

# Relazione sulla remunerazione del Gruppo bancario Bipiemme – anno 2015

La presente Relazione sulla Remunerazione (di seguito “Relazione”) è redatta ai fini dell’informativa al pubblico ai sensi delle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Banca d’Italia (Circolare n. 285/2013, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2), dell’art. 123-ter Decreto Legislativo 58/1998 (Testo Unico della Finanza o TUF) e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti (delibera Consob n. 11971/1999 e successive modificazioni).

La Relazione è presentata all’Assemblea Ordinaria dei Soci ed è pubblicata nel sito del Gruppo [www.gruppobpm.it](http://www.gruppobpm.it) (sezione Governance – Politiche di Remunerazione).

La Relazione si compone di tre sezioni.

La prima sezione fornisce le informazioni riguardanti le politiche di remunerazione definite per l’anno 2015 (di seguito “Policy 2015”) e in particolare:

- il processo per la definizione e l’approvazione delle politiche di remunerazione adottate dal Gruppo bancario Bipiemme (di seguito “Gruppo”) e gli Organi sociali coinvolti;
- le principali caratteristiche delle politiche di remunerazione a favore dei componenti gli organi di amministrazione e controllo, del personale dipendente e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato;
- i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra componente variabile della remunerazione e risultati, i principali parametri presi a riferimento, la coerenza con gli obiettivi, le strategie e i rischi aziendali;
- le politiche di differimento ed i meccanismi di correzione *ex post* per i rischi.

La seconda sezione relaziona sull’attuazione delle politiche di remunerazione nell’esercizio 2014 ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d’Italia (Circolare 285/2013) e sugli obblighi di informativa e di trasmissione dei dati, come previsto dall’art. 450 del Regolamento 2013/575/UE<sup>1</sup> del 26 giugno 2013 (di seguito CRR). La sezione si compone di due parti.

La prima parte “Attuazione delle Politiche di Remunerazione” comprende un’informativa:

- sulle modalità di attuazione dei processi previsti dalle “Politiche di remunerazione del personale del Gruppo bancario Bipiemme – Policy 2014” (di seguito “Policy 2014”);
- sui compensi erogati nel 2014 ai componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle Società controllate;
- sulla remunerazione variabile collegata ai sistemi di incentivazione di competenza degli esercizi 2014 e precedenti;
- sulle altre tipologie di remunerazione di competenza del 2014;
- sulle remunerazioni oltre il milione di euro;
- sugli obblighi di trasmissione dei dati in materia di remunerazione alla Banca d’Italia.

La seconda parte “Descrizione analitica dei compensi” comprende le informazioni quantitative previste dalla normativa di riferimento:

- prospetti di sintesi delle retribuzioni corrisposte o da corrispondere al “personale più rilevante”;
- prospetti sulle remunerazioni corrisposte o da corrispondere ai componenti gli Organi di amministrazione e controllo, ai Direttori Generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo, in conformità con quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 (e successive modifiche);
- prospetto sulla remunerazione complessiva del presidente dell’organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell’organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali del Gruppo, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d’Italia (Circolare 285/2013).

La terza sezione è riservata agli esiti delle verifiche delle funzioni aziendali di controllo:

- valutazione della funzione di Conformità, in merito alla rispondenza della “Policy 2015” al quadro normativo di riferimento;
- verifica della funzione di Revisione Interna, sulla coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione nell’esercizio 2014, rispetto alle Policy di riferimento.

<sup>(1)</sup> Regolamento 2013/575/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell’Unione Europea del 27 giugno 2013, “relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012”.

---

## Definizioni

---

Ai fini del presente documento si intendono:

- per Capogruppo, Banca Popolare di Milano capogruppo del Gruppo bancario Bipiemme;
- per Società del Gruppo, Banca Popolare di Milano, Banca Popolare di Mantova, Banca Akros, ProFamily, Ge.Se.So., BPM Capital I, BPM Luxembourg, BPM Covered Bond<sup>2</sup>;
- per Società controllate, Banca Popolare di Mantova, Banca Akros, ProFamily, Ge.Se.So., BPM Capital I, BPM Luxembourg, BPM Covered Bond;
- per Banche del Gruppo, Banca Popolare di Milano, Banca Popolare di Mantova e Banca Akros;
- per Banche controllate, Banca Popolare di Mantova e Banca Akros;
- per Società del Gruppo che effettuano attività di *investment banking*, Banca Akros;
- per Personale, ove non diversamente specificato, i componenti gli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori (ivi compresi gli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari);
- per "personale più rilevante", i soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo;
- per "restante personale", tutti i soggetti non ricompresi tra il "personale più rilevante";
- per funzioni aziendali di controllo<sup>3</sup>, le funzioni di ciascuna Società Conformità-Compliance, Antiriciclaggio, Revisione Interna-Audit, Risk Management, Validazione, Risorse Umane, nonché il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Capogruppo;
- per "dirigenti con responsabilità strategiche"<sup>4</sup>, i componenti gli organi di amministrazione e controllo e, ove nominati, i componenti la Direzione Generale della Capogruppo e delle Società controllate, nonché i responsabili delle funzioni aziendali a diretto riporto del Consigliere Delegato o del Consiglio di Gestione;
- per remunerazione, ogni forma di pagamento o di beneficio, corrisposto direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o altri beni (c.d. "*fringe benefit*"), dalle Società del Gruppo in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal Personale;
- per retribuzione annua lorda ("RAL"), la componente annua fissa lorda della remunerazione relativa all'esercizio di riferimento;
- per *golden parachute*, i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica;
- per componente variabile della remunerazione, i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; ii) i benefici pensionistici discrezionali e i *golden parachute*;
- per "bonus", l'importo della remunerazione collegata a sistemi di incentivazione;

---

<sup>2</sup> Le Società BPM Capital I, BPM Luxembourg e BPM Covered Bond sono prive di personale dipendente.

<sup>3</sup> Cfr. Circolari di Banca d'Italia n. 263 "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche" del 27 dicembre 2006 (e successivi aggiornamenti) e n. 285 "Disposizioni di vigilanza per le Banche" del 17 dicembre 2013 (e successivi aggiornamenti).

<sup>4</sup> Cfr. Regolamento Consob n.17221/2010 del 12 marzo 2010 e successive modifiche.

- per “bonus pool”, l’ammontare complessivo delle risorse economiche previste nel *budget* di ciascuna Società del Gruppo, in relazione al pagamento del “bonus”;
- per differimento, ogni forma di posticipazione, in un arco temporale stabilito, dell’erogazione di parte della componente variabile della remunerazione relativa all’esercizio di competenza;
- per “utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti)”, la componente ricorrente della voce del conto economico “utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte”, così come determinato nel prospetto approvato dal Consiglio di Gestione;
- per *Risk Appetite Framework* (RAF), il quadro di riferimento del Gruppo che definisce la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli.

## Sezione I: Politiche di remunerazione del Personale del Gruppo bancario Bipiemme – 2015 "Policy 2015"

### 1. Evoluzione del quadro normativo di riferimento

Le politiche di remunerazione rappresentano un'importante leva gestionale, ai fini di un corretto orientamento del management e del personale verso una logica di contenimento dei rischi assunti dall'intermediario e di tutela del cliente, in un'ottica di correttezza delle condotte e gestione dei conflitti di interesse; politiche di remunerazione non attentamente impostate possono, infatti, innalzare il conflitto di interessi fra intermediario e cliente, incentivando la messa in atto di comportamenti opportunistici da parte degli operatori, anche a danno del risparmiatore.

Con il settimo aggiornamento del 18 novembre 2014 della Circolare n. 285/2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche", Banca d'Italia ha recepito le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione contenute nel pacchetto normativo "CRD IV Package"<sup>5</sup> (CRD IV), che costituisce il quadro normativo di riferimento valido per tutti gli ordinamenti dell'Unione Europea in tema di regolamentazione e supervisione dell'attività finanziaria.

Al contempo, le nuove disposizioni di Banca d'Italia hanno modificato le precedenti<sup>6</sup> in un'ottica sia di coordinamento con altri provvedimenti emanati dalla medesima nel corso del 2014, quali la disciplina in materia di controlli interni e quella in materia di organizzazione e governo societario delle banche, sia di raccordo con regolamenti europei, direttamente applicabili, in tema di remunerazione, tra cui quelli sull'identificazione del personale più rilevante<sup>7</sup> e sugli obblighi di trasparenza verso il pubblico.

Banca d'Italia, inoltre, ha inteso richiamare<sup>8</sup> il pieno rispetto, formale e sostanziale, delle nuove disposizioni sui sistemi di remunerazione e incentivazione da parte delle banche e dei gruppi bancari; ciò anche con riguardo all'esigenza, particolarmente avvertita nell'attuale contesto economico, di contenimento dei costi complessivi.

Da novembre 2014 le Banche del Gruppo sono sottoposte al meccanismo di vigilanza unificato (Single Supervisor Mechanism – SSM).

Al Personale del Gruppo si applica l'intera disciplina dettata dalle disposizioni di vigilanza, comprese le regole di maggior dettaglio previste in tema di compensi per il "personale più rilevante".

### 2. Finalità della Policy 2015

In linea con quanto già definito per le politiche retributive degli esercizi precedenti, la Policy 2015 definisce – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – le linee guida dei sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo con l'obiettivo, da un lato, di favorire il perseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo, in coerenza con un quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione, dall'altro, di attrarre e mantenere nel Gruppo soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze d'impresa, a vantaggio della competitività e del buon governo.

È inoltre scopo delle politiche retributive del Gruppo garantire un'adeguata remunerazione a fronte di una *performance* durevole, che permetta di valorizzare il Personale, riconoscendo il contributo individuale al raggiungimento dei risultati e disincentivando, al contempo, condotte non improntate a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di rispetto delle norme o che propendano verso un'eccessiva esposizione al rischio o inducano a violazioni normative.

<sup>5</sup> Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013.

<sup>6</sup> "Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" del 30 marzo 2011.

<sup>7</sup> Cfr. capitolo 4.

<sup>8</sup> Cfr. Bollettino di Vigilanza n. 11, novembre 2014.

---

## 3. Processo decisionale e di controllo delle politiche di remunerazione

---

Di seguito è illustrato il processo per la definizione, approvazione e controllo della Policy 2015 e i ruoli dei diversi soggetti coinvolti.

---

### 3.1 Processo decisionale

---

Il sistema di *governance* dualistico adottato dalla Capogruppo prevede:

- il Consiglio di Gestione, quale organo con funzione di supervisione strategica;
- il Consiglio di Sorveglianza, quale organo con funzione di controllo.

Ciò premesso, sulla base della normativa di riferimento vigente, dello Statuto della Capogruppo e dei poteri conferiti al Consigliere Delegato dal Consiglio di Gestione, di seguito vengono illustrate le competenze e l'iter approvativo delle politiche di remunerazione.

#### a) Il Consigliere Delegato

Il Consigliere Delegato:

- formula proposte al Consiglio di Gestione in ordine alle politiche generali di sviluppo e di gestione del personale nonché al sistema di incentivazione del Gruppo;
- definisce, nei confronti del personale di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti (con l'eccezione dei componenti la Direzione Generale), la posizione economica, nel rispetto dei sistemi di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti;
- adotta, nei confronti del personale di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti (con l'eccezione dei componenti la Direzione Generale), i provvedimenti di merito.

#### b) Il Consiglio di Gestione

Il Consiglio di Gestione:

- definisce le politiche di remunerazione del Gruppo, da sottoporre all'esame e approvazione del Consiglio di Sorveglianza, per quanto di competenza;
- definisce i criteri di determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (*golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- formula al Consiglio di Sorveglianza la proposta in ordine all'approvazione della sezione della Relazione prevista dal comma 4, lettera b), dell'art. 123-ter del TUF;
- nomina il Direttore Generale e i componenti la Direzione Generale e ne definisce i relativi emolumenti.

#### c) Il Consiglio di Sorveglianza

Il Consiglio di Sorveglianza, con l'ausilio del Comitato Remunerazioni costituito al proprio interno:

- esamina e approva le politiche di remunerazione del Gruppo, definite dal Consiglio di Gestione<sup>9)</sup>;
- approva, per le parti di propria competenza, la Relazione sulla Remunerazione (comma 2, art. 123-ter del TUF);
- approva, con riferimento al personale dipendente e ai collaboratori non legati alla Società da rapporto di lavoro subordinato, i criteri di determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (*golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- esamina le politiche di remunerazione a favore dei componenti il Consiglio di Sorveglianza e del Consiglio di Gestione, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, ai sensi delle disposizioni di vigilanza, tempo per tempo vigenti, e dell'articolo 26 dello Statuto.

#### d) L'Assemblea dei Soci della Capogruppo

L'Assemblea dei Soci:

- delibera in maniera non vincolante sulla Relazione, limitatamente a quanto previsto al comma 3, art. 123-ter del TUF;
- delibera in maniera vincolante sulle politiche di remunerazione a favore dei componenti il Consiglio di Sorveglianza e il Consiglio di Gestione, ai sensi delle disposizioni di vigilanza, tempo per tempo vigenti, e dell'art. 26 dello Statuto;

---

<sup>9)</sup> Le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Gestione e dei Consiglieri di Sorveglianza sono sottoposte per l'approvazione all'Assemblea dei Soci (art. 26 Statuto).

- approva, per quanto di competenza, i criteri di determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (*golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

e) *Il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea dei Soci di ciascuna Società controllata*

Successivamente alla definizione e all'approvazione da parte, rispettivamente, del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza, il Consiglio di Amministrazione recepisce e l'Assemblea dei Soci di ciascuna Società controllata approva la Relazione:

- relativamente alle politiche di remunerazione adottate per il Personale del Gruppo e agli esiti delle verifiche della funzione di Conformità di Capogruppo;
- relativamente all'attuazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio precedente e agli esiti delle verifiche della funzione di Revisione Interna riferiti alla medesima Società, per la parte di competenza;
- relativamente ai criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (*golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

f) *Il Comitato Remunerazioni*

Il Comitato Remunerazioni è costituito all'interno del Consiglio di Sorveglianza ed è composto da cinque Consiglieri:

- il Presidente del Consiglio di Sorveglianza (che lo presiede),
- un componente individuato tra i Consiglieri tratti da una lista diversa da quella di maggioranza e da quelle presentate da organismi di investimento collettivo in valori mobiliari e dal Consiglio di Sorveglianza ai sensi dell'art. 63 dello Statuto,
- un componente individuato tra i Consiglieri tratti da una lista presentata da organismi di investimento collettivo in valori mobiliari o dalla lista presentata dal Consiglio di Sorveglianza ai sensi dell'articolo 63 dello Statuto,
- i restanti componenti liberamente individuati nell'ambito del Consiglio di Sorveglianza.

La maggioranza dei componenti il Comitato deve essere in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A., nonché degli ulteriori requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dalla regolamentazione vigente.

Almeno un componente del Comitato deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Nel Comitato è inoltre assicurata la presenza ovvero, in alternativa, il supporto di esperti in tema di gestione del rischio, capitale e liquidità.

Il Comitato resta in carica per tre esercizi, salvo che il Consiglio di Sorveglianza stabilisca una diversa durata. L'incarico dei componenti scade alla data di approvazione del bilancio dell'esercizio cui si riferisce il loro mandato.

La nomina e la revoca dei componenti il Comitato spettano al Consiglio di Sorveglianza.

Il Comitato ha funzioni propositive in merito alla determinazione delle remunerazioni nei casi stabiliti dalla normativa anche regolamentare vigente, dallo Statuto e dal Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A.. In particolare, il Comitato:

- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del personale dipendente secondo quanto indicato nelle disposizioni di vigilanza *pro-tempore* vigenti;
- presenta al Consiglio di Sorveglianza proposte in merito ai compensi dei componenti il Consiglio di Gestione, del Presidente del Consiglio di Gestione, del Consigliere Delegato e dei Consiglieri di Gestione che siano assegnati a commissioni, ovvero investiti di particolari cariche, incarichi o deleghe;
- presenta al Consiglio di Sorveglianza proposte in ordine alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati all'eventuale componente variabile dei componenti il Consiglio di Gestione nel rispetto delle disposizioni di vigilanza *pro-tempore* vigenti;
- formula al Consiglio di Sorveglianza parere circa l'approvazione da parte dello stesso Consiglio delle politiche di remunerazione e delle politiche legate all'adozione di sistemi incentivanti a favore dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato. Se richiesto dal Consiglio di Sorveglianza, il Comitato assiste lo stesso Consiglio nell'approvazione delle suddette politiche di remunerazione e dei criteri per la determinazione dei *golden parachute*;
- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Comitato per il controllo interno;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei Soci;

- formula al Consiglio di Sorveglianza e al Consiglio di Gestione raccomandazioni e pareri generali in materia di remunerazione ed in particolare sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui è legato il sistema di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione del Consiglio di Gestione (con particolare riguardo ai componenti esecutivi dello stesso e a quelli investiti di particolari cariche);
- assiste il Consiglio di Sorveglianza e il Consiglio di Gestione, ciascuno secondo le rispettive competenze, nell'attività di vigilanza e monitoraggio, nonché nell'aggiornamento, delle regole e dei principi previsti per le politiche di remunerazione, al fine di assicurarne la conformità alle disposizioni di vigilanza *pro-tempore* vigenti.

Il Comitato Remunerazioni attualmente in carica, nominato in data 20 gennaio 2015, è così composto:

Carica	Nominativo
Presidente (*)	Dino Piero Giarda
Consigliere (*)	Andrea Boitani
Consigliere	Carlo Frascarolo
Consigliere	Roberto Fusilli
Consigliere (*)	Lucia Vitali

(\*) Consigliere qualificato dal Consiglio di Sorveglianza come indipendente ex art. 3 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A.

g) *Funzioni aziendali di Capogruppo a supporto degli Organi sociali per la definizione delle politiche di remunerazione*

La funzione Risorse Umane garantisce ausilio tecnico e predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione delle politiche di remunerazione, con la collaborazione, ciascuna secondo le rispettive competenze, delle funzioni Risk Management, Compliance, Audit, Organizzazione, Finance (Pianificazione) e General Counsel.

In particolare la funzione Risk Management, in collaborazione con la funzione Finance (Pianificazione), identifica indicatori e valori di confronto relativi agli obiettivi strategici e di *performance*, da correlare alla determinazione della componente variabile della remunerazione collegata ai sistemi di incentivazione ("bonus"), verificandone l'adeguatezza rispetto al *Risk Appetite Framework* approvato dal Consiglio di Gestione, alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali *risk adjusted*, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

### 3.2 Processo di controllo

Il processo di controllo del sistema di remunerazione del Personale del Gruppo è così regolato:

- a) controllo di conformità normativa, demandato alla funzione di Conformità di Capogruppo che verifica la coerenza con quanto al riguardo previsto dalle prescrizioni di legge e di vigilanza e dallo Statuto della Capogruppo in merito alla Relazione sulla remunerazione, all'identificazione del "personale più rilevante", ai sistemi di incentivazione e ai sistemi premianti;
- b) attività di revisione interna, demandata alla funzione di Revisione Interna di Capogruppo la quale verifica il concreto svolgimento del controllo di conformità normativa da parte della funzione di Conformità di Capogruppo, di cui al precedente punto a);
- c) valutazioni di conformità operativa, demandati alla funzione di Conformità di Capogruppo e delle singole Società controllate, che verifica la conformità operativa dei processi, o parte di essi, di pertinenza del "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo, ad eccezione dei componenti il Consiglio di Gestione, la Direzione Generale di Capogruppo, i Consigli di Amministrazione e la Direzione Generale delle Società controllate, formulando un giudizio di conformità articolato su quattro livelli: conforme, parzialmente conforme, in prevalenza non conforme, non conforme;
- d) controlli di conformità operativa, demandati al Consiglio di Sorveglianza, che si avvale anche del Comitato per il controllo interno nonché delle funzioni di Conformità di Capogruppo e delle singole Società controllate, che verifica la conformità operativa dei processi, o parte di essi, di pertinenza del Consiglio di Gestione, della Direzione Generale di Capogruppo, del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale delle Società controllate, nonché dei processi di competenza del "personale più

rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo del Gruppo. Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati fra le attività svolte e quelle previste nei predetti processi, nonché sulla base della significatività degli stessi scostamenti, il Consiglio di Sorveglianza formula un giudizio di conformità articolato su quattro livelli: conforme, parzialmente conforme, in prevalenza non conforme, non conforme;

- e) attività di revisione interna, demandata alla funzione di Revisione Interna di Capogruppo e delle singole Società controllate, le quali verificano per competenza il concreto svolgimento del controllo di conformità operativa da parte della funzione di Conformità di Capogruppo e delle singole Società controllate, di cui al precedente punto c);
- f) attività di revisione interna, demandata alla funzione di Revisione Interna di Capogruppo e delle singole Società controllate, le quali verificano l'attuazione delle politiche di remunerazione da parte delle Società del Gruppo.

Le funzioni di Conformità e di Revisione Interna di Capogruppo, per quanto di rispettiva competenza, portano a conoscenza del Consiglio di Gestione, del Consiglio di Sorveglianza e dei Consigli di Amministrazione di ciascuna Società controllata i risultati delle verifiche indicate nei precedenti punti a) e b).

Le funzioni di Conformità e di Revisione Interna delle singole Società del Gruppo portano, per quanto di competenza, i risultati delle anzidette verifiche di cui ai punti c), e) e f) al Consiglio di Gestione, al Consiglio di Sorveglianza, ai relativi Consigli di Amministrazione e alle omologhe funzioni di Capogruppo.

Il Comitato Remunerazioni della Capogruppo assiste il Consiglio di Sorveglianza e il Consiglio di Gestione, ciascuno secondo le rispettive competenze, nell'attività di vigilanza e monitoraggio.

Il Consiglio di Sorveglianza della Capogruppo valuta la rilevanza di eventuali carenze emerse dal processo di controllo descritto ai fini di una pronta informativa alle Autorità di Vigilanza.

---

## 4. Identificazione del "personale più rilevante" del Gruppo

---

Il processo di identificazione del "personale più rilevante" è delineato in base ai Requisiti Standard Regolamentari elaborati dalla *European Banking Authority* (RTS – EBA) e declinati nel Regolamento delegato (UE) n. 604, entrato in vigore il 26 giugno 2014. Il criterio cardine sottostante il processo consiste nella valutazione della rilevanza di ciascun soggetto in termini di sostanziale assunzione di rischi, sulla base della posizione individuale (criteri qualitativi: responsabilità, livelli gerarchici, livelli di delibera ecc.) o della remunerazione (criteri quantitativi), fatti salvi i casi di eventuale esclusione previsti dalla disciplina.

La funzione Risorse Umane di Capogruppo coordina le attività di identificazione del "personale più rilevante", secondo il processo di seguito descritto.

Con cadenza almeno annuale, in un momento anche successivo all'approvazione della Policy, la funzione Risorse Umane, ove presente, di ciascuna delle Banche del Gruppo effettua l'analisi del proprio Personale applicando i criteri RTS – EBA e ne formalizza gli esiti alla funzione Risorse Umane di Capogruppo; quest'ultima effettua la medesima analisi in termini consolidati relativamente alle Società del Gruppo non soggette individualmente alla disciplina. Sulla base di tutte le risultanze emerse e avendo a riguardo le caratteristiche operative e organizzative delle singole Società del Gruppo e il livello di rischio apportato da ciascuna di esse, la funzione Risorse Umane di Capogruppo determina il "personale più rilevante" del Gruppo. Le funzioni di Capogruppo Organizzazione, Risk Management, Compliance e Audit sono parti attive nelle diverse fasi del processo di identificazione, ciascuna per il proprio ambito di competenza.

La funzione Risorse Umane di Capogruppo formalizza il processo e le relative risultanze per approvazione al Consigliere Delegato; la medesima funzione predispone inoltre le comunicazioni individuali da destinare a ciascuno dei soggetti individuati, in cui si riportano le motivazioni per le quali è avvenuta l'identificazione.

La funzione Risorse Umane della Capogruppo, se necessario, notifica o richiede l'approvazione all'Autorità di Vigilanza, secondo i casi, delle eventuali esclusioni dalla categoria del "personale più rilevante" dei soggetti identificati in base ai soli criteri quantitativi, la cui attività professionale non impatti in maniera sostanziale sul profilo di rischio della Società e del Gruppo.

Il "personale più rilevante" identificato sulla base dei criteri RTS – EBA è classificato in:

1. "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo;
2. "personale più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo.

---

## 5. Componenti della remunerazione

---

Il Personale del Gruppo non può avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio, insiti nei loro meccanismi retributivi.

---

### 5.1 La remunerazione degli Organi sociali del Gruppo

---

Nel seguito viene illustrata la politica adottata a favore dei componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle Società controllate.

---

#### 5.1.1 La remunerazione dei componenti il Consiglio di Gestione

---

Il Consiglio di Sorveglianza nella riunione del 17 gennaio 2014 ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazioni, i compensi annui lordi dei componenti il Consiglio di Gestione, relativamente al triennio 2014-2016.

Per tali soggetti, gli emolumenti deliberati sono riferibili a un compenso base per la carica di Consigliere di Gestione (Compenso Base), a un compenso, aggiuntivo al suddetto Compenso Base, per la carica di Presidente del Consiglio di Gestione, pari al doppio del Compenso Base, e a un compenso, aggiuntivo al suddetto Compenso Base, per l'eventuale profilo di esecutività in capo al Consigliere di Gestione, pari alla metà del Compenso Base.

Tali compensi si applicano, *pro rata*, sino alla data della riunione del Consiglio di Sorveglianza convocato per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica.

Oltre ai compensi fissi, i Consiglieri di Gestione – salvo quanto previsto per il Consigliere Delegato nel successivo paragrafo 5.1.2 – hanno diritto al riconoscimento di un gettone di presenza (non cumulabile nel caso di più riunioni nel medesimo giorno) per la partecipazione alle adunanze del Consiglio di Gestione, nonché a quelle di commissioni e comitati cui il Consigliere è chiamato a far parte, nonché al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio.

Per i Consiglieri di Gestione sono previste una polizza assicurativa di responsabilità civile (Directors' & Officers' Liability – D&O) e una polizza cumulativa infortuni professionali.

Non sono previste componenti variabili della remunerazione né compensi di fine rapporto per i Consiglieri di Gestione privi di contratto individuale.

L'emolumento del Presidente del Consiglio di Gestione non eccede la remunerazione fissa percepita dal Consigliere Delegato.

---

### 5.1.2 La remunerazione del Consigliere Delegato

---

Nella riunione del 17 gennaio 2014 il Consiglio di Sorveglianza ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazioni, l'emolumento del Consigliere Delegato. In virtù di tale delibera, il Consigliere Delegato ha diritto a un compenso annuo fisso lordo, da commisurarsi al periodo effettivo di carica, assorbente gli emolumenti e i gettoni riconosciuti per la carica di Consigliere di Gestione (Compenso Base).

Il Compenso Base è compensativo (i) di tutte le attività e responsabilità connesse alla carica di Consigliere Delegato, nonché (ii) degli eventuali ulteriori compensi, deliberati da Società controllate/partecipate in relazione a incarichi ricoperti – in rappresentanza del Gruppo – all'interno degli Organi sociali delle medesime.

Al Consigliere Delegato, come previsto dal relativo contratto individuale, spetta inoltre un compenso variabile della remunerazione ("bonus"), determinato dal Consiglio di Sorveglianza, che gli è attribuito nel rispetto delle condizioni indicate nel successivo capitolo 6 e in misura proporzionale al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Al Consigliere Delegato sono riconosciuti tutti gli ulteriori trattamenti e *benefit* previsti dalle politiche di remunerazione vigenti per i manager della Banca di fascia più elevata.

Il Consiglio di Gestione ha nominato il Consigliere Delegato anche Direttore Generale della Banca; al riguardo, i compensi spettanti per la carica di Direttore Generale (remunerazione fissa e variabile) sono da dedurre dalla remunerazione complessiva (Compenso Base e "bonus") individuata per la carica di Consigliere Delegato.

---

### 5.1.3 La remunerazione dei componenti il Consiglio di Sorveglianza

---

L'Assemblea dei Soci del 21 dicembre 2013 ha approvato gli emolumenti dei componenti il Consiglio di Sorveglianza, eletto nel corso della medesima Assemblea, relativamente al triennio 2013-2015.

I Consiglieri di Sorveglianza percepiscono compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all'interno del Consiglio (Presidente, Vice Presidente, Consigliere di Sorveglianza) e nel Comitato per il controllo interno (Presidente e componente il Comitato).

I Consiglieri hanno inoltre diritto, oltre al rimborso delle spese vive sostenute, a un gettone di presenza (non cumulabile nel caso di più riunioni nella stessa giornata) per la partecipazione alle adunanze del Consiglio di Sorveglianza, del Consiglio di Gestione, nonché a quelle delle commissioni e dei comitati istituiti.

Per i Consiglieri di Sorveglianza sono previste una polizza assicurativa di responsabilità civile (Directors' & Officers' Liability - D&O) e una polizza cumulativa infortuni professionali.

Nel rispetto delle disposizioni di vigilanza in materia, i Consiglieri di Sorveglianza non percepiscono alcuna componente variabile della remunerazione.

---

#### 5.1.4 La remunerazione dei componenti gli Organi sociali delle Società controllate

---

Per i componenti gli Organi sociali delle Società controllate sono previsti compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all'interno dell'organo di appartenenza, oltre al rimborso delle spese vive e ai gettoni di presenza, così come deliberato dalle rispettive Assemblee.

Tali compensi sono approvati, per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale delle Società controllate, dalla rispettiva Assemblea ordinaria dei Soci a norma del proprio Statuto sociale.

Per i componenti i Consigli di Amministrazione, privi di contratto individuale, non è prevista alcuna componente variabile della remunerazione.

Nel rispetto delle disposizioni di vigilanza in materia, i componenti il Collegio Sindacale non percepiscono alcuna componente variabile della remunerazione.

L'emolumento del Presidente del Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società controllata non eccede la remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato o dal Direttore Generale della medesima.

---

#### 5.2 La remunerazione del personale dipendente del Gruppo

---

Il sistema di remunerazione del personale dipendente del Gruppo prevede quanto di seguito specificato.

1) Una componente fissa di remunerazione determinata, per il personale dipendente della Capogruppo e delle Società controllate, dai relativi contratti di lavoro, in base alle previsioni del CCNL e degli eventuali contratti integrativi o accordi con le Parti Sociali. In tale ambito, gli interventi sulla componente fissa sono costituiti dalle promozioni ad un inquadramento superiore, in ragione di un effettivo incremento delle responsabilità, e dagli assegni *ad personam*, attribuiti in costanza di prestazioni eccellenti. In riferimento alle posizioni organizzative di responsabilità di funzione, tali interventi sono attuati anche tenendo in considerazione gli esiti delle attività di *benchmarking* effettuate.

Rientrano altresì nella remunerazione fissa:

- erogazioni a fronte di patti di stabilità, di non concorrenza, di prolungamento del preavviso.

È prevista la possibilità di attivare patti di stabilità, patti di non concorrenza, patti di prolungamento del preavviso, principalmente allo scopo di fidelizzare le risorse che intrattengono primari rapporti con la clientela oppure che ricoprono posizioni chiave nell'organizzazione, che danno luogo a erogazioni mensili destinate a perdurare per tutta la durata del patto, in costanza di rapporto di lavoro;

- altri *benefit* di utilità personale e familiare, concessi dalla Capogruppo e dalle Società controllate ai propri dipendenti, conseguenti la contrattazione nazionale e/o integrativa. I *benefit* di maggior rilievo riguardano i seguenti ambiti: *welfare* aziendale, previdenza integrativa, assistenza sanitaria.

Il personale dipendente del Gruppo, secondo le specificità previste dalla Società di appartenenza, usufruisce inoltre di agevolazioni riguardanti i servizi bancari e le coperture assicurative. Per specifiche esigenze lavorative possono infine essere attribuiti *benefit* riconosciuti a livello individuale quali alloggi e/o autovetture (queste ultime assegnate sulla base del regolamento interno di riferimento o di specifiche previsioni contrattuali).

2) Un'eventuale componente variabile di remunerazione, così composta:

- "bonus", erogati nel rispetto di quanto indicato al successivo capitolo 6;
- per le Società del Gruppo che applicano il Contratto Nazionale del Credito è prevista una componente variabile connessa ai risultati economici e/o a specifici obiettivi (art. 48 CCNL – premio aziendale). I criteri e le modalità per la determinazione e l'erogazione di tale remunerazione sono oggetto di informazione, confronto e/o negoziazione con le Parti Sociali;

- per le Società del Gruppo che applicano il Contratto Nazionale del Turismo e Pubblici Esercizi è prevista una componente variabile connessa a specifici obiettivi (premio di produttività). I criteri e le modalità per la determinazione e l'erogazione di tale remunerazione sono oggetto di informazione, confronto e/o negoziazione con le Parti Sociali;
- limitatamente al personale della Capogruppo e ai sensi dell'art. 60 del suo Statuto, ai dipendenti, ad eccezione di coloro che rivestono posizioni apicali, viene annualmente riservato – salvo che l'Assemblea deliberi di non distribuire un dividendo sugli utili di esercizio – un importo pari al 5% dell'utile lordo (inteso come "utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte", calcolato prima della determinazione del predetto importo), da attribuirsi in azioni della Capogruppo medesima soggette a un vincolo di *retention* triennale per il beneficiario;
- eventuali erogazioni *una tantum* possono essere riconosciute limitatamente al "restante personale" delle Società del Gruppo a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento; tali compensi, che intendono premiare, in coerenza con la valutazione professionale (o equivalente) e nel rispetto del regolamento dedicato, la professionalità e l'impegno individuale profuso con riguardo in particolare a progetti rilevanti e/o strategici, sono subordinati alla condizione che l'indicatore di adeguatezza patrimoniale *Common Equity Tier1 (CET1) ratio*, rilevato per ciascuna Società del Gruppo<sup>10</sup> nell'ultima relazione trimestrale disponibile per l'esercizio di riferimento, risulti almeno pari al relativo valore di *budget* previsto nell'ambito del *Risk Appetite Framework*<sup>11 12</sup>. Il limite massimo di incidenza di tali erogazioni è fissato al 10% della retribuzione annua lorda (RAL) individuale. L'ammontare complessivo delle risorse da assegnare a tale voce di remunerazione non può comunque eccedere il limite del 2% del costo ricorrente<sup>13</sup> del personale, previsto nel *budget* dell'esercizio di riferimento di ciascuna Società;
- premi (in beni o *benefit*) dal valore marginale, associati a *contest*;
- eventuali erogazioni corrisposte in via eccezionale al personale neo-assunto, limitatamente al primo anno di impiego (c.d. *welcome bonus*); tali erogazioni devono avvenire nel rispetto di quanto previsto al successivo capitolo 6, paragrafo 6.1;
- eventuali erogazioni connesse alla permanenza del personale, subordinate alla presenza ad una certa data (*retention bonus*); tali erogazioni devono avvenire nel rispetto di quanto previsto al successivo capitolo 6, paragrafi 6.1, 6.4 e 6.5 punto 2;
- eventuali erogazioni a fronte di patti di non concorrenza, corrisposte alla cessazione del rapporto di lavoro nel rispetto di quanto previsto al successivo capitolo 6, paragrafo 6.6.2;
- eventuali compensi di fine rapporto. Tali erogazioni devono avvenire nel rispetto di quanto previsto al successivo capitolo 6, paragrafo 6.6.

Tutti gli interventi sulla remunerazione, anche se non espressamente indicati ai punti 1) e 2), sono attuati in subordine all'approvazione preventiva, sia nel merito, sia in termini economici, da parte del Consigliere Delegato, o di eventuali delegati<sup>14</sup>, e in attuazione delle linee guida di Capogruppo, che ne verifica la conformità con le disposizioni tempo per tempo vigenti.

Di norma, salvo diversa previsione contenuta nel relativo contratto di lavoro individuale, il personale dipendente del Gruppo non percepisce compensi per incarichi ricoperti per designazione del medesimo Gruppo in Organi Sociali di Società controllate e/o partecipate; tali compensi sono versati integralmente alla Società di appartenenza dalla Società presso la quale l'incarico è ricoperto. Per tali soggetti, il "bonus" non è legato a tali incarichi.

I compensi per i dipendenti di Capogruppo e delle Società controllate componenti l'Organismo di Vigilanza (ex D.L.231/2001) sono ricompresi nei rispettivi contratti individuali.

<sup>10</sup> Se disponibile, viceversa il dato di riferimento è quello del Gruppo.

<sup>11</sup> Valore target di *budget* previsto alla data del 31/12 del medesimo esercizio.

<sup>12</sup> Nei casi in cui tale requisito non fosse rispettato, l'erogazione viene subordinata al benessere dell'Autorità di Vigilanza.

<sup>13</sup> Costo del Personale rilevato nel *budget* dell'esercizio di riferimento, escluse le seguenti componenti variabili della remunerazione: "bonus", dividendo, premio aziendale e il medesimo *una tantum*.

<sup>14</sup> Delega attribuita dal Consiglio di Gestione o dal Consigliere Delegato per dare attuazione a tutte le formalità, atti e adempimenti previsti dalle politiche di remunerazione.

---

### 5.3 La remunerazione dei collaboratori esterni

---

Nei paragrafi successivi viene descritta la remunerazione dei collaboratori esterni delle Società del Gruppo. L'eventuale erogazione di componenti variabili o componenti "non ricorrenti" della remunerazione è subordinata al rispetto delle condizioni definite nel successivo capitolo 6; essa è, inoltre, subordinata all'attivazione di un sistema di incentivazione che sia correlato ad indicatori di carattere qualitativo espressi con criteri quantitativamente misurabili (ad esempio: il rischio nelle sue diverse accezioni, il rispetto della normativa e dei regolamenti, la tutela e la fidelizzazione della clientela, la qualità del prodotto, la qualità del servizio erogato, il contenimento di reclami e di rischi legali o reputazionali, ecc.) oltre che ad indicatori di carattere quantitativo (ad esempio: raccolta netta di risparmio gestito/amministrato). Tali parametri devono essere verificati secondo i criteri applicabili del precedente paragrafo 3.2 dalle funzioni aziendali di controllo della Capogruppo.

---

#### 5.3.1 Remunerazione dei collaboratori esterni della Capogruppo

---

Banca Popolare di Milano opera attraverso la rete di promotori finanziari, attualmente in fase di riorganizzazione, nella quale rientrano i promotori con Mandato di Agenzia attivato a partire dal 2015, i promotori con Mandato antecedente il 2015 e i promotori della rete dell'incorporata Banca Webank, la cui remunerazione è di seguito descritta.

1. Per i promotori finanziari con Mandato di Agenzia stipulato successivamente al 1/1/2015, la remunerazione è costituita da provvigioni (componente "ricorrente" della remunerazione), regolate da tabelle standard approvate dalla funzione Mercato e che sono parte integrante del Mandato, e da un'eventuale componente "non ricorrente" che assume valenza incentivante. La componente "ricorrente" della remunerazione è articolata come segue:
  - a) provvigioni da Base Provvigionale Enter (BPE o anche "Enter Fee") riconosciute, secondo quanto previsto nelle tabelle allegata al Mandato di Agenzia, sulle componenti derivanti da sottoscrizione (effettive o figurative) e switch di prodotti di risparmio gestito, commissioni di negoziazione titoli, commissioni di sottoscrizione e incasso di polizze, commissioni di prodotti e servizi bancari;
  - b) provvigioni da Base Provvigionale Management Fee (BMF o anche "Management Fee") riconosciute dalla Banca, secondo quanto previsto nelle tabelle allegata al Mandato di Agenzia, sulle componenti derivanti dalle commissioni di gestione ed eventuali commissioni di distribuzione;
  - c) eventuale avviamento, riconosciuto al momento del reclutamento, secondo quanto riportato nella Lettera di Impegno allegata al Mandato di Agenzia, sulla raccolta netta di Risparmio Gestito (esclusi fondi monetari e di liquidità secondo la categoria Morning Star) maturata fino a un massimo di 24 mesi dall'inizio dell'attività ed effettivamente conseguita al termine del periodo, calcolato con un'aliquota variabile fino a un massimo del 3,00%. Qualora previsto dal Mandato di Agenzia individuale, in caso di raccolta eccedente il limite, fissato nel medesimo mandato, di Risparmio Gestito riconducibile, direttamente o indirettamente, a un singolo cliente o gruppo di clienti appartenenti al medesimo nucleo familiare o societario, l'avviamento, riconosciuto al promotore finanziario, verrà frazionato su 48/60 mesi;
  - d) provvigioni manageriali per l'attività di coordinamento delle risorse affidate, riconosciute alle figure del Regional Manager e del Group Manager, secondo quanto previsto negli allegati del Mandato di Agenzia, fino a un massimo rispettivamente del 4% e dell'8% sulle componenti BPE e BMF determinate dalle figure coordinate.

La funzione Mercato si riserva la facoltà di attivare un sistema di incentivazione dedicato cui collegare l'eventuale componente "non ricorrente" della remunerazione.

2. Ai promotori finanziari con Mandato di Agenzia antecedente il 1/1/2015 sarà proposto, nel corso dell'anno, il nuovo Mandato, sostitutivo di quello in essere anche dal punto di vista delle politiche di remunerazione applicate.
3. I promotori finanziari provenienti dalla rete della incorporata Banca Webank sono inquadrati come collaboratori, legati da un rapporto di agenzia. Le attività svolte sino ad ora consistono nella commercializzazione del servizio di "trading", dei prodotti bancari e di assistenza tecnologica alla clientela portafogliata sul funzionamento della piattaforma; non viene svolta attività di consulenza. Essi vengono remunerati – come da contratto di agenzia – con provvigioni (componente "ricorrente" della remunerazione) in relazione alla promozione e/o al collocamento dei prodotti e dei servizi bancari, di investimento e finanziamento offerti; esse sono di norma liquidate alla fine di ogni mese, sulla base dell'attività svolta dal promotore finanziario nel mese precedente.

La funzione Mercato si riserva la facoltà di attivare un sistema di incentivazione dedicato cui collegare l'eventuale componente "non ricorrente" della remunerazione.

Nel corso del 2015 è previsto che a tali collaboratori possa essere proposto il nuovo Mandato di Agenzia di Capogruppo che, ove venisse accolto, risulterebbe sostitutivo di quello in essere, anche dal punto di vista delle politiche retributive applicate.

Per gli eventuali ulteriori collaboratori di cui Capogruppo può avvalersi (non appartenenti alle categorie degli agenti in attività finanziaria, mediatori creditizi, agenti di assicurazione e promotori finanziari), la remunerazione, regolata dai rispettivi contratti individuali, non prevede "bonus".

---

### 5.3.2 Remunerazione dei collaboratori esterni di Banca Akros

---

Per supportare la propria operatività Banca Akros si avvale anche di personale non dipendente ascrivibile alle seguenti categorie:

- promotori finanziari e agenti, impiegati nella promozione dei prodotti e servizi offerti dalla Banca prevalentemente nelle aree del Private Banking e della negoziazione sui mercati finanziari. I relativi contratti prevedono il riconoscimento di provvigioni (componente "ricorrente" della remunerazione) collegate al contributo di ricavi assicurato alla Banca nelle specifiche attività. Taluni contratti possono altresì prevedere provvigioni minime garantite (componente "non ricorrente" della remunerazione), limitate al primo anno d'impiego. Le provvigioni sono di norma liquidate con frequenza mensile o trimestrale, sulla base dell'attività posta in essere e dei ricavi contabilizzati nel relativo periodo di riferimento. Per tali collaboratori non sono previste ulteriori componenti "non ricorrenti" della remunerazione;
- altri collaboratori non dipendenti per i quali è prevista una componente "non ricorrente" della remunerazione collegata alla *performance*, secondo tutte le previsioni di cui al presente documento.

---

### 5.3.3 Remunerazione dei collaboratori esterni della Società ProFamily

---

Per la distribuzione dei propri prodotti, ProFamily, oltre al canale di distribuzione diretta tramite sportelli sul territorio nei quali opera proprio personale dipendente, può avvalersi di:

1. intermediari finanziari bancari e non bancari, e assicurativi;
2. intermediari del credito abilitati all'esercizio di attività finanziaria, fra i quali è possibile annoverare agenti, mediatori, fornitori di beni o servizi convenzionati.

I collaboratori esterni che operano su mandato di ProFamily, ovvero sia gli agenti in attività finanziaria, percepiscono un compenso (quale componente "ricorrente" della remunerazione) calcolato sulla base di pezzi e/o volumi intermediati e sulla qualità del portafoglio creditizio sviluppato, nonché sulla base del collocamento di eventuali servizi accessori.

ProFamily può inoltre riconoscere emolumenti con valenza incentivante (componente "non ricorrente" della remunerazione).

---

### 5.3.4 Remunerazione dei collaboratori esterni della Banca Popolare di Mantova

---

Al momento Banca Popolare di Mantova non si avvale di collaboratori esterni.

---

## 6. Caratteristiche del sistema di remunerazione

---

Nel seguito vengono illustrate le caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione del Personale del Gruppo, che tengono in considerazione il principio secondo cui l'accesso al "bonus" è tanto più sfidante quanto più è elevata la posizione manageriale.

---

### 6.1 Rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione

---

Ai fini della determinazione del rapporto fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione, si intende per componente variabile l'insieme degli elementi di cui al punto 2) del paragrafo 5.2<sup>15</sup>, nonché la componente "non ricorrente" della remunerazione di cui al paragrafo 5.3.

Il limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa<sup>16</sup> del Personale del Gruppo è pari al 100%, ad eccezione del "personale più rilevante" e del "restante personale" appartenente alle funzioni aziendali di controllo, per cui detto limite è fissato al 33%; ciò in coerenza con le Disposizioni di Banca d'Italia che, per tali ruoli, prevedono che la componente variabile della remunerazione sia contenuta, a fronte di una remunerazione fissa adeguata alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

---

### 6.2 Determinazione del "bonus pool"

---

Il "bonus" target individuale del Consigliere Delegato è determinato e approvato dal Consiglio di Sorveglianza. Il "bonus pool" dei restanti componenti il Personale delle Società del Gruppo è determinato dal Consigliere Delegato e, in solido con il "bonus" target individuale del Consigliere Delegato, costituisce parte del costo del personale consolidato, approvato dal Consiglio di Gestione al termine del processo di *budgeting*.

I "bonus" target individuali del Personale di ciascuna Società sono determinati dal Consigliere Delegato, dall'Amministratore Delegato o dal Direttore Generale, o da loro delegati, sulla base del ruolo e/o della carica e/o delle responsabilità e/o di *benchmark* retributivi.

Il "bonus" target individuale del "personale più rilevante" e del personale dirigente delle Società del Gruppo è approvato dal Consigliere Delegato o da suoi delegati.

---

#### 6.2.1 Criteri di determinazione del "bonus pool"

---

Nell'ambito del processo di *budgeting* delle Società del Gruppo ed esclusivamente nell'ipotesi in cui nel medesimo *budget* si preveda un utile ("utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti)"), l'ammontare annuo complessivo del "bonus pool" del Personale<sup>17</sup> viene determinato conformemente ai criteri di seguito definiti.

Per ogni esercizio annuale l'ammontare complessivo dei "bonus pool" di ciascuna Società non può eccedere il limite del 20% dell'"utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti)"<sup>18</sup> previsto nel *budget* della medesima. Sono fatte salve diverse valutazioni da parte del Consigliere Delegato in relazione a "bonus pool" che, a seguito dell'applicazione di tale criterio, risultassero inferiori a euro 500.000, che possono essere incrementati fino al predetto valore.

L'ammontare complessivo di ciascun "bonus pool" viene fissato tenendo anche conto degli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità delle medesime Società; tale importo e la relativa percentuale definita da ciascuna Società controllata sono soggetti a preventiva approvazione da parte di Capogruppo, che assicura la complessiva coerenza a livello di Gruppo, verificando che lo scarto del rapporto tra il "bonus pool" e l'utile dell'operatività corrente<sup>19</sup>, espresso in percentuale, sia ricompreso in un range di 15 punti percentuali<sup>20</sup> tra ciascuna Società.

---

<sup>15)</sup> Ad esclusione di eventuali *golden parachute* (di cui al paragrafo 6.6.2) e compensi di fine rapporto.

<sup>16)</sup> Nel caso dei collaboratori esterni, si intende il rapporto fra componente "non ricorrente" e componente "ricorrente" della remunerazione.

<sup>17)</sup> Ad esclusione di agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari per i quali è eventualmente previsto un "bonus pool" dedicato, approvato dal Consigliere Delegato.

<sup>18)</sup> UOC preventivo calcolato non considerando l'importo dello stesso "bonus pool".

<sup>19)</sup> "Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti)", calcolato non considerando l'importo dello stesso "bonus pool".

<sup>20)</sup> Si intende tra il valore minimo e massimo. Sono fatte salve eventuali deroghe da parte del Consigliere Delegato in relazione a "bonus pool" inferiori o pari a euro 500.000.

## 6.2.2 Coefficiente di rettifica

Al "bonus pool" di ciascuna delle Società del Gruppo va applicato *ex post*<sup>21</sup> un coefficiente di rettifica, la cui misura è proporzionale ai risultati economici conseguiti.

In particolare:

- 1) all'intero "bonus pool" del Personale, ad esclusione del Consigliere Delegato e delle figure indicate al successivo punto 2), è applicato un coefficiente di rettifica la cui misura è proporzionale al rapporto (R) tra il valore dell'"utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti)"<sup>22</sup> conseguito a fine esercizio e quello previsto nel *budget*<sup>23</sup> relativo al medesimo esercizio; il confronto è effettuato su base consolidata per la Capogruppo e su base individuale per le Società controllate.

L'applicazione di tale coefficiente può comportare la contrazione (finanche l'azzeramento) o l'incremento del "bonus pool" definito nel *budget*, in quest'ultimo caso previa approvazione del Consiglio di Gestione con riguardo a ciascuna Società del Gruppo.

I coefficienti da applicare sono riportati nella tabella successiva.

Rapporto Utile conseguito/Utile <i>budget</i>	Coefficiente di rettifica da moltiplicare per il "bonus pool"
$R < 80\%$	0%
$80\% \leq R < 90\%$	70%
$90\% \leq R < 95\%$	90%
$95\% \leq R \leq 100\%$	Stessa % del rapporto Utile conseguito/Utile <i>budget</i>
$100\% < R \leq 110\%$	Stessa % del rapporto Utile conseguito/Utile <i>budget</i> <b>previa approvazione del Consiglio di Gestione</b>
$R > 110\%$	110% <b>previa approvazione del Consiglio di Gestione</b>

Per le Società del Gruppo che effettuano attività di *investment banking*, il cap è fissato al 115% in luogo del 110%;

- 2) in relazione alla prima linea manageriale di Capogruppo non appartenente alle funzioni aziendali di controllo, il coefficiente di rettifica declinato al precedente punto 1) è ridotto di 10 punti percentuali, qualora si verifichi a consuntivo che il rapporto fra utile (perdita) da cessione di attività finanziarie disponibili per la vendita – titoli di debito (come risultante dalla Nota Integrativa al Bilancio Consolidato – Parte C – Sezione 6) e i proventi operativi risultanti dal Conto Economico Riclassificato, sia superiore al 15%. Inoltre, qualora il rapporto tra l'utile<sup>24</sup> conseguito a fine esercizio e quello previsto nel *budget*, su base consolidata, sia pari o superiore al 100%, all'intero "bonus pool" è applicato un ulteriore coefficiente che prevede il confronto dei risultati del Gruppo con il complesso delle Banche soggette ad AQR nel corso del 2014 (ad esclusione di Mediobanca e ICCREA, considerato il prevalentemente difforme modello di business). Tale coefficiente è determinato mettendo a confronto l'indicatore "Risultato Gestione Operativa (RGO)/Totale attivo" realizzato a fine esercizio dal Gruppo (R) con il valore medio calcolato per le tredici banche considerate ( $R_{me}$ ), in relazione al valore della differenza ( $R - R_{me}$ ) espressa in termini percentuali del valore medio. L'applicazione può comportare la contrazione o l'incremento del "bonus pool", in quest'ultimo caso previa approvazione del Consiglio di Gestione.

<sup>(21)</sup> Si intende successivamente alla verifica delle condizioni previste nel successivo paragrafo 6.3.

<sup>(22)</sup> UOC consuntivo calcolato non considerando l'importo del "bonus pool".

<sup>(23)</sup> UOC preventivo calcolato non considerando l'importo del "bonus pool".

<sup>(24)</sup> "Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti)" preventivo e consuntivo calcolati non considerando l'importo del "bonus pool".

I coefficienti da applicare sono riportati nella tabella successiva.

RGO/Totale attivo	Coefficiente di rettifica da moltiplicare per il "bonus pool"
$R < R_{me}$	80%
$R - R_{me} = 0$	100%
$0 < \frac{R - R_{me}}{R_{me}} \leq 20\%$	105%
$20\% < \frac{R - R_{me}}{R_{me}} \leq 40\%$	110% <b>previa approvazione del Consiglio di Gestione</b>
$\frac{R - R_{me}}{R_{me}} > 40\%$	120% <b>previa approvazione del Consiglio di Gestione</b>

### 6.2.3 Limiti alle distribuzioni – requisito combinato di riserva di capitale

Secondo le Disposizioni di Banca d'Italia<sup>25</sup>, nei casi in cui sia rispettato il requisito combinato di riserva di capitale<sup>26</sup>, non si effettuano distribuzioni in relazione al capitale primario di classe 1<sup>27 28</sup> che possano comportare una diminuzione di quest'ultimo ad un livello tale per cui il medesimo requisito non sia più rispettato.

In caso di mancato rispetto del requisito combinato di riserva di capitale, le componenti variabili della remunerazione possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicati nelle medesime Disposizioni di Banca d'Italia.

### 6.3 Collegamento tra "bonus" e risultati

Il riconoscimento del "bonus" al Personale del Gruppo è subordinato al rispetto integrale di predefinite condizioni di accesso (c.d. "cancelli di accesso") nonché di quanto indicato nel paragrafo 6.2.2 ed è attuato in coerenza con gli indirizzi di volta in volta emanati dall'Autorità di Vigilanza.

In coerenza con il *Risk Appetite Framework*, approvato dal Consiglio di Gestione in data 23 gennaio 2015, è stato identificato quale indicatore di sostenibilità, valido per tutte le categorie di Personale del Gruppo, l'indicatore di adeguatezza patrimoniale a livello consolidato *Common Equity Tier 1 (CET1) ratio*.

Il riconoscimento del "bonus" è pertanto subordinato:

- per il "personale più rilevante" degli Organi sociali e delle Direzioni Generali delle Società del Gruppo, nonché della prima linea manageriale di Capogruppo non appartenente alle funzioni aziendali di controllo, agli indicatori e relativi valori di confronto:
  - indicatore di sostenibilità a livello consolidato: *Common Equity Tier 1 (CET1) ratio*, uguale o maggiore al 10,50%<sup>29</sup>;
  - indicatore di redditività *risk adjusted* a livello consolidato: *Return on Risk Adjusted Capital (RORAC)*<sup>30</sup>, uguale o maggiore al 90% del valore di *budget*;
  - indicatore di liquidità a livello consolidato: *Liquidity Coverage Ratio (LCR)* segnaletico, uguale o maggiore al 90%<sup>29</sup>;
  - specifico giudizio di conformità operativa, relativamente ad almeno un processo, o parte di esso, di pertinenza di ciascun beneficiario<sup>31</sup>, parzialmente conforme o conforme;

<sup>(25)</sup> Cfr. Circolare 285 del 17 dicembre 2013 (e successivi aggiornamenti) "Disposizioni di vigilanza per le Banche" (Parte Prima, Titolo II, Capitolo 1, Sezione V, paragrafo 1 "Limiti alle distribuzioni").

<sup>(26)</sup> Per la definizione si rimanda all'articolo 128, punto 6, della Direttiva 2013/36/UE.

<sup>(27)</sup> Per la definizione si rimanda all'art. 25 del Regolamento (UE) n. 575/2013.

<sup>(28)</sup> I limiti alle distribuzioni previsti dal presente paragrafo si applicano ai pagamenti che comportano una riduzione del capitale primario di classe 1 o una riduzione di utili, se il mancato pagamento o la sospensione dei pagamenti non costituiscono un caso di inadempimento (*event of default*) o una condizione per l'avvio di una procedura di insolvenza ai sensi della disciplina delle crisi delle banche.

<sup>(29)</sup> Valore definito nel *Risk Appetite Framework* come obiettivo di *budget* alla data del 31/12/2015.

<sup>(30)</sup> Sia il valore a consuntivo, sia il valore a *budget*, calcolati non considerando l'importo del "bonus pool", sono determinati come rapporto tra UOC (rilevato al 31/12/2015) e attività ponderate per il rischio (RWA – Risk Weighted Assets, calcolato come media annua dei valori rilevati alla fine dei quattro trimestri del 2015).

<sup>(31)</sup> Per il "personale più rilevante" non appartenente alla prima linea manageriale il giudizio di conformità operativa, sulla base dei regolamenti già emanati, può essere quello attribuito al Responsabile della funzione.

- 2) per il "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo e non rientrante al precedente punto 1), agli indicatori e relativi valori di confronto:
- indicatore di sostenibilità a livello consolidato: *Common Equity Tier1 (CET1) ratio*, uguale o maggiore al 10,50%<sup>29</sup>;
  - indicatore di redditività *risk adjusted* a livello consolidato: *Return on Risk Adjusted Capital (RORAC)*<sup>30</sup>, uguale o maggiore all'85% del valore di *budget*;
  - indicatore di liquidità a livello consolidato: *Liquidity Coverage Ratio (LCR)* segnaletico, uguale o maggiore al 90%<sup>29</sup>;
  - specifico giudizio di conformità operativa, relativamente ad almeno un processo, o parte di esso, di pertinenza di ciascun beneficiario<sup>31</sup>, parzialmente conforme o conforme;
- 3) per il "personale più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo<sup>32</sup>, agli indicatori e relativi valori di confronto:
- indicatore di sostenibilità a livello consolidato: *Common Equity Tier1 (CET1) ratio*, uguale o maggiore al 10,50%<sup>29</sup>;
  - indicatore di liquidità a livello consolidato: *Liquidity Coverage Ratio (LCR)* segnaletico, uguale o maggiore al 90%<sup>29</sup>;
  - specifico giudizio di conformità operativa, relativamente ad almeno un processo, o parte di esso, di pertinenza di ciascun beneficiario<sup>31</sup>, parzialmente conforme o conforme;
- 4) per il "restante personale" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo, agli indicatori e relativi valori di confronto:
- indicatore di sostenibilità a livello consolidato: *Common Equity Tier1 (CET1) ratio*, uguale o maggiore al 10,50%<sup>29</sup>;
  - indicatore di redditività *risk adjusted* a livello consolidato: *Return on Risk Adjusted Capital (RORAC)*<sup>30</sup>, uguale o maggiore all'80% del valore di *budget*;
- 5) per il "restante personale" delle funzioni aziendali di controllo, agli indicatori e relativi valori di confronto:
- indicatore di sostenibilità a livello consolidato: *Common Equity Tier1 (CET1) ratio*, uguale o maggiore al 10,50%<sup>29</sup>.

La tabella riassume le condizioni di accesso al "bonus" previste per le diverse categorie di Personale.

			Personale più rilevante			Restante personale	
			Organi Sociali, Direzioni Generali, Prima linea BPM non appartenente alle funzioni aziendali di controllo	Non appartenente alle funzioni aziendali di controllo e non incluso nella colonna precedente	Appartenente alle funzioni aziendali di controllo	Non appartenente alle funzioni aziendali di controllo	Appartenente alle funzioni aziendali di controllo
Indicatore			Parametro	Parametro	Parametro	Parametro	Parametro
Sostenibilità (adeguatezza patrimoniale)	CET1	C	≥ 10,50%	≥ 10,50%	≥ 10,50%	≥ 10,50%	≥ 10,50%
Redditività aggiustata per il rischio	RORAC	C	≥ 90% valore di <i>budget</i>	≥ 85% valore di <i>budget</i>	-	≥ 80% valore di <i>budget</i>	-
Liquidità	LCR segnaletico	C	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	-	-
Conformità	Giudizio di conformità operativa	I	parzialmente conforme o conforme	parzialmente conforme o conforme	parzialmente conforme o conforme	-	-

**Legenda:**

C = indicatore a livello consolidato  
I = indicatore a livello individuale

Ciascuna Società del Gruppo può definire eventuali ulteriori "cancelli di accesso" validi per tutto il Personale<sup>33</sup>.

<sup>[29]</sup> Valore definito nel *Risk Appetite Framework* come obiettivo di *budget* alla data del 31/12/2015.

<sup>[30]</sup> Sia il valore a consuntivo, sia il valore a *budget*, calcolati non considerando l'importo del "bonus pool", sono determinati come rapporto tra UOC (rilevato al 31/12/2015) e attività ponderate per il rischio (RWA – Risk Weighted Assets, calcolato come media annua dei valori rilevati alla fine dei quattro trimestri del 2015).

<sup>[31]</sup> Per il "personale più rilevante" non appartenente alla prima linea manageriale il giudizio di conformità operativa, sulla base dei regolamenti già emanati, può essere quello attribuito al Responsabile della funzione.

<sup>[32]</sup> Compresa la prima linea manageriale di Capogruppo rientrante in tale categoria di personale.

<sup>[33]</sup> Qualora gli indicatori prescelti siano collegati ai risultati economici della Società, essi si applicano al solo Personale non appartenente alle funzioni aziendali di controllo.

In aggiunta al superamento delle predette condizioni, l'accesso al "bonus" del Consigliere Delegato è subordinato al conseguimento di un utile consolidato<sup>34</sup> pari o superiore all'80% del *budget* (condizione on/off).

Per il solo "restante personale" delle Società del Gruppo che effettuano attività di *investment banking* – in virtù della specificità del business – qualora si verificasse il mancato superamento dell'indicatore di sostenibilità consolidato CET1 e/o dell'indicatore di redditività consolidato RORAC, ma in caso di conseguimento di un utile<sup>35</sup> pari o superiore all'80% del suo valore di *budget*, il "bonus pool" definito a *budget* viene decurtato, in via anticipata rispetto all'applicazione del coefficiente di rettifica definito al precedente paragrafo 6.2.2, nel seguente modo:

- in caso di mancato superamento dell'indicatore di sostenibilità consolidato CET1, il "bonus pool" del "restante personale" viene decurtato del 50%;
- in caso di mancato superamento dell'indicatore di redditività consolidato RORAC, il "bonus pool" del "restante personale" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo viene decurtato del 50%.

Il riconoscimento del "bonus" individuale è subordinato all'attivazione di un sistema di incentivazione da parte della Società presso cui il soggetto opera, che preveda l'assegnazione di obiettivi (a livello di Società, di team o individuale) da confrontare a fine esercizio con le performance conseguite, non solo in termini di risultati quantitativi, ma anche di comportamenti posti in essere. In particolare, il sistema di incentivazione deve ispirarsi anche a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali, attraverso l'utilizzo di indicatori di carattere qualitativo espressi con criteri quantitativamente misurabili (quali ad esempio numero di reclami, rispetto della normativa e dei regolamenti, qualità del servizio, valutazione delle prestazioni e/o delle qualità manageriali, ecc.). L'indagine di Customer Satisfaction volta a monitorare la qualità del servizio percepita dai clienti, avviata nel 2014, nel corso del 2015 sarà estesa all'intera rete retail e, previa approvazione da parte del Consiglio di Gestione o di suoi delegati, potrà essere introdotta nei sistemi di incentivazione quale indicatore qualitativo.

Per qualsiasi categoria di Personale, ivi compreso il Consigliere Delegato, l'attribuzione del "bonus" individuale è subordinato al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

---

## 6.4 Pagamento del "bonus"

---

Nei seguenti paragrafi sono descritte le modalità di erogazione del "bonus" al Personale del Gruppo.

---

### 6.4.1 Pagamento del "bonus" del "restante personale"

---

Il "bonus" del "restante personale" è corrisposto in contanti e in un'unica soluzione, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza.

Il "bonus" maturato non viene corrisposto nei casi di cessazione del rapporto di lavoro (salvo che per previsioni specifiche contenute in contratti individuali o collettivi, in accordi aziendali ovvero per iniziativa unilaterale aziendale, ferma comunque la necessaria valutazione caso per caso, in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo).

---

### 6.4.2 Pagamento del "bonus" del "personale più rilevante"

---

Il "bonus" del "personale più rilevante" è suddiviso in:

- una quota *up-front*, pari al 60% del "bonus", da attribuire entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza;
- tre quote annue di pari importo, complessivamente pari al 40% del "bonus", differite in un periodo triennale successivo all'anno di attribuzione della quota *up-front* e da attribuire entro il mese di luglio di ciascun anno.

Nei casi in cui il "bonus" target rappresenti il 100% della retribuzione annua lorda ("RAL")<sup>36</sup> e contestualmente sia pari o superiore a euro 150.000, la quota soggetta al periodo di differimento è pari al 60% del "bonus", corrisposta in cinque quote annue di

---

<sup>34)</sup> "Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti)" preventivo e consuntivo calcolati non considerando l'importo del "bonus pool".

<sup>35)</sup> "Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti)" preventivo e consuntivo calcolati non considerando l'importo del "bonus pool".

<sup>36)</sup> Comprensiva dei patti erogati in costanza di rapporto di lavoro.

uguale importo, differite in un periodo quinquennale successivo all'anno di attribuzione della quota *up-front* e da attribuire entro il mese di luglio di ciascun anno.

Per il "personale più rilevante", sia il 50% della quota *up-front* sia il 50% di quelle differite del "bonus" è corrisposto in azioni della Banca Popolare di Milano.

Il numero totale di azioni da attribuire a ciascun beneficiario – sia per la quota *up-front*, sia per le quote differite – è calcolato in base al loro "valore normale"<sup>37</sup>, rilevato nell'anno in cui avviene l'attribuzione della quota *up-front*. Il prezzo di carico delle azioni relative alle quote differite del "bonus" è calcolato, anno per anno, sulla media dei 30 giorni di calendario antecedenti il giorno di assegnazione.

Per le azioni assegnate è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di due anni per quelle attribuite *up-front* e di un anno per le differite; per queste ultime il periodo di *retention* decorre dal momento in cui la remunerazione differita è attribuita. Eventuali dividendi spettanti saranno distribuiti al termine del periodo di differimento.

Sia la quota *up-front*, sia le quote differite sono soggette a meccanismi di *malus* e di *claw-back*, secondo quanto declinato nel successivo paragrafo 6.5, e non sono corrisposte nei casi di cessazione del contratto o del rapporto di lavoro (salvo che nelle ipotesi di quiescenza, "mortis causa" e previsioni specifiche contenute in contratti individuali, ferma comunque la necessaria valutazione caso per caso in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo). In caso di decesso del beneficiario le quote sono corrisposte a favore degli eredi legittimi o testamentari alla data di erogazione prevista, previa verifica delle condizioni di *performance* del periodo di riferimento di cui al punto 1) del successivo paragrafo 6.5.

In coerenza con le prassi del sistema bancario nazionale e nel rispetto dello spirito delle disposizioni vigenti, le regole, precedentemente declinate nel presente paragrafo, in materia di erogazione del "bonus" sono applicate in maniera graduale in virtù delle soglie di "rilevanza" del bonus target, come di seguito specificato:

- per importi di "bonus" target inferiori o pari alla soglia di euro 35.000, il pagamento è effettuato in contanti e *up-front*;
- per importi di "bonus" target inferiori o pari alla soglia di euro 50.000, il pagamento è effettuato in contanti, fermo restando l'applicazione dei meccanismi di differimento.

La graduazione non è applicata al pagamento del "bonus" dei componenti gli Organi sociali e le Direzioni Generali delle Società del Gruppo e della prima linea manageriale di Capogruppo.

---

## 6.5 Meccanismi di *malus* e di *claw-back*

---

L'erogazione del "bonus" è sottoposta al sistema di correzione *ex post* (cd. *malus*) di seguito descritto:

1. l'attribuzione di ciascuna delle quote differite del "bonus" è sottoposta al rispetto integrale dei "cancelli di accesso" e dei relativi valori soglia di confronto previsti, per l'esercizio precedente l'anno di attribuzione delle medesime, per ciascuna categoria di Personale; tale sistema di correzione *ex post* è, pertanto, un meccanismo che opera nel periodo di differimento, prima dell'effettiva attribuzione delle quote posticipate del "bonus";
2. il "bonus" del Personale, ivi comprese sia la quota *up-front* sia quelle differite del "personale più rilevante", non è corrisposto nei casi in cui, anche a seguito di iter disciplinare, sia emerso che i soggetti abbiano determinato o concorso a determinare le seguenti condizioni:
  - comportamenti da cui è derivata una perdita ritenuta significativa per la Società del Gruppo in base alla valutazione dei competenti Organi sociali della medesima e della Capogruppo;
  - violazioni<sup>38</sup> degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53 del TUB;
  - comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società del Gruppo, in base alla valutazione dei competenti Organi sociali della medesima e della Capogruppo.

L'azienda ha la facoltà di valutare anche la restituzione degli importi, di "bonus" o di sue quote, eventualmente già corrisposti (clausola di *claw-back*).

Annualmente, e comunque in via anticipata rispetto alla corresponsione del "bonus", la funzione Risorse Umane di Capogruppo, con l'ausilio delle competenti funzioni aziendali della medesima e delle Società controllate, verifica l'eventuale sussistenza di condizioni atte a determinare la mancata erogazione o la restituzione di premi già assegnati e valuta i casi da sottoporre, per competenza, all'eventuale delibera degli Organi sociali.

<sup>37</sup> Il "valore normale" corrisponde al prezzo medio delle azioni nei trenta giorni precedenti il giorno di attribuzione della quota *up-front*.

<sup>38</sup> Per esempio nei casi di violazione dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza.

---

## 6.6 Compensi di fine rapporto

---

### 6.6.1 Benefici pensionistici discrezionali

---

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

---

### 6.6.2 Golden parachute

---

Le regole di seguito enunciate si applicano al solo "personale più rilevante".

Limitatamente ai casi in cui il periodo di rapporto di lavoro o di copertura della carica sia stato di almeno un anno, è facoltà unilaterale della singola Società pattuire eventuali *golden parachute*.

Essi sono definiti, subordinatamente alla preventiva autorizzazione da parte degli Organi competenti di Capogruppo, in relazione al ruolo e/o alla carica del soggetto<sup>39</sup> e/o alla durata dei medesimi e/o alla valutazione dei risultati individuali e/o ai rischi assunti dalla Società, nella misura massima di due annualità della retribuzione annua fissa lorda (RAL)<sup>40</sup> ed entro il limite massimo di euro 1,6 milioni lordo dipendente.

Fatte salve le deroghe previste dalle Disposizioni di Banca d'Italia<sup>41</sup>, l'erogazione avviene nel rispetto contestuale dei seguenti criteri:

- in una quota *up-front* e tre quote annue di pari importo, per il 50% in contanti e per il 50% in azioni della Banca Popolare di Milano; la quota *up-front* è attribuita al momento della cessazione, le quote differite sono attribuite annualmente a partire dall'anno successivo a quello della quota *up-front*;
- solo in assenza di accertati comportamenti fraudolenti o di colpa grave messi in atto da colui che sia cessato, ovvero di comportamenti da cui derivino gravi perdite. L'accertamento di tali comportamenti, sancito da iter disciplinare interno o da una sentenza in primo o secondo grado pronunciata in sede giudiziaria, sospende l'erogazione delle componenti differite. La conclusione dell'iter disciplinare interno o la sentenza passata in giudicato, unitamente alla valutazione dei competenti Organi sociali della Società e della Capogruppo in merito alla significatività della colpa o della perdita, implicano l'annullamento delle quote non ancora erogate (*malus*) e la restituzione di quelle già attribuite (*claw-back*);
- subordinatamente alla preventiva autorizzazione da parte degli Organi competenti di Capogruppo.

I criteri per la determinazione dei *golden parachute* si applicano a tutte le Società del Gruppo; essi sono approvati da ciascuna Assemblea dei Soci, unitamente al limite massimo derivante dall'applicazione dei medesimi.

---

### 6.6.3 Altri compensi

---

Le Disposizioni di Banca d'Italia<sup>41</sup> precisano 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" in misura eccedente l'indennità di preavviso. Al riguardo si precisa che nell'ambito di definizione del concetto di indennità di preavviso (e, pertanto, escluse dalla disciplina propria delle retribuzioni variabili) sono riconducibili le misure economiche definite per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria (nello specifico, le indennità corrisposte ai sensi degli artt. 28, 30 o 32 per il personale inquadrato nella categoria dei dirigenti ovvero l'art. 11 e il Capitolo XI per il personale appartenente alle aree professionali o ai quadri direttivi), anche in relazione a transazioni definite al fine di evitare l'alea di un giudizio, purché rientranti nei limiti fissati dalla legge e dalla contrattazione nazionale.

Si precisa che i limiti in termini di annualità di remunerazione e di importo massimo, definiti nel precedente paragrafo 6.6.2, comprendono sia eventuali *golden parachute*, sia eventuali indennità derivanti dalle previsioni di legge e di contrattazione collettiva nazionale, di cui sopra.

---

<sup>(39)</sup> Intesi anche nel senso di rischi assunti dal medesimo soggetto.

<sup>(40)</sup> Si veda anche il successivo paragrafo 6.6.3.

<sup>(41)</sup> Cfr. Circolare n. 285, 7° aggiornamento del 18 novembre 2014.

## Sezione II: Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2014

### Parte 1 – Attuazione delle Politiche di Remunerazione

#### 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione nell'esercizio 2014

Le funzioni di Capogruppo Risorse Umane, Risk Management, Pianificazione, Compliance e Audit hanno collaborato, ciascuna per la propria competenza, alla declinazione operativa della "Policy 2014", in ottemperanza alle disposizioni normative vigenti e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Gestione e con gli obiettivi strategici del Gruppo.

La "Policy 2014" è stata definita dal Consiglio di Gestione e approvata, per competenza, dal Consiglio di Sorveglianza in data 11 marzo 2014 e dall'Assemblea dei Soci di Banca Popolare di Milano del 12 aprile 2014. La "Policy 2014" è stata inoltre recepita ed approvata dagli Organi sociali competenti delle Società controllate e resa disponibile sul sito internet [www.gruppobpm.it](http://www.gruppobpm.it).

Nella predisposizione della "Policy 2014", Banca Popolare di Milano – in qualità di Capogruppo – non si è avvalsa di consulenti esterni. Per le definizioni della presente Sezione II, si rimanda alla "Policy 2014".

##### 1.1 Il Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni ha svolto la sua attività nel rispetto delle previsioni di legge, regolamentari e statutarie e, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti, ha avuto accesso alle informazioni necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. In particolare, il Comitato:

- ha formulato al Consiglio di Sorveglianza proposte sulla remunerazione dei Consiglieri di Gestione;
- ha svolto attività istruttoria e consultiva a favore del Consiglio di Sorveglianza, per l'approvazione della Relazione sulla Remunerazione 2014 da sottoporre all'Assemblea dei Soci;
- ha espresso il proprio parere in ordine all'approvazione, per quanto di competenza del Consiglio di Sorveglianza, della Relazione sulla Remunerazione 2014, redatta ai sensi delle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia 30 marzo 2011, dell'art. 123-ter D.Lgs.58/1998 e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

Il Comitato presieduto, a norma di Statuto, dal Presidente del Consiglio di Sorveglianza, si è riunito nel corso del 2014 undici volte e la durata media di ciascuna riunione è stata di tre ore.

## 1.2 Identificazione del “personale più rilevante” del Gruppo

La Direttiva Europea CRDIV ha richiesto che tutti gli enti identificassero il “personale più rilevante” attraverso l’applicazione combinata di adeguati criteri qualitativi e quantitativi – i *Regulatory Technical Standards* – elaborati dall’European Banking Authority (di seguito RTS-EBA<sup>42</sup>). Tali requisiti, entrati in vigore il 26 giugno 2014 e direttamente applicabili in tutti gli Stati membri, sono stati recepiti dalle nuove Disposizioni di Vigilanza della Banca d’Italia del 18 novembre 2014 (Circolare 285/2013 – 7° aggiornamento).

La “Policy 2014” aveva già recepito i criteri RTS-EBA – adottati dalla Commissione Europea il 4 marzo 2014 – nel processo di identificazione del “personale più rilevante”. La funzione Risorse Umane di Capogruppo ha coordinato le attività, coinvolgendo le funzioni di riferimento delle singole Società controllate nonché, ciascuna per la propria competenza, le funzioni di Capogruppo Compliance, Organizzazione, Risk Management, General Counsel, Pianificazione e Audit.

Il processo di autovalutazione attuato da ciascuna Società, secondo le linee guida dettate da Capogruppo, ha tenuto conto delle posizioni organizzative e dei livelli gerarchici, delle fasce retributive nonché dell’impatto sui rischi.

La Capogruppo ha quindi eseguito un’ulteriore analisi a livello consolidato, in relazione al livello di rischiosità apportato da ciascuna Società al Gruppo.

La funzione Compliance infine ha espresso positivo parere di conformità normativa sul processo attuato.

L’applicazione dei criteri RTS-EBA ha condotto all’identificazione dei seguenti soggetti:

- n.22 – membri (esecutivi e non esecutivi) del Consiglio di Gestione e dei Consigli di Amministrazione delle Società controllate (di cui 18 amministratori esterni);
- n.11 – Direttori Generali, Condirettori Generali e Vicedirettori Generali del Gruppo e responsabili della prima linea manageriale di Capogruppo non appartenenti alle funzioni aziendali di controllo;
- n.13 – responsabili delle funzioni aziendali di controllo della Capogruppo e delle Società controllate;
- n.27 – altri soggetti che assumono rischi nel Gruppo.

Nell’ambito del Personale del Gruppo, le risorse identificate nel 2014 come “personale più rilevante” sono state 73, suddivise nelle seguenti categorie:

Categoria di “personale più rilevante”	Soggetti individuati nel 2014	Di cui in essere al 31.12.2014
“Personale più rilevante” non appartenente alle funzioni aziendali di controllo	60	52
“Personale più rilevante” appartenente alle funzioni aziendali di controllo	13	12
<b>TOTALE</b>	<b>73</b>	<b>64</b>

Rispetto al 2013, l’applicazione degli RTS-EBA ha determinato un incremento del 55% del numero dei dipendenti identificati tra il “personale più rilevante”<sup>43</sup>.

## 1.3 “Bonus pool” 2014

Le risorse economiche da destinare ai sistemi di incentivazione delle Società del Gruppo, determinate e approvate nel rispetto dei criteri definiti nella “Policy 2014”, sono state complessivamente pari a euro 19,5 milioni (stima lordo dipendente, per un costo azienda di euro 25,4 milioni).

<sup>42</sup> Regolamento Delegato n. 604/2014 della Commissione del 4 marzo 2014, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell’Unione Europea del 6 giugno 2014, “che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’ente”.

<sup>43</sup> Calcolo effettuato sul personale dipendente in servizio al 31/12 di ciascun anno.

## 1.4 Attivazione dei sistemi di incentivazione 2014

Nel corso del 2014, ciascuna Società del Gruppo ha attivato un proprio sistema di incentivazione a favore del personale dipendente, in coerenza con le linee guida dettate da Capogruppo nonché con i rispettivi obiettivi di business.

In generale, i sistemi di incentivazione hanno previsto sia indicatori di *performance* (quantitativi/economici o di efficienza), sia indicatori di tipo qualitativo (rispetto della normativa interna ed esterna, conformità operativa, valutazione professionale), con un periodo di valutazione annuale.

Le singole Società, in relazione alla specificità del business e/o alla complessità organizzativa, hanno adottato differenti modalità di valutazione e di riconoscimento dei risultati attraverso l'assegnazione di:

- obiettivi individuali, assegnati in funzione delle responsabilità e del ruolo ricoperto, collegati ad un incentivo target;
- obiettivi di team, assegnati in funzione del ruolo ricoperto o dell'attività svolta, collegati ad un incentivo target.

## 1.5 Rapporto fra componente variabile e componente fissa della remunerazione

L'importo della componente variabile della remunerazione collegata ai sistemi di incentivazione è stato definito sulla base del ruolo ricoperto e della tipologia di business, nel rispetto dei limiti indicati dalla "Policy 2014".

In riferimento al personale dipendente incluso fra il "personale più rilevante", la tabella che segue riporta il dettaglio circa l'incidenza media del "bonus annuo" target sulla RAL.

Categoria di "personale più rilevante" dipendente	Media dell'incidenza % del "bonus annuo" sulla RAL
<b>"Personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo, delle seguenti categorie:</b> – Consiglieri di Gestione che abbiano un contratto individuale che prevede una remunerazione variabile – i componenti la Direzione Generale della Capogruppo – il personale dipendente e i collaboratori delle Banche/Società del Gruppo che effettuano attività di <i>investment banking</i> (ad eccezione del personale delle funzioni aziendali di controllo).	85,7%
<b>"Personale più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo</b>	21,8%
<b>"Personale più rilevante" non ricompreso nei punti precedenti</b>	20,2%

## 2. Informazioni sulle remunerazioni

### 2.1 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle Società controllate del Gruppo

La politica retributiva attuata nel 2014 a favore dei componenti gli Organi sociali della Capogruppo e delle Società controllate non ha comportato la corresponsione di alcuna componente variabile della remunerazione collegata a sistemi incentivanti, né ai Consiglieri di Gestione né ai componenti dei Consigli di Amministrazione privi di contratto individuale.

L'ammontare complessivo della remunerazione del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica di ciascuna Società del Gruppo non ha ecceduto la remunerazione fissa percepita dai rispettivi vertici dell'Organo con funzione di gestione.

Tale politica è pertanto stata aderente alle Disposizioni della Banca d'Italia del 30 marzo 2011, nonché alle successive del 18 novembre 2014<sup>44</sup>.

<sup>44</sup> Circolare n. 285/2013, 7° aggiornamento, del 18 novembre 2014, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione".

Nei paragrafi che seguono vengono illustrati i dettagli dei compensi erogati.

---

### **2.1.1 Compensi erogati ai componenti il Consiglio di Gestione**

---

Nel 2014 i componenti il Consiglio di Gestione, privi di specifico contratto individuale, hanno percepito compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte nel Consiglio stesso (Presidente e Consigliere) e all'eventuale profilo di esecutività, così come deliberato dal Consiglio di Sorveglianza, su proposta del Comitato Remunerazioni, nella riunione del 17 gennaio 2014.

Ai Consiglieri di Gestione privi di contratto individuale è stato inoltre riconosciuto, oltre al rimborso delle spese vive, un gettone di presenza, non cumulabile nel caso di più riunioni nella stessa giornata, per la partecipazione alle adunanze del Consiglio di Gestione, nonché a quelle delle commissioni e dei comitati istituiti.

In linea con le politiche retributive definite per l'esercizio 2014, ai Consiglieri di Gestione privi di contratto individuale non sono stati erogati compensi variabili collegati a sistemi di incentivazione, né è stata prevista alcuna politica retributiva specifica a favore dei Consiglieri di Gestione indipendenti.

Al dott. Giuseppe Castagna – nominato dal Consiglio di Gestione, nella riunione del 21 gennaio 2014, Consigliere Delegato e Direttore Generale della Banca – è stato riconosciuto, per l'esercizio 2014, un compenso annuo fisso previsto nello specifico contratto individuale. Tale compenso fisso è: (i) commisurato al periodo effettivo di carica, (ii) assorbente gli emolumenti e i gettoni riconosciuti per la carica di Consigliere di Gestione, (iii) compensativo degli eventuali ulteriori compensi deliberati da Società controllate/partecipate in relazione a incarichi ricoperti in rappresentanza del Gruppo.

Nella remunerazione complessiva riconosciuta nell'esercizio 2014 al dott. Giuseppe Castagna sono pertanto ricompresi i compensi fissi spettanti sia per la carica di Direttore Generale (determinati dal Consiglio di Gestione) sia per la carica di Consigliere Delegato (determinati dal Consiglio di Sorveglianza); gli sono stati inoltre riconosciuti tutti gli ulteriori trattamenti e benefit previsti dalle politiche di remunerazione per i manager della Banca di fascia più elevata.

Con riferimento alla stima della remunerazione variabile del dott. Castagna, riferita all'esercizio 2014, si rinvia al prospetto 1.1 "Compensi corrisposti al Consiglio di Gestione" conforme a quanto previsto dalla Delibera Consob 11971/1999 come modificata dalla Delibera Consob 18049/2011, allegato alla presente Relazione.

---

### **2.1.2 Compensi erogati ai componenti il Consiglio di Sorveglianza**

---

I Consiglieri di Sorveglianza, nel rispetto di quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci del 21 dicembre 2013, hanno percepito, per l'esercizio 2014, compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all'interno del Consiglio stesso (Presidente, Vice Presidente e Consigliere di Sorveglianza) e nel Comitato per il controllo interno e la revisione contabile (Presidente e componente il Comitato).

Ai Consiglieri di Sorveglianza è stato inoltre riconosciuto, oltre al rimborso delle spese vive, un gettone di presenza, non cumulabile nel caso di più riunioni nella stessa giornata, per la partecipazione alle adunanze del Consiglio di Sorveglianza, del Consiglio di Gestione, nonché a quelle delle commissioni e dei comitati istituiti.

In ottemperanza alle disposizioni della Banca d'Italia in materia, le politiche retributive definite a favore dei Consiglieri di Sorveglianza non hanno previsto alcun compenso variabile della remunerazione.

---

### **2.1.3 Compensi erogati ai componenti gli Organi sociali delle Società controllate**

---

Nel 2014 ai componenti gli Organi sociali delle Società controllate sono stati corrisposti compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all'interno dell'organo di appartenenza, oltre all'eventuale rimborso delle spese vive e ai gettoni di presenza, così come deliberato dalle rispettive Assemblee.

Per i componenti i Consigli di Amministrazione privi di contratto individuale, non è stata prevista né corrisposta alcuna componente variabile della remunerazione.

Il personale dipendente della Capogruppo e delle Società controllate non ha percepito compensi per incarichi ricoperti, in rappresentanza del Gruppo, all'interno degli Organi sociali di Società controllate diverse da quelle di appartenenza; salvo quanto previsto nei contratti individuali, tali compensi sono stati versati integralmente alla Società di appartenenza dalla Società presso la quale l'incarico è stato ricoperto.

In ottemperanza a quanto disposto in materia da Banca d'Italia, le politiche retributive definite a favore dei membri degli Organi di controllo non hanno previsto alcun compenso variabile della remunerazione collegato a sistemi di incentivazione.

Si ricorda che in data 13 novembre 2014 è stato stipulato l'atto di fusione per incorporazione della controllata WeBank S.p.A. in Banca Popolare di Milano; la fusione ha acquisito efficacia verso i terzi a decorrere dal 23 novembre 2014 con effetti contabili e fiscali dal 1° gennaio 2014.

---

## 2.2 Remunerazione variabile collegata ai sistemi di incentivazione

---

### 2.2.1 Remunerazione variabile collegata ai sistemi di incentivazione corrisposta nel 2014

---

Di seguito è illustrata la politica retributiva attuata nel 2014 a favore del personale dipendente e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato del Gruppo, in relazione al pagamento del "bonus annuo" collegato ai sistemi di incentivazione di pertinenza dell'esercizio 2013 e precedenti.

Le erogazioni effettuate sono state coerenti con i principi delle politiche di remunerazione del 2013 (di seguito "Policy 2013") e con le disposizioni e raccomandazioni emanate da Banca d'Italia.

Con riferimento all'esercizio 2013, i risultati del bilancio consolidato al 31 dicembre non hanno consentito il superamento del "cancello di sostenibilità"<sup>45</sup>; ciò ha determinato l'azzeramento dei "bonus pool" 2013 delle Società e la conseguente mancata erogazione dei "bonus annui" collegati a sistemi di incentivazione a qualsivoglia categoria di personale, ad esclusione del "bonus pool" della sola Banca Akros che, in virtù di una specifica previsione contenuta nella "Policy 2013", è stato decurtato del 50%<sup>46</sup>, consentendo pertanto una parziale erogazione.

Per Banca Akros i pagamenti hanno riguardato il "restante personale" e, a seguito del superamento delle specifiche condizioni di accesso, il "personale più rilevante" appartenente alle funzioni di controllo interno; il mancato superamento dell'indicatore di redditività RORAC consolidato non ha consentito invece l'erogazione del "bonus annuo" al "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni di controllo interno.

Banca Popolare di Milano ha corrisposto componenti variabili della remunerazione – di importo marginale – a sei<sup>47</sup> persone, non ricomprese nella categoria del "personale più rilevante" del Gruppo.

In relazione alle quote differite di competenza di esercizi precedenti, giunte a scadenza nel 2014, sono state effettuate le seguenti erogazioni, essendosi verificate le condizioni previste dalle Policy di riferimento:

- *terza ed ultima quota di competenza dell'esercizio 2010:*
  - a due soggetti, all'epoca identificati tra il "personale più rilevante" appartenente alle funzioni di controllo interno di Capogruppo;
  - a tre soggetti, all'epoca operanti in ProFamily, non identificati tra il "personale più rilevante" a livello di Gruppo;
  - per Banca Akros, al "restante personale" e ad un soggetto, identificato tra "il personale più rilevante" a livello di Gruppo non appartenente alle funzioni di controllo interno;
- *seconda quota di competenza dell'esercizio 2011:*
  - al solo "restante personale" di Banca Akros;

---

<sup>45</sup> Consistente nel conseguimento dell'utile consolidato per un importo pari o superiore all'80% del suo valore di *budget*.

<sup>46</sup> Ex-ante rispetto all'applicazione del coefficiente di rettifica del "bonus pool" societario.

<sup>47</sup> In quattro casi si è trattato di personale in distacco presso società partecipate o controllate, il cui costo è stato interamente sostenuto dalle medesime; in due casi invece sono stati riscontrati vincoli giuridicamente rilevanti e legittimamente già assunti dalla Capogruppo.

■ *prima quota di competenza dell'esercizio 2012:*

- ad un soggetto, operante in WeBank, identificato tra il "personale più rilevante" a livello di Gruppo appartenente alle funzioni di controllo interno;
- a quattro soggetti, operanti in Banca Akros, identificati tra il "personale più rilevante" a livello di Gruppo appartenente alle funzioni di controllo interno.

Per completezza di informazione, si segnala inoltre che è stata erogata la prima quota differita, per complessivi euro 0,1 milioni (lordo dipendente), del compenso *una tantum* deliberato nel 2013 a favore di cinque soggetti di Banca Akros, identificati tra il "personale più rilevante" a livello di Gruppo non appartenente alle funzioni di controllo interno.

In sintesi, nel 2014 sono stati complessivamente erogati euro 4,2 milioni (lordo dipendente, per una stima costo azienda di euro 5,3 milioni); la tabella seguente riporta le erogazioni per ciascuna società del Gruppo.

Società (importi in migliaia di euro – lordo dipendente)	"Bonus annuo" erogato nel 2014	
	Competenza esercizio 2013 Quota <i>up-front</i> <sup>48</sup>	Competenza esercizi 2012-2011-2010 Quote differite
Banca Popolare di Milano	75	12
Banca Popolare di Mantova	0	0
WeBank	0	1
ProFamily	0	23
Banca Akros <sup>49</sup>	2.328	1.732
<b>TOTALE</b>	<b>2.403</b>	<b>1.768</b>

L'importo dei "bonus pool" 2013 complessivamente non utilizzato è stato pari a euro 19,2 milioni (costo azienda), corrispondente all'86% dell'importo stanziato.

Non sono state inoltre attribuite quote differite di competenza dell'esercizio 2010 per euro 0,2 milioni<sup>50</sup> (stima costo azienda), in applicazione degli allora vigenti meccanismi di *malus*.

Si segnala che, nel corso del 2014, le Società del Gruppo non hanno erogato alcun "bonus annuo" ai propri promotori finanziari, non avendo attivato alcun sistema di incentivazione dedicato.

<sup>48</sup> Per il "restante personale", il dato si riferisce all'intero incentivo 2013.

<sup>49</sup> Per Banca Akros, l'importo di competenza degli esercizi precedenti include la prima quota differita del compenso *una tantum* deliberato nel 2013.

<sup>50</sup> Tale importo non ricomprende le quote differite del personale cessato, fatte salve quelle riconducibili a specifiche clausole contrattuali.

## 2.2.2 Remunerazione variabile collegata ai sistemi di incentivazione da corrispondere nel 2015

I risultati del bilancio consolidato conseguiti al 31/12/2014 hanno determinato l'accesso al "bonus pool" 2014.

### Personale non appartenente alle funzioni aziendali di controllo

Cancello di accesso	"personale più rilevante"			"restante personale"		
	Livello	Indicatore	Apertura	Livello	Indicatore	Apertura
Indicatore di sostenibilità (adeguatezza patrimoniale)	Consolidato	CET1 <sup>51</sup>	APERTO	Consolidato	CET1 <sup>51</sup>	APERTO
Indicatore di redditività (aggiustata per il rischio)	Consolidato	RORAC <sup>52</sup>	APERTO	Consolidato	RORAC <sup>52</sup>	APERTO
Indicatore di liquidità	Consolidato	Saldo minimo di liquidità <sup>53</sup>	APERTO	-	-	-
Indicatore di conformità	Individuale	Specifico giudizio di rischio <sup>54</sup>	In fase di verifica	-	-	-

### Personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo

Cancello di accesso	"personale più rilevante"			"restante personale"		
	Livello	Indicatore	Apertura	Livello	Indicatore	Apertura
Indicatore di sostenibilità (adeguatezza patrimoniale)	Consolidato	CET1 <sup>51</sup>	APERTO	Consolidato	CET1 <sup>51</sup>	APERTO
Indicatore di redditività (aggiustata per il rischio)	-	-	-	-	-	-
Indicatore di liquidità	-	-	-	-	-	-
Indicatore di conformità	Individuale	Specifico giudizio di rischio <sup>54</sup>	In fase di verifica	-	-	-

Si fa presente che è risultato aperto anche l'ulteriore "cancello di accesso" (raggiungimento a livello minimo di almeno tre obiettivi aziendali su quattro) definito da WeBank per l'accesso al sistema di incentivazione 2014 da parte del personale dipendente della Società.

Inoltre, l'applicazione del "coefficiente di rettifica" al "bonus pool" 2014 di ciascuna Società del Gruppo, previsto dalla Policy 2014, consente, nel 2015, l'erogazione di "bonus annui" per complessivi euro 18,8 milioni (stima lordo dipendente, per un costo azienda di circa euro 24,6 milioni) corrispondente a circa il 97% dell'importo stanziato.

Si precisa infine che sono stati superati i meccanismi di correzione ex-post *malus* di tipo quantitativo/economico, che regolano l'accesso alle quote differite di "bonus annuo" di pertinenza di esercizi precedenti, giunte a scadenza nel 2014; ciò consente l'erogazione di quote differite di "bonus annuo" per complessivi euro 0,3 milioni<sup>55</sup> (stima lordo dipendente, per un costo azienda di circa euro 0,4 milioni).

<sup>51</sup> Common Equity Tier 1 ratio.

<sup>52</sup> Return on Risk Adjusted Capital.

<sup>53</sup> Saldo minimo di liquidità a un mese in percentuale del totale attivo. Media annua dei dati giornalieri rilevati nel 2014.

<sup>54</sup> Specifico giudizio di rischio di conformità operativa, relativamente ad almeno un processo, o parte di esso, di pertinenza di ciascun beneficiario. Per i non appartenenti alla prima linea manageriale il giudizio di rischio di conformità operativa può essere quello attribuito al Responsabile della funzione. Tale parametro agisce sul "bonus" individuale del "personale più rilevante".

<sup>55</sup> Importo comprensivo della seconda quota differita di *una tantum* deliberato nel 2013 da Banca Akros.

Le erogazioni del "bonus annuo" di pertinenza dell'esercizio 2014 e delle quote differite di "bonus annui" di pertinenza di esercizi precedenti, sono comunque subordinate, a seconda dei casi, al raggiungimento degli obiettivi assegnati e/o al superamento del "cancello di accesso" relativo allo specifico giudizio di rischio di conformità operativa. La tabella che segue riporta i dati di stima delle erogazioni previste per ciascuna Società del Gruppo.

Società (importi in migliaia di euro – lordo dipendente)	"Bonus annuo" erogabile nel 2015	
	Competenza esercizio 2014 Stima "bonus pool" erogabile <sup>56</sup>	Competenza esercizi 2013-2012-2011 Stima quote differite erogabili
Banca Popolare di Milano	12.473	0
Banca Popolare di Mantova	134	0
WeBank	1.425	1
ProFamily	419	0
Banca Akros	4.381	335
<b>TOTALE</b>	<b>18.832</b>	<b>336</b>

Per il pagamento del "bonus annuo" di competenza dell'esercizio 2014 del "personale più rilevante", saranno utilizzati, in combinazione con le regole già definite nella Policy 2014, i criteri di seguito indicati, che consentono l'applicazione graduale delle medesime regole, in virtù di soglie di "rilevanza" dei bonus target:

- per importi di "bonus annuo" target inferiori o pari alla soglia di euro 35.000, il pagamento sarà effettuato in contanti e *up-front*;
- per importi di "bonus annuo" target inferiori o pari alla soglia di euro 50.000, il pagamento sarà effettuato in contanti, fermo restando l'applicazione dei meccanismi di differimento.

Tali criteri, approvati dagli Organi sociali competenti di Capogruppo, sono stati definiti in coerenza con le prassi del sistema bancario nazionale e nel rispetto dello spirito delle disposizioni vigenti, che richiedono di allineare gli incentivi del personale "chiave" ai risultati aziendali di lungo periodo e non verranno in alcun caso applicati al pagamento del "bonus annuo" dei componenti gli Organi sociali e le Direzioni Generali delle Società del Gruppo, nonché della prima linea manageriale di Capogruppo.

## 2.3 Altre tipologie di remunerazione

### 2.3.1 Premio Sociale Aziendale

Tenuto conto del conseguimento nell'esercizio 2013 di un risultato netto positivo, pur in presenza della difficile congiuntura economica, nel 2014 sono state previste erogazioni di "remunerazione di produttività" (art. 48 CCNL 19 gennaio 2012), con la volontà di valorizzare l'impegno profuso dal personale per il conseguimento degli importanti obiettivi di recupero e di efficienza che hanno consentito il riequilibrio delle condizioni del Gruppo.

La Capogruppo ha quindi sottoscritto con le Parti Sociali un accordo che ha introdotto due forme di retribuzione variabile, il "Premio Sociale Aziendale Straordinario", premio straordinario non ripetibile, e il "Premio Sociale Aziendale 2014", entrambi collegati al Cost/Income consolidato<sup>57</sup> quale indicatore di produttività e di efficienza gestionale.

L'accordo ha previsto nuove modalità di erogazione, alternative alla liquidazione in busta paga, tra cui interventi di *Welfare*, al netto degli oneri contributivi e previdenziali:

- contributi per le spese sostenute per i figli o il coniuge (ad esempio: rimborso rette scolastiche, colonie climatiche e campus estivi, master, università e scuole di specializzazione, rimborso spese per test scolastici);
- buoni carburante o buoni spesa;
- versamento al Fondo di Previdenza.

<sup>56</sup> Per il "personale più rilevante", il dato include anche le quote differite.

<sup>57</sup> Cost/Income consolidato inferiore al 60,5% come risultante dalla "Relazione finanziaria semestrale al 30 giugno 2014" e Cost/Income consolidato inferiore al 65% come risultante dal "Bilancio di esercizio 2014".

Tali premi hanno interessato i dipendenti di Banca Popolare di Milano, Banca Popolare di Mantova, ProFamily e dell'incorporata WeBank (per quest'ultima è stato previsto nell'accordo di fusione sottoscritto con le Parti Sociali il 21 novembre 2014).

Essendosi verificate entrambe le condizioni per l'erogazione, sono stati attribuiti premi per un costo pari a circa euro 5 milioni<sup>58</sup>, riferiti al "Premio Sociale Aziendale Straordinario", e euro 4,3 milioni, riferiti al "Premio Sociale Aziendale 2014", che saranno erogati o comunque fruiti nel periodo ottobre 2014 – marzo 2016.

### 2.3.2 Statuto della Banca Popolare di Milano – art. 60

Con riferimento all'esercizio 2013, ai dipendenti della Capogruppo non sono state attribuite le azioni previste ai sensi dell'art. 60 dello Statuto, non essendosi realizzate le condizioni per l'assegnazione.

I risultati del bilancio al 31/12/2014 consentono l'assegnazione ai dipendenti della Capogruppo di azioni Banca Popolare di Milano per complessivi euro 16 milioni; tali azioni sono soggette a un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di tre anni.

### 2.3.3 Sistema premiante

Nell'ambito del complessivo insieme di interventi sulla remunerazione volti a ricercare una relazione coerente fra responsabilità, professionalità, impegno e livello retributivo del personale dipendente, nel 2014 sono stati effettuati interventi di retribuzione fissa (promozioni/*ad personam*) e variabile (*una tantum*) per complessivi euro 9,2 milioni (stima costo azienda).

Tali interventi sono stati approvati conseguentemente alle necessarie verifiche sui requisiti patrimoniali con Banca d'Italia<sup>59</sup>, nel rispetto delle previsioni della "Policy 2014", secondo criteri di distribuzione correlati al merito e alla valutazione professionale. Gli interventi di retribuzione fissa effettuati sono stati complessivamente pari a euro 2,8 milioni (lordo dipendente, su base annua<sup>60</sup>) ed hanno interessato il 10,8% del personale dipendente del Gruppo<sup>61</sup>.

Banca Popolare di Milano, Banca Popolare di Mantova, WeBank, e ProFamily hanno inoltre erogato importi *una tantum* ai soli dipendenti non ricompresi tra il "personale più rilevante" nel biennio 2013-2014. Tali interventi sono stati pari a euro 4,1 milioni (lordo dipendente) ed hanno interessato il 20,6% del personale dipendente del Gruppo<sup>61</sup>.

La tabella che segue riporta il dettaglio degli interventi per ciascuna Società.

Società (importi in migliaia di euro – lordo dipendente)	Totale interventi effettuati nel 2014	
	Promozioni/ <i>ad personam</i> (su base annua <sup>62</sup> )	Erogazioni <i>una tantum</i>
Banca Popolare di Milano	1.613	3.819
Banca Popolare di Mantova	27	49
WeBank	3	151
ProFamily	31	72
Banca Akros	1.078	–
<b>TOTALE</b>	<b>2.751</b>	<b>4.091</b>

<sup>58</sup> Alla luce delle nuove modalità di erogazione il valore lordo dipendente potrebbe essere assimilabile al costo azienda, in funzione delle modalità di fruizione prescelte dai singoli beneficiari.

<sup>59</sup> Cfr. Circolare 285 del 17 dicembre 2013 "Disposizioni di vigilanza per le Banche" – Parte Prima – Titolo II – Capitolo I – Sezione V Misure di conservazione del capitale – par.1 Limiti alle distribuzioni.

<sup>60</sup> L'impatto sul costo del personale nel 2014 è stato pari a circa la metà degli importi indicati.

<sup>61</sup> Dati al 1° luglio 2014.

<sup>62</sup> L'impatto sul costo del personale nel 2014 è stato pari a circa la metà degli importi indicati.

---

### 2.3.4 Piano di fidelizzazione

---

Nel 2014 è stato realizzato nel Gruppo un piano di fidelizzazione delle risorse che intrattengono primari rapporti con la clientela o che ricoprono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione.

Tale iniziativa è consistita nella definizione di patti di stabilità, di prolungamento del periodo di preavviso e di non concorrenza, che prevedono l'erogazione di uno specifico corrispettivo mensile, in costanza di rapporto di lavoro.

Il piano di fidelizzazione è stato rivolto principalmente al personale di WeBank e di Banca Popolare di Milano, per quest'ultima in relazione prevalentemente all'ambito Private Banking.

Nel 2014 sono stati definiti 79 patti a favore del "restante personale". Per ulteriori due patti, a favore di altrettanti soggetti, ricompresi tra il personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo, si precisa quanto segue:

- un patto risale al 2013 e ha previsto l'attivazione nel giugno 2014;
- un patto, concordato nel mese di novembre 2014, si riferisce a un dipendente identificato tra il "personale più rilevante" per il ruolo ricoperto nella incorporata Banca WeBank e che attualmente ricopre un ruolo per il quale non è più identificato tra il "personale più rilevante".

---

### 2.3.5 Welfare e altri benefici di natura non monetaria

---

Al Personale dipendente del Gruppo sono stati erogati benefici di natura non monetaria (c.d. "benefit"), riconosciuti collettivamente, quali la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria integrativa (estesa anche all'ambito familiare), l'assistenza all'infanzia e il servizio di ristorazione aziendale.

Sono inoltre previste condizioni di miglior favore per l'accesso ai diversi servizi bancari/assicurativi.

Sono state assegnate auto aziendali ad uso promiscuo secondo i criteri e le modalità definiti nel regolamento interno di riferimento o secondo previsioni riferite ad accordi individuali. In relazione a specifiche esigenze lavorative, sono stati assegnati individualmente alloggi.

---

## 2.4 Compensi di inizio e fine rapporto corrisposti al "personale più rilevante"

---

Nel 2014 non sono stati corrisposti welcome bonus al "personale più rilevante" del Gruppo.

Nel caso di 13 soggetti ricompresi tra il "personale più rilevante" del Gruppo nel 2014, sono intervenute 17 cessazioni anticipate dalla carica e/o dal rapporto di lavoro; in relazione a tali eventi, in un solo caso si è proceduto all'erogazione di un compenso (non assimilabile alla categoria di *golden parachute*)<sup>63</sup>, nel rispetto dei criteri previsti dalla "Policy 2014", per un importo pari a euro 41.246 (lordo dipendente).

---

## 2.5 Focus sulle remunerazioni oltre il milione di euro

---

Nel 2014 a nessun soggetto è stata erogata una remunerazione totale lorda di almeno un milione di euro.

Con riferimento invece alla remunerazione totale lorda di competenza dell'esercizio 2014, si segnala che ad una sola persona è stato attribuito un importo stimato di almeno un milione di euro (nella fascia di remunerazione da 1,5 a 2 milioni).

---

<sup>63</sup> Trattasi di compenso attribuito ad un dipendente della Banca Popolare di Milano, ricompreso tra il "personale più rilevante" per la carica di consigliere ricoperta nel Consiglio di Amministrazione di una Società controllata, carica per la quale, nel rispetto della Policy 2014, non è stato previsto alcun compenso fisso o variabile.

---

### 3. Obblighi di trasmissione dei dati

---

Nel 2014 la Capogruppo ha assolto gli obblighi di trasmissione annuale alla Banca d'Italia dei dati in materia di remunerazione<sup>64</sup>, così come stabiliti nella Comunicazione del 7 ottobre 2014<sup>65</sup>, emanata in conformità con l'art. 75 della CRD IV e secondo le nuove *Guidelines* EBA<sup>66</sup>.

---

<sup>64</sup> Cfr. Circolare n. 285/2013, 7° aggiornamento, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", Sezione VI Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati, paragrafo 2.

<sup>65</sup> Cfr. Comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 in materia di raccolta di dati sulle remunerazioni presso banche e imprese di investimento.

<sup>66</sup> GL 2014/07 "Guidelines on the data collection exercise regarding high earners" e GL 2014/08 "Guidelines on the remuneration benchmarking exercise" emanate il 16 luglio 2014.

---

## **Parte 2 – Descrizione analitica dei compensi corrisposti**

---

(importi lordi)

---

**Informazioni richieste dalle Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia – Circolare n. 285/2013, 7° aggiornamento, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", Sezione VI "Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati"**

---

(dati riferiti alla Capogruppo e alle Società controllate, come definite nella "Policy 2014")

Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera "g"  
Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività (euro/000)

"Personale più rilevante" identificato per l'esercizio 2014	Numero beneficiari	Remunerazione fissa 2014 (4)	Remunerazione variabile erogata nel 2014			Remunerazione variabile di competenza 2014 da erogare nel 2015 e anni successivi		
			Incentivazione 2013 e anni precedenti	Altre forme di remunerazione variabile (5)	Welcome bonus e compensi di fine rapporto	Incentivazione 2014 (6)	Altre forme di remunerazione variabile (7)	Welcome bonus e compensi di fine rapporto
Organi sociali Capogruppo (1) (2)	8	1.755	-	-	-	800	1	-
Organi sociali Società controllate (1) (2)	17	1.983	392	43	41	605	10	-
Investment banking	7	2.026	290	26	-	340	11	-
Retail banking	18	2.899	7	11	-	446	45	-
Asset management	-	-	-	-	-	-	-	-
Funzioni aziendali (3)	10	2.581	161	5	-	490	6	-
Funzioni aziendali di controllo	13	1.971	122	6	-	376	12	-
Altre (8)	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>13.215</b>	<b>972</b>	<b>92</b>	<b>41</b>	<b>3.057</b>	<b>86</b>	<b>-</b>

Note:

- (1) Includono anche Direttori Generali, Condirettori Generali e Vicedirettori Generali.
- (2) Le remunerazioni erogate agli amministratori sono rendicontate secondo il principio della competenza.
- (3) Riferisce a funzioni aziendali che operano trasversalmente e hanno responsabilità per l'intera Società o l'intero Gruppo (Cfr. RTS-EBA).
- (4) Ricomprende eventuali "fringe benefits" e patti.
- (5) Ricomprende compensi, diversi dall'incentivazione, erogati nell'anno (Una tantum, Premio Sociale Aziendale, Statuto di BPM - art. 60).
- (6) Importo stimato sulla base del "bonus" target assegnato ai singoli beneficiari.
- (7) Ricomprende compensi, diversi dall'incentivazione, di competenza dell'esercizio di riferimento (Premio Sociale Aziendale, Statuto di BPM - art. 60).
- (8) Funzioni non ricomprese nelle categorie precedenti.

**Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera "h", sub i) e ii)  
Componenti fisse e variabili della remunerazione (euro/000)**

	Componenti fisse della remunerazione 2014 (3)		Quote differite di remunerazione variabile di competenza di esercizi precedenti ed erogate nel 2014		Sistema di incentivazione di competenza 2013						Sistema di incentivazione di competenza 2014 (5)			Altre forme di remunerazione variabile di competenza 2014 (6)			
	Numero beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo	di cui quota up front (erogata nel 2014)		di cui quote differite (da erogare in anni successivi)			Numero beneficiari	Quota up front (erogabile nel 2015)	Quote differite (da erogare in anni successivi)	Erogate nel 2014	Da erogare in futuro (stima)			
					Contanti	Azioni BPM (4)	Altri strumenti (4)	Contanti	Azioni BPM (4)						Altri strumenti (4)		
"Personale più rilevante" identificato per l'esercizio 2014																	
"Personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo di Gruppo	60	11.244	6	719	3	208	194	-	-	14	-	-	38	1.480	1.201	64	73
di cui Organi sociali Capogruppo (1) (2)	8	1.755	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	320	480	-	1
di cui Organi sociali Società controllate (1) (2)	17	1.983	2	432	-	-	-	-	-	-	-	-	5	288	317	44	10
di cui altro "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo di Gruppo	35	7.506	4	287	3	208	194	-	14	-	-	-	32	872	404	20	63
"Personale più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo di Gruppo	13	1.971	6	65	4	82	57	-	-	25	-	-	13	263	114	6	12
<b>TOTALE</b>	<b>73</b>	<b>13.215</b>	<b>12</b>	<b>784</b>	<b>7</b>	<b>290</b>	<b>251</b>	<b>-</b>	<b>39</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>51</b>	<b>1.742</b>	<b>1.314</b>	<b>70</b>	<b>86</b>
di cui "alta dirigenza" (7)	25	6.635	12	784	6	270	231	-	39	-	-	-	24	1.162	1.210	12	17

**Note**

- (1) Includono anche Direttori Generali, Condirettori Generali e Vicedirettori Generali.  
(2) Le remunerazioni erogate agli amministratori sono rendicontate secondo il principio della competenza.  
(3) Ricomprende eventuali "fringe benefit" e patii.  
(4) Quota di importo distribuito.  
(5) Importo stimato sulla base del "bonus" target assegnato ai singoli beneficiari.  
(6) Ricomprende compensi, diversi dall'incentivazione, erogati nell'anno (Una tantum, Premio Sociale Aziendale, Statuto di BPM - art. 60, "welcome bonus" e compensi di fine rapporto).  
(7) I componenti la Direzione Generale della Capogruppo (ove nominati) e delle Società controllate, nonché i responsabili delle funzioni aziendali a diretto rapporto del Consigliere Delegato o del Consiglio di Gestione o della Direzione Generale delle Società controllate.

Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera "h", sub iii) e iv)  
Quote differite delle componenti variabili della remunerazione (euro/000)

	Numero beneficiari	Importo quote differite erogabili nel 2014		Erogabili nel 2015	Importo altre quote differite	
		Quote erogate	Quote non erogate		Erogabili negli esercizi precedenti	Incentivazione 2014 (4)
<b>"Personale più rilevante" identificato per l'esercizio 2014</b>						
<b>"Personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo di Gruppo</b>	<b>22</b>	<b>719</b>	<b>77</b>	<b>89</b>	<b>86</b>	<b>1.201</b>
<i>di cui Organi sociali Capogruppo (1) (2)</i>	1	-	-	-	-	480
<i>di cui Organi sociali Società controllate (1) (2)</i>	5	432	44	40	40	317
<i>di cui altro "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo di Gruppo</i>	16	287	33	49	46	404
<b>"Personale più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo di Gruppo</b>	<b>9</b>	<b>65</b>	<b>-</b>	<b>62</b>	<b>43</b>	<b>114</b>
<b>TOTALE</b>	<b>31</b>	<b>784</b>	<b>77</b>	<b>152</b>	<b>130</b>	<b>1.314</b>
<i>di cui "alta dirigenza" (3)</i>	24	784	44	152	130	1.210
<b>"Personale più rilevante" identificato per i soli esercizi precedenti (5)</b>						
<b>"Personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo di Gruppo</b>	<b>14</b>	<b>330</b>	<b>87</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>-</b>
<i>di cui Organi sociali Capogruppo (1) (2)</i>	1	-	33	-	-	-
<i>di cui Organi sociali Società controllate (1) (2)</i>	1	-	8	-	-	-
<i>di cui altro "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo di Gruppo</i>	12	330	46	43	44	-
<b>"Personale più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo di Gruppo</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>330</b>	<b>89</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>-</b>

Note:

(1) Includono anche Direttori Generali, Condirettori Generali e Vicedirettori Generali.

(2) Le remunerazioni erogate agli amministratori sono rendicontate secondo il principio della competenza.

(3) I componenti la Direzione Generale della Capogruppo (ove nominati) e delle Società controllate, nonché i responsabili delle funzioni aziendali a diretto riporto del Consigliere Delegato o del Consiglio di Gestione o della Direzione Generale delle Società controllate.

(4) Importo stimato sulla base del "bonus" target assegnato ai singoli beneficiari.

(5) Personale con quote differite erogabili nel 2014 o in esercizi successivi.

Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera "h", sub v) e vi)  
Compensi di inizio e di fine rapporto (euro/000)

	Compensi di inizio rapporto liquidati nell'esercizio		Compensi di fine rapporto							
	Numero beneficiari	Importo totale	Liquidati nell'esercizio			Da liquidare in futuro				
			Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (4)	Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (4)		
<b>"Personale più rilevante" identificato per l'esercizio 2014</b>										
<b>"Personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo di Gruppo</b>	-	-	1	41	41	-	-	-	-	-
<i>di cui Organi sociali Capogruppo (1) (2)</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>di cui Organi sociali Società controllate (1) (2)</i>	-	-	1	41	41	-	-	-	-	-
<i>di cui altro "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo di Gruppo</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>"Personale più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo di Gruppo</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	-	-	1	41	41	-	-	-	-	-
<i>di cui "alta dirigenza" (3)</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

**Note:**

(1) Includono anche Direttori Generali, Condirettori Generali e Vicedirettori Generali.

(2) Le remunerazioni erogate agli amministratori sono rendicontate secondo il principio della competenza.

(3) I componenti la Direzione Generale della Capogruppo (ove nominati) e delle Società controllate, nonché i responsabili delle funzioni aziendali a diretto riporto del Consigliere Delegato o del Consiglio di Gestione o della Direzione Generale delle Società controllate.

(4) Riconosciuto ad una singola persona.

(5) Compenso di fine rapporto non legato alla carica per la quale il soggetto è stato identificato come "Personale più rilevante".

**Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575UE), paragrafo 1, lettera "i"**  
**Remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vicedirettori Generali (euro)**

Cognome e Nome	Carica	Società	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Remunerazione complessiva per la carica di competenza dell'esercizio		
				fisso	altre competenze straordinarie	variabile
Bonomi C. Andrea	Presidente Consiglio di Gestione	Banca Popolare di Milano	01.01.2014 – 20.01.2014	26.667	-	-
Anelli Mario	Presidente Consiglio di Gestione	Banca Popolare di Milano	21.01.2014 – 31.12.2014	353.950	-	-
Fofi Alessandro Robin	Presidente Consiglio di Amministrazione	Profamily	01.01.2014 – 20.01.2014	4.110	-	-
Girelli Giorgio Angelo	Presidente Consiglio di Amministrazione	Profamily	17.03.2014 – 31.12.2014	65.312	-	-
Gagliardi Carlo	Presidente Consiglio di Amministrazione	WeBank	01.01.2014 – 23.11.2014	85.550 (1) (2)	-	-
Tarantini Graziano	Presidente Consiglio di Amministrazione	Banca Akros	01.01.2014 – 31.12.2014	134.150	-	-
Zanetti Carlo	Presidente Consiglio di Amministrazione	Banca Popolare di Mantova	01.01.2014 – 31.12.2014	42.500	-	-
Croff Davide	Consigliere Delegato <i>ad interim</i>	Banca Popolare di Milano	01.01.2014 – 20.01.2014	39.789 (3)	-	-
Castagna Giuseppe	Consigliere Delegato – Direttore Generale	Banca Popolare di Milano	21.01.2014 – 31.12.2014	792.803	-	800.600 (4)
Becheroni Massimiliano	Amministratore Delegato	Profamily	01.01.2014 – 31.12.2014	300.780	17.771	81.300 (4)
Turrina Marco Federico	Amministratore Delegato – Direttore Generale	Banca Akros	01.01.2014 – 31.12.2014	478.071	71.712	375.000 (4)
Gasparini Luca	Direttore Generale	WeBank	01.01.2014 – 23.11.2014	250.450 (1) (3)	-1.849	83.506 (4)
Ottolina Annibale	Direttore Generale	Banca Popolare di Mantova	01.01.2014 – 31.12.2014	239.532	1.977	38.506 (4)
Molteni Paolo	Condirettore Generale	Profamily	01.01.2014 – 31.12.2014	197.620	-1.460	38.506 (4)

**Note**

(1) Carica cessata in data 23/11/2014 a seguito dell'incorporazione della controllata WeBank S.p.A. nella Capogruppo.

(2) Il compenso esposto riferisce esclusivamente alla carica ricoperta e non è stato percepito dal beneficiario, in quanto versato integralmente alla Capogruppo, come da previsioni della Policy 2014.

(3) Compenso pro quota per il periodo di copertura della carica.

(4) Remunerazione variabile di competenza dell'esercizio di riferimento, sia essa già erogata o ancora da erogare (incluso l'importo stimato sulla base del "bonus" target assegnato al singolo beneficiario).

**Prospetti sulle remunerazioni conformi a quanto previsto da: Delibera Consob 11971/1999 come modificata dalla Delibera Consob 18049/2011 (seconda parte della sezione II dello schema 7-bis)**

**Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali  
Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Gestione**

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Gettoni di presenza (1)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity (3)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (2)	Partecipazione agli utili					
<b>Anelli Mario</b>	Presidente	21.01.14/31.12.14	2016	340.000	13.950	-	-	-	-	-	353.950	-	-
Compensi percepiti da BPM Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>340.000</b>	<b>13.950</b>	-	-	-	-	-	<b>353.950</b>	-	-
<b>Castagna Giuseppe</b>	Consigliere Delegato Direttore Generale	21.01.14/31.12.14	2016	236.111			50.000		34.896		286.111	50.000	
Compensi percepiti da BPM Compensi da Controllate e Collegate				521.795			110.600		34.896		667.292	110.000	
<b>Totale</b>				<b>757.906</b>		-	<b>160.600</b>	-	<b>34.896</b>	-	<b>953.403</b>	<b>160.000</b>	-
<b>Croff Davide</b>	Consigliere Delegato Consigliere esecutivo	01.01.14/20.01.14 21.01.14/31.12.14	2016	38.889	900						39.789		
Compensi percepiti da BPM Compensi da Controllate e Collegate				170.000	30.600						200.600		
<b>Totale</b>				<b>208.889</b>	<b>31.500</b>	-	-	-	-	-	<b>240.389</b>	-	-
<b>De Martini Paola</b>	Consigliere	21.01.14/31.12.14	2016	208.889	31.500						240.389		
Compensi percepiti da BPM Compensi da Controllate e Collegate				113.333	16.650						129.983		
<b>Totale</b>				<b>113.333</b>	<b>16.650</b>	-	-	-	-	-	<b>129.983</b>	-	-
<b>Girelli Giorgio</b>	Consigliere	21.01.14/31.12.14	2016	113.333	13.050						126.383		
Compensi percepiti da BPM Compensi da Controllate e Collegate				63.562	1.750						65.312		
<b>Totale</b>				<b>176.895</b>	<b>14.800</b>	-	-	-	-	-	<b>191.695</b>	-	-
<b>Bonomi C. Andrea</b>	Presidente	01.01.14/20.01.14	20.01.14	26.667							26.667		
Compensi percepiti da BPM Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>26.667</b>	-	-	-	-	-	-	<b>26.667</b>	-	-
<b>Foti Alessandro</b>	Consigliere	01.01.14/20.01.14	20.01.14	6.667	450						7.117		
Compensi percepiti da BPM Compensi da Controllate e Collegate				4.110							4.110		
<b>Totale</b>				<b>10.777</b>	<b>450</b>	-	-	-	-	-	<b>11.227</b>	-	-
<b>Razzano Dante</b>	Consigliere esecutivo	01.01.14/20.01.14	20.01.14	6.667	450						7.117		
Compensi percepiti da BPM Compensi da Controllate e Collegate				1.111							1.111		
<b>Totale</b>				<b>7.778</b>	<b>450</b>	-	-	-	-	-	<b>8.228</b>	-	-

**Nota**

(1) In data 17 gennaio 2014 il Consiglio di Sorveglianza ha deliberato i seguenti compensi annui lordi spettanti ai componenti del Consiglio di Gestione relativamente al triennio 2014-2016:

Presidente euro 360.000

Consiglieri con profilo di esecutività euro 180.000

Consiglieri euro 120.000

Inoltre è previsto un gettone di presenza, non cumulabile nel caso di più riunioni nella stessa giornata, di euro 450 lordi per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio di Gestione nonché a quelle delle commissioni e comitati istituiti. I compensi del Consigliere Delegato sono stati deliberati dal Consiglio di Sorveglianza nella riunione del 17 gennaio 2014.

Il Consiglio di Gestione nella riunione del 21 gennaio 2014 ha nominato il Consigliere Delegato anche Direttore Generale della banca; al riguardo i compensi spettanti per la carica di Direttore Generale sono da dedurre dalla remunerazione complessiva individuata per la carica di Consigliere Delegato, che, dopo tale deduzione, ammonta a euro 250.000 annui lordi.

(2) Importo stimato sulla base del "bonus" target assegnato ai singoli beneficiari (comprende anche il Premio Sociale Aziendale).

(3) Importo stimato sulla base del "bonus" target assegnato ai singoli beneficiari, diverso dal fair value.

**Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali  
Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Sorveglianza**

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Gettoni di presenza (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi (3)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Giardo Dino Piero</b>	Presidente	01.01.14/31.12.14	2015	200.000	18.000	-	-	-	-	-	218.000	-	-
Compensi percepiti da BPM				200.000	18.000	-	-	-	-	-	218.000	-	-
Compensi da Controllate e Collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>200.000</b>	<b>18.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>218.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Paoloni Mauro</b>	Vice presidente	01.01.14/31.12.14	2015	130.000	31.500	29.500	-	-	-	-	191.000	-	-
Compensi percepiti da BPM				130.000	31.500	29.500	-	-	-	-	191.000	-	-
Compensi da Controllate e Collegate				40.192	9.500	-	-	-	-	-	49.692	-	-
<b>Totale</b>				<b>170.192</b>	<b>41.000</b>	<b>29.500</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>240.692</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Priori Marcello</b>	Vice presidente	01.01.14/31.12.14	2015	130.000	9.900	-	-	-	-	-	139.900	-	-
Compensi percepiti da BPM				130.000	9.900	-	-	-	-	-	139.900	-	-
Compensi da Controllate e Collegate				50.192	10.250	-	-	-	-	-	60.442	-	-
<b>Totale</b>				<b>180.192</b>	<b>20.150</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>200.342</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Balestrieri Alberto</b>	Consigliere	01.01.14/31.12.14	2015	50.000	28.800	59.000	-	-	3.600	-	141.400	-	-
Compensi percepiti da BPM				50.000	28.800	59.000	-	-	3.600	-	141.400	-	-
Compensi da Controllate e Collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>28.800</b>	<b>59.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3.600</b>	<b>-</b>	<b>141.400</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Boitani Andrea</b>	Consigliere	01.01.14/31.12.14	2015	50.000	13.500	-	-	-	-	-	63.500	-	-
Compensi percepiti da BPM				50.000	13.500	-	-	-	-	-	63.500	-	-
Compensi da Controllate e Collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>13.500</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>63.500</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Bugno Claudia</b>	Consigliere	01.01.14/14.01.14	14.01.14	1.944	450	-	-	-	-	-	2.394	-	-
Compensi percepiti da BPM				1.944	450	-	-	-	-	-	2.394	-	-
Compensi da Controllate e Collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>1.944</b>	<b>450</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2.394</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Busani Angelo</b>	Consigliere	01.01.14/31.12.14	2015	50.000	9.900	-	-	-	-	-	59.900	-	-
Compensi percepiti da BPM				50.000	9.900	-	-	-	-	-	59.900	-	-
Compensi da Controllate e Collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>9.900</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>59.900</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Cherubini Emilio Luigi</b>	Consigliere	11.08.14/31.12.14	2015	19.429	10.800	9.293	-	-	-	-	39.522	-	-
Compensi percepiti da BPM				19.429	10.800	9.293	-	-	-	-	39.522	-	-
Compensi da Controllate e Collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>19.429</b>	<b>10.800</b>	<b>9.293</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>39.522</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

**Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali  
Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Sorveglianza**

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Gettoni di presenza (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi (3)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Di Battista Maria Luisa</b>	Consigliere	12.04.14/31.12.14	2015	35.972	7.200	-	-	-	-	-	43.172	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>35.972</b>	<b>7.200</b>	-	-	-	-	-	<b>43.172</b>	-	-
<b>Frascarolo Carlo</b>	Consigliere	01.01.14/31.12.14	2015	50.000	32.850	29.500	-	-	-	-	112.350	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>32.850</b>	<b>29.500</b>	-	-	-	-	<b>112.350</b>	-	-
<b>Fusilli Roberto</b>	Consigliere	01.01.14/31.12.14	2015	50.000	13.050	-	-	-	-	-	63.050	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>13.050</b>	-	-	-	-	-	<b>63.050</b>	-	-
<b>Gotardi Donata</b>	Consigliere	01.01.14/31.12.14	2015	50.000	9.450	-	-	-	-	-	59.450	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>9.450</b>	-	-	-	-	-	<b>59.450</b>	-	-
<b>Lonardi Piero</b>	Consigliere	01.01.14/31.12.14	2015	50.000	10.800	-	-	-	-	-	60.800	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>10.800</b>	-	-	-	-	-	<b>60.800</b>	-	-
<b>Minutillo Flavia Daunia</b>	Consigliere	01.01.14/31.12.14	2015	50.000	10.350	-	-	-	-	-	60.350	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>10.350</b>	-	-	-	-	-	<b>60.350</b>	-	-
<b>Montanari Alberto</b>	Consigliere	01.01.14/31.12.14	2015	54.644	10.350	-	-	-	-	-	64.994	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>54.644</b>	<b>10.350</b>	-	-	-	-	-	<b>64.994</b>	-	-
<b>Onati Giampaolo Giuseppe</b>	Consigliere	01.01.14/31.12.14	2015	50.000	9.900	-	-	-	-	-	59.900	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>9.900</b>	-	-	-	-	-	<b>59.900</b>	-	-

**Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali  
Compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Sorveglianza**

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Gettoni di presenza (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi (3)	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Perfetti Luca Raffaello</b>	Consigliere	01.01.14/31.12.14	2015	50.000	7.650	-	-	-	-	-	57.650	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>7.650</b>	-	-	-	-	-	<b>57.650</b>	-	-
<b>Piovene Porto Godi Cesare</b>	Consigliere	01.01.14/31.12.14	2015	50.000	28.800	29.500	-	-	-	-	108.300	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate				20.000	7.250	-	-	-	-	-	27.250	-	-
<b>Totale</b>				<b>70.000</b>	<b>36.050</b>	<b>29.500</b>	-	-	-	-	<b>135.550</b>	-	-
<b>Simonelli Ezio</b>	Consigliere	01.01.14/06.08.14	06.08.14	30.027	18.900	17.516	-	-	-	-	66.443	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>30.027</b>	<b>18.900</b>	<b>17.516</b>	-	-	-	-	<b>66.443</b>	-	-
<b>Tamburini Jean-Jacques</b>	Consigliere	01.01.14/20.04.14	20.04.14	15.277	4.950	-	-	-	-	-	20.227	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>15.277</b>	<b>4.950</b>	-	-	-	-	-	<b>20.227</b>	-	-
<b>Vitali Lucia</b>	Consigliere	01.01.14/31.12.14	2015	50.000	13.500	-	-	-	-	-	63.500	-	-
Compensi percepiti da BPM													
Compensi da Controllate e Collegate													
<b>Totale</b>				<b>50.000</b>	<b>13.500</b>	-	-	-	-	-	<b>63.500</b>	-	-

**Nota**

(1) I compensi fissi comprendono gli emolumenti di competenza calcolati pro rata temporis sulla base del periodo effettivo dell'anno 2014 in cui la carica è stata ricoperta.

Si riepilogano di seguito i compensi annui lordi deliberati per le diverse cariche:

Presidente euro 200.000

Vice Presidente euro 130.000

Componente del Consiglio euro 50.000

(2) Nella colonna "Compensi per la partecipazione a comitati" è indicato il compenso riconosciuto ai componenti del Comitato per il controllo interno e la revisione contabile, fissato in euro 60.000 annui lordi per il presidente e in euro 30.000 annui lordi per ciascun componente.

(3) Nella colonna "Altri compensi" sono indicati i gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

**Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali  
Compensi corrisposti ai Direttori Generali (1)**

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Gettoni di presenza	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity (3)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (2)	Partecipazione agli utili					
<b>Castagna Giuseppe</b>	Consigliere Delegato	21.01.14/31.12.14	2016	236.111			50.000				286.111	50.000	
Compensi percepiti da BFM	Direttore Generale			521.795			110.600		34.896		667.292	110.000	
Compensi da Controllate e Collegate				757.906			160.600		34.896		953.403	160.000	
<b>Totale</b>				<b>757.906</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>160.600</b>	<b>-</b>	<b>34.896</b>		<b>953.403</b>	<b>160.000</b>	<b>-</b>

**Nota**

(1) Il Consiglio di Gestione nella riunione del 21 gennaio 2014 ha nominato il Consigliere Delegato anche Direttore Generale della banca; al riguardo i compensi spettanti per la carica di Direttore Generale sono da dedurre dalla remunerazione complessiva individuata per la carica di Consigliere Delegato, che, dopo tale deduzione, ammonta a euro 250.000 annui lordi.

(2) Importo stimato sulla base del "bonus" target assegnato ai singoli beneficiari (comprende anche il Premio Sociale Aziendale).

(3) Importo stimato sulla base del "bonus" target assegnato ai singoli beneficiari, diverso dal fair value.

**Tabella 1 – Compensi corrisposti ad altri Dirigenti con responsabilità strategiche (1)**

Numero di soggetti	Compensi fissi	Gettoni di presenza	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity (4)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Bonus e altri incentivi (3)	Partecipazione agli utili					
<b>11 dirigenti con responsabilità strategiche</b>										
Compensi percepiti da BPM	2.738.111			165.567		224.121		3.127.799	152.100	
Compensi da Controllate e Collegate (2)								-		
<b>Totale</b>	<b>2.738.111</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>165.567</b>	<b>-</b>	<b>224.121</b>	<b>-</b>	<b>3.127.799</b>	<b>152.100</b>	<b>-</b>

**Nota**

(1) Sono ricompresi i responsabili delle funzioni aziendali a diretto riporto del Consigliere Delegato o del Consiglio di Gestione.

(2) Il personale dipendente del Gruppo non percepisce compensi per incarichi ricoperti per designazione del medesimo Gruppo in Organi Sociali di Società controllate e/o partecipate; tali compensi sono versati integralmente alla Società di appartenenza della Società presso la quale l'incarico è ricoperto.

(3) Importo stimato sulla base del "bonus" target assegnato ai singoli beneficiari (comprende anche il Premio Sociale Aziendale).

(4) Importo stimato sulla base del "bonus" target assegnato ai singoli beneficiari, diverso dal fair value.

**Tabella 3 A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option, a favore dei componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**  
**Piani di incentivazione a favore dei Direttori Generali**

Cognome e Nome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value (1)		
Castagna Giuseppe	Consigliere Delegato	2014											50.000	
	Direttore Generale	2014											110.000	
Compensi percepiti da BPM													160.000	
Compensi da Controllate e Collegate														
<b>Totale</b>				-		-						-		<b>160.000</b>

**Nota**

(1) Importo stimato sulla base del "bonus" target assegnato ai singoli beneficiari, diverso dal fair value.

**Tabella 3 A – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option, a favore dei componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**  
**Piani di incentivazione a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche (1)**

Numero di soggetti	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari			
10 dirigenti con responsabilità strategiche												
Compensi percepiti da BPM	2014											152.100
Compensi da Controllate e Collegate												
<b>Totale</b>												<b>152.100</b>

**Nota**

(1) Sono ricompresi i responsabili delle funzioni aziendali a diretto riporto del Consigliere Delegato o del Consiglio di Gestione, aventi diritto a piani di incentivazione.

(2) Importo stimato sulla base del "bonus" target assegnato ai singoli beneficiari, diverso dal fair value.

**Tabella 3 B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**  
**Piani di incentivazione a favore dei Direttori Generali**

Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno (1)			Bonus di anni precedenti			Altri bonus (2)
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Castagna Giuseppe									
	Consigliere Delegato	2014	50.000	75.000	2015-2019				
	Direttore Generale	2014	110.000	165.000	2015-2019				600
Compensi percepiti da BPM			160.000	240.000					600
Compensi da Controllate e Collegate									
<b>Totale</b>			<b>160.000</b>	<b>240.000</b>					<b>600</b>

**Nota**

- (1) Importi stimati sulla base del "bonus" target assegnato ai singoli beneficiari.  
(2) Ricomprende compensi diversi dall'incentivazione, erogati nell'anno (Premio Sociale Aziendale).

**Tabella 3 B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti gli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**  
**Piani di incentivazione a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche (1)**

Numero di soggetti	Piano	Bonus dell'anno (2)			Bonus di anni precedenti			Altri bonus (3)
		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
11 dirigenti con responsabilità strategiche	2014	152.100	101.400	2015-2017				13.467
	2010			2011-2014		12.000		
Compensi percepiti da BPM								
Compensi da Controllate e Collegate		152.100	101.400			12.000		13.467
<b>Totale</b>		<b>152.100</b>	<b>101.400</b>		<b>-</b>	<b>12.000</b>	<b>-</b>	<b>13.467</b>

**Nota**

(1) Sono ricompresi i responsabili delle funzioni aziendali a diretto riporto del Consigliere Delegato o del Consiglio di Gestione.

(2) Importi stimati sulla base del "bonus" target assegnato ai singoli beneficiari.

(3) Ricomprende compensi diversi dall'incentivazione, erogati nell'anno (Premio Sociale Aziendale).

**Tabella 4 – Partecipazioni dei componenti gli Organi sociali e della Direzione**

	Cognome	Nome	Società partecipata	al 31.12.2013	Aumenti (9)	Diminuizioni	al 31.12.2014
<b>Consiglio di Sorveglianza</b>	Balestreri	Alberto	BPM	57.053	20.538		77.591
	<i>Possesso indiretto tramite figlio minore</i>		BPM	2.000	720		2.720
	Boitani	Andrea	BPM	2.000	1.000		3.000
	Bugno	Claudia	BPM	2.000			2.000 (1)
	Busani	Angelo	BPM	2.000	2.000		2.000
	Cherubini	Emilio	BPM	41.500 (2)			41.500
	Di Battista	Maria Luisa	BPM	2.000 (3)	720		2.720
	Frascarolo	Carlo	BPM	32.600	11.736		44.336
	Fusilli	Roberto	BPM	80.510	520.580	451.000	150.090
	Giarda	Dino Piero	BPM	25.932	10.071		36.003
	<i>Possesso indiretto tramite coniuge</i>		BPM	9.990	4.014		14.004
	Gottardi	Donata	BPM	3.000	1.080		4.080
	Lonardi	Piero	BPM	207.365	74.616		282.011
	Minutillo	Flavia Daunia	BPM	2.000	720	720	2.000
	Montanari	Alberto	BPM	4.000	10.440		14.440
	Omati	Giampietro Giuseppe	BPM	3.000	1.080		4.080
	Paoloni	Mauro	BPM	100			100
	Perfetti	Luca Raffaello	BPM	2.000			2.000
	Piovene Porto Godi	Cesare	BPM	110			110
	Priori	Marcello	BPM	56.341	20.277		76.618
	<i>Possesso indiretto tramite coniuge</i>		BPM	9.067	3.258		12.325
	Simonelli	Ezio	BPM	108.244	38.961		147.205 (4)
	<i>Possesso indiretto tramite coniuge</i>		BPM	65.200	23.472		88.672 (4)
	Tamburini	Jean-Jacques	BPM	34.993			34.993 (5)
Vitali	Lucia	BPM	3.000	1.080		4.080	
<b>Consiglio di Gestione</b>	Anolli	Mario	BPM	7.000 (6)	486		7.486
	Croff	Davide	BPM	2.000			2.000
	Girelli	Giorgio Angelo	BPM	0 (6)	2.720		2.720
	De Martini	Paola	BPM	0 (6)			0
	C. Bonomi	Andrea	BPM	6.520			6.520 (7)
	Foti	Alessandro	BPM	3.260			3.260 (7)
	Razzano	Dante	BPM	1.000			1.000 (7)
<b>Direttore Generale e Consigliere Delegato</b>	Castagna	Giuseppe	BPM	0 (6)	308.720		308.720
			BPM	209.320	153.734	30.000	333.054
<b>Altri Dirigenti con responsabilità strategiche (8)</b>	<i>Possesso indiretto tramite coniuge</i>		BPM	5.527			5.527
	<i>Possesso indiretto tramite figli minori</i>		BPM	204	72		276

**Note**

- (1) Situazione al 14.01.2014, data di cessazione della carica.  
(2) Situazione al 11.08.2014, data di inizio della carica.  
(3) Situazione al 12.04.2014, data di inizio della carica.  
(4) Situazione al 06.08.2014, data di cessazione della carica.  
(5) Situazione al 20.04.2014, data di cessazione della carica.  
(6) Situazione al 21.01.2014, data di inizio della carica.  
(7) Situazione al 20.01.2014, data di cessazione della carica.  
(8) Comprendente undici dirigenti, di cui uno con situazione al 30.11.2014, data di cessazione della carica.  
(9) Azioni rivenienti anche da Aucap.

---

## Informazione sui piani di compensi basati su azioni BPM

---

Il documento informativo<sup>67</sup> relativo ai piani di compensi che prevedono l'attribuzione di azioni BPM ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF è disponibile sul sito internet della Banca [www.gruppobpm.it](http://www.gruppobpm.it), nella sezione Governance – Il modello di governance di BPM – Assemblea Ordinaria 10/11 aprile 2015 (punto 2 all'Ordine del Giorno).

---

<sup>67</sup> Il documento informativo non costituisce parte integrante della Relazione sulla Remunerazione.

## Sezione III: Esiti delle verifiche delle funzioni aziendali di controllo

### 1. Valutazione della funzione di conformità in merito alla rispondenza della Policy 2015 al quadro normativo di riferimento

Il contenuto della “Relazione sulla remunerazione del Gruppo bancario Bipiemme” per l’anno 2015 appare conforme<sup>68</sup> alla disciplina vigente sull’argomento, ivi comprese le nuove disposizioni di vigilanza emanate dalla Banca d’Italia nel novembre 2014 (VII aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, inserimento del capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, in recepimento della Direttiva CRD IV e del Regolamento CRR), ma anche la disciplina Consob, volta a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento.

Le politiche sono correttamente ispirate ai principi sanciti dall’Autorità di Vigilanza, in quanto risultano in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo termine, sono collegate ai risultati aziendali (opportunosamente corretti per i fattori di rischio) e sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework*) ed i livelli di capitale e di liquidità necessari a supportare le iniziative aziendali. Infine, sono tali da non indurre il personale ad assumere comportamenti strumentali nei confronti della clientela o che implicino un’assunzione di rischi non in linea con il ruolo ricoperto.

Anche la seconda parte del documento, avente ad oggetto l’attuazione delle politiche di remunerazione per l’anno 2014, appare conforme in quanto contiene gli elementi che le previsioni normative richiedono di rappresentare all’Assemblea ordinaria dei Soci.

### 2. Verifica della funzione di revisione interna sulla coerenza delle prassi adottate in materia di remunerazione nell’esercizio 2014

La funzione di Revisione Interna di Banca Popolare di Milano ha verificato la corretta applicazione nel 2014 delle politiche di remunerazione ed incentivazione approvate, per l’anno 2013, dai competenti Organi sociali.

Dagli approfondimenti condotti è emerso come Banca Popolare di Milano e le altre Banche/Società controllate abbiano correttamente operato in materia, ponendo in essere azioni nel rispetto dei contenuti della vigente Policy.

Il processo di identificazione del “personale più rilevante” è stato correttamente condotto in ottemperanza alle indicazioni di Banca d’Italia (30 marzo 2011) per il 2013, e alle norme tecniche di regolamentazione della Commissione Europea (c.d. RTS del 4 marzo 2014) per il 2014.

Nel 2014 le Banche/Società del Gruppo non hanno erogato bonus annui collegati a sistemi di incentivazione, a causa della mancata apertura del cancello di sostenibilità consolidato, che ha determinato l’azzeramento dei singoli bonus pool, ad eccezione di Banca Akros, per la quale il bonus pool è stato ridotto del 50% per effetto di una specifica previsione contenuta nella Policy; tale erogazione ha riguardato il “restante personale” e il “personale più rilevante” appartenente alle funzioni di controllo interno della Società.

Nel medesimo esercizio le Banche/Società del Gruppo, previa rappresentazione dell’iniziativa a Banca d’Italia, hanno attivato azioni gestionali (c.d. “sistema premiante”) conformemente a quanto in merito declinato nella Policy, con l’esclusione di Banca Akros che in corso d’anno aveva già intrapreso iniziative sulla remunerazione fissa a favore del 52% del proprio personale.

Sono stati inoltre erogati compensi di carattere variabile in virtù di vincoli giuridici rilevanti e legittimamente già assunti, in numero e di importo molto contenuto.

Infine la liquidazione dei compensi di fine rapporto al “personale più rilevante” cessato nel corso del 2014 è stata effettuata nel rispetto delle Policy statuite e dei contratti individuali.

<sup>68</sup> Il giudizio è articolato secondo la seguente scala:

- Conforme;
- Parzialmente conforme;
- In prevalenza non conforme;
- Non conforme.