

VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI
DEL 2 APRILE 2015

Il giorno due aprile 2015 alle ore 14.30 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 2014; presentazione del bilancio al 31 dicembre 2014; deliberazioni relative
2. Nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2015-2017, previa determinazione del numero dei componenti
3. Nomina del Presidente e del Vice Presidente per l'esercizio 2015
4. Nomina del Collegio Sindacale per gli esercizi 2015-2017
5. Determinazioni concernenti le politiche di remunerazione e incentivazione 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
6. Determinazione emolumenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2015
7. Determinazione della retribuzione annuale per i Sindaci
8. Nomina del Presidente Onorario e deliberazioni inerenti e conseguenti

* * * * *

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 3 marzo 2015 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 12 marzo 2015 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. 19.592.731 azioni competono in piena proprietà al Banco Popolare Soc. Coop., rappresentata dal sig. Stefano Braschi, nato a Pavia (PV) il 20 aprile 1965, presente presso la sede legale, giusta delega del 13 marzo 2015 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 dal sig. Stefano Braschi, nato a Pavia (PV) il 20 aprile 1965, presente presso la sede legale, giusta delega del 16 marzo 2015 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 l' 83,44% del capitale sociale, pari a numero 14.693.655 azioni;
 - Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A., con il 16,56% 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
Alberto Bauli	Consigliere
collegato in videoconferenza	dalla sede del Banco Popolare - Verona
Bruno Bertoli	Consigliere
Giorgio Olmo	Consigliere
Davide Maggi	Consigliere
Costanza Torricelli	Consigliere
- sono presenti i componenti del Collegio Sindacale, signori:

Alfonso Sonato	Presidente del Collegio Sindacale
collegato in videoconferenza	dalla sede del Banco Popolare - Verona
Angelo Zanetti	Sindaco Effettivo
collegato in videoconferenza	dalla sede del Banco Popolare - Verona
Franco Valotto	Sindaco Effettivo
collegato in videoconferenza	dalla sede del Banco Popolare - Verona

- hanno giustificato l' assenza i signori:
Maurizio Zancanaro Amministratore Delegato
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 2014; presentazione del bilancio al 31 dicembre 2014; 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 31.12.2014, 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 25 febbraio 2015 dalla società di revisione Deloitte & Touche S.p.A., che:

- certifica la conformità del Bilancio di esercizio di Banca Aletti al 31 dicembre 2014 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 2014 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 25 febbraio 2015, al bilancio chiuso il 31 dicembre 2014, contenente l'illustrazione dell'attività di vigilanza svolta nell'esercizio 2014, 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. 2429, comma 2, del cod. civ. in merito al bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2014 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. 19.592.731 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 2014 e di allocare l'utile d'esercizio, pari a € 83.455.374,47, come segue:

- € 111.687,73 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 € 83.343.686,74 ad Altre Riserve disponibili.

2. Nomina del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2015-2017, previa determinazione del numero dei componenti

Passando alla trattazione del secondo punto all'ordine del giorno, il Presidente ricorda all'Assemblea che, con l'approvazione del Bilancio al 31.12.2014, sono venuti a scadere i mandati conferiti agli attuali componenti del Consiglio di Amministrazione.

Prima di invitare l'Assemblea a deliberare le nuove nomine il Presidente informa che, con decorrenza dal 30 maggio 2014, il prof. Francesco Saita ha rassegnato le dimissioni dalla carica di membro del Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti.

Proseguendo, il Presidente, dopo aver premesso che le Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche (di seguito "Disposizioni di Vigilanza") sono attualmente contenute nel 1° aggiornamento, del 6 maggio 2014, della circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, informa che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 26 giugno 2014, tenuto conto delle citate disposizioni, ha:

- confermato le considerazioni conclusive relative alla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione ed al ruolo e disponibilità degli amministratori, relative a "2. Composizione ottimale del Consiglio" e "3. Ruolo e disponibilità degli amministratori" contenute, rispettivamente, nel punto "2. Composizione ottimale del Consiglio" e nel punto "3. Ruolo e disponibilità degli amministratori" del "*Documento analisi preventiva sulla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione e sul profilo teorico dei candidati alla carica di Consigliere*", approvato dal Consiglio nella seduta del 14 febbraio 2013 in vista della scadenza, con l'Assemblea di aprile 2013, della carica del Consigliere prof. Francesco Saita, il quale era stato cooptato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 7 novembre 2012;
- approvato una nuova versione del "Documento di Analisi preventiva sulla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione e sul profilo teorico dei candidati alla carica di Consigliere" di Banca Aletti, aggiornata con i nuovi riferimenti della normativa di vigilanza in materia e della composizione dell'azionariato della Banca, a seguito della fusione per

- incorporazione del Credito Bergamasco S.p.A. nel Banco Popolare S.p.A., con decorrenza degli effetti civili dal 1° giugno 2014;
- nominato la prof.ssa Costanza Torricelli componente del Consiglio di Amministrazione mediante cooptazione, con scadenza, ai sensi dell'art. 2386 cod. civ. e dell'art. 14 dello Statuto, alla prima assemblea dei soci successiva.

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

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

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

Il Presidente informa che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 17 luglio 2014, ha proceduto a verificare, con esito positivo, la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina, per cooptazione, della prof.ssa Costanza Torricelli, avendo valutato che il profilo professionale del nuovo Consigliere soddisfa l'esigenza di completamento della specifica professionalità in seno al Consiglio conseguente alle dimissioni del sig. Francesco Saita, essendo il profilo professionale della stessa affine al profilo del dimissionario sig. Francesco Saita.

Successivamente il Presidente informa che il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 5 marzo 2015, in vista della scadenza con la corrente Assemblea dei mandati conferiti a tutti gli attuali componenti del Consiglio di Amministrazione, ha identificato - sempre alla luce delle sopra menzionate Disposizioni di Vigilanza - la propria composizione quali/quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e indipendenza).

Alla luce del materiale analizzato e degli approfondimenti svolti in collaborazione con un professionista esterno, lo Studio Legale Pavesi Gitti

Verzoni, è stato elaborato il documento di “Analisi preventiva sulla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione e sul profilo teorico dei candidati alla carica di Consigliere”, che è stato sottoposto, in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza, al Comitato Nomine della Capogruppo, che lo ha esaminato nella riunione del 4 marzo 2015, condividendone il testo ed esprimendo il proprio parere favorevole, precisando che, in relazione al profilo qualitativo, l’area di competenza professionale specifica in business bancario comprenda anche l’apporto di conoscenze in tema di strumenti derivati.

Il documento di “Analisi preventiva sulla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione e sul profilo teorico dei candidati alla carica di Consigliere” è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 5 marzo 2015, distribuito ai presenti e allegato al presente verbale sotto la lettera B).

Con riguardo alla composizione numerica, è stata confermata l’indicazione in base alla quale si ritiene che una composizione quantitativa idonea al perseguimento dell’obiettivo di presidiare efficacemente l’intera operatività aziendale sia correttamente determinata nell’ambito di un intervallo tra i 7 e i 9 componenti.

Il Presidente informa inoltre che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 10 febbraio 2015, al fine di recepire le nuove prescrizioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza che richiedono che il processo di autovalutazione degli organi con funzione di supervisione strategica e gestione sia formalizzato in un regolamento interno, ha aggiornato il “*Regolamento in materia di funzionamento ed organizzazione del Consiglio di Amministrazione, di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per le Operazioni con Soggetti Collegati ed in materia di flussi informativi nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione*”, introducendo una specifica sezione riguardante il processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per le Operazioni con Soggetti Collegati.

I criteri stabiliti dal citato Regolamento per il processo di autovalutazione riguardano aspetti relativi sia alla “composizione” che al “funzionamento” dell’Organo Amministrativo.

Con riguardo alla composizione qualitativa, si è quindi tenuto conto dei criteri relativi alla composizione dell’Organo Amministrativo stabiliti nel suddetto Regolamento per aggiornare conseguentemente il documento di “Analisi preventiva sulla composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione e sul profilo teorico dei candidati alla carica di Consigliere”.

Il documento recepisce altresì la citata precisazione del Comitato Nomine del Banco Popolare.

Per quanto concerne gli amministratori indipendenti, il Presidente fa presente che nel documento in esame:

- è stata introdotta la proposta di adottare una definizione di indipendenza modellata sulla volontaria applicazione delle

- previsioni dell'art. 148 comma 3 TUF e delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana - Criteri applicativi - par. 3.C.1 (fonti che Banca Aletti non deve necessariamente applicare);
- è stato proposto altresì di introdurre la definizione di "amministratore non esecutivo", in coerenza con le indicazioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza, atteso che la nozione unica di indipendenza postula tra l'altro la ricorrenza del carattere di non esecutività dell'amministratore;
 - inoltre è stata prevista la proposta di aumentare, da 1 ad un quarto, in linea con le previsioni delle Disposizioni di Vigilanza, il numero minimo di consiglieri che devono essere in possesso del requisito statutario di indipendenza;
 - è stata infine approvata la proposta di prevedere che i criteri per apprezzare la significatività dei rapporti patrimoniali o professionali siano determinati in via generale dal Consiglio di Amministrazione.

Tali proposte hanno condotto in particolare alla proposta di modifica dell'art. 14 dello Statuto Sociale, approvata dall'Assemblea in data odierna, in seduta straordinaria.

I risultati della suddetta analisi sono stati portati a conoscenza dei Soci in data 19 marzo 2015, come previsto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza.

Al termine dell'esposizione il Presidente invita l'assemblea a deliberare le nuove nomine.

Pertanto il Presidente passa la parola al sig. Stefano Braschi, delegato dai Soci Banco Popolare Soc. Coop. e Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A., il quale formula le proposte relativamente alle candidature alla carica di componenti del Consiglio di Amministrazione, illustrando sinteticamente i curricula professionali dei candidati, distribuiti ai presenti e acquisiti agli atti, ed in particolare quello relativo alla prof.ssa Giovanna Zanotti.

Al termine l'Assemblea, su proposta del Socio Banco Popolare Soc. Coop, con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. - titolare di n. 19.592.731 azioni da nominali € 5,16 cad. - e del Socio Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. - titolare di n. 3.888.575 azioni da nominali € 5,16 cad. -, rappresentanti complessivamente l'intero capitale sociale di € 121.163.538,96

delibera

ai sensi dell'art. 14 dello Statuto Sociale:

- a) di determinare in nove il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione;
- b) di confermare in carica per gli esercizi 2015-2017, sino all'approvazione del bilancio al 31.12.2017 i Consiglieri, signori:



- **Alberto Bauli**, nato a Verona (VR) il 5.9.1940, residente in Verona (VR), via Vicolo Botte n. 1, c.f. BLA LRT 40P05 L781H;
- **Bruno Bertoli**, nato a Villa Carcina (BS) il 25 settembre 1948, residente in Rodengo - Saiano (BS), via Mondella n. 22, c.f. BRT BRN 48P25 L919M;
- **Vittorio Coda**, nato a Biella (BI) il 5.7.1935, residente in Milano (MI), via Michelangelo Buonarroti n. 41, c.f. CDO VTR 35L05 A859P;
- **Mario Minoja**, nato a Milano (MI) il 12.10.1965, residente in Lodi (LO), via Nino dall'Oro n. 39, c.f. MNJ MRA 65R12 F205Z;
- **Davide Maggi**, nato a Novara (NO) il 20.12.1965, ivi residente in via Solferino n. 15, c.f. MGG DVD 65T20 F952Y;
- **Giorgio Olmo**, nato a Crema (CR) il 26.07.1943, ivi residente in via XX settembre n. 93, c.f. LMO GRG 43L26 D142O;
- **Maurizio Zancanaro**, nato a Torino (TO) il 21 luglio 1957, residente in Cesiomaggiore (BL), via Busette di Fianema n. 20, c.f. ZNC MRZ 57L21 L219U;

c) di nominare n. 2 nuovi Consiglieri per gli esercizi 2015-2017, sino all'approvazione del bilancio al 31.12.2017, in persona dei signori:

- **Costanza Torricelli**, nata a Modena (MO) il 30 novembre 1961, ivi residente in via Padova n. 78, c.f. TRR CTN 61S70 F257G;
- **Giovanna Zanotti**, nata a Bergamo (BG) il 18 marzo 1972, residente in Milano (MI), via Scaldasole n. 14, c.f. ZNT GNN 72C58 A794Q.

L'Assemblea invita il Consigliere Vittorio Coda a continuare a presiedere la presente riunione.

3. Nomina del Presidente e del Vice Presidente per l'esercizio 2015

Il Presidente, tenuto conto che il mandato di Presidente e di Vice Presidente deliberato dall'Assemblea in data 28 marzo 2014 è scaduto con l'approvazione del Bilancio al 31.12.2014, invita l'Assemblea a procedere alla nomina del Presidente e del Vice Presidente per l'esercizio 2015.

Pertanto il Presidente passa la parola al sig. Stefano Braschi, delegato dai Soci Banco Popolare Soc. Coop. e Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A., il quale formula le proposte relativamente alle alle cariche sociali di Presidente e di Vice Presidente per l'esercizio 2015.

L'Assemblea, su proposta del Socio Banco Popolare Soc. Coop, con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. - titolare di n. 19.592.731 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 2015.

4. Nomina del Collegio Sindacale per gli esercizi 2015-2017

Passando alla trattazione del quarto punto all'ordine del giorno, il Presidente ricorda all'Assemblea che anche per il Collegio Sindacale è scaduto il mandato con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014 ed invita l'assemblea a deliberare le nuove nomine. Pertanto il Presidente passa la parola al sig. Stefano Braschi, delegato dai Soci Banco Popolare Soc. Coop. e Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A., il quale formula le proposte relativamente alle candidature alla carica di componenti del Collegio Sindacale.

L'Assemblea, su proposta del Socio Banco Popolare Soc. Coop, con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. - titolare di n. 19.592.731 azioni da nominali € 5,16 cad. - e del Socio Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. - titolare di n. 3.888.575 azioni da nominali € 5,16 cad. -, rappresentanti complessivamente l'intero capitale sociale di € 121.163.538,96

delibera

ai sensi dell'art. 23 dello Statuto Sociale:

- a) di determinare in tre il numero dei componenti effettivi del Collegio Sindacale;
- b) di confermare per gli esercizi 2015-2017, sino all'approvazione del bilancio che si chiuderà al 31 dicembre 2017, i signori:
 - **Alfonso Sonato**, nato a Verona (VR) l'11.8.1951, ivi residente in via Torricelle n. 20, c.f. SNT LNS 51M11 L781B, iscritto al Registro dei Revisori Contabili (ora Registro dei Revisori legali) con D.M. 12.4.1995 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale numero 31 bis del 21.04.95 – IV serie speciale – **Presidente del Collegio Sindacale**;
 - **Franco Valotto**, nato a Verona (VR) l'1.4.1960, ivi residente in via Nicola Mazza n. 65, c.f. VLT FNC 60D01 L781Q, iscritto al Registro dei Revisori Contabili (ora Registro dei Revisori legali) con D.M. 12.4.1995 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale numero 31 bis del 21.04.95 – IV serie speciale – **Sindaco Effettivo**;



- **Angelo Zanetti**, nato a Modena (MO) il 29.10.1958, ivi residente in via Nardi n. 8, c.f. ZNT NGL 58R29 F257R, iscritto al Registro dei Revisori Contabili (ora Registro dei Revisori legali) con D.M. 12.4.1995 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale numero 31 bis del 21.04.95 – IV serie speciale – **Sindaco Effettivo**;
- **Marco Bronzato**, nato a Verona (VR) il 9.01.1958, ivi residente in Scalone Castel San Pietro n. 2/B, c.f. BRN MRC 58A09 L781I, iscritto al Registro dei Revisori Contabili (ora Registro dei Revisori legali) con D.M. 12/04/1995 pubblicato sulla G.U. Supplemento n. 31 bis del 21/04/1995 – **Sindaco Supplente**;
- **Alberto Acciario**, nato a Milano (MI) il 14.11.1960, ivi residente in via L. Varanini n. 29/D, c.f. CCR LRT 60S14 F205J, iscritto al Registro dei Revisori Contabili (ora Registro dei Revisori legali) con D.M. del 4.12.1995, pubblicato sulla G.U. Supplemento n. 97-bis del 19.12.1995– **Sindaco Supplente**.

Il Presidente rende noti all'Assemblea, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2400 c.c., gli incarichi di amministrazione e di controllo ricoperti presso altre Società dai citati membri effettivi e supplenti del Collegio Sindacale.

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

L'Assemblea prende atto.

5. Determinazioni concernenti le politiche di remunerazione e incentivazione 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

Passando alla trattazione del quinto punto all'ordine del giorno, il Presidente 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 in precedenza deliberate dall'Assemblea.

Il Presidente informa che la tematica delle Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione è attualmente disciplinata nell'ambito della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, in particolare nella Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I.

Il Presidente informa che, ai sensi degli articoli 4 e 8 del citato Capitolo 2:

- le relative disposizioni si applicano alle banche italiane e alle società capogruppo di un gruppo bancario e, in quanto compatibili, alle succursali italiane di banche extra-comunitarie;
- la società capogruppo, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, definisce una politica di remunerazione del gruppo

- coerente con le caratteristiche di quest'ultimo e di tutte le sue componenti; essa assicura, inoltre, che le remunerazioni nelle società del gruppo siano conformi ai principi e alle regole contenuti nel citato Capitolo 2 e, nel caso di società estere, non contrastino con il diritto nazionale del paese in cui esse sono insediate;
- la società capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione; le singole banche del gruppo, se non quotate, possono non redigere un proprio separato documento;
 - le politiche di remunerazione e incentivazione del gruppo tengono opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna società. Le singole società del gruppo restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla società capogruppo.

Proseguendo, il Presidente informa altresì che, ai sensi degli articoli 1 e 8 del citato Capitolo 2, l'informativa ex post all'Assemblea può essere resa, per le banche non quotate facenti parte di gruppi, fornendo all'assemblea quella predisposta dalla società Capogruppo, considerato che, come sopra detto, esse non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione ai sensi della Sezione I, art. 8.

Il Presidente illustra quindi l'informativa predisposta dalla Capogruppo Banco Popolare, che concerne i seguenti aspetti:

- a. corresponsione premi relativi alla retribuzione variabile erogati nel corso del 2014;
- b. attuazione delle Politiche Retributive 2014
- c. verifica sui sistemi di remunerazione ed incentivazione ai sensi delle Disposizioni di Banca d'Italia
- d. scioglimento anticipato del rapporto di collaborazione

a) Corresponsione premi relativi alla retribuzione variabile erogati nel corso del 2014

Nel corso del 2014, seppur in presenza di un risultato di Capitale a Rischio di Gruppo adeguato all'obiettivo prefissato, il negativo risultato economico dell'esercizio 2013 ha impedito l'attivazione dei sistemi incentivanti per tutto il personale del Gruppo.

In sintesi il costo complessivamente sostenuto per le campagne ed i bonus discrezionali corrisponde a circa 10,2 milioni di euro, pari allo 0,7% del costo complessivo ricorrente del personale per l'esercizio 2013 (1.367,7 milioni di euro), mentre il costo del premio aziendale contrattuale erogato nel 2014 con riferimento al 2013, è risultato pari a circa 41 milioni di euro (3% del costo del personale 2013).

Nel corso dell'anno sono stati erogati premi di incentivazione riferiti ad anni precedenti per un costo complessivo di 7,2 milioni e relativi:

- alla quota up-front in azioni del sistema incentivante 2011 destinato al "personale più rilevante",

- alla quota differita del sistema incentivante 2012 di Banca Aletti,
- alla quota di retention del sistema incentivante 2010 della rete commerciale,
- al sistema triennale 2011/2013 riservato al front office di Aletti Gestielle.

Infine si segnala che, ai fini dell'informativa prevista dall'art.84-quater, comma 2, del Regolamento Emittenti, nel 2013, conformemente ad apposita delibera di approvazione da parte dell'Assemblea Ordinaria dei Soci, il Banco ha dato esecuzione al progetto di integrazione dei piani di attribuzione di azioni, rivolto alla generalità dei dipendenti del Gruppo, nell'ambito dei premi aziendali previsti per gli esercizi 2009-2010-2011. Sulla base di tale progetto e con riferimento al premio aziendale 2010, nel giugno 2014 è stata effettuata un'ulteriore assegnazione di azioni, pari al 5% del valore del premio aziendale erogato in azioni nel 2011, a beneficio di tutti i dipendenti che, avendo scelto il pagamento di una parte del premio aziendale in azioni, ne hanno mantenuto il possesso per tre anni. Sono state assegnate complessivamente 7.348 azioni a favore di 1.556 collaboratori (107 dirigenti, 1.053 quadri direttivi e 396 dipendenti delle aree professionali).

b) Attuazione delle Politiche Retributive 2014

Le politiche retributive del Gruppo per il 2014, approvate dall'assemblea dei soci del 29 marzo 2014, sono state formulate, nel rispetto delle diverse normative, in modo da assicurare la coerenza con gli obiettivi generali del Gruppo, nonché con le politiche di prudente gestione del rischio, le strategie di lungo periodo ed il contenimento dei costi del personale. Tali politiche sono state ispirate ad una serie di obiettivi comuni quali l'equità interna ed esterna, il riconoscimento del merito e la sostenibilità, al fine di contenere gli oneri derivanti dall'applicazione delle policy aziendali entro i valori compatibili con gli obiettivi di bilancio.

Le Politiche di Remunerazione approvate per il 2014 hanno previsto per l'attivazione dei sistemi incentivanti cancelli sul rischio di capitale, di liquidità e di redditività (risultato dell'operatività corrente - ROC) calcolati a livello di Gruppo. 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 2014 ha impedito l'attivazione dei sistemi incentivanti per tutto il personale del Gruppo. Come previsto al paragrafo "Bonus una tantum non regolamentati" della Sezione I, essendosi verificato un risultato economico d'esercizio negativo, il CDA potrà decidere l'erogazione di premi non regolamentati il cui ammontare sia in ogni caso inferiore al livello minimo previsto per i sistemi incentivanti del 2015.

A prescindere dai risultati economici maturati e dei conseguenti effetti, si sintetizzano nel seguito le principali linee guida relative alle politiche retributive, che sono state attuate nel 2014 in coerenza con la specifica normativa.

Durante il trascorso esercizio è stato identificato, fra le categorie di soggetti la cui attività ha un impatto rilevante sul profilo di rischio, il cosiddetto "personale più rilevante". L'identificazione è avvenuta mediante un criterio di valutazione dei ruoli ed ai manager inclusi in tale perimetro sono state

applicate le regole previste dalle disposizioni di Vigilanza del 30 marzo 2011. La struttura del sistema incentivante di pertinenza del “personale più rilevante” è stata quindi definita ripartendo il premio potenziale in una quota erogabile a breve termine, da corrispondere al 50% in azioni del Banco Popolare, ed una quota differita a tre anni da corrispondere al 50% in azioni del Banco Popolare. I manager hanno preventivamente rinunciato alla parte azionaria del premio che avrebbero potuto maturare, motivo per cui il Piano azionario previsto per il suddetto pagamento in azioni non è stato attivato.

Sempre in conformità alle disposizioni della Banca d'Italia, per i responsabili delle funzioni di controllo di livello più elevato sono stati previsti incentivi non dipendenti dai risultati delle funzioni soggette al loro controllo o collegati ai risultati economici, escludendo le quote differite e in azioni (non dovendosi verificare nel tempo il mantenimento dei loro risultati e riflettendo la quotazione delle azioni il risultato dell'andamento economico della società). Anche i manager delle funzioni di controllo hanno preventivamente rinunciato al 25% del loro bonus potenziale.

Particolare attenzione è stata riservata nel 2014 all'equità interna, perseguita tramite l'utilizzo ormai consolidato di una metodologia internazionale di valutazione dei più importanti ruoli operativi e manageriali, che ha consentito una comparazione della retribuzione globalmente corrisposta in relazione al peso delle posizioni organizzative: questa comparazione è stata utilizzata per monitorare le singole posizioni o i gruppi professionali fra di loro. L'equità esterna è stata invece verificata mediante indagini retributive “ad hoc”, che hanno consentito il monitoraggio delle retribuzioni che i competitori hanno erogato per analoghe posizioni di lavoro.

E' stato confermato anche nel 2014 l'impegno ad enfatizzare il valore degli aspetti qualitativi espressi dal personale, in aggiunta a quelli economici. Attraverso i sistemi incentivanti sono infatti stati valorizzati elementi quali l'attenzione al cliente (tramite la rilevazione della customer satisfaction), la qualità del credito erogato e la valutazione delle competenze individuali e manageriali.

c) Verifica sui sistemi di remunerazione ed incentivazione ai sensi delle Disposizioni di Banca d'Italia

Come richiesto dalle disposizioni di vigilanza, è stata condotta dalla direzione audit della Capogruppo una verifica sulle modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo. L'attività ha evidenziato l'adeguatezza dei sistemi di remunerazione e incentivazione rispetto a quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione. Gli esiti della verifica sono stati portati a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti.

d) Scioglimento anticipato del rapporto di collaborazione

Nel corso dell'anno si è verificato un solo caso di risoluzione del rapporto di collaborazione nell'ambito del perimetro del “personale più rilevante”. Si è trattata di una cessazione per dimissioni, a cui sono state applicate le spettanze dovute in base al CCNL, nonché le trattenute per il mancato preavviso.

* * *



Il Presidente illustra di seguito tre prospetti che riportano, secondo quanto previsto dalla Circolare 285 di Banca d'Italia (capitolo 2, sezione VI, paragrafo 1), informazioni quantitative sulle remunerazioni di coloro che nel corso del 2014 hanno fatto parte del "personale più rilevante".

Tali prospetti sono allegati al presente verbale rispettivamente sotto le lettere C, D e E).

Successivamente il Presidente fornisce un'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione 2014 a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale di Banca Aletti.

Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione 2014 a favore dei Consiglieri di Amministrazione e del Collegio Sindacale

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;
- il Collegio Sindacale è composto, a seconda delle determinazioni dell'Assemblea, da tre o cinque sindaci effettivi e due supplenti, 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, che durano in carica tre esercizi, con le facoltà e gli obblighi di legge;
- l'Assemblea ordinaria provvede alla nomina dei componenti e del Presidente del Collegio Sindacale e ne determina gli emolumenti.

Tutto ciò premesso, si rappresenta che, in coerenza con le politiche di remunerazione deliberate dall'Assemblea del 28 marzo 2014, la stessa Assemblea ha deliberato di riconoscere ai consiglieri di amministrazione per l'esercizio 2014 i seguenti compensi, da corrispondersi e rapportarsi all'effettiva durata della carica:

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

Per quanto concerne gli amministratori investiti di particolari incarichi, la citata Assemblea ha stabilito che i compensi per l'esercizio 2014 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 ha inoltre proceduto a riconoscere al Presidente Onorario di Banca Aletti, Urbano Aletti, per il periodo dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 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.

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 2014 rispetto all'esercizio 2013;
- 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 42.500 nel corso del 2014.

I compensi annui spettanti ai membri effettivi del Collegio Sindacale sono stati invece determinati dall'Assemblea del 19 aprile 2012, come segue:

- Euro 45.900 annui per la carica di Presidente del Collegio Sindacale, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione del suo ufficio;
- Euro 30.600 annui per la carica di Sindaco Effettivo, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione del suo ufficio.

Ai sensi dell'art. 2402 c.c. i compensi annui spettanti ai membri effettivi del Collegio Sindacale sono determinati per l'intera durata del loro ufficio.

* * *

Terminata l'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione, il Presidente precisa che il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella riunione tenutasi in data 26 marzo 2015, ha deliberato di proporre all'assemblea l'approvazione del Documento sulle "Politiche di remunerazione 2015 per il personale", riportato nel documento allegato al presente verbale sub lettera F), alla luce di alcune novità approvate dalla Capogruppo nella riunione consiliare del 4 marzo 2015.

Passa quindi ad illustrare nel dettaglio la proposta relativa alle Politiche di remunerazione 2015 per il personale, riportate nel citato Documento, che presentano le seguenti principali novità rispetto alla documentazione adottata lo scorso anno.

1. Il perimetro del "personale più rilevante" viene identificato sulla base di quanto previsto dal Regolamento Delegato (UE) n° 604, che prevede 15 criteri qualitativi e 3 quantitativi a cui attenersi.
2. E' stata precisata la categoria di personale che ha il maggior impatto sugli obiettivi riferiti all'intera azienda. Tale categoria, definita top manager, include Amministratore Delegato, Direttore Generale, Condirettore Generale e Vice Direttore Generale della Capogruppo e di Banca Aletti, i Responsabili di Direzione di Capogruppo, i Responsabili di Divisione e di Direzione Territoriale.
3. Sono stati rivisti i cancelli di attivazione dei sistemi incentivanti, i medesimi per tutto il Gruppo, sia per la componente a breve termine dei pagamenti, che per quella differita (quest'ultima prevista per la sola categoria del "personale più rilevante"):
 - a. Il cancello reddituale per la componente a breve termine è soddisfatto solo in presenza di un risultato economico consolidato positivo e
 - i. per i top manager, quando viene conseguito l'80% del budget del risultato economico consolidato normalizzato¹ pre-bonus (ovverosia senza considerare il costo dei bonus),
 - ii. per il restante personale quando viene conseguito il 50% del budget del risultato economico consolidato normalizzato pre-bonus; al di sotto di tale limite rimane una disponibilità di 15 milioni di euro da distribuire con le regole del sistema incentivante;
 - b. il cancello reddituale per la componente differita non è previsto come già nel 2014;
 - c. il cancello riguardante il capitale per la componente a breve termine è soddisfatto

¹ 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. Il processo di "normalizzazione" verrà applicato anche al budget, al fine di poter elaborare confronti su basi omogenee.

- i. per i top manager quando non viene superata la media tra l'obiettivo di Capitale Interno Complessivo (CIC) ed il livello di trigger,
 - ii. per il restante personale quando non viene superato il livello di trigger del CIC;
- d. il cancello riguardante il capitale per la componente differita è soddisfatto per tutto il "personale più rilevante" alle medesime condizioni della componente a breve termine valide per i top manager;
- e. il cancello sulla liquidità relativo alla componente a breve termine è soddisfatto
 - i. per i top manager quando il Liquidity Coverage Ratio (LCR) non risulta inferiore alla soglia dell'85%,
 - ii. per il restante personale quando il Liquidity Coverage Ratio (LCR) non risulta inferiore alla soglia dell'80%;
- f. il cancello sulla liquidità, relativo alla componente differita, è soddisfatto per tutto il "personale più rilevante" alle medesime condizioni della componente a breve termine valide per i top manager.

Le stime di rischio utilizzate ai fini della determinazione dei cancelli sono coerenti con il *Risk Appetite Framework* (RAF) di Gruppo.

- 4. All'apertura dei cancelli il bonus pool disponibile per tutto il personale del Gruppo, esclusi i top manager, cresce proporzionalmente al risultato economico consolidato normalizzato pre-bonus, in ragione del 20% del medesimo, fino al raggiungimento di un massimo di 55 milioni. Per quanto riguarda invece i top manager, in caso di apertura dei cancelli loro destinati, i premi verranno erogati con riguardo unicamente al risultato della propria scheda individuale.
- 5. In presenza di un risultato economico consolidato d'esercizio negativo che impedisca nel corrente esercizio l'erogazione dei sistemi incentivanti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo può decidere l'erogazione di premi non regolamentati il cui ammontare sia in ogni caso inferiore al livello minimo previsto per i sistemi incentivanti del corrente esercizio; tali erogazioni non possono essere riconosciute ai top manager.
- 6. Con riguardo al "personale più rilevante", viene prevista una soglia al di sotto della quale non applicare i meccanismi di pagamento del premio in forma differita e tramite strumenti finanziari. Tale soglia è stabilita in 50.000 euro, in quanto, per tali importi, il pagamento così frazionato determinerebbe quote poco significative. Non si terrà conto di tale soglia se il bonus maturato, pur inferiore a 50.000 euro,

superasse un terzo della retribuzione fissa individuale. Tale previsione, coerente con le migliori prassi di mercato, pur non essendo contemplata nella normativa delle politiche e prassi di remunerazione, non confligge con lo spirito e le finalità della normativa medesima.

Si evidenziano inoltre alcuni passaggi presenti nel documento di Politiche di Remunerazione, introdotti in ottemperanza alle nuove disposizioni di Banca d'Italia che regolamentano le politiche e prassi di remunerazione.

1. Per il “personale più rilevante”, il rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa non deve superare il 100% (limite di 1:1), fatta salva la possibilità di elevare tale limite con deliberazione assembleare che, per il 2015, non si prevede di richiedere.
2. Per il “personale più rilevante”, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica devono essere previsti e approvati dall'Assemblea del Gruppo i criteri per la determinazione del compenso da accordare (cosiddetto *golden parachute*), compreso il limite in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo. Si proporrà all'Assemblea la possibilità di accordare un *golden parachute*, ad integrazione di eventuali indennità derivanti dalle previsioni di legge e contrattuali, nella misura massima complessiva di 24 mensilità di remunerazione fissa ed entro un ammontare massimo di 1,5 milioni di euro, da erogare parzialmente in forma differita e con quota parte in azioni, come da regole dei bonus da sistema incentivante. La corresponsione dell'importo sarà vincolata all'assenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave messi in atto da colui che è cessato, ovvero di comportamenti da cui siano derivate gravi perdite. Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di sospendere la corresponsione del *golden parachute* quando vi siano prove o fondati indizi circa l'accadimento di tali comportamenti, anche a seguito di una sentenza in primo o secondo grado pronunciata in sede giudiziaria. La sentenza passata in giudicato implica l'annullamento delle quote non ancora erogate e la restituzione di quelle già attribuite. Si precisa inoltre che, anche a seguito di approfondimenti intercorsi con ABI e con consulenza giuslavoristica, non rientreranno nei *golden parachute* emolumenti corrisposti a fronte di quanto previsto ai sensi di legge (ricomprendendo in questi ultimi i compensi stabiliti in sede di transazioni avanti l'autorità giudiziaria, ai sensi del codice di procedura civile) e della contrattazione collettiva nazionale di categoria, con specifico riferimento agli artt. 28, 30 e 32 del contratto collettivo per il personale dirigente, nonché all'art.11 e al Capitolo XI del contratto collettivo per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali.
3. Per tutto il personale del Gruppo viene prevista, nei sistemi incentivanti, una clausola di *claw back* finalizzata alla

restituzione di quanto già erogato a fronte di comportamenti da cui derivino gravi perdite, ovvero per comportamenti fraudolenti o di colpa grave.

4. Per il “personale più rilevante” delle funzioni aziendali di controllo, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non deve superare il limite di un terzo; in coerenza con la facoltà prevista dalle Disposizioni, Banco Popolare si adeguerà al suddetto limite entro il 30 giugno 2016.

Per quanto riguarda le politiche relative ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale si fa presente che si è ritenuto opportuno operare in continuità con le politiche di remunerazione degli Organi sociali adottate nel 2014.

Il Presidente precisa che i criteri di remunerazione contenuti nel documento “Politiche di Remunerazione 2015 per il personale” sono stati applicati dalla Capogruppo nell’ambito dell’attività di designazione dei candidati alle cariche sociali delle proprie controllate e della conseguente determinazione degli emolumenti loro spettanti.

Terminata l’esposizione del Presidente, il rappresentante dei Soci, preso atto delle risultanze delle verifiche e delle proposte di modifiche alle politiche di remunerazione, dichiara di essere edotto del contenuto del “Documento sulle Politiche di remunerazione 2015 per il personale”, documento condiviso e fatto proprio dal Consiglio di Amministrazione della Banca.

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

L’Assemblea, sentite le dichiarazioni del Presidente, su proposta del Socio Banco Popolare Soc. Coop, con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. - titolare di n. 19.592.731 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

il “Documento sulle Politiche di remunerazione 2015 per il personale”, secondo il testo già approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 26 marzo 2015.

6. Determinazione degli emolumenti del Consiglio di Amministrazione per l’esercizio 2015

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 2015.



Pertanto il Presidente passa la parola al sig. Stefano Braschi, delegato dai Soci Banco Popolare Soc. Coop. e Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A., il quale formula le proposte relativamente ai compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea, tenuto presente quanto testè approvato nel precedente punto cinque all'ordine del giorno, su proposta del Socio Banco Popolare Soc. Coop., con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. - titolare di n. 19.592.731 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 2015 un compenso di Euro 20.000,00 (ventimila/00) annuo lordo ad ogni membro del Consiglio di Amministrazione da riconoscersi *pro rata temporis* in relazione all'effettiva durata dell'incarico, 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 2015 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.

7. Determinazione della retribuzione annuale per i Sindaci

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

Pertanto il Presidente passa la parola al sig. Stefano Braschi, delegato dai Soci Banco Popolare Soc. Coop. e Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A., il quale formula le proposte relativamente ai compensi spettanti ai componenti effettivi del Collegio Sindacale.

L'Assemblea, tenuto presente quanto testè approvato nel precedente punto cinque all'ordine del giorno, su proposta del Socio Banco Popolare Soc., con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. - titolare di n. 19.592.731 azioni da nominali € 5,16 cad. - e del Socio Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A. - titolare di n. 3.888.575

azioni da nominali € 5,16 cad. -, rappresentanti complessivamente l'intero capitale sociale di € 121.163.538,96

delibera

ai sensi dell'art. 23 dello Statuto Sociale:

- di fissare i compensi annui spettanti ai membri effettivi del Collegio Sindacale per l'intera durata del loro ufficio, ai sensi dell'art. 2402 c.c. e pertanto per gli esercizi 2015-2017, come segue:

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

8. Nomina del Presidente Onorario e deliberazioni inerenti e conseguenti

Il Presidente ricorda che l'Assemblea, in data 19 aprile 2012, aveva provveduto a nominare il dott. Urbano Aletti Presidente Onorario della Banca, stabilendo che la durata della carica di Presidente Onorario coincidesse con il mandato triennale dell'intero Consiglio di Amministrazione, pertanto sino all'approvazione del bilancio al 31.12.2014.

Il Presidente ricorda inoltre che l'Assemblea del 28 marzo 2014 aveva riconosciuto al Presidente Onorario di Banca Aletti, 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.

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

Pertanto il Presidente passa la parola al sig. Stefano Braschi, delegato dai Soci Banco Popolare Soc. Coop. e Holding di Partecipazioni Finanziarie Banco Popolare S.p.A., il quale formula le proposte relativamente al rinnovo della carica di Presidente Onorario per gli esercizi 2015-2017 ed al compenso spettante per l'esercizio 2015.

L'Assemblea, su proposta del Socio Banco Popolare Soc., con i voti favorevoli del Socio Banco Popolare Soc. Coop. - titolare di n. 19.592.731 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. 8 dello Statuto Sociale:

- a) di nominare il dott. Urbano Aletti Presidente Onorario della Banca;
- b) di stabilire che la durata della carica di Presidente Onorario coinciderà con il mandato triennale dell'intero Consiglio di Amministrazione, e pertanto sino all'approvazione del bilancio al 31.12.2017;
- c) di riconoscere al Presidente Onorario di Banca Aletti, dott. Urbano Aletti, per l'esercizio 2015, 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.

* * *

In chiusura di riunione l'Assemblea desidera rivolgere un ringraziamento al Consigliere uscente sig. Bruno Pezzoni per la preziosa collaborazione fornita in questi anni.

Alle ore 14.50, 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

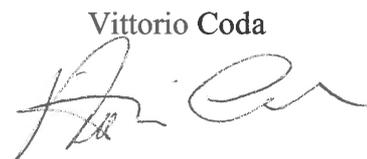
Massimo Zerbino


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, 24 aprile 2015

Vittorio Coda


ALLEGATO B

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI BANCA ALETTI & C. S.P.A.

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

1) Premessa

Il presente documento viene adottato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti & C. S.p.A. (“**Banca Aletti**” o la “**Banca**”), sentito il Comitato Nomine della Capogruppo, Banco Popolare Soc. Coop. (“**Banco**”), in ottemperanza ed in conformità a quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d’Italia in materia di organizzazione e di governo societario delle banche - attualmente contenute nel 1° aggiornamento, del 6 maggio 2014, della circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (la “**Circolare**”) - al fine di identificare la propria composizione quali-quantitativa ottimale e di individuare il profilo dei candidati alla carica di Consigliere.

Nello specifico, la Circolare richiede, sotto il profilo qualitativo, ai fini del corretto assolvimento delle funzioni, la presenza negli organi di gestione e supervisione - che, nel caso di Banca Aletti, s’identificano con il Consiglio di Amministrazione - di soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni al Consiglio, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
- con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate, in modo da consentire che ciascuno dei componenti, sia all’interno dei comitati di cui sia parte che nelle decisioni collegiali, possa effettivamente contribuire, tra l’altro, a individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico, fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti in attuazione della Direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV);
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell’interesse complessivo della Banca, operando con autonomia di giudizio.



ALLEGATO B

In relazione a quanto precede, la Circolare, sul piano applicativo, prevede che, ai fini della nomina (o cooptazione) dei consiglieri, il Consiglio deve:

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

Tali attività, svolte dal Consiglio di Amministrazione, devono essere il frutto di un esame approfondito e formalizzato.

In particolare, per le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, categoria cui appartiene Banca Aletti ⁽¹⁾, la Circolare prevede che le nomine siano effettuate con il contributo fattivo del Comitato Nomine. Sul punto, come noto, l'individuazione dei candidati alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione delle società controllate del Gruppo Banco Popolare (come Banca Aletti) spetta al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, tenuto conto delle valutazioni effettuate dal Comitato Nomine della stessa, osservando quanto previsto nello Statuto del Banco Popolare e nel Regolamento in materia di Governance Operativa. I risultati concernenti la "composizione quali-quantitativa ottimale" dell'analisi preventiva condotta dal Comitato Nomine e dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nel caso di nomina dei consiglieri rimessa all'assemblea, vengono portati a conoscenza dei soci della Banca affinché la scelta dei candidati da presentare per la carica di Consigliere possa tenere conto delle professionalità richieste. Agli stessi fini, la proposta dei candidati alla carica di amministratore viene corredata di un *curriculum* volto a identificare per quale profilo teorico ciascuno di essi risulti adeguato.

⁽¹⁾ Il Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti, nella seduta del 19 dicembre 2014, ha individuato quale appropriata collocazione della Banca l'appartenenza della stessa alla categoria delle banche di "maggiori dimensioni o complessità operativa" di cui al Par. 4.1, Sezione 1, Capitolo 1, Titolo IV della Circolare, in considerazione del fatto che – essendo Banca Aletti una filiazione nell'ambito del Gruppo Banco Popolare (vigilato dalla BCE) soggetta a vigilanza prudenziale su base consolidata a norma del Regolamento (UE) n. 575/2013 - la BCE ha deciso che anche Banca Aletti è soggetto vigilato significativo ai sensi dell'art. 6, par. 4, del Regolamento (UE) n. 1024/2013.

Nella stessa seduta, il Consiglio di Amministrazione della Banca, d'intesa con la Capogruppo, nell'esercizio di un'opzione riconosciuta alle banche non quotate controllate da una società capogruppo italiana dalla nota n. 10 in calce al paragrafo 2.3.1, Sezione IV, Capitolo 1, Titolo IV della Circolare, ha deliberato di non istituire i comitati in tema di "nomine", "rischi" e "remunerazioni", tenuto conto che gli stessi sono tutti presenti presso la Capogruppo, con competenze a valere anche per le altre banche del Gruppo. Pertanto, l'unico Comitato interno al Consiglio è il Comitato per le Operazioni con Soggetti Collegati.

ALLEGATO B

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

Il presente documento aggiorna e sostituisce quello adottato dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2014.

2. Composizione ottimale del Consiglio di Amministrazione

2.1 Composizione quantitativa del Consiglio

La composizione del Consiglio di Amministrazione assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti che a questo organo sono affidati dalla legge, dalle Disposizioni di Vigilanza e dallo Statuto.

Il numero dei componenti deve essere adeguato alle dimensioni ed alla complessità dell'assetto organizzativo della Banca, al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, per quanto concerne la gestione e i controlli.

Ciò premesso, l'art. 14, primo comma, dello Statuto della Banca prevede, con riferimento alla composizione numerica, che il Consiglio di Amministrazione sia composto da un numero di amministratori compreso tra 7 e 13 componenti. Attualmente il Consiglio di Amministrazione è composto da 9 amministratori, in linea pertanto con le linee applicative della Circolare che stabiliscono che, nelle banche di maggiori dimensioni, il numero dei componenti non può essere superiore a 15.

In relazione alla prossima scadenza dei componenti del Consiglio di Amministrazione, si evidenzia che sarà convocata per il giorno 2 aprile 2015 in prima convocazione (ed occorrendo per il giorno 3 aprile 2015 in seconda convocazione) l'assemblea della Banca per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2014 (ultimo esercizio della carica degli attuali consiglieri), nonché il rinnovo del Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2015-2017.

Tenuto conto di quanto sopra, ai fini del rinnovo del Consiglio, si conferma, la valutazione di adeguatezza della composizione quantitativa del Consiglio nell'ambito di un intervallo tra 7 e 9 componenti.

2.2. Composizione qualitativa del Consiglio.

Sotto il profilo qualitativo, i componenti del Consiglio di amministrazione devono assicurare un livello di professionalità adeguato alla complessità operativa e dimensionale della Banca e alle

ALLEGATO B

specificità del settore in cui essa opera, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti agli esponenti bancari ai sensi dell'articolo 26 del D. Lgs. 385/1993.

A tal fine, si deve innanzitutto considerare che la Banca è, all'interno del Gruppo Banco Popolare di cui fa parte, l'Istituto specializzato nelle attività di *private ed investment banking*. A tale proposito si rappresenta che la composizione dell'azionariato di Banca Aletti è la seguente: Banco Popolare con una quota dell'83,44% e Holding di Partecipazioni Finanziarie (interamente detenuta da Banco Popolare) con una quota del 16,56%.

Tenuto conto di quanto precede e che gli amministratori non esecutivi svolgono la funzione di contrappeso nei confronti degli esecutivi e del *management* della Banca e favoriscono la dialettica interna, almeno n. 4 componenti - su un totale compreso fra 7 e 9 componenti - devono essere non esecutivi. Ai consiglieri non esecutivi non possono essere attribuite deleghe né particolari incarichi ed essi non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Banca.

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

- competenze diffuse e diversificate sotto i seguenti profili: competenze manageriali rappresentate da almeno un dirigente *executive* della Banca; professionalità diversificate in ambito giuridico, contabile, fiscale tributario, finanziario, di gestione e controllo dei rischi; *corporate governance*, processi IT, organizzazione aziendale e risorse umane;
- esperienze significative e consolidate di impresa e/o di banca;
- numero congruo di consiglieri indipendenti;
- adeguata diversificazione in termini di età, genere e proiezione internazionale.

A) Competenza ed esperienza

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

- (i) Competenze manageriali, rappresentate da almeno un dirigente *executive* della Banca, scelto tra



ALLEGATO B

i principali dirigenti del Gruppo Banco Popolare, tenuto conto che il ruolo richiede, oltre all'apporto in termini di specifiche competenze tecniche, anche una visione operativa dettata dalla concreta esperienza.

(ii) Competenze professionali – comprese quelle degli amministratori di cui al punto (i) precedente – che attestino adeguata conoscenza:

1. del **business bancario**, che comprenda anche l'apporto di conoscenze in tema di strumenti derivati;
2. della **materia contabile finanziaria**;
3. delle **dinamiche del sistema economico-finanziario**, sia dal punto di vista della dottrina aziendalistica che in relazione a dirette esperienze imprenditoriali;
4. della **materia fiscale tributaria**;
5. della **materia giuridica**, in particolare applicata a tematiche creditizie, societarie e dell'intermediazione finanziaria;
6. delle **metodologie di gestione e controllo dei rischi, del capitale e della liquidità nonché dei sistemi di controllo interno**;
7. della **regolamentazione della finanza**;
8. dei **sistemi di corporate governance**;
9. delle regole di governo e organizzazione dell'**ICT** (Information and Communications Technology);
10. dell'**organizzazione aziendale e della gestione delle risorse umane**.

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



ALLEGATO B

B) Amministratori Indipendenti

L'art. 14, 4° comma, dello Statuto vigente alla data di redazione del presente documento richiede che almeno un amministratore deve possedere i requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 ("TUF").

Peraltro, la Circolare (segnatamente la nota 2 della Sezione IV, Paragrafo 1, dedicata alla *composizione e nomina degli organi sociali*), in tema di amministratori indipendenti, stabilisce che *"fino all'emanazione della normativa di attuazione dell'art. 26 TUB, le banche definiscono nei propri statuti un'unica definizione di consiglieri indipendenti, coerente con il ruolo ad essi assegnato, e ne assicurano l'effettiva applicazione. In particolare, nella delibera consiliare con la quale viene valutata l'indipendenza deve, tra l'altro, risultare l'esame di tutti i rapporti creditizi intrattenuti con la banca e riconducibili al consigliere ritenuto indipendente."*

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione di Banca Aletti, al fine di dare attuazione alle citate Disposizioni di Vigilanza (nel rispetto del termine previsto a tal fine dalle predette Disposizioni, identificato con l'assemblea chiamata ad approvare il bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014), nella riunione del 19 dicembre 2014 ha approvato le proposte di modifica dello Statuto sociale che, subordinatamente alla prescritta autorizzazione di Banca d'Italia, verranno sottoposte all'approvazione della prossima Assemblea dei soci, chiamata tra l'altro al rinnovo dell'organo consiliare. In particolare, in linea con analoga proposta di modifica statutaria approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, è stato proposto di introdurre una definizione di indipendenza, modellata sulla volontaria applicazione delle previsioni dell'art. 148 comma 3 TUF e delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana - Criteri applicativi - par. 3.C.1 (fonti che Banca Aletti non deve necessariamente applicare).

La disciplina intende soddisfare l'esigenza di consentire una agevole sindacabilità delle situazioni rilevanti (afferenti al grado di parentela, ai rapporti patrimoniali o professionali, ecc.); l'espresso riferimento al Codice di Autodisciplina è inteso ad evitare, nell'ipotesi di modifica a detta fonte, difetti di coordinamento con la nozione di indipendenza applicabile alla Capogruppo.

Al riguardo, è stato proposto altresì di introdurre la definizione di "amministratore non esecutivo", in coerenza con le indicazioni contenute nella Circolare, atteso che la nozione unica di indipendenza postula tra l'altro la ricorrenza del carattere di non esecutività dell'amministratore.



ALLEGATO B

Inoltre, è stata approvata la proposta di aumentare, da 1 ad un quarto, in linea con le previsioni della Circolare, il numero minimo di consiglieri che devono essere in possesso del requisito statutario di indipendenza. In proposito, rispetto ai termini più ampi previsti dalla Circolare ai fini dell'adeguamento sul punto (giugno 2017), il Consiglio di Amministrazione ha ravvisato l'opportunità di approvare sin da subito, senza cioè attendere la scadenza del termine ultimo sopra ricordato, la proposta di introduzione in statuto del suddetto numero minimo di amministratori indipendenti.

Al fine, poi, di consentire l'agevole sindacabilità dei parametri di individuazione degli amministratori indipendenti, è stata approvata la proposta di prevedere che i criteri per apprezzare la significatività dei rapporti patrimoniali o professionali siano determinati in via generale dal Consiglio di Amministrazione.

3. Ruolo e disponibilità degli Amministratori.

Si richiede altresì che ogni amministratore:

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

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

Con riguardo alla definizione del ruolo degli amministratori, si precisa che, come indicato nel paragrafo 2 che precede in tema di amministratori indipendenti, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha approvato una proposta di modifica dell'art. 14 dello Statuto mediante inserimento di una nozione di amministratore non esecutivo in linea con le indicazioni contenute nella Circolare. Ad essi è demandata la funzione di contrappeso nei confronti dei componenti esecutivi della Banca anche nell'ottica di favorire la dialettica interna.

Considerata inoltre l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che i candidati alla nomina di



ALLEGATO B

amministratore di Banca Aletti, oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari, non abbiano tenuto comportamenti che, pur non costituendo reati, non appaiono compatibili con l'incarico di amministratore di una banca o possono comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

4. Profili professionali e rinnovo del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea

In considerazione della scadenza dei componenti dell'attuale Consiglio di Amministrazione in coincidenza con l'assemblea ordinaria dei soci da tenersi per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2014, la medesima assemblea sarà chiamata a nominare il nuovo Consiglio di Amministrazione per gli esercizi 2015-2017.

Tenuto conto della "composizione quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione" ritenuta ottimale, così come definita nel presente documento, si elencano di seguito, i profili di competenza ed esperienza descritti al precedente par. 2.2, nei quali i nominandi amministratori potrebbero apportare qualificati contributi ai fini del corretto ed efficace svolgimento dei compiti assegnati all'Organo consiliare. Trattasi di competenze in materia di:

1. *business* bancario, che comprenda anche l'apporto di conoscenze in tema di strumenti derivati;
2. contabilità;
3. dinamiche del sistema economico-finanziario, sia dal punto di vista della dottrina aziendalistica che in relazione a dirette esperienze imprenditoriali;
4. diritto e pratica fiscale tributaria;
5. diritto, in particolare applicato a tematiche creditizie, societarie e dell'intermediazione finanziaria;
6. metodologie di gestione e controllo dei rischi, del capitale e della liquidità nonché dei sistemi di controllo interno;
7. regolamentazione della finanza;
8. sistemi di *corporate governance*;
9. regole di governo e organizzazione dell'ICT (*Information and Communications Technology*);
10. dell'organizzazione aziendale e della gestione delle risorse umane.

Inoltre, ove l'Autorità di Vigilanza approvi le proposte di modifiche statutarie in tema di amministratori indipendenti, almeno un quarto dei consiglieri dovranno possedere i requisiti di indipendenza.



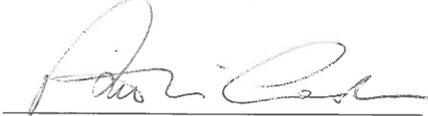
ALLEGATO B

Si consideri altresì che il Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi delle disposizioni contenute nel paragrafo 2.1 della Sezione V, della Circolare, “*oltre alle caratteristiche richieste agli amministratori, deve avere le specifiche competenze necessarie per adempiere ai compiti che gli sono attribuiti*” dallo Statuto della Banca e dalle disposizioni di vigilanza. Al riguardo, si ricorda che la Circolare attribuisce al Presidente una funzione cruciale per garantire il buon funzionamento del Consiglio, nonché per favorire la dialettica interna e assicurare il bilanciamento dei poteri, in coerenza con i compiti in tema di organizzazione dei lavori del Consiglio e di circolazione delle informazioni che gli vengono attribuiti dal codice civile. Al Presidente viene infatti rimesso il compito di promuovere l’effettivo funzionamento del sistema di governo societario, garantendo l’equilibrio di poteri rispetto all’Amministratore Delegato e si pone come interlocutore dell’organo con funzioni di controllo interno e del Comitato per le Operazioni con Soggetti Collegati.

Milano, 5 marzo 2015

per il Consiglio di Amministrazione:

il Presidente – Vittorio Coda



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Vittorio Coda', is written over a horizontal line.

ALLEGATO C

Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 (cap. 2, sez. VI, par. 1) con riferimento all'art. 450 del CRR (lettera g), informazioni quantitative sulle remunerazioni di coloro che nel corso del 2014 hanno fatto parte del "personale più rilevante":

Aree di attività (a)	Numerosità "personale più rilevante" 2014	Retribuzione fissa 2014		Retribuzione variabile erogata nel 2014				Retribuzione variabile di competenza 2014					Pagamenti 2014 per trattamenti di inizio rapporto	Pagamenti 2014 per trattamenti di fine rapporto	Retribuzione variabile di competenza di anni precedenti non ancora erogata	
		Retribuzione	Benefit	Sistema incentivante upfront cash (competenza 2013)	Premio aziendale (competenza 2013)	Bonus discrezionali	Retribuzione variabile di competenza di anni precedenti	Sistema incentivante upfront cash (da erogare nel 2015)	Sistema incentivante upfront azioni (disponibile nel 2017)	Sistema incentivante differito cash (da erogare nel 2018)	Sistema incentivante differito azioni (disponibile nel 2019)	Premio aziendale (da erogare nel 2015)			Quote attribuite	Quote non ancora attribuite
INVESTMENT BANKING	1	428.349	11.822	- (d)	2.725	0	0	0 (g)	- (i)	0 (g)	- (i)	2.205	0	0	-	-
RETAIL BANKING	9	2.301.202	32.009	- (d)	16.350	0	93.678	0 (g)	- (i)	0 (g)	- (i)	13.230	0	0	303.124	-
ALTRE	21	8.579.947 (b)	89.218	0 (e)	27.250	0	594.730	0 (h)	- (l)	0 (m)	- (l)	22.050	0	0	1.364.858	-
TOTALE	31	11.309.498 (c)	133.049	0	46.325	0	688.408 (f)	0	-	0	-	37.485	0	0	1.667.982 (n)	-

(a) aree di attività previste dalle raccolte dati Banca d'Italia/EBA

(b) comprende un patto di non concorrenza avente natura compensativa dell'impegno assunto dal lavoratore, nel corso del 2014, a non assumere incarichi presso banche e/o aziende concorrenti

(c) a decurtazione dei compensi percepiti nel 2014 dal Banco Popolare, 12 membri appartenenti al "personale più rilevante" hanno versato volontariamente il 4% della retribuzione fissa quale contributo a beneficio del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione nel settore del credito (F.O.C.)

(d) hanno rinunciato al sistema incentivante 2013

(e) 2 membri della categoria "altre" non hanno percepito bonus in quanto il "cancello" del sistema incentivante 2013 non si è aperto; i restanti avevano preventivamente rinunciato al suddetto sistema

(f) trattasi del controvalore, fiscalmente imponible, delle azioni relative alla quota up-front del sistema incentivante 2011 e rese disponibili ai beneficiari nel 2014 (dopo 2 anni di retention)

(g) non percepiranno bonus in quanto il "cancello" del sistema incentivante 2014 non si è aperto

(h) non percepiranno bonus in quanto il "cancello" del sistema incentivante 2014 non si è aperto; si ricorda inoltre che l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e il Condirettore Generale avevano preventivamente rinunciato alla partecipazione al sistema incentivante 2014 e che i Responsabili delle funzioni di controllo avevano preventivamente rinunciato ad una quota pari al 25% del premio potenziale del sistema incentivante medesimo

(i) avevano preventivamente rinunciato alla quota parte del premio del sistema incentivante 2014 da percepire in azioni

(l) l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e il Condirettore Generale avevano preventivamente rinunciato alla partecipazione al sistema incentivante 2014; per i responsabili delle funzioni di controllo è prevista la sola componente up-front cash; i restanti membri della categoria "altre" avevano preventivamente rinunciato alla quota parte del premio del medesimo sistema incentivante da percepire in azioni

(m) non percepiranno bonus in quanto il "cancello" del sistema incentivante 2014 non si è aperto; si ricorda inoltre che l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e il Condirettore Generale avevano preventivamente rinunciato alla partecipazione al sistema incentivante 2014 e che per i responsabili delle funzioni di controllo è prevista la sola componente up-front cash

(n) trattasi delle quote differite relative al sistema incentivante 2011

ALLEGATO D

Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 (cap. 2, sez. VI, par. 1) con riferimento all'art. 450 del CRR (lettera h), informazioni quantitative sulle remunerazioni di coloro che nel corso del 2014 hanno fatto parte del "personale più rilevante":

	Numerosità "personale più rilevante" 2014	Retribuzione fissa 2014		Retribuzione variabile erogata nel 2014				Retribuzione variabile di competenza 2014					Pagamenti 2014 per trattamenti di inizio rapporto	Pagamenti 2014 per trattamenti di fine rapporto	Retribuzione variabile di competenza di anni precedenti non ancora erogata	
		Retribuzione	Benefit	Sistema incentivante upfront cash (competenza 2013)	Premio aziendale (competenza 2013)	Bonus discrezionali	Retribuzione variabile di competenza di anni precedenti	Sistema incentivante upfront cash (da erogare nel 2015)	Sistema incentivante upfront azioni (disponibile nel 2017)	Sistema Incentivante differito cash (da erogare nel 2018)	Sistema incentivante differito azioni (disponibile nel 2019)	Premio aziendale (da erogare nel 2015)			Quote attribuite	Quote non ancora attribuite
ALTA DIRIGENZA	9	5.101.580	58.077	-	2.725	0	362.483	0	-	0	-	2.205	0	0	811.790	-
RESTANTE "PERSONALE PIU' RILEVANTE"	22	6.207.918	74.972	0	43.600	0	325.925	0	-	0	-	35.280	0	0	856.192	-
TOTALE	31	11.309.498	133.049	0	46.325	0	688.408	0	-	0	-	37.485	0	0	1.667.982	-

ALLEGATO E

Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 (cap. 2, sez. VI, par. 1) con riferimento all'art. 450 del CRR (lettere i,j), informazioni quantitative sulle remunerazioni di coloro che nel corso del 2014 hanno fatto parte del “personale più rilevante”:

"Personale più rilevante" 2014 appartenente all'Alta Dirigenza e/o agli Organi di Gestione del Gruppo	Remunerazione complessiva erogata nel 2014
SAVIOTTI PIER FRANCESCO (a) (b) (c)	1.709.618
FARONI MAURIZIO (b) (c)	829.489
DE ANGELIS DOMENICO (b) (c)	850.213
RIGODANZA OTTAVIO (b) (c)	383.757
PEZZONI BRUNO (b) (c)	477.864
ZANCANARO MAURIZIO (b) (c)	428.955
CARRUS CRISTIANO (b)	269.760
RICCADONNA MAURIZIO (b)	315.069
DENTELLA FRANCO (b)	260.140
GUIDOLIN RUGGERO (c)	299.039
VAL GIANPIETRO (c)	297.343

(a) unico caso in Banco Popolare con remunerazione complessiva superiore ad 1 milione di euro

(b) appartenente all'Alta Dirigenza

(c) appartenente agli Organi di Gestione del Gruppo



**POLITICHE DI
REMUNERAZIONE 2015**

ALLEGATO F

SOMMARIO

1	Aspetti riguardanti il personale dipendente, i collaboratori, i consiglieri e i sindaci	3
1.1	Quadro normativo.....	3
1.2	Iter di elaborazione	3
1.3	“Personale più rilevante”	4
1.4	Conclusione del rapporto di lavoro e benefici pensionistici	5
2	Politiche di remunerazione 2015 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato	6
2.1	Finalità perseguite.....	6
2.2	Ambito di applicazione.....	6
2.3	Perseguimento dell’equità	7
2.4	Rapporto tra componente variabile e componente fissa	8
2.5	Sistemi incentivanti: bonus pool e meccanismi di correzione	9
2.5.1	Condizione/cancello di performance reddituale	9
2.5.2	Cancello sul capitale	10
2.5.3	Cancello sulla liquidità.....	10
2.5.4	Condizioni di claw-back	11
2.6	Contenimento del rischio	11
2.7	Stabilità dei risultati e qualità.....	11
2.8	Correlazione fra risultati e calcolo della retribuzione incentivante	12
2.9	Regole di dettaglio per la retribuzione variabile del “personale più rilevante”	12
2.10	Compensi dei componenti delle funzioni aziendali di controllo	13
2.11	Campagne incentivanti.....	13
2.12	Bonus “una tantum” non regolamentati.....	13
2.13	Benefit.....	14
2.14	Compensi dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato	14
3	Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale..	14
3.1	Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo	14
3.2	Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Collegio Sindacale	16
3.3	Iter deliberativo per Consiglieri e Sindaci.....	18
3.4	Altre informazioni	18
	Allegato 1 – Politiche di remunerazione 2015 personale dipendente e collaboratori assimilati - struttura del sistema incentivante per il “personale più rilevante”	20
	Allegato 2 - Politiche di remunerazione 2015 - iter di definizione dei premi potenziali per i top manager.....	21

Politiche di remunerazione 2015 per il personale

1 Aspetti riguardanti il personale dipendente, i collaboratori, i consiglieri e i sindaci

1.1 Quadro normativo

Le norme nazionali o comunitarie che vanno ad incidere sulle politiche di remunerazione del personale¹ sono in costante evoluzione. In particolare

- il 20 novembre 2014 Banca d'Italia ha emanato il 7° aggiornamento della Circolare 285, in cui ha inserito un nuovo capitolo sulle "politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" che abroga le precedenti Disposizioni del 30 marzo 2011 e dà attuazione alla Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRDIV) relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari;
- il 26 giugno 2014 è stato pubblicato il Regolamento Delegato (UE) n°604/2014 del 4 marzo 2014, che integra la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'Unione Europea, concernente le *norme tecniche di regolamentazione per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente* ("personale più rilevante"); detto Regolamento è basato sulle norme tecniche di regolamentazione presentate dall'EBA alla Commissione Europea;
- 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.

1.2 Iter di elaborazione

Le politiche di remunerazione del personale, così come l'iter della loro elaborazione, sono definite in coerenza con il quadro normativo nazionale e comunitario che le regola.

La proposta relativa alla formulazione del presente Documento di politiche di remunerazione e incentivazione concernenti il personale del Gruppo Bancario Banco Popolare, così come le sue successive variazioni e/o aggiornamenti, viene predisposta congiuntamente, in relazione agli aspetti di specifica competenza, dalla Direzione Risorse Umane, dal Servizio Segreteria Societaria, dalla Direzione Pianificazione e Controllo e dal Risk Management della Direzione Rischi ed è soggetta al parere di conformità espresso dal Servizio Compliance. La proposta delle politiche di remunerazione è quindi sottoposta all'esame del Comitato Remunerazioni.

¹ Ai sensi della circolare 285 della Banca d'Italia per *personale* si intendono i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca.

ALLEGATO F

Il Comitato Remunerazioni assicura quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente, dallo Statuto e dal proprio regolamento, esercitando i compiti propositivi, consultivi, istruttori e di vigilanza interna che gli sono attribuiti.

Le politiche di remunerazione e incentivazione così formulate vengono annualmente sottoposte alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione ed alla successiva approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci.

Per quanto riguarda il personale dipendente, compresi i componenti del medesimo che facciano parte del Consiglio di Amministrazione, 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 definiti dalle Direzioni Privati, Imprese e Crediti ciascuna per le proprie aree di competenza in collaborazione con la Direzione Pianificazione e Controllo e con la Direzione Rischi. 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 di remunerazione ed alla normativa di Vigilanza. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti.

1.3 “Personale più rilevante”

Le banche devono identificare il proprio “personale più rilevante”, costituito dalle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo bancario. Su disposizione della Banca d'Italia (Circolare 285) l'identificazione va eseguita tramite l'applicazione del Regolamento Delegato (UE) n°604, che prevede 15 criteri qualitativi e 3 quantitativi a cui attenersi. I criteri qualitativi sono connessi al ruolo/posizione organizzativa, ovvero al coinvolgimento nell'assunzione dei rischi; i criteri quantitativi sono basati sulla remunerazione totale attribuita al lavoratore, sia in termini assoluti che relativi rispetto al restante personale.

In particolare, il terzo criterio quantitativo prevede che rientri nella suddetta categoria il personale la cui remunerazione si collochi nella stessa fascia retributiva dei soggetti che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, non considerando quelli appartenenti alle funzioni di controllo, di supporto e i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica.

Il Regolamento n°604/2014 prevede che si possa escludere dal perimetro del “personale più rilevante” chi ne fosse incluso solo per effetto del suddetto criterio, non avendo però un impatto sostanziale sul profilo di rischio. Banco Popolare ritiene di applicare tale esclusione per coloro che

- per l'attività svolta, non rilevino dal punto di vista dei criteri qualitativi, e
- abbiano una remunerazione inferiore alla remunerazione media dei dipendenti identificati come “personale più rilevante” sulla base di tutti i criteri ad eccezione di tale terzo quantitativo.

ALLEGATO F

La Capogruppo effettua l'identificazione del "personale più rilevante", avendo riguardo a tutte le società del Gruppo (ivi incluse le banche estere); la Capogruppo assicura altresì la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo, tenendo conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole banche italiane del Gruppo, cui è richiesto di effettuarla su base individuale.

Rientrerà nel perimetro del "personale più rilevante" circa l'1% della popolazione aziendale del Gruppo, di cui circa il 40% in quanto appartenente agli organi di gestione ed il restante in forza del ruolo professionale ricoperto. In particolare rientrerà nel perimetro del "personale più rilevante" circa il 5% della popolazione aziendale di Banca Aletti.

1.4 Conclusione del rapporto di lavoro e benefici pensionistici

In Banco Popolare non sono previsti "benefici pensionistici discrezionali".

Banca d'Italia precisa che rientrano nei cosiddetti *golden parachute* tutti i compensi (ad eccezione di quelli previsti dalla legge) pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica corrisposti al "personale più rilevante".

Banco Popolare prevede la possibilità di corrispondere *golden parachutes*, intesi come compensi relativi alla risoluzione del rapporto di lavoro diversi da quanto previsto dalla normativa di legge (ricomprendendo in questi ultimi i compensi stabiliti in sede di transazioni avanti l'autorità giudiziaria, ai sensi del codice di procedura civile) e dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria (con specifico riferimento agli artt. 28, 30 e 32 del contratto collettivo per il personale dirigente, nonché all'art.11 e al Capitolo XI del contratto collettivo per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali). I *golden parachute* potranno essere corrisposti, ad integrazione di eventuali indennità derivanti dalle suddette previsioni di legge e di contrattazione collettiva nazionale, fino al raggiungimento della misura massima complessiva (*golden parachutes* più previsioni di legge/contrattuali) di 24 mensilità di remunerazione fissa ed entro un ammontare massimo di 1,5 milioni di euro.

Gli eventuali compensi derivanti da *golden parachute*, se non ricadono nelle condizioni derogatorie previste dalla Circolare 285, dovranno essere corrisposti:

- per il 60% al momento della cessazione del rapporto di lavoro e per il restante 40% con pagamento differito a tre anni;
- per il 50% in strumenti finanziari, sia sulla componente con pagamento immediato (soggetta ad un periodo di retention di due anni) che su quella differita (soggetta ad un periodo di retention di un anno);
- solo in assenza di accertati comportamenti fraudolenti o di colpa grave messi in atto da chi sia cessato, ovvero di comportamenti da cui siano derivate gravi perdite. Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di sospendere la corresponsione del *golden parachute* quando vi siano prove o fondati indizi circa l'accadimento di tali comportamenti, anche a seguito di una sentenza in primo o secondo grado pronunciata in sede giudiziaria. L'accertamento della sussistenza di tali comportamenti con sentenza passata in giudicato implica l'annullamento delle quote non ancora erogate e la restituzione di quelle già attribuite.

2 Politiche di remunerazione 2015 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato

2.1 Finalità perseguite

Le Politiche Retributive che il Gruppo Banco Popolare adotta per il proprio personale sono valide in tutte le società del Gruppo, comprese quelle con sede all'estero, 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 e contenimento dei rischi e garantendo la correttezza nelle relazioni con la clientela.

2.2 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 e all'esperienza professionale,
- 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).

Le politiche retributive governano sia la sfera della retribuzione fissa che di quella variabile; tra queste due componenti è previsto che vi sia una rigorosa distinzione. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile viene opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche delle diverse categorie di personale. La parte fissa della remunerazione risulta in ogni caso assolutamente preponderante rispetto a quella variabile.

Nel Gruppo Banco Popolare 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,
- dall'assegnazione di una "retribuzione per incarico" che si sostanzia in un incremento retributivo erogato su base mensile e subordinato alla copertura di una posizione specifica di rilievo; tale retribuzione è predeterminata, permanente fino a che il destinatario non cambi il ruolo per il quale gli è stata concessa, non fornisce incentivi all'assunzione di rischi, non è revocabile e non è discrezionale,

ALLEGATO F

- dall'assegnazione di "patti di stabilità" che si sostanziano in un'erogazione su base mensile, a fronte dell'assunzione dell'obbligo da parte del lavoratore di osservare un preavviso più lungo di quello previsto dal CCNL in caso di dimissioni,
- dal riconoscimento di benefit derivanti da accordi collettivi nazionali o integrativi (ad esempio la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria, le coperture assicurative) o derivanti da specifiche policy aziendali e quindi non assegnati su base discrezionale.

Gli interventi sulla retribuzione variabile, corrisposti in contanti, strumenti finanziari o beni in natura, di cui nel seguito sono indicati maggiori dettagli, sono invece costituiti

- dai sistemi incentivanti regolamentati,
- da campagne incentivanti regolamentate,
- da bonus "una tantum" non regolamentati, 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,
- da pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica, in eccedenza rispetto a quanto previsto dalla legge.

Esistono differenti tipologie di sistemi incentivanti che sono destinate, con caratteristiche specifiche, a

- top manager (AD, DG, CDG e VDG della Capogruppo e di Banca Aletti, Responsabili di Direzione di Capogruppo, Responsabili di Divisione e di Direzione Territoriale),
- manager (tutti i responsabili che operano in strutture di sede centrale, espressamente individuati in base alla tipologia di unità organizzativa),
- specialisti (espressamente individuati sulla base dell'attività svolta),
- reti commerciali (personale di strutture direttamente a contatto con la clientela),
- altre figure di sede centrale.

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.

2.3 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 competitors 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.

2.4 Rapporto tra componente variabile e componente fissa

Come già anticipato, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione è opportunamente bilanciato; in particolare Banca d'Italia richiede che, per il "personale più rilevante", tale rapporto non superi il 100% (limite di 1:1), salva la possibilità di elevarlo, ove previsto dallo statuto, in base ad una decisione dell'Assemblea. Banco Popolare, alla luce di quanto previsto da Banca d'Italia, rispetterà il suddetto limite e, almeno per il 2015, non prevede di elevarlo.

Nell'ambito della componente variabile, il valore dei bonus del sistema incentivante è definito sulla base della pesatura delle posizioni citata in precedenza e delle differenti categorie professionali, in coerenza con le prassi dei mercati di riferimento e con l'obiettivo di garantire un corretto presidio dei rischi.

In particolare, l'importo medio previsto per i titolari di ciascuna scheda incentivante viene determinato come quota percentuale rispetto alla mediana delle retribuzioni fisse di tutti gli appartenenti ai diversi "grade". L'importo medio di bonus matura in coincidenza di risultati corrispondenti al budget.

Le percentuali che determinano i bonus dei manager (riportate nell'allegato 2 per quanto riguarda i top manager) 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.

Per effetto dei criteri di cui sopra, la media dei rapporti tra il bonus potenziale del sistema incentivante e la remunerazione fissa si colloca, per ciascuna tipologia di sistema incentivante, all'interno degli intervalli riportati nella tabella sottostante.

TIPOLOGIE DI SISTEMA INCENTIVANTE	INTERVALLO IN CUI SI COLLOCA LA MEDIA DEI RAPPORTI TRA BONUS MEDIO DI SISTEMA INCENTIVANTE E REMUNERAZIONE FISSA
Top manager	40% - 45%
Manager	20% - 25%
Specialisti	20% - 25%
Reti commerciali	6% - 8%
Altre figure di sede centrale ²	Il montepremi complessivo è pari a circa il 2% del monte salari dei potenziali destinatari

² Per questa tipologia di 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.

2.5 Sistemi incentivanti: bonus pool e meccanismi di correzione

Per le suddette categorie professionali (top manager, manager, specialisti con scheda, reti commerciali e sedi centrali) sono previsti differenti sistemi incentivanti; all'interno dei regolamenti che ne prevedano la possibile presenza, viene inoltre inserita una specifica sezione riservata al "personale più rilevante".

Ogni anno, in fase di budget, viene definita una disponibilità complessiva da riservare ai sistemi incentivanti del Gruppo; questa disponibilità è composta da una parte riservata ai top manager e da un *bonus pool* per tutto il restante personale. Il dimensionamento della disponibilità complessiva è coerente con le più ampie strategie di costo complessivo del personale stabilite per l'anno. In ottemperanza a quanto previsto da Banca d'Italia, al fine dell'attribuzione dei premi dei sistemi incentivanti è necessario tener conto dei rischi e dei risultati della banca o del Gruppo nel suo complesso, di quelli delle singole business unit e, ove possibile, di quelli individuali; le variabili usate per misurare i rischi e la performance devono essere il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo.

In coerenza con quanto sopra, le tipologie di sistema incentivante riferite a top manager, manager, specialisti e reti commerciali arrivano a misurare la performance del singolo mediante una scheda obiettivi individualmente assegnata, ovvero la performance di ristretti nuclei operativi. Trattasi normalmente di performance annuale, pluriennale solo in taluni casi dell'asset management.

Poiché Banca d'Italia richiede che la componente variabile sia sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (malus e claw back), nei regolamenti sono previste condizioni idonee a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi, i livelli patrimoniali e di liquidità, nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

2.5.1 Condizione/cancello di performance reddituale

In caso di risultato economico d'esercizio consolidato negativo non si potrà dar luogo all'erogazione di nessun sistema incentivante.

Per il sistema incentivante dei top manager, in ragione del loro impatto sugli obiettivi riferiti all'intera azienda, è previsto un cancello pari all'80% del budget del risultato economico d'esercizio consolidato normalizzato³ pre-bonus (più oltre "il risultato"), al di sotto del quale non vengono pagati premi. I top manager non partecipano al *bonus pool* destinato al restante personale come sopra definito e, in caso di apertura del cancello, i premi verranno loro erogati con riguardo unicamente al risultato della propria scheda individuale. Il limite di erogazione per i top manager è determinato dall'importo massimo della scheda, individualmente stabilito.

La disponibilità del suddetto *bonus pool* cresce, a partire da una soglia pari al 50% del budget del "risultato", proporzionalmente al "risultato" stesso fino ad un massimo pari al 110% del budget del medesimo *bonus pool*. I bonus da corrispondere al restante personale derivano dal

³ 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. Il processo di "normalizzazione" verrà applicato anche al budget, al fine di poter elaborare confronti su basi omogenee.

risultato calcolato delle schede incentivanti, ma il costo totale dei premi erogati non potrà superare il 20% del “risultato”.

Al di sotto della sopra citata soglia del 50% rimane una disponibilità minima pari al 30% del *bonus pool* previsto a budget (livello minimo), da distribuire in ogni caso secondo le regole del sistema incentivante.

2.5.2 Cannello sul capitale

La citata Circolare 285 (7° aggiornamento) richiede che: *“i premi incentivanti siano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF) e con le politiche di governo e gestione dei rischi”*. Al fine di integrare le condizioni di performance reddituale precedentemente illustrate, l’analisi condotta dal Risk Management e dalla Pianificazione e Controllo individua nel Capitale Interno Complessivo (CIC) il parametro più adatto allo scopo⁴. Il risultato di CIC di Gruppo sarà dunque pregiudizievole per l’attivazione di tutti i sistemi incentivanti. La condizione di apertura del cancello si considera rispettata se, la media delle quattro osservazioni trimestrali relative all’anno precedente a quello del pagamento del premio, non supera:

- per i top manager, la media tra l’obiettivo di CIC ed il livello di *trigger*,
- per il restante personale, il livello di *trigger* del CIC.

Inoltre, per consentire la corresponsione della parte differita dei premi, laddove prevista (cfr. paragrafo 2.9), dovrà essere verificato che, per tutto il “personale più rilevante”, la media delle quattro osservazioni trimestrali relative all’anno precedente a quello di pagamento del premio, non superi la media tra l’obiettivo di CIC ed il livello di *trigger*.

Le stime di rischio utilizzate ai fini della determinazione del cancello sul capitale sono coerenti con il RAF di Gruppo.

2.5.3 Cannello sulla liquidità

In ottemperanza alla medesima Circolare 285 (7° aggiornamento), ad ulteriore garanzia che i pagamenti dei premi di incentivazione possano essere corrisposti solo a condizione di un idoneo equilibrio finanziario del Gruppo, è previsto il “cannello” riferito alla condizione della “liquidità a breve termine”, basato sulle metriche Basilea III (CRR 575/2013) individuate mediante il Liquidity Coverage Ratio (LCR). L’indicatore è definito come il rapporto tra le attività liquide di elevata qualità ed i deflussi di cassa netti nei 30 giorni. La condizione riguardante la liquidità a breve termine si considera rispettata se la media delle quattro osservazioni trimestrali relative all’anno precedente a quello del pagamento del premio, non risulta inferiore alla soglia:

- per i top manager, dell’85% dell’LCR,
- per il restante personale, dell’80% dell’LCR.

⁴ Capitale Interno Complessivo (CIC): identifica la somma del capitale interno relativo ai singoli rischi rilevanti - al netto del beneficio di diversificazione tra rischi - e ad altri fabbisogni di capitale di natura strategica. L’espressione capitale interno complessivo indica la misura quantitativa del capitale necessario per assorbire le perdite associate al rischio (cfr. Regolamento Generale in materia di processo interno di determinazione dell’adeguatezza patrimoniale - ICAAP).

Anche per consentire la corresponsione della parte differita dei premi, laddove prevista, dovrà essere verificato che, per tutto il “personale più rilevante”, la media delle quattro osservazioni trimestrali relative all’anno precedente a quello di pagamento del premio, non risulti inferiore alla soglia dell’85% dell’LCR.

Le stime di rischio utilizzate ai fini della determinazione del cancello sulla liquidità sono coerenti con il RAF di Gruppo.

2.5.4 Condizioni di claw-back

Banco Popolare, in ottemperanza a quanto richiesto dalla normativa, prevede meccanismi di claw-back, ovvero di restituzione di premi già corrisposti, per effetto di comportamenti da cui derivino gravi perdite ovvero per comportamenti fraudolenti o di colpa grave, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia. La richiesta di restituzione dei premi corrisposti può avvenire entro i tre anni precedenti la data di contestazione del comportamento sopra indicato.

2.6 Contenimento del rischio

Oltre alle condizioni citate in precedenza concernenti la verifica dei limiti reddituali, di capitale 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;
- gli obiettivi cui i premi si riferiscono contengono, per numerose tipologie di ruoli, elementi come la qualità del credito.

2.7 Stabilità dei risultati e qualità

Il raggiungimento delle condizioni reddituali, di capitale e di liquidità, 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.

Il conseguimento di risultati sostenibili nel medio-lungo periodo è perseguito anche attraverso

- la preventiva verifica che la positività dei limiti di capitale e di liquidità, come già indicati (cfr. “cancelli”), che ha consentito il pagamento a breve termine dei bonus si sia mantenuta tale, pena la non corresponsione della parte differita dei premi;
- i risultati delle indagini di “customer satisfaction” effettuate da società esterne, relative al giudizio espresso da campioni significativi di clienti sul servizio loro reso, che influenzano il premio della maggior parte dei partecipanti ai sistemi incentivanti;

ALLEGATO F

- gli obiettivi collegati al “numero dei conti correnti”, che sottendono alla sostenibilità nel tempo dei risultati e che incidono per una parte rilevante delle schede-obiettivo;
- la valutazione delle prestazioni e la valutazione delle competenze manageriali che si basano su criteri chiari e predeterminati;
- alcuni obiettivi di natura qualitativa, ad esempio tendenti a valorizzare l'efficacia e l'efficienza del processo di erogazione del credito.

2.8 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.

2.9 Regole di dettaglio per la retribuzione variabile del “personale più rilevante”

Per i componenti del “personale più rilevante” una quota sostanziale della componente variabile, pari almeno al 40%, deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3 anni dalla maturazione dei risultati. Banco Popolare non prevede pagamenti pro-rata precedenti la scadenza del periodo di differimento, a maggior garanzia della verifica dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca. 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 1.

Nel “personale più rilevante” sono inclusi soggetti appartenenti a svariati livelli organizzativi, per alcuni dei quali può maturare un premio di incentivazione di valore non elevato, il cui pagamento frazionato in azioni o differito determinerebbe quote poco significative. Per questo motivo Banco Popolare, coerentemente con le migliori prassi di mercato, ritiene di non applicare i meccanismi di pagamento del premio in forma differita e tramite strumenti finanziari a fronte di pagamenti pari o inferiori a 50.000 euro, purché il bonus maturato non superi un terzo della

retribuzione fissa individuale. In ogni caso i premi maturati per il personale appartenente al top management saranno erogati secondo i meccanismi più stringenti definiti per il “personale più rilevante”.

2.10 Compensi dei componenti delle funzioni aziendali di controllo

Sulla base della Circolare n.285, sono funzioni aziendali di controllo le strutture che si occupano di Audit, Rischi, Risorse Umane e Compliance; la struttura che si occupa di Amministrazione e Bilancio viene assimilata ad una funzione aziendale di controllo in quanto il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili fa parte delle funzioni di controllo in base a quanto previsto dalla Circolare n.263. La componente variabile è contenuta per tutto il personale appartenente a tali funzioni ed è assoggettata alle norme relative alla remunerazione variabile; i meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti assegnati e sono indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo. Non sono pertanto previsti bonus collegati ai risultati economici, essendo invece ammissibile subordinare l'attribuzione della componente variabile a obiettivi di sostenibilità aziendale. Restano invece valide le condizioni di malus e claw back, come previste per il restante personale.

In particolare, Banca d'Italia richiede che, per il “personale più rilevante” delle funzioni aziendali di controllo, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non superi il limite di un terzo. Banco Popolare, in coerenza con la facoltà prevista dalla Circolare 285, si adeguerà al suddetto limite entro il 30 giugno 2016.

2.11 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 meccanismi di correzione previsti per i 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.

2.12 Bonus “una tantum” non regolamentati

Al fine di premiare prestazioni eccellenti sono previsti bonus una tantum non regolamentati nel limite complessivo massimo dello 0,10% del costo del Personale. Possono essere disposti dall'Amministratore Delegato, ovvero dalla Direzione Risorse Umane per conto dell'Amministratore Delegato. Tali bonus 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; tuttavia possono essere prese in considerazione eccezioni qualora fossero riscontrabili prestazioni di particolare ed evidente valore qualitativo, non direttamente rilevabili nella scheda incentivante.

ALLEGATO F

In presenza di un risultato economico d'esercizio consolidato negativo che impedisca nel corrente esercizio l'erogazione dei sistemi incentivanti, il CdA può decidere l'erogazione di premi non regolamentati il cui ammontare, sostitutivo del suddetto 0,10%, sia in ogni caso inferiore al livello minimo previsto per i sistemi incentivanti del corrente esercizio; tali erogazioni non possono essere riconosciute ai top manager.

In entrambi i casi sopra descritti, i bonus non regolamentati devono essere coerenti con le linee guida definite dalla Direzione Risorse Umane e con i livelli di premi previsti per il sistema incentivante regolamentato; non possono comunque essere conferiti a coloro che abbiano ricevuto una valutazione delle prestazioni inferiore ad "adeguato".

2.13 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 in base a specifiche policy e connessi a diverse esigenze lavorative, ad esempio riguardanti l'utilizzo di alloggi.

2.14 Compensi dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato

Per i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato 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.

3 Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

3.1 Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo

Si premette che per quanto riguarda le informazioni relative agli "amministratori dirigenti" di cui all'art. 29.1, comma 1, dello Statuto (i Consiglieri scelti tra i principali dirigenti della Società o di società bancarie del Gruppo o tra soggetti che rivestano o abbiano rivestito per più di 12 mesi la carica di Amministratore Delegato della Società o di società bancarie del Gruppo), in quanto dipendenti o collaboratori, si rinvia alla specifica sezione riguardante le politiche retributive rivolte al personale dipendente, 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.

ALLEGATO F

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

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

In relazione a quanto sopra vengono adottati, nel rispetto della normativa emanata da Banca d'Italia in materia di remunerazioni, i seguenti criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere al Consiglio di Amministrazione, conformi a quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci del Banco Popolare riunitasi in seconda convocazione in data 29 marzo 2014:

- I. per tutti gli amministratori (esecutivi e non esecutivi), 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 dirigenti*" il compenso può essere articolato con forme di retribuzione fissa, forme di remunerazione variabile collegate ai risultati nonché mediante eventuali strumenti finanziari a scopo di *retention*;
- II. fermo restando quanto stabilito dall'art. 30, comma 1, dello Statuto⁵, 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 del Presidente del Consiglio di Amministrazione è coerente con il ruolo centrale ad esso attribuito ed è determinato ex-ante in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato;
- V. il compenso degli "*amministratori dirigenti*", 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 omnicomprendente; il relativo contratto di lavoro o collaborazione è vagliato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, sentito il Collegio Sindacale; la parte di retribuzione variabile si basa su elementi di valutazione previsti nelle politiche di remunerazione per i dipendenti ed i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, approvate dall'Assemblea a norma di Statuto e comunque dall'organo competente in base alla normativa tempo per tempo in vigore; agli "*amministratori dirigenti*" 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 e/o del Comitato Esecutivo; il compenso deliberato dall'Assemblea è pertanto corrisposto all'amministratore che abbia un contratto di lavoro subordinato con il Banco Popolare o con

⁵ L'art. 30, comma 1, dello Statuto prevede in favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio.

ALLEGATO F

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 onnicomprensiva, e cioè relativa non solo all'attività lavorativa o di collaborazione ma anche alle funzioni di amministrazione comunque svolte presso la Società;

- VI. agli amministratori che godano o comunque dichiarino, all'atto dell'accettazione della candidatura, di godere - sulla base della normativa di seguito indicata e tempo per tempo vigente - dei requisiti di indipendenza previsti per i Sindaci dall'art. 148, terzo comma, del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 o dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana 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;
- VII. fermo quanto previsto dall'art. 30, comma 2, dello Statuto⁶, e fatto altresì 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 onnicomprensivo 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 del Comitato Esecutivo o di altri Comitati nominati nell'ambito del Consiglio di Amministrazione; l'ammontare della medaglia è determinato in funzione della prevedibile durata e frequenza delle riunioni;
- VIII. per gli amministratori investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto, il Consiglio di Amministrazione, sulla base di proposte formulate dal Comitato Remunerazioni, determina la misura degli emolumenti da riconoscere, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.;
- IX. la misura dei compensi riservata agli amministratori investiti di particolari cariche deve tenere conto anche dei principi di prudenza e di rigore che hanno sempre ispirato il sistema remunerativo della Banca;
- X. ai sensi dell'art. 30 dello Statuto, a tutti gli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione della carica;
- XI. all'Assemblea dei Soci deve essere assicurata annualmente adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione riservate ai componenti del Consiglio di Amministrazione del Banco.

3.2 Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Collegio Sindacale

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

- onerosità della carica, predeterminazione in ragione d'anno e invariabilità per il triennio di durata dell'ufficio della remunerazione (art. 2402 cod. civ.);
- preclusione di ogni forma di remunerazione variabile (Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia,

⁶ L'art. 30, comma 2, dello Statuto prevede che *"può essere altresì prevista, nel rispetto delle vigenti previsioni normative, l'assegnazione di medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione"*.

ALLEGATO F

Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 come aggiornata in data 20 novembre 2014 con l'inserimento nel Titolo IV – “Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi” di un nuovo Capitolo 2 “Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione”, Sezione 3, Par. 3).

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 degli organi sociali collegiali e dei Comitati istituiti dal Consiglio di Amministrazione in base allo Statuto;
- 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, il Banco Popolare 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.

Vengono dunque posti all'attenzione dell'Assemblea dei Soci del Banco Popolare 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 Vigilanza, devono essere decise dall'Assemblea e sono sostanzialmente conformi a quanto stabilito dalle precedenti Assemblee dei Soci del Banco Popolare (novembre 2011, aprile 2012, aprile 2013 e marzo 2014).

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

- il principio di cui all'art. 2233, comma 2, cod. civ., 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 del Banco Popolare, società bancaria e quotata, 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. 48 dello Statuto), 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 Legge 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 F

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 alle conseguenti decisioni assunte dal Banco Popolare, 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 e Gestione adottato dal Banco ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01 in tema di responsabilità amministrativa degli enti e la deliberazione adottata in materia dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 14 maggio 2013 prevedono 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, e non vengano invece attribuiti al Collegio Sindacale ai sensi del comma 4-bis del citato art. 6.

3.3 Iter deliberativo per Consiglieri e Sindaci

Le proposte relative alla formulazione delle politiche di remunerazione degli organi sociali, così come le successive variazioni e/o aggiornamenti, vengono predisposte - con il supporto dell'apposita struttura di segreteria e assicurando il preventivo coinvolgimento nel processo di elaborazione delle stesse delle competenti funzioni aziendali di gestione dei rischi, di pianificazione strategica e di *compliance*, per i profili di rispettiva competenza - dal Comitato Remunerazioni, il quale le sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione ai fini della formulazione delle conseguenti proposte all'Assemblea dei soci.

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

La struttura aziendale preposta alla revisione interna verifica annualmente le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità della prassi di remunerazione al contesto normativo. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti. Il Comitato Remunerazioni assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di controllo delle politiche e prassi di remunerazione.

Nella predisposizione della politica delle remunerazioni degli organi di amministrazione e controllo non è stato fatto ricorso ad esperti esterni indipendenti.

3.4 Altre informazioni

Non sono presenti coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie, a favore dei componenti degli organi di amministrazione (diversi dagli "amministratori dirigenti", per i quali si rinvia allo specifico paragrafo) e dei Sindaci con premi a carico del Banco Popolare o di altra società del Gruppo, ad eccezione di una copertura assicurativa a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (Sindaci effettivi) del Banco

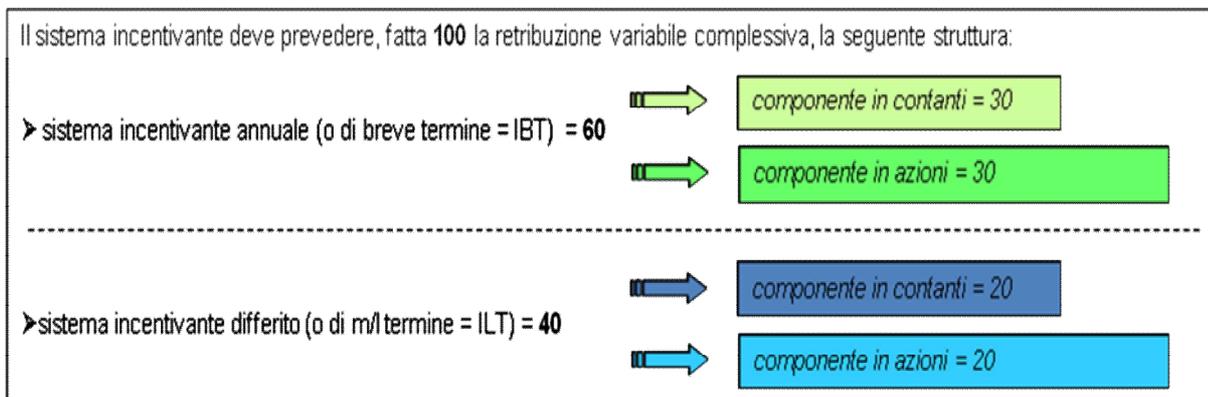
ALLEGATO F

Popolare e di tutte le Società italiane già identificate quali “principali controllate del Gruppo”, per gli eventuali infortuni “professionali” subiti durante l’attività svolta per partecipare alle riunioni dei Consigli di Amministrazione e dei Collegi Sindacali o per svolgere mansioni od incarichi connessi all’espletamento del mandato per conto del rispettivo Consiglio / Collegio (c.d. “rischio di carica”). Per coloro che siano anche dipendenti del Gruppo tale copertura è esclusa in quanto si applica la Polizza Infortuni già in essere per tutti i dipendenti del Gruppo, compresi i dirigenti.

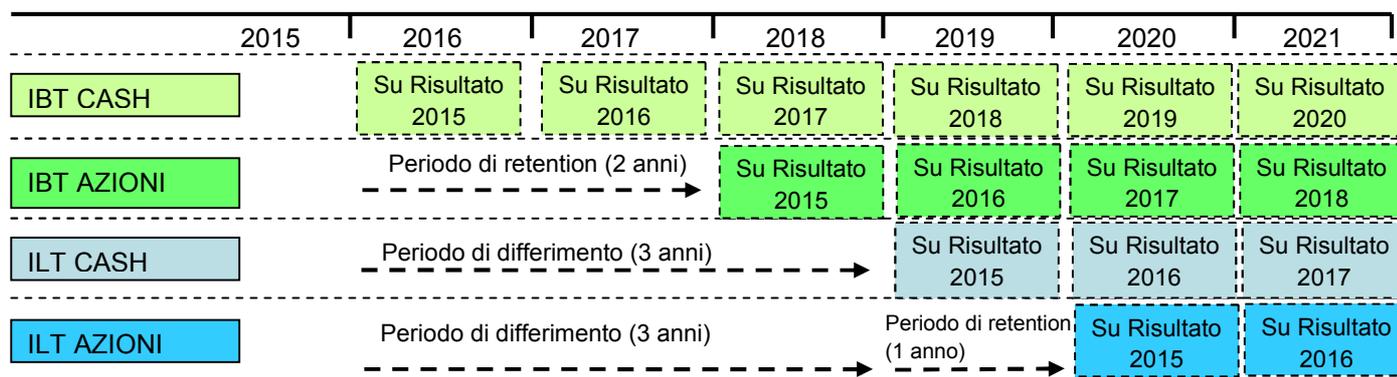
Inoltre, risulta in essere una polizza vita a favore dell’attuale Presidente del Consiglio di Amministrazione contratta nel corso del 2006 dall’allora Banco Popolare di Verona e Novara in relazione alla quale, successivamente al 2007, non sono stati effettuati ulteriori versamenti a titolo di premio o riscatti.

Per completezza di informazione, si rappresenta infine che è in essere una polizza a copertura delle perdite relative a richieste di risarcimento avanzate nei confronti, tra gli altri, di amministratori e Sindaci delle società rientranti nel perimetro del Gruppo e che traggono origine da atti dannosi compiuti nell’esercizio delle funzioni, mansioni e compiti da questi svolti a favore delle rispettive società. La Capogruppo Banco Popolare - nell’interesse del Banco, degli esponenti di Capogruppo e delle società controllate - ha provveduto a rinnovare tale polizza per l’annualità luglio 2014 - giugno 2015. L’onere economico connesso al pagamento del relativo premio è stato sostenuto in misura proporzionale dal Banco Popolare e dalle società controllate assicurate che contribuiscono alla determinazione del rischio coperto dalla polizza (società che erogano servizi bancari e finanziari alla clientela del Gruppo ovvero servizi operativi infragruppo). La stipulazione della polizza, laddove consente di introdurre un adeguato presidio di carattere patrimoniale, risponde ad un precipuo interesse del Gruppo e delle singole società considerate.

Allegato 1 – Politiche di remunerazione 2015 personale dipendente e collaboratori assimilati - struttura del sistema incentivante per il “personale più rilevante”



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



Allegato 2 - Politiche di remunerazione 2015 - iter di definizione dei premi potenziali per i top manager

Pesatura delle posizioni organizzative secondo "grade" Hay e aggregazione in famiglie manageriali

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
Top manager business e finanza	45%
Top manager staff	36%
Top 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
Top manager	100%	50%
Top manager di controllo	80%	40%