale al 30 giugno, saranno svolte sui bilanci predisposti secondo gli International Financial Reporting Standards.

Verifica della coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio

La verifica della coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio d'esercizio sarà svolta secondo quanto previsto dal Principio di Revisione n. 001 emanato dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e raccomandato dalla Consob.

Verifica della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili

In conformità a quanto previsto dall'art. 14, comma 1, lettera b) del Decreto effettueremo nel corso degli esercizi di riferimento della presente proposta la verifica periodica della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili, di norma trimestralmente, a meno che particolari circostanze non richiedano verifiche più frequenti. Tali verifiche periodiche saranno effettuate secondo le modalità indicate dalla Consob nella Comunicazione n. 99023932 del 29 marzo 1999.

A tali verifiche periodiche si applicano gli stessi limiti insiti in ogni procedimento revisionale. Tra di essi si segnalano i limiti insiti nell'applicazione del metodo del campione e quelli connessi a qualsiasi sistema contabile-amministrativo ed al relativo sistema dei controlli interni. Pertanto, non si può escludere che errori ed irregolarità, anche di entità significativa, possano non essere rilevati.

L'indicazione del lavoro previsto in ciascuna verifica trimestrale viene fornita nella successiva sezione "Modalità di svolgimento dell'incarico".

Revisione contabile limitata delle situazione patrimoniale ed economica semestrale

Relativamente alle procedure di revisione contabile limitata sulla situazione patrimoniale ed economica semestrale predisposta per la determinazione dell'utile semestrale ai fini del calcolo del patrimonio di vigilanza, conformemente alle istruzioni emanate dalla Banca d'Italia, nonché del reporting package semestrale redatto ai fini della predisposizione del bilancio semestrale abbreviato della controllante Banco Popolare Società Cooperativa, il nostro lavoro sarà diretto ad accertare che l'utile netto del semestre da includere nel patrimonio di vigilanza relativo al mese di giugno risulti da un bilancio redatto secondo le norme di legge applicate in modo

analogo a quelle utilizzate per la predisposizione del bilancio dell'impresa o da una situazione patrimoniale ed economica che riassume le informazioni contabili più rilevanti.

La revisione contabile limitata della situazione patrimoniale ed economica semestrale sarà effettuata secondo i criteri per la revisione contabile limitata previsti dai principi di revisione internazionali (International Standard on Review Engagement, ISRE) applicabili agli incarichi di tale natura.

L'obiettivo della revisione contabile limitata della situazione patrimoniale ed economica semestrale è quello di fornire al revisore le basi per attestare che non è venuto a conoscenza di significative variazioni e integrazioni che dovrebbero essere apportate alla situazione patrimoniale ed economica semestrale stessa per renderla conforme al principio contabile internazionale applicabile per l'informativa finanziaria infrannuale (IAS 34) adottato dall'Unione Europea.

L'obiettivo della revisione contabile limitata della situazione patrimoniale ed economica semestrale differisce significativamente da quello di una revisione completa di un bilancio, che consiste nel fornire le basi per l'espressione di un giudizio se il bilancio nel suo complesso fornisca una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale-finanziaria ed economica di un'impresa. La portata del lavoro in una revisione contabile limitata è significativamente inferiore rispetto a quella di una revisione contabile completa, in quanto non comporta verifiche o procedure di validità ed esclude molte procedure solitamente svolte in una revisione contabile.

Una revisione contabile limitata come sopra definita può portare all'attenzione del revisore problematiche significative riguardanti la situazione patrimoniale ed economica semestrale, ma non fornisce alcuna assicurazione che il revisore venga a conoscenza di tutte quelle problematiche che sarebbero emerse da una revisione completa. Pertanto, nella relazione che emetteremo a conclusione del nostro lavoro, non esprimeremo un giudizio professionale di revisione sulla situazione patrimoniale ed economica semestrale.

La revisione limitata riguarderà esclusivamente i dati e le informazioni di natura contabile contenuti nella situazione patrimoniale ed economica semestrale. Le informazioni sulla gestione ivi contenute verranno da noi sottoposte a verifica solo nei limiti necessari per accertarne la congruenza con le altre parti della situazione patrimoniale ed economica semestrale che trattano tali aspetti.

Responsabilità e attestazioni degli Amministratori e della Direzione

La responsabilità della redazione del bilancio d'esercizio, della situazione patrimoniale ed economica semestrale e della correttezza delle informazioni in essi contenute, nonché della regolare tenuta delle scritture contabili, dell'adeguatezza del sistema di controllo interno e dell'integrità del patrimonio sociale compete agli Amministratori.

La responsabilità del revisore è invece quella di esprimere un giudizio professionale sul bilancio nel suo complesso sulla base di una revisione contabile condotta in conformità ai principi di revisione di cui al precedente paragrafo "Revisione del bilancio d'esercizio".

Le lettere di attestazione che Vi chiederemo in conformità a quanto previsto dal Documento 580 dei principi di revisione di riferimento e secondo quanto indicato dal modello contenuto nel Documento di Ricerca Assirevi in materia dovranno essere sottoscritte dai legali rappresentanti della Società, in nome e per conto del Consiglio di Amministrazione, e da coloro che sono responsabili dell'amministrazione e della predisposizione del bilancio.

È inoltre responsabilità degli Amministratori informare il revisore circa il verificarsi di eventi che possono influire sul bilancio durante il periodo che intercorre fra la data della relazione di revisione e la data di approvazione del bilancio stesso.

Data l'importanza che le informazioni e le attestazioni forniteci dagli Amministratori e dalla Direzione hanno per il corretto svolgimento della revisione legale e della revisione contabile limitata della situazione patrimoniale ed economica semestrale, resta inteso che la Vostra Società dovrà tenere indenni la nostra società ed il suo personale da eventuali danni che dovessero subire in conseguenza dei servizi professionali oggetto di questa proposta a seguito di false informazioni e attestazioni fornite dai Vostri Amministratori, dipendenti, consulenti e collaboratori in genere.

2. MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'INCARICO

Metodologia della revisione contabile

Gli aspetti salienti che caratterizzano il procedimento di revisione contabile, conformemente a quanto previsto dai principi di revisione, sono la conoscenza dell'attività dell'impresa, il concetto di significatività nella revisione, la valutazione dei Rischi e del sistema di controllo interno e l'acquisizione degli elementi probativi dell'attività di revisione.

L'approccio che verrà applicato nell'espletamento di questo incarico riflette la metodologia di Deloitte, basata sullo sviluppo di una strategia generale e di un piano dettagliato di revisione incentrato sulla valutazione dei Rischi e sulla identificazione delle aree significative per il lavoro di revisione, nonché sull'esecuzione tempestiva ed efficiente del lavoro di revisione stesso.

Nell'insieme, il nostro piano di revisione è rivolto ad acquisire una ragionevole sicurezza che il bilancio nel suo complesso non sia viziato da errori significativi. Tale ragionevole sicurezza è raggiunta acquisendo sufficienti ed appropriati elementi probativi attraverso un'adeguata combinazione di procedure di conformità e di verifiche di validità. La scelta degli elementi probativi necessari nelle circostanze tiene conto di svariati fattori, tra cui la valutazione dei Rischi a livello di bilancio nel suo insieme e a livello di asserzioni per singole classi di operazioni, conti e informativa di bilancio significativi, la capacità dei sistemi contabili e di controllo interno di fronteggiare tali Rischi, la significatività della voce di bilancio o dell'operazione esaminata e i risultati delle altre procedure di revisione, nonché le fonti e l'affidabilità delle informazioni disponibili.

Desideriamo sottolineare che il nostro intervento nel corso dell'intero lavoro verrà dettagliatamente ed attentamente pianificato per:

- informarVi con largo anticipo sulle fasi del lavoro di revisione che richiedono un'assistenza da parte del Vostro personale o un coordinamento delle operazioni di verifica;

- identificare nelle fasi di pianificazione del lavoro di revisione situazioni che potrebbero rivelarsi problematiche e richiedere conseguenti approfondimenti;
- assegnare le priorità sia in termini di tempi che di risorse per l'esecuzione dei lavori di revisione delle aree di bilancio ritenute più significative.

Si segnala che il procedimento di revisione contabile di Deloitte si fonda su un largo utilizzo di strumenti tecnologici innovativi, costituiti soprattutto da banche dati che consentono di effettuare analisi mirate delle varie problematiche.

Procedure di revisione del bilancio

Il nostro lavoro verrà organizzato in due fasi, *preliminare* e *finale*, rispettivamente prima e dopo la chiusura dell'esercizio.

La fase *preliminare* sarà prevalentemente dedicata alla pianificazione del lavoro di revisione, durante la quale verranno affrontati gli aspetti riguardanti:

- (a) la conoscenza dell'attività dell'impresa;
- (b) la comprensione del sistema contabile e dell'ambiente di controllo;
- (c) la valutazione dei Rischi inclusi i Rischi Significativi;
- (d) la definizione del livello di significatività ai fini della revisione contabile;
- (e) lo sviluppo del piano di revisione sulla base delle considerazioni riguardanti la specifica valutazione dei Rischi e dei risultati attesi dalla esecuzione di procedure di conformità e di validità;
- (f) l'identificazione di aree contabili significative o particolarmente complesse, incluse quelle che implicano stime contabili discrezionali o sottendono l'esistenza di eventuali rapporti con "parti correlate", per le quali saranno previste specifiche procedure di revisione.

Durante questa fase si provvederà anche a definire modalità, ampiezza e tempistica di esecuzione delle procedure di conformità e di validità, nonché la collaborazione che ci si aspetta di ottenere dal personale della Vostra Società, la composizione del *team* di revisione ed il coinvolgimento di altri revisori e/o di consulenti esterni.

Altro aspetto di particolare rilievo della fase *preliminare* del lavoro di revisione riguarderà la definizione delle modalità e delle tempistiche di raccolta degli elementi probativi basati su conferme esterne, avvalendosi di statuite procedure di revisione. In particolare, verranno acquisiti elementi probativi per alcune poste specifiche di bilancio ed alcune informazioni attraverso:

1. la richiesta di informazioni ai Vostri legali sulle rivendicazioni e sulle cause in corso;
2. la verifica dell'esistenza delle partecipazioni e degli strumenti finanziari, anche derivati, secondo i criteri stabiliti dalle specifiche procedure di revisione;

3. la richiesta di altre conferme esterne (ad es. clienti, fornitori, istituti di credito, fiscalisti, ecc.).

Si provvederà, inoltre, a definire appropriati metodi per la selezione delle voci da esaminare attraverso campionamenti rappresentativi e non, al fine di raccogliere gli elementi probativi necessari allo svolgimento delle procedure di revisione.

Inoltre, a completamento della fase *preliminare* è prevista la partecipazione alle rilevazioni fisiche delle rimanenze di cassa in occasione dell'inventario fisico in programma a fine anno o in altra data da Voi preventivamente comunicataci.

La fase *finale* sarà dedicata all'esecuzione del piano di revisione definito nella fase *preliminare*, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- (a) aggiornamento e completamento della attività di raccolta degli elementi probativi, con riferimento sia alle procedure di conformità, sia a quelle di validità, con particolare riferimento all'esame delle risposte ottenute mediante conferme esterne;
- (b) valutazione dei risultati del campionamento;
- (c) verifica della correttezza delle valutazioni e dell'informativa sugli investimenti in strumenti finanziari;
- (d) acquisizione di sufficienti ed appropriati elementi probativi a supporto della ragionevolezza delle stime contabili presenti in bilancio;
- (e) esame di eventuali operazioni con "parti correlate", mediante analisi critica delle informazioni fornite dalla Direzione e di altra documentazione a supporto della esistenza, valutazione, corretta contabilizzazione ed esposizione in bilancio di dette operazioni;
- (f) analisi conclusiva del bilancio attraverso l'esame della nota integrativa e della relazione sulla gestione per verificarne la correttezza e la completezza della informativa, secondo quanto richiesto dalle norme di legge;
- (g) esame degli eventi successivi.

Verifica della coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio

Ai fini dell'espressione del giudizio sulla coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio previsto dall'art. 14, comma 2, lettera e) del Decreto, svolgeremo le procedure di verifica indicate dal principio di revisione n. 001 emanato dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e raccomandato dalla Consob. In particolare verificheremo la coerenza delle informazioni finanziarie con il bilancio, attraverso il riscontro delle stesse con il bilancio d'esercizio, i dettagli utilizzati per la predisposizione degli stessi, il sistema di contabilità generale e le scritture contabili sottostanti. Con riferimento alle altre informazioni contenute nella relazione sulla gestione, le nostre procedure consisteranno esclusivamente nella lettura d'insieme delle stesse sulla base delle informazioni acquisite nel corso del lavoro di revisione.

Verifica della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili

Il lavoro che verrà svolto in ciascuna verifica periodica ai sensi dell'art. 14, comma 1, lettera b) del Decreto consisterà nelle sottoelencate attività indicate dalla Consob nella sua Comunicazione n. 99023932 del 29 marzo 1999.

Salvo adattamenti e modifiche resi necessari a seguito di specifiche situazioni, le attività che verranno svolte in ciascuna verifica trimestrale sono le seguenti:

- Acquisizione di informazioni circa eventuali significativi cambiamenti nel sistema dei controlli interni intervenuti nel periodo e valutazione degli effetti sulla regolare tenuta della contabilità e sulla corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili. Acquisizione di informazioni sulle procedure in essere presso la Società per la tenuta dei libri obbligatori, per l'osservanza degli adempimenti fiscali e previdenziali e per il tempestivo aggiornamento della contabilità sociale.
- Esame dei libri contabili obbligatori.
- Esame dell'esistenza della documentazione formale relativa agli adempimenti tributari e previdenziali, verifica con il metodo del campione dei documenti comprovanti i pagamenti dei relativi oneri.
- Svolgimento di sondaggi di conformità, con l'utilizzo di campioni nella fattispecie adeguati, per accertare che le operazioni di gestione siano correttamente rilevate nelle scritture contabili in conformità alle procedure previste dal sistema contabile-amministrativo e dal connesso sistema dei controlli interni della Società; svolgimento di sondaggi di conformità, con l'utilizzo di campioni adeguati, per accertare che le operazioni relative agli adempimenti tributari e previdenziali siano correttamente rilevate nelle scritture contabili e nei libri obbligatori.
- Esame della sistemazione delle irregolarità eventualmente riscontrate in precedenti verifiche.
- Verifica delle disponibilità liquide e dei titoli di proprietà della Società attraverso lo svolgimento di sondaggi di conformità, con l'utilizzo di campioni nella fattispecie adeguati.
- Lettura dei libri sociali.
- Ottenimento dell'ultima situazione periodica disponibile dell'esercizio in corso e effettuazione di analisi comparative, con individuazione dei principali scostamenti, rispetto alla situazione periodica precedente, alla situazione periodica relativa al corrispondente periodo dell'esercizio precedente e al budget, nonché eventuale calcolo di indici di bilancio ritenuti utili nella fattispecie.
- Colloqui con la Direzione della Società, utilizzando anche gli scostamenti di cui al precedente punto, con lo scopo di ottenere informazioni sulla gestione e sugli eventi significativi che si sono verificati nel periodo.

- Colloqui con il Collegio Sindacale finalizzati all'ottenimento di dati ed informazioni rilevanti per l'espletamento dei rispettivi compiti.
- Eventuali riscontri documentali per operazioni particolarmente significative o caratterizzate da particolare rischiosità.

I tempi di svolgimento di alcune verifiche periodiche potranno coincidere parzialmente con fasi del procedimento di revisione contabile del bilancio o della situazione semestrale. Di conseguenza, alcune informazioni e alcuni dati potranno avere comune utilità per le finalità sia delle verifiche trimestrali che del procedimento revisionale del bilancio o della situazione semestrale.

Revisione contabile limitata della situazione patrimoniale ed economica semestrale

La revisione contabile limitata della situazione patrimoniale ed economica semestrale comporterà l'espletamento delle procedure di verifica desunte dai principi di revisione internazionali (International Standard on Review Engagement, ISRE) applicabili agli incarichi di tale natura, cui si rimanda, con la precisazione che l'effettiva applicazione di tali procedure verrà stabilita anche in base alle risultanze delle verifiche periodiche di cui alla precedente sezione "Verifica della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili", nonché alle valutazioni effettuate in sede di pianificazione annuale.

I controlli che eseguiremo consisteranno essenzialmente nell'ottenimento di informazioni mediante colloqui con la Direzione e con il personale della Banca ("inquiries") e nello svolgimento di procedure di analisi miranti ad identificare indici e correlazioni di bilancio e voci anomali, quali confronti fra i dati del semestre ed i corrispondenti valori dell'esercizio precedente e dell'ultimo bilancio, confronti con i dati di budget, analisi di scostamenti, calcolo di indici, ecc. ("analytical procedures").

Se nel corso del lavoro verranno identificati significativi errori o voci che presentano elementi di indeterminatezza, potremo decidere di svolgere procedure di verifica addizionali o più estese (ad esempio, sondaggi o procedure di validità) nella misura in cui siano necessarie per permetterci di approfondire le problematiche identificate. Nel caso in cui queste procedure di verifica addizionali o più estese rendano il lavoro significativamente diverso da quello proposto, informeremo gli Amministratori e il Collegio Sindacale di tali procedure e delle ragioni che le rendono necessarie.

Comunicazione con il Collegio Sindacale e la Direzione

L'attenzione costante al miglioramento dei processi aziendali, del sistema contabile-amministrativo e di controllo interno della società assoggettata a revisione e la volontà di soddisfare le sue aspettative su tale area fanno parte della filosofia operativa di Deloitte. Tale filosofia si estrinseca in un rapporto continuo con la Direzione della Società, finalizzato a fornire suggerimenti e proposte per il miglioramento dei processi e dei sistemi aziendali.

Sarà pertanto nostro impegno comunicare tempestivamente alla Direzione della Società, eventuali considerazioni, commenti od osservazioni sul sistema contabile-amministrativo, sul sistema informativo, su quello di controllo interno e su altri aspetti dell'attività della Società che formano oggetto di analisi nel corso del procedimento di revisione, compresi gli argomenti di revisione rilevanti ai fini della *corporate governance*.

L'art. 2409-septies C.c. prevede lo scambio dei dati e delle informazioni rilevanti acquisiti nel corso del nostro lavoro con il Collegio Sindacale per l'espletamento dei rispettivi compiti. Per gli enti di interesse pubblico l'art. 19 del Decreto attribuisce al Collegio Sindacale il ruolo di Comitato per il controllo interno e la revisione contabile e prevede che la società di revisione legale presenti a quest'ultimo una relazione sulle questioni fondamentali emerse in sede di revisione legale e, in particolare sulle carenze significative rilevate nel sistema di controllo interno in relazione al processo di informativa finanziaria.

Per mantenere un adeguato livello di comunicazione, è nostro intendimento incontrare periodicamente la Direzione della Società per:

- individuare le aspettative della Direzione e discutere il piano di revisione annuale, identificando le aree su cui porre maggiore enfasi nel corso del lavoro;
- ottenere informazioni su importanti problematiche contabili o gestionali che possono avere un impatto sull'attività della Società;
- comunicare i risultati del nostro lavoro di revisione, presentare proposte per il miglioramento dei processi e dei controlli ed esporre gli eventuali argomenti di interesse per la *corporate governance*.

Sottoscrizione delle dichiarazioni dei redditi e dei modelli 770

Ai fini della sottoscrizione delle dichiarazioni dei redditi e dei modelli 770 saranno svolte le procedure di verifica di seguito indicate:

Modelli di dichiarazioni dei redditi (Unico, IRAP)

- Riscontro con le scritture contabili dei dati esposti nella dichiarazione;
- Analisi del prospetto di raccordo tra valori civilistici e fiscali unicamente sotto il profilo della continuità dei valori con i corrispondenti valori dell'esercizio precedente;
- Ottenimento di specifica lettera di attestazione;

Modello 770 Semplificato ed Ordinario

- Riscontro, per alcuni soggetti scelti con il metodo del campione, per i quali sono state applicate le ritenute, dei dati risultanti dal modello 770 Semplificato con quanto risulta in contabilità;
- Riscontro con le scritture contabili dei dati esposti nel modello 770 Ordinario;
- Ottenimento di specifica lettera di attestazione.

In relazione alla natura dell'incarico non verrà da noi emessa alcuna relazione e l'incarico sarà concluso con la sottoscrizione delle suddette dichiarazioni fiscali.

Resta inteso che in nessun modo dette sottoscrizioni rappresentano l'espressione di un giudizio di merito circa la correttezza e completezza delle suddette dichiarazioni fiscali, nonché il rispetto della vigente normativa tributaria. Dette valutazioni rimangono viceversa di esclusiva competenza e responsabilità della Vostra Società. In particolare, in caso di accertamenti da parte dell'autorità fiscale resta inteso che non assumiamo alcuna responsabilità nei confronti della Vostra Società, dei soci e degli Amministratori.

Si precisa che nella presente proposta non sono incluse le attività di verifica per la sottoscrizione delle dichiarazioni IVA ai fini della compensazione del relativo credito.

3. DOCUMENTI FINALI

Al termine della revisione emetteremo per ciascun esercizio una relazione sul bilancio d'esercizio della Società secondo le modalità previste dall'art. 14 del Decreto.

Inoltre, al termine del lavoro sulla revisione limitata della situazione patrimoniale ed economica semestrale emetteremo una relazione nella quale, se le verifiche avranno avuto esito positivo, indicheremo che non siamo venuti a conoscenza di variazioni e integrazioni significative che dovrebbero essere apportate al bilancio semestrale abbreviato per renderlo conforme al principio contabile internazionale applicabile per l'informativa finanziaria infrannuale (IAS 34) adottato dalla Unione Europea. La relazione preciserà che la revisione contabile limitata ha comportato un'estensione di lavoro significativamente inferiore a quella di una revisione completa svolta secondo gli statuiti principi di revisione, che pertanto non consente di esprimere un giudizio professionale di revisione sulla situazione patrimoniale ed economica semestrale.

La riproduzione o la pubblicazione dei bilanci della Vostra Società, accompagnati dalle nostre relazioni, dovrà essere da noi preventivamente autorizzata e preceduta da una verifica della bozza di stampa per il nostro controllo di qualità. Eventuali traduzioni in altre lingue delle nostre relazioni dovranno essere effettuate direttamente da noi.

4. PERSONALE IMPIEGATO, TEMPI, CORRISPETTIVI E ALTRE SPESE ACCESSORIE DELLA REVISIONE

Personale impiegato

Avuto riguardo alle caratteristiche ed alle dimensioni aziendali della Vostra Società, nonché alle connesse esigenze di esecuzione dell'incarico, di supervisione e di indirizzo del gruppo di lavoro, riteniamo che il *team* professionale che svolgerà l'incarico di revisione presso la Vostra Società debba essere formato da un socio responsabile del lavoro, da un dirigente esperto coordinatore del lavoro presso il cliente e da più revisori esperti ed assistenti. La responsabilità dell'incarico sarà affidata al Dott. Michele Masini.

Ai sensi dell'art. 17, comma 4 del Decreto l'incarico di responsabile della revisione legale dello stesso ente di interesse pubblico non può essere esercitato dalla medesima persona per un periodo eccedente i sette esercizi sociali, né questa persona può assumere nuovamente tale incarico relativamente alla revisione dei bilanci della medesima società se non siano decorsi almeno due anni dalla cessazione del precedente. Ai fini del rispetto della disposizione menzionata, prima che il socio responsabile dell'incarico raggiunga il limite dei sette esercizi sociali, verrà fatta apposita comunicazione a Voi, con opportuna informativa anche alla Consob, per la relativa sostituzione.

Il nostro ufficio operativo di riferimento per lo svolgimento del presente incarico è quello di Milano.

Nel corso dello svolgimento delle nostre attività di verifica, potremo inoltre avvalerci della collaborazione di esperti in materia fiscale e dei sistemi EDP appartenenti al nostro network.

Tempi e corrispettivi

La determinazione dei nostri onorari per l'espletamento dell'incarico oggetto della presente proposta è stata effettuata in conformità ai criteri generali fissati dalla Consob e si basa su una stima dei tempi di lavoro per ciascuna categoria professionale e sulle relative tariffe orarie.

Per effettuare la stima dei tempi di lavoro abbiamo utilizzato in termini generali gli elementi informativi relativi ai principali aspetti dell'attività e dell'organizzazione della Vostra Società, tra i quali il suo sistema di controllo interno, acquisiti in sede di preparazione della proposta. In particolare, tale stima risulta da una previsione analitica dell'impegno richiesto nelle varie fasi di cui si compone l'incarico (comprensione dell'attività, identificazione dei processi di controllo dei Rischi, ecc.) ripartito tra le varie categorie di personale professionale. Ai tempi di lavoro stimati per categoria sono state applicate le rispettive tariffe orarie, che peraltro variano nell'ambito di ogni categoria in rapporto ai livelli di esperienza.

Il riepilogo delle stime dei tempi di lavoro e dei relativi corrispettivi per l'attività di revisione contabile del bilancio d'esercizio della Società, per le verifiche della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili, per la revisione contabile limitata della situazione patrimoniale ed economica semestrale, risulta essere il seguente:

| | <u>Ore</u> | <u>Onorari (Euro)</u> |
|---|--------------|---------------------------|
| Revisione contabile del bilancio della Banca Aletti & C. S.p.A. e verifica della coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio, incluse le verifiche per la sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali | 1.300 | 130.000 |
| Verifica della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili | 200 | 20.000 |
| Revisione contabile limitata della situazione patrimoniale ed economica semestrale della Banca Aletti & C. S.p.A. e del reporting package semestrale redatto ai fini della predisposizione del bilancio semestrale abbreviato della controllante Banco Popolare Società Cooperativa | 500 | 50.000 |
| | <u>2.000</u> | <u>200.000</u> |

Le ore e gli onorari sopra indicati si riferiscono ad ognuno degli esercizi di riferimento della presente proposta. Essi escludono le ore e gli onorari delle società controllate.

I tempi di lavoro sono stati stimati presupponendo che potremo contare sulla collaborazione del personale della Società per la messa a disposizione di dati e documenti e delle elaborazioni che si renderanno necessarie per l'effettuazione della revisione dei bilanci, per la revisione contabile limitata della relazione patrimoniale ed economica semestrale e delle verifiche in corso d'anno.

Nell'Allegato I sono forniti il dettaglio delle ore e degli onorari suddivisi per categoria professionale per ciascuna tipologia di lavoro di revisione indicata in questa proposta.

Altre spese

Ai corrispettivi sopra indicati verranno aggiunti i rimborsi per le spese sostenute per lo svolgimento del lavoro, quali le spese per la permanenza fuori sede e i trasferimenti nella stessa misura in cui sono sostenute, le spese accessorie relative alla tecnologia (banche dati, software, ecc.) ed ai servizi di segreteria e comunicazione addebitate nella misura forfettaria del 10% degli onorari, il contributo di vigilanza nella misura dovuta, nonché l'IVA.

Fatturazione

Secondo la nostra prassi, la fatturazione degli onorari relativi alla revisione del bilancio d'esercizio avverrà secondo le seguenti modalità: 40% all'inizio dell'attività di revisione, 55% all'inizio della fase di revisione svolta dopo la chiusura dell'esercizio e 5% a completamento del lavoro.

La fatturazione degli onorari relativi alla revisione contabile limitata del bilancio semestrale abbreviato avverrà per il 60% all'inizio di tale lavoro e per il residuo 40% a completamento dello stesso.

La fatturazione degli onorari relativi alle verifiche della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili avverrà trimestralmente al completamento di ciascuna verifica.

Il pagamento dovrà essere effettuato a presentazione delle rispettive fatture.

5. AGGIORNAMENTO DEI CORRISPETTIVI

Il numero di ore e quindi gli onorari precedentemente indicati sono riferiti alla situazione attuale e, pertanto, sono suscettibili di eventuali variazioni.

Se si dovessero presentare circostanze tali da comportare un aggravio dei tempi rispetto a quanto stimato nella presente proposta quali, a titolo esemplificativo, il cambiamento della struttura e dimensione della Società, modifiche nei presidi istituiti nell'ambito del sistema di controllo interno, cambiamenti normativi, di principi contabili e/o di revisione, l'effettuazione di operazioni complesse poste in essere dalla Vostra Società, ulteriori procedure di revisione o obblighi supplementari attinenti lo svolgimento della revisione legale, quali ad esempio la richiesta di incontri, informazioni e documenti da parte di organismi di vigilanza, nonché le eventuali attività aggiuntive effettuate in relazione alle società esaminate da altri revisori provvederemo a comunicarVi le integrazioni conseguenti dei corrispettivi. Ugualmente, se dovesse essere impiegato minor tempo del previsto, i corrispettivi saranno ridotti proporzionalmente.

Inoltre, gli onorari precedentemente esposti dovranno essere adeguati per tenere conto delle variazioni delle tariffe nel tempo; l'adeguamento annuale sarà pari alla percentuale di variazione dell'indice ISTAT relativo al costo della vita (base mese di giugno 2014) e decorrerà dalla revisione dei bilanci e del bilancio semestrale abbreviato dell'esercizio 2015 e dall'attività di verifica della tenuta della contabilità prevista per il medesimo esercizio.

6. SITUAZIONI DI INCOMPATIBILITÀ

Ai fini del rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 17 del Decreto e del Regolamento Consob n. 11971/99 in tema di incompatibilità, Vi invitiamo a trasmetterci tempestivamente l'elenco dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale (membri effettivi e supplenti) e di coloro che svolgono funzioni di direzione aziendale o tali da consentire l'esercizio di un'influenza diretta sulla preparazione delle registrazioni contabili e del bilancio della Vostra Società. Vi chiediamo altresì di informarci tempestivamente in merito ad ogni variazione che dovesse intervenire in relazione agli organi o alle persone di cui sopra.

Vi invitiamo inoltre a trasmetterci tempestivamente l'attuale struttura del Vostro Gruppo, con particolare riguardo alle società o enti che Vi controllano, alle società che detengono direttamente o indirettamente, più del 20% dei diritti di voto nella Vostra società, delle società che sono con Voi sottoposte a comune controllo, oltre che alle Vostre società controllate, collegate, dirette ed indirette. Vi chiediamo altresì di informarci tempestivamente in merito ad ogni variazione che dovesse intervenire in relazione alla struttura del Vostro Gruppo e alle ulteriori informazioni di cui sopra. Con la firma della presente ci autorizzate a trattare le informazioni ricevute per le finalità di cui all'art. 17 del Decreto, ivi inclusa la comunicazione di tali informazioni alle altre entità della nostra rete.

Resta convenuto che, al fine di rispettare quanto previsto all'art. 17 del Decreto, la Vostra società si impegna ad evitare di porre in essere comportamenti non conformi a quanto previsto dalle citate norme, informandoci tempestivamente di ogni circostanza di cui veniste a conoscenza potenzialmente in grado di compromettere la nostra indipendenza. Ovviamente, da parte nostra confermiamo l'impegno a monitorare eventuali minacce alla nostra indipendenza che possano sorgere nel corso dell'incarico e a porre in essere tempestivamente le misure di salvaguardia che si rendessero di volta in volta necessarie in conformità con le disposizioni regolamentari e i principi di revisione applicabili.

Riteniamo pertanto utile fornirVi nell'Allegato II i nominativi dei soci di Deloitte & Touche S.p.A., alcuni dei quali sono anche componenti del Consiglio di Amministrazione della nostra società, nonché dei Sindaci.

7. RISERVATEZZA DEI DATI

Tutte le informazioni ed i dati ottenuti durante lo svolgimento dell'incarico in oggetto saranno da noi considerati strettamente riservati e confidenziali. Tali dati ed informazioni, in aggiunta alle comunicazioni previste nei confronti di soggetti e organi di governance, potranno essere divulgati esclusivamente a:

- soci, personale professionale (dipendente e non) e personale indiretto di supporto appartenenti a tutte le società aderenti al network internazionale di Deloitte & Touche S.p.A., nonché eventuali collaboratori esterni, coinvolti nello svolgimento dell'incarico e nelle nostre procedure di controllo interno, limitatamente a quanto necessario per lo

svolgimento dei rispettivi compiti. A tal proposito Vi informiamo che tutti i soci ed il personale professionale delle società aderenti al network internazionale di Deloitte & Touche S.p.A. sono soggetti alle procedure interne in materia di confidenzialità e riservatezza delle informazioni;

- autorità di vigilanza, italiane o estere;
- autorità amministrativa, giudiziaria e fiscale, nei casi e con le limitazioni previsti dalla legge;
- altre società di revisione, nei limiti previsti dalla normativa vigente e dai principi di revisione di riferimento, e associazioni di categoria nell'ambito dello svolgimento delle procedure di controllo qualità. In questi casi provvederemo ad ottenere il Vostro preventivo consenso scritto.

Per le finalità dell'incarico prospettato, desideriamo informarVi che, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 196/2003, i dati già assunti dalla nostra società o che ci verranno in seguito comunicati saranno utilizzati al solo fine della revisione legale.

Le carte di lavoro, sia su formato cartaceo che elettronico, da noi preparate ovvero acquisite dalla Società o da terzi, a supporto dell'attività di revisione oggetto del presente incarico, sono di proprietà di Deloitte & Touche S.p.A. e tutte le informazioni in esse contenute saranno da noi considerate strettamente riservate e confidenziali e trattate in conformità a quanto previsto dalla normativa sulla Privacy.

Qualsiasi richiesta di consultazione delle nostre carte di lavoro da parte Vostra o di soggetti terzi verrà trattata nei limiti e con le modalità previste dai principi di revisione di riferimento e dalle procedure di risk management del network internazionale di Deloitte & Touche S.p.A.. Al fine di preservare la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni contenute nelle nostre carte di lavoro, sarà Vostra cura fare in modo che i locali che saranno assegnati al team di revisione per lo svolgimento delle fasi di lavoro presso la Vostra Società siano dotati di ragionevoli misure di sicurezza.

Vi informiamo, inoltre, che il trattamento dei dati avverrà anche per le finalità previste dalla normativa in materia antiriciclaggio. Tutti gli Amministratori e dipendenti della nostra società sono tenuti al segreto previsto dall'art. 2407 del Codice Civile. Nei casi in cui per lo svolgimento della nostra attività fosse necessario acquisire da terzi informazioni o dati e ciò richieda il consenso degli interessati, sarà Vostra cura procurare tale consenso in modo da consentirci il corretto esercizio dell'attività di revisione. La mancata disponibilità di dati rilevanti ai fini del corretto e completo svolgimento della nostra attività può rendere più difficile, più costosa e, in alcuni casi, impossibile la revisione.

L'accettazione della presente proposta di incarico comporta il Vostro consenso affinché da parte nostra si possa accedere ai - ed utilizzare i - dati che ci saranno necessari per lo svolgimento dell'attività di revisione legale.

Vi informiamo che titolare del trattamento dei dati sarà Deloitte & Touche S.p.A. con sede in Milano, Via Tortona, 25 e che il responsabile del trattamento sarà il socio che assumerà la responsabilità dell'incarico.

Vi informiamo infine che l'art. 7 del citato Decreto Legislativo conferisce all'interessato il potere di esercitare specifici diritti a propria tutela.

La Vostra Società accetta che: (i) Deloitte & Touche S.p.A. e la Società possano corrispondere o trasmettere documentazione per e-mail via Internet salvo espressa richiesta in senso contrario da parte Vostra, (ii) nessuna delle parti ha il controllo sull'effettuazione, attendibilità, validità o sicurezza delle e-mail via Internet, e (iii) Deloitte & Touche S.p.A. non potrà essere ritenuta responsabile per alcuna perdita, danno, spesa o inconveniente risultante dalla perdita, ritardo, intercettazione, danneggiamento, o alterazione di ogni e-mail provocata per qualunque ragione oltre il ragionevole controllo di Deloitte & Touche S.p.A..

8. ALTRI ASPETTI

Normativa antiriciclaggio

Deloitte & Touche S.p.A. è destinataria dei seguenti obblighi previsti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 (di seguito "Decreto Antiriciclaggio"):

- a) identificare e verificare l'identità del Cliente, mediante un valido documento d'identità della persona fisica che sottoscrive l'incarico (ovvero, in mancanza o in caso di attribuzione dell'incarico mediante delibera assembleare o consiliare, del legale rappresentante);
- b) verificare, in capo alla persona fisica che viene identificata, l'effettiva esistenza dei poteri di rappresentanza, mediante documenti ufficiali, consegnati dal Cliente, dai quali risulti il conferimento dei poteri di attribuzione dell'incarico o la legale rappresentanza.
- c) identificare e verificare l'identità dell'eventuale "titolare effettivo" della prestazione professionale e acquisire i dati identificativi dello stesso, ivi inclusi gli estremi del documento di identificazione;
- d) ottenere informazioni sullo scopo e sulla natura prevista della prestazione professionale;
- e) registrare e conservare in un apposito Archivio Unico Informatico (A.U.I.) i sopra citati dati identificativi;
- f) segnalare all'Unità di Informazione Finanziaria (U.I.F.), le operazioni sospette di riciclaggio o finanziamento del terrorismo;
- g) comunicare al Ministero dell'Economia e delle Finanze le infrazioni rilevate alle disposizioni del Decreto Antiriciclaggio in materia di limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore.

Gli obblighi di cui alle precedenti lettere da a) ad e) non sussistono qualora il Cliente ricada in una delle categorie soggettive individuate dall'art. 25 del Decreto Antiriciclaggio (i.e. senza alcun intento esaustivo: banche, imprese di assicurazioni ramo vita, intermediari finanziari, confidi, pubblica amministrazione o istituzione o organismo che svolge funzioni pubbliche, società quotata su un mercato regolamentato di un paese UE o di paese extra UE che preveda obblighi di comunicazione societaria conformi a quelli previsti dal diritto comunitario). In tale caso, vige comunque l'obbligo di raccogliere informazioni per stabilire se il Cliente rientri in una delle predette categorie.

L'eventuale segnalazione di operazioni sospette è presidiata dal vincolo di riservatezza, anche nei confronti della Vostra Società, e non costituisce violazione di qualsivoglia obbligo di segretezza o restrizione alla comunicazione di informazioni e, se posta in essere per le finalità ivi previste e in buona fede, non comporta responsabilità di alcun tipo in capo al soggetto segnalante.

Normativa in materia di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

In considerazione del fatto che i servizi professionali di natura intellettuale oggetto dell'incarico di cui alla presente proposta saranno resi prevalentemente presso i Vostri locali, si richiamano le disposizioni di cui al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) al fine di invitarVi a fornire, in contestualità all'accettazione della presente proposta e comunque non oltre la data concordata per l'avvio delle attività, tutte le più dettagliate informazioni in merito agli eventuali specifici rischi esistenti negli ambienti di lavoro a cui il nostro personale avrà accesso, nonché a precisare quali siano le misure di prevenzione più appropriate da adottare per poter escludere tali rischi.

Legislazione applicabile e foro competente

La presente lettera, inclusi i rispettivi diritti e doveri delle parti e tutte le controversie che possono sorgere dalla, o in relazione alla, presente Lettera di Incarico o al suo oggetto, dovranno essere regolate e interpretate ai sensi della legge italiana, senza applicazione delle norme sui conflitti di leggi. Il Foro di Milano avrà esclusiva giurisdizione e competenza su ogni controversia relativa a questa Lettera di Incarico, al suo oggetto o alla sua interpretazione.

Interruzione dell'incarico

Le eventuali dimissioni dall'incarico, la risoluzione consensuale del contratto e la revoca per giusta causa sono disciplinate dalle disposizioni previste dall'art. 13 del Decreto, nonché dal regolamento emanato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze del 28 dicembre 2012, n. 261 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.43 del 20 febbraio 2013.

Attività non rientranti nell'incarico di revisione

Resta inteso che eventuali altre attività che fossimo chiamati a svolgere, in relazione ad operazioni straordinarie cui partecipasse la Vostra Società (quali ad esempio: aumenti di capitale, fusioni e scissioni, recesso dei soci, distribuzione di acconti sui dividendi, ecc.) od in relazione ad ulteriori adempimenti previsti da normative specifiche, o ad altri pareri, relazioni e attestazioni che potrebbero essere richieste alla nostra società in quanto incaricata della revisione legale, non sono comprese nella presente lettera di incarico e saranno oggetto di volta in volta di lettere di incarico separate.

* * * * *

Desideriamo esprimere i nostri ringraziamenti per l'opportunità offertaci e ribadire il nostro vivo interesse professionale per l'assegnazione dell'incarico, che svolgeremo con la massima cura.

Al fine di consentirVi di meglio apprezzare la nostra società di revisione e l'organizzazione Deloitte in Italia, siamo lieti di inviarVi il Corporate Responsibility Report di Deloitte in Italia, che mostra puntualmente e con trasparenza quanto fatto sui temi di sostenibilità e che riteniamo rappresenti un ottimo strumento per condividere informazioni, aspettative e responsabilità con i nostri stakeholder. Vi segnaliamo inoltre che nel nostro sito internet (www.deloitte.it) è disponibile la Relazione di trasparenza di Deloitte & Touche S.p.A., che contiene le informazioni richieste dall'art. 18 del Decreto.

ALLEGATO F

20 febbraio 2014
Banca Aletti & C. S.p.A.

18

Vogliate quindi cortesemente comunicarci la Vostra determinazione in ordine al conferimento dell'incarico di revisione, sulla base della deliberazione al riguardo da parte dell'Assemblea degli azionisti della Vostra Società in conformità a quanto previsto dall'art. 13 e 17 del Decreto, restituendoci, in caso di conferimento dell'incarico alla nostra società, la presente proposta firmata per accettazione.

Con i migliori saluti.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Michele Masini
Socio

Allegati

Per accettazione:

Data: _____

**PREVENTIVO DETTAGLIATO DELLE ORE E ONORARI DEI LAVORI DI
REVISIONE PREVISTI IN QUESTA PROPOSTA PER CIASCUN ESERCIZIO**

Il dettaglio dei tempi e degli onorari per categoria professionale previsti per la revisione contabile del bilancio d'esercizio della Banca Aletti & C. S.p.A., ivi incluse la verifica della coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio e le attività per la sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali, è il seguente:

| Categoria professionale | N. ore previste | Mix | Euro | |
|-------------------------|--------------------|-------------|----------------|----------------|
| Partner | 70 | 5,4% | | |
| Manager | 200 | 15,4% | | |
| Revisore/i esperto/i | 530 | 40,8% | | |
| Assistente/i | 500 | 38,4% | Tariffa oraria | Importo |
| Totale | 1.300 | 100% | 100 | 130.000 |

Il dettaglio dei tempi e degli onorari per categoria professionale relativi alle verifiche della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili è il seguente:

| Categoria professionale | N. ore previste | Mix | Euro | |
|-------------------------|--------------------|-------------|----------------|---------------|
| Partner | 8 | 4,0% | | |
| Manager | 28 | 14,0% | | |
| Revisore/i esperto/i | 70 | 35,0% | | |
| Assistente/i | 94 | 47,0% | Tariffa oraria | Importo |
| Totale | 200 | 100% | 100 | 20.000 |

Il dettaglio dei tempi e degli onorari per categoria professionale relativi alle revisione contabile limitata della situazione patrimoniale ed economica semestrale e del reporting package semestrale è il seguente:

| Categoria professionale | N. ore previste | Mix | Euro | |
|-------------------------|--------------------|-------------|----------------|---------------|
| | | | Tariffa oraria | Importo |
| Partner | 22 | 4,4% | | |
| Manager | 72 | 14,4% | | |
| Revisore/i esperto/i | 200 | 40,0% | | |
| Assistente/i | 206 | 41,2% | | |
| Totale | 500 | 100% | 100 | 50.000 |

**ELENCO SOCI E ORGANI SOCIALI
DELOITTE & TOUCHE S.P.A.
(elenco aggiornato al 18.12.2013)**

SOCI E AMMINISTRATORI

ADAMI GIANNA
Cittadella (PD) 17/06/1957

ARIENTI PATRIZIA (*)
Milano 07/06/1960

AZZONI PIER VALTER
Casalmaggiore (CR) 22/04/1966

BARBIERI GIORGIO
Torino 24/09/1967

BECIANI CARLO
Sassoferrato (AN) 16/03/1953

BELLIA GIACOMO
Roma 26/04/1966

BENINI MARCO
Rimini 14/09/1970

BERARDELLI CARLO
Roma 06/07/1964

BIZIOLI PIERGIULIO
Bergamo 26/06/1959

BONATTO EZIO
Pont Canavese (TO) 18/09/1956

BRAMBILLA VALERIA
Parma 06/11/1970

BRUNO MARIANO
Napoli 15/03/1966

CHERUBINI GIOVANNI
Avezzano (AQ) 01/04/1962

CHIAVAZZA FRANCO
Torino 14/11/1968

CIAI ENRICO
Roma 16/01/1957

COPPOLA PAOLO
Roma 21/11/1957

CORDESCHI ADRIANO
Roma 28/11/1958

CRESCENTINO GIANMARIO
Genova 14/09/1961

DE PONTI MARCO
Desio (MB) 13/12/1966

DELL'ORTO STEFANO
Milano 24/12/1963

DI BARTOLOMEO MAURO
Teramo 06/07/1965

DI CARLUCCIO CIRO
Rieti 10/04/1961

FACCENDA GIORGIO
Torino 07/06/1969

FAGNOLA FABRIZIO (*)
Genova 12/03/1957

FALCONE DOMENICO
Roma 12/11/1962

FARIOLI DOMENICO
Reggio Emilia 02/03/1961

FERRERO MAURIZIO
Torino 21/05/1969

FIORE VITTORIO
Napoli 29/01/1971

FONTANA RAFFAELE
Roma 21/11/1962

FRIGERIO VITTORIO (*)
Milano 22/01/1959

GASPERINI GIOVANNI
Piacenza 05/01/1970

GAZZANIGA ENRICO
Cremona 21/12/1973

GIBELLO RIBATTO PAOLO (*)
Trivero (BI) 09/02/1960

GUERZONI ALBERTO
Bologna 19/08/1964

GUGLIELMETTI PAOLO
Piacenza 23/11/1952

LAGANA' CARLO
Genova 20/02/1965

LANZILLO ERNESTO
Genova 28/02/1966

LEGROTTagLIE FRANCESCO
Fasano (BR) 14/05/1976

LOLATO ROBERTO
Tripoli (Libia) 07/02/1956

LUSA CLAUDIO
Taranto 27/06/1975

MARNATI STEFANO
Magenta (MI) 5/12/1976

MASINI MICHELE
Parma 18/01/1960

MASSINI GIANNI
Arezzo 04/05/1972

MICCOLI MARCO
Roma 31/05/1970

MONTANARI STEFANO
Reggio Emilia 24/04/1971

MORETTO GIORGIO
Mestre (VE) 02/12/1958

MOTTA RICCARDO
Milano 26/05/1961

NISOLI LUIGI
Treviglio (BG) 25/07/1964

PAIOLA ANDREA
Monselice (PD) 19/07/1968

PEDONE GIUSEPPE (*)
Trani 12/07/1958

PERGOLARI CARLO
Roma 01/06/1961

PETTERLE ADRIANO
Vittorio Veneto (TV) 18/03/1960

PIETRARELLI ENRICO
Roma 23/08/1968

POMPEI FABIO
Roma 13/02/1962

PUDDU EUGENIO
Alessandria 09/02/1972

RAFFO RICCARDO
Milano 27/01/1968

RESELLI ANDREA
Monza 10/09/1969

RIGHETTI DARIO
Lecco 03/07/1957

RIZZO SANTO
Torino 10/06/1963

ROLLI PAOLA MARIA TERESA
Brindisi 30/05/1968

ROSSI LORENZO
Busto Arsizio (VA) 17/08/1973

SCAGLIOLA LUCA
Canelli (AT) 04/06/1964

SEMPRINI MASSIMILIANO
Milano 19/04/1973

TOSCANO CORRADO
Genova 29/07/1954

ZANON FAUSTO
Marmirolo (MN) 31/05/1958

ZANONE ROBERTO ERALDO
Port Harcourt (Nigeria) 16/11/1964

(*) Soci Amministratori

Il Socio Gibello Ribatto Paolo riveste la carica di Presidente e Legale Rappresentante.
Il Socio Pedone Giuseppe riveste la carica di Amministratore Delegato e Legale Rappresentante - nell'ambito dei poteri conferiti.

Non è prevista la carica di Direttore Generale.

COLLEGIO SINDACALE

| | |
|---|-------------------|
| NECCHI SILVIO Milano 31/07/1954 | Presidente |
| CAPPONAGO DEL MONTE MARIAGLORIA Milano 25/06/1956 | Sindaco Effettivo |
| MAZZOTTA GIOVANNI Bari 09/02/1953 | Sindaco Effettivo |
| CIANI MICHELA Milano 17/11/1979 | Sindaco Supplente |
| SPITALE FRANCESCA Torino 24/09/1980 | Sindaco Supplente |

PROPOSTA MOTIVATA

PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI

AI SENSI DELL'ART. 13 D.LGS. N. 39/2010

* * *

Ai Signori Azionisti di BANCA ALETTI & C. S.P.A.

Il Collegio Sindacale di BANCA ALETTI & C. S.P.A.

PREMESSO

- che, venendo a scadere con l'approvazione del bilancio al 31/12/2013 l'incarico a suo tempo conferito alla Società di Revisione Reconta Ernst & Young S.p.A. di Milano per gli esercizi 2005-2013, l'Assemblea degli Azionisti dovrà deliberare in merito all'affidamento di tale incarico di revisione legale dei conti per gli esercizi 2014-2022;
- che l'art. 13 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39, prevede che l'Assemblea conferisca l'incarico su proposta motivata del Collegio Sindacale;

CONSIDERATO

- che Banca Aletti & C. S.p.A., d'intesa con le competenti strutture della Capogruppo, ha invitato le seguenti Società di Revisione:
 1. Deloitte & Touche S.p.A. - Milano
 2. PriceWaterhouse Coopers S.p.A. - Milanoa presentare offerta per il conferimento dell'incarico di revisione legale del bilancio d'esercizio per gli esercizi 2014-2022 ai sensi degli artt. 13 e 17 del D. Lgs. 39/2010 e dell'art. 24 dello Statuto Sociale;
- che l'incarico alla Società di Revisione Reconta Ernst & Young S.p.A, ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. 39/2010, non può essere rinnovato,
- che altre principali Società di Revisione non sono state invitate in considerazione del fatto che non rispettano i requisiti di indipendenza e compatibilità in quanto incaricate per servizi di consulenza nel Gruppo giudicati incompatibili con la presente attribuzione,



ALLEGATO G

- che sono quindi pervenute al Collegio Sindacale n. 2 offerte dalle Società di Revisione invitate con dichiarazioni di disponibilità ad accettare l'incarico di revisione legale dei conti;
- che, in merito all'oggetto dell'incarico, le offerte di disponibilità prevedono, per gli esercizi 2014-2022, i) la revisione legale del bilancio di esercizio e verifica della coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio, incluse le verifiche per la sottoscrizione delle dichiarazioni fiscali, ii) la verifica della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione, iii) la revisione legale limitata della situazione patrimoniale economica semestrale e del reporting package semestrale redatto ai fini della predisposizione del bilancio semestrale abbreviato della controllante Banco Popolare Società Cooperativa,
- che i corrispettivi indicati nelle dichiarazioni di disponibilità ad assumere l'incarico di revisione legale dei conti, per ciascun esercizio, risultano i seguenti:
 - 1) la Società Deloitte & Touche S.p.A. ha preventivato per gli esercizi indicati un totale di 2.000 ore, per un corrispettivo globale annuo di € 200.000 con addebito spese determinate in misura forfettaria pari al 10% degli onorari,
 - 2) la Società Pricewaterhouse Coopers S.p.A. ha preventivato per gli esercizi indicati un totale di 2.100 ore, per un corrispettivo globale annuo di € 205.000 con addebito spese determinate in misura forfettaria nella misura massima del 5%, degli onorari,

VERIFICATO

- che le modalità di svolgimento della revisione legale dei conti illustrate nelle offerte, anche considerate le ore e le risorse professionali all'uopo previste, risultano adeguate in relazione all'ampiezza e alla complessità dell'incarico;
- che, sulla base di quanto desumibile dalle offerte, le Società di revisione legale invitate risultano in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla legge;
- che tutte le Società di revisione legale che hanno presentato le offerte risultano disporre di organizzazione e idoneità tecnico-professionali adeguate alle caratteristiche ed alla complessità dell'incarico;



ALLEGATO G

RITENUTO

- che, al termine dell'esame e di un'approfondita attività di valutazione tecnico - economica, il Collegio, sentite le competenti funzioni aziendali, anche di Capogruppo, ha individuato la Società di Revisione Deloitte & Touche Spa quale offerta più opportuna, in considerazione i) dell'adeguatezza della sua organizzazione, ii) del livello di conoscenza della Società e del Gruppo ad essa facente capo, iii) del medesimo incarico che la Società di Revisione ha ricoperto nella Società e ricopre in alcune società del Gruppo, iv) delle specificità inerenti le attività svolte e v) della conoscenza del sistema contabile e di controllo interno,
- che la richiesta economica della società di revisione è adeguata ed in linea con la quantità e qualità del lavoro da svolgere;

PROPONE

sulla base delle motivazioni esposte, che l'incarico di revisione legale dei conti per gli esercizi 2014-2022 sia affidato dall'Assemblea, previa determinazione dei corrispettivi predetti per l'intera durata dell'incarico, nonché degli eventuali criteri per l'adeguamento durante lo svolgimento dell'incarico, a:

Società di revisione:

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

Sede legale: Milano, Via Tortona 25

Codice Fiscale e numero iscrizione al Registro Imprese: 03049560166

Iscrizione al n. d'ordine 46 dell'Albo Consob

Nominativo del responsabile della revisione:

Dott. Michele Masini, Engagement Partner

Milano, 3 marzo 2014

Per il Collegio Sindacale

Dott. Alfonso Sonato, Presidente

