



Banco di Desio e della Brianza

C.d.A. 8 aprile 2010

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
ALL'ASSEMBLEA ORDINARIA
DEGLI AZIONISTI
29 APRILE 2010 – 1[^] CONVOCAZIONE**

PUNTO N. 2 ALL'ORDINE DEL GIORNO

**POLITICHE DI REMUNERAZIONE DI GRUPPO
(AI SENSI DEL PARAGRAFO 4 DEL PROVVEDIMENTO DELLA BANCA D'ITALIA DEL 4.3.2008
ED ALTRE DISPOSIZIONI DI VIGILANZA)**

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocati in Assemblea Ordinaria per sottoporVi - unitamente al bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2009 - le politiche di remunerazione di gruppo, predisposte in conformità alle prescrizioni delle "Disposizioni di Vigilanza in materia di Organizzazione e Governo Societario delle Banche" emanate dalla Banca d'Italia, il cui paragrafo 4 prevede (come già recepito nell'art. 21 dello statuto oggetto di modifica nella parte straordinaria della seduta del 25 giugno 2009) che l'Assemblea dei Soci approvi, tra l'altro, le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato. Dall'approvazione delle politiche e dei piani deve risultare la coerenza degli stessi rispetto alla prudente gestione del rischio ed alle strategie di lungo periodo, anche prevedendo un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione e, con riguardo alle seconde, sistemi di ponderazione per il rischio e meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi. Inoltre, l'Assemblea deve essere informata sull'attuazione delle politiche di remunerazione in essere.

Viene pertanto sottoposto all'esame e all'approvazione di questa Assemblea - ad aggiornamento di quanto deliberato nella seduta del 25 giugno 2009 - l'apposito documento **"Politiche di Remunerazione di Gruppo"**, che definisce i principi gli standard e le procedure che il Gruppo applica nel delineare, implementare e monitorare le pratiche, i piani ed i programmi remunerativi, dando conto della relativa attuazione nell'esercizio 2009, nonché degli esiti delle verifiche degli Organi sociali e delle funzioni di controllo previste dalle ulteriori disposizioni emanate dalla Banca d'Italia in data 28 ottobre 2009. Detto documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 8 aprile 2010 ed inoltrato alla Banca d'Italia in ottemperanza a quanto richiesto con lettera circolare in data 6 aprile 2009, è stato redatto secondo il testo accluso alla presente Relazione come **Allegato 1.**

Signori Azionisti,

alla luce di quanto illustrato, Vi invitiamo ad approvare il documento sopra esposto, assumendo pertanto la seguente deliberazione:

“L’Assemblea Ordinaria degli Azionisti del Banco di Desio e della Brianza S.p.A., preso atto della Relazione illustrativa delle informative e proposte del Consiglio di Amministrazione, distribuita agli intervenuti e allegata al verbale assembleare sotto la lettera ...,

DELIBERA

l’approvazione del documento “Politiche di Remunerazione di Gruppo”, che - ad aggiornamento di quanto deliberato nella seduta del 25 giugno 2009 - definisce i principi, gli standard e le procedure che il Gruppo Banco Desio applica nel delineare, implementare e monitorare le pratiche, i piani ed i programmi remunerativi di tutto il Gruppo, secondo lo schema proposto come **Allegato 1** della predetta Relazione del Consiglio.”

Desio, 8 aprile 2010

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Ing. Agostino Gavazzi)

Allegato 1 alla Relazione:

Politiche di Remunerazione di Gruppo

Allegato 1 alla Relazione del C.d.A. dell'8 aprile 2010



Banco di Desio e della Brianza SpA

ASSEMBLEA ORDINARIA

29 APRILE 2010

DOCUMENTO

SULLE

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

DEL GRUPPO BANCO DESIO

I - PREMESSA

Le Disposizioni di Vigilanza in materia di Organizzazione e Governo Societario delle Banche¹ prevedono principi e linee applicative in tema di remunerazione degli esponenti, del management e del personale in genere.

Nell'ambito del Progetto di Governo Societario redatto nel corso dell'esercizio 2009 in attuazione di tale normativa², i principi generali in materia sono stati introdotti, in virtù della delibera dell'Assemblea Straordinaria in data 25 giugno 2009, nello Statuto del Banco e segnatamente nell'art. 21 (il cui ultimo comma viene di seguito riportato: "l'Assemblea ordinaria approva le politiche di remunerazione, inclusi i piani basati su strumenti finanziari, in coerenza rispetto alla prudente gestione del rischio e alle strategie di lungo periodo. All'Assemblea stessa deve essere assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione").

Il Banco ha peraltro già adottato da tempo nella propria regolamentazione le specifiche norme di autodisciplina della Borsa Italiana, istituendo tra l'altro un apposito organo consultivo all'interno del C.d.A. (Comitato Nomine e Remunerazione), composto in maggioranza da Amministratori Indipendenti. Le norme disciplinanti detto Comitato sono contenute nel Regolamento Interno Organi Aziendali (di seguito menzionato più brevemente con il termine "Regolamento Interno"). Le attribuzioni, la struttura e il funzionamento di tale organo consultivo sono descritte nella Relazione Annuale sul Governo Societario³. In relazione alle specifiche competenze in materia, detto Comitato è coinvolto negli aspetti sostanziali del processo di definizione delle politiche di remunerazione (di seguito menzionate più brevemente anche con il termine "Politiche")

Con il presente documento si intende quindi dare conto delle norme, dei criteri e delle linee guida applicate in argomento dalla Banca e più in generale dal Gruppo, con specifico riguardo ai Consiglieri di Amministrazione, all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale, ai Dirigenti con responsabilità strategiche ed anche con particolare riferimento al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e ai Responsabili delle Funzioni di controllo interno (per tali intendendosi le Funzioni di Revisione interna, di Compliance e di Risk management).

In coerenza con le citate disposizioni di vigilanza, nel frattempo arricchitesi con le interpretazioni e precisazioni contenute nella comunicazione della Banca d'Italia del 28 ottobre 2009, nonché in coerenza con quanto previsto dalle "Linee guida normativo-procedurali" di cui al successivo Cap. II, il presente documento, sottoposto all'esame e all'approvazione dell'Assemblea, è redatto in una logica di continuità rispetto al testo approvato lo scorso anno e riveste la duplice valenza di Relazione:

- consuntiva, per quanto concerne l'attuazione delle Politiche nel corso dell'esercizio 2009;
- preventiva, per quanto concerne l'aggiornamento delle Politiche per l'esercizio 2010 e per i successivi (secondo la tempistica e le modalità indicate nel successivo Cap. IV).

¹ Provvedimento Banca d'Italia 4.3.2008 e relativa nota di chiarimenti del 27.2.2009

² "Relazione annuale e Progetto di governo societario del Gruppo" pubblicato ai sensi di legge in data 27.3.2009

³ "Relazione annuale sul governo societario e gli assetti proprietari del Gruppo ai sensi dell'art. 123-bis TUF" pubblicato ai sensi di legge in data 30.3.2010

II - LINEE GUIDA NORMATIVO-PROCEDURALI PER LA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE

Come intervento preliminare, mirato all'allineamento delle prassi aziendali rispetto a quanto previsto dalla citata comunicazione della Banca d'Italia del 28 ottobre scorso, è stato approvato dal C.d.A. in data 8 aprile 2010 (previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione), un apposito documento normativo-procedurale volto a disciplinare il processo di definizione delle Politiche. Tale documento (che si occupa, quindi, prevalentemente delle modalità procedurali che hanno formato oggetto di svariati interventi delle Autorità e che il Consiglio ha fatto proprie in quanto ritenute definitive) è articolato come segue:

i) una prima parte che delinea il **quadro normativo** di riferimento⁴ (peraltro tuttora in evoluzione) e richiama più in dettaglio i principi e criteri adottati dal Banco in conformità della normativa di vigilanza; tali principi e criteri si riconducono essenzialmente alle finalità di:

- sana e prudente gestione e stabilità della creazione di valore;
- correlazione e simmetria del sistema retributivo rispetto ai risultati, effettivi e duraturi, conseguiti dal Gruppo;
- coerenza e sostenibilità rispetto alle strategie e agli obiettivi di medio e lungo periodo, nonché alle esigenze di adeguata patrimonializzazione;
- collegamento con le strategie e politiche perseguite in tema di assunzione del rischio (come compendiate nei piani industriali di Gruppo);
- correlazione alle responsabilità assegnate e all'impegno richiesto nell'assolvimento dei relativi compiti;
- bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile delle remunerazioni, facendo riferimento a parametri ben individuati;

ii) una seconda parte che delinea in modo specifico il **processo interno** di definizione e l'iter deliberativo delle politiche di remunerazione e incentivazione, in cui risultano coinvolti anche il presente Comitato e il C.d.A., con particolare riferimento ai provvedimenti che l'Assemblea Ordinaria è chiamata ad assumere annualmente in materia; vengono altresì definiti i relativi meccanismi di controllo interno, in cui intervengono - con riferimento ai rispettivi perimetri di attività definiti dal Testo Unico del Sistema dei Controlli Interni del Banco - le Funzioni di Revisione interna, di Compliance e di Risk management, il Dirigente preposto ai documenti contabili e, a livello

⁴ Il quadro normativo di riferimento contenuto nelle "Linee guida normativo procedurali" adottate dal Banco viene di seguito richiamato:

- Provvedimento Banca d'Italia n.264010 del 4 marzo 2008 in materia di organizzazione e governo societario delle banche (già citato)
- Nota di chiarimenti Banca d'Italia del 19 febbraio 2009 (già citato)
- Lettera Banca d'Italia n. 321560 del 28 ottobre 2009 (già citata).
- Lettera Banca d'Italia n. 361561 del 6 aprile 2009.
- Disposizioni di Vigilanza Banca d'Italia in tema di disciplina della funzione di conformità (compliance) del 10 luglio 2007
- Disposizioni di Vigilanza Banca d'Italia in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari e correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti del 29 luglio 2009
- Circolare Banca d'Italia n.262/2006 (Basilea 2)
- Regolamento congiunto Banca d'Italia e Consob del 29 ottobre 2007
- Comunicazione Consob del 2 marzo 2009 in tema di prodotti finanziari illiquidi
- Codice di Autodisciplina delle società quotate emanato nel marzo 2006 dal Comitato per la *Corporate Governance* di Borsa Italiana S.p.A

apicale, il Collegio Sindacale e il Comitato per il Controllo Interno, nell'ambito delle rispettive competenze stabilite dal Regolamento Interno.

III - INFORMATIVA SULLE POLITICHE VIGENTI COME DA DELIBERA DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA IN DATA 25 GIUGNO 2009 E SULLA RELATIVA ATTUAZIONE

Consiglio di Amministrazione

Con riguardo al compenso spettante ai Consiglieri di Amministrazione, trovano applicazione le norme di legge e di Statuto (in particolare, il già citato art. 21).

L'Assemblea Ordinaria è l'Organo competente a deliberare in ordine al compenso complessivo spettante a favore dei Consiglieri di Amministrazione non investiti di particolari cariche all'atto della nomina; detto compenso viene determinato in misura fissa, per tutta la durata dell'incarico e la relativa suddivisione è demandata alla competenza del C.d.A.

L'Assemblea del Banco, con delibera in data 28 aprile 2008, ha quindi fissato il compenso annuo complessivamente spettante ai Consiglieri, che il C.d.A. ha ripartito tra i propri membri diversi dal Presidente, dai Vice Presidenti e dall'Amministratore Delegato, per gli esercizi 2008/2009/2010, nella misura dettagliata nella Parte H della Nota integrativa al Bilancio d'esercizio. In tale suddivisione si è tenuto altresì conto dei particolari incarichi assegnati a ciascun Consigliere in seno ai diversi Comitati in cui sono stati nominati. Informazioni di dettaglio concernenti lo svolgimento di tali incarichi sono contenute nella citata Relazione Annuale sul Governo Societario e in particolare nella Tabella 1 ad essa allegata.

Sulla base dello Statuto, a norma dell'art. 2389 c.c., spetta invece alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione determinare i compensi per il Presidente, i Vice Presidenti e per l'Amministratore Delegato (sentito il parere del Collegio Sindacale).

Per i componenti del Consiglio, ad esclusione dell'Amministratore Delegato (che attualmente si configura come l'unico Amministratore esecutivo in base a quanto indicato dalle citate Disposizioni), non è prevista alcuna componente variabile nella determinazione del compenso.

* * *

La citata Relazione Annuale sul Governo Societario contiene altresì una descrizione di dettaglio del "sistema delle deleghe", con particolare riferimento ai poteri e alle responsabilità attribuite ai singoli Esponenti aventi un ruolo esecutivo, dei quali viene appresso illustrato il modello retributivo.

Amministratore Delegato

A favore dell'Amministratore Delegato, in aggiunta alla componente fissa, è stata determinata (per gli esercizi 2008/2009/2010) una quota variabile denominata "premio di produzione", correlata all'andamento economico del Gruppo secondo una ben definita formula (che stabilisce un collegamento diretto con l'utile d'esercizio a livello di bilancio consolidato del Gruppo).

Tale meccanismo di quantificazione del premio (contrattualizzato in un apposito accordo di durata triennale) prevede in modo estremamente chiaro l'esclusione di eventuali componenti straordinarie.

La parametrizzazione definita per la corresponsione della componente variabile, essendo direttamente collegata alla redditività netta, comprende una implicita valutazione sulla qualità del credito,

sull'efficienza operativa, nonché sulle scelte prudenziali degli accantonamenti a fondo rischi (che da sempre caratterizzano la politica del Gruppo).

Il premio variabile così definito viene qualificato come costo aziendale onnicomprensivo e viene corrisposto dopo l'approvazione del progetto di bilancio da parte del Consiglio di Amministrazione, a condizione che l'Amministratore Delegato sia in carica al momento della deliberazione stessa e/o si trovi in una situazione di assenza di conflitto di interessi con la società.

In ogni caso, la definizione del complessivo trattamento economico spettante all'Amministratore Delegato, definita in sede di Consiglio di Amministrazione, tiene conto dei pareri preventivamente espressi dal Comitato Nomine e Remunerazione.

Direttore Generale

La determinazione della retribuzione spettante al Direttore Generale compete, ai sensi di Statuto, al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

In particolare, è stato deliberato (e contrattualizzato in un apposito accordo di durata triennale) che, in stretta analogia con quanto previsto per l'Amministratore Delegato, tale retribuzione risulti strutturata su:

- una retribuzione annua fissa
- un premio variabile annuo definito "premio di produzione"

Il premio variabile risulta, analogamente con quanto previsto per l'Amministratore Delegato, correlato alle stesse parametrizzazioni.

Anche in questo caso le modalità di corresponsione sono identiche a quelle previste per l'Amministratore Delegato. Ulteriore condizione da soddisfare anche per il Direttore Generale è che lo stesso sia in carica al momento della deliberazione relativa al progetto di bilancio e/o si trovi in una situazione di assenza di conflitto di interessi con la società.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Analogamente al modello previsto per l'Amministratore Delegato e per il Direttore Generale, ai cosiddetti Dirigenti con responsabilità strategiche (per il Banco oggi individuati nel/nei Vice Direttori Generali) la determinazione della retribuzione compete al Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

Il modello retributivo è pertanto definito (e contrattualizzato) specularmente a quello vigente per il Direttore Generale e dunque:

- una retribuzione annua fissa
- un premio variabile definito "premio di produzione"

Il premio variabile risulta, analogamente con quanto previsto per l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale, correlato alle stesse parametrizzazioni.

Anche in questo caso le modalità di corresponsione sono identiche a quelle previste per l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale. Ulteriore condizione da soddisfare anche per i predetti Dirigenti è che gli stessi siano in carica al momento della deliberazione relativa al progetto di bilancio e/o si trovino in una situazione di assenza di conflitto di interessi con la società.

Responsabili delle Funzioni di Revisione Interna – Risk Management – Compliance e Dirigente Preposto ai documenti contabili

Per i responsabili delle funzioni citate - la cui nomina viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato per il Controllo Interno nonché del Collegio Sindacale - è prevista una retribuzione annua fissa lorda e, in coerenza con le politiche di gruppo in materia di retribuzione variabile ed in ragione dei positivi risultati che gli stessi sappiano conseguire nell'espletamento delle proprie funzioni aziendali, una quota variabile lorda di importo comunque non superiore al 35% della retribuzione fissa di cui sopra.

L'entità del suddetto trattamento variabile è definita sulla base di opportune valutazioni sull'attività delle rispettive funzioni.

In particolare per quanto riguarda il Dirigente preposto andrà valutata:

- la corretta rappresentazione dei risultati economici e patrimoniali della Banca e del Gruppo
- l'assolvimento degli adempimenti contabili e di vigilanza

La proposta di riconoscimento viene presentata al Consiglio di Amministrazione da parte dell'Amministratore Delegato d'intesa con il Direttore Generale, del Comitato Nomine e Remunerazione.

Per queste risorse - che si ritiene particolarmente importante mantenere stabilmente all'interno dell'azienda in quanto caratterizzate da professionalità e capacità rispondenti alle esigenze di efficacia ed efficienza del sistema dei controlli interni nel medio e nel lungo termine - non sono comunque previste forme di incentivazione legate a performance economico/finanziarie.

* * *

Il dettaglio dei compensi relativi al 2009 all'Amministratore Delegato/al Direttore Generale viene illustrato nelle specifiche tabelle riportate nella predetta Parte H della Nota integrativa al Bilancio d'esercizio.

Nelle stesse sono riportati, in forma aggregata, i compensi di pertinenza dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La politica di remunerazione ed incentivazione per i dipendenti

La valorizzazione del capitale umano, in stretta coerenza al **Piano industriale** vigente, nonché con preciso riferimento al **Codice Etico** di gruppo, rappresenta uno degli elementi distintivi e qualificanti del Gruppo Banco Desio, in un quadro di sostenibilità e responsabilità nei confronti di tutti gli stakeholders.

Sul piano concreto, il Gruppo, in continuità con la propria filosofia di massima attenzione e centralità del rapporto con la clientela, nonché nell'ottica di rendere il più rapido possibile il processo di allineamento all'evoluzione della normativa e di assumere decisioni sempre più consapevoli sui rischi insiti nell'attività bancaria, presta particolare attenzione al capitale umano. Tale attenzione si traduce in adeguate iniziative di formazione e qualificazione professionale (anche attraverso il fattivo contributo di qualificate Istituzioni ed Atenei) volte al riconoscimento del merito individuale e "di squadra".

Il Gruppo, pertanto, in tale contesto ha realizzato una serie di iniziative, strumenti e sistemi opportunamente integrati al fine di supportare la gestione e la crescita professionale delle risorse. Si è dunque provveduto ad avviare un sistema di valutazione delle prestazioni (valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi) che, unitamente alla valutazione ed identificazione del potenziale consente di tracciare un profilo il più possibile realistico delle risorse e dunque di prevedere idonei percorsi di crescita e di formazione/evoluzione professionale.

In tale ottica si innesta dunque il sistema incentivante che prevede diversi livelli di intervento, le cui caratteristiche principali sono:

- 1) recepire gli obiettivi definiti nel Piano strategico così da rendere coerente e sostenibile il sistema incentivante con detti obiettivi.
- 2) perseguire lo scopo di premiare il raggiungimento degli obiettivi assegnati (di natura quantitativa, qualitativa o mista), con il contributo del singolo dipendente e dell'intero team, valorizzando così il gioco di squadra.

Pertanto, si sono individuate due diverse tipologie di sistema incentivante:

Uno a carattere prevalentemente **individuale** rivolto a:

Responsabili di Filiale con parametri valutativi legati, in termini di punteggio, al budget annuale (sinteticamente: raccolta nelle diverse forme, risultato economico), integrato da particolari ulteriori parametri commerciali (ad esempio nuova clientela), gestionali (ad esempio pratiche fido scadute) e strategici (ad esempio sviluppo di comparti come quello della bancassicurazione, della "cessione del quinto" ecc.), con l'obiettivo di far emergere le prestazioni di eccellenza delle Filiali, nonché con un meccanismo di penalizzazione correlato ai rilievi di internal audit. In ogni caso, i predetti parametri sono strutturati in modo da scoraggiare l'assunzione di rischi trasmodanti e nel rispetto dei vincoli normativi (approccio prudenziale tipico della cultura aziendale del Banco).

Tale sistema è intimamente connesso ai risultati di "squadra" e quindi alle performance raggiunte col contributo di tutti gli appartenenti all'unità operativa.

Private bankers e settoristi clientela privata con parametri valutativi intimamente connessi all'evoluzione delle masse, alla loro composizione nel pieno rispetto dei piani strategici e delle normative vigenti (in particolare, regolamentazione "Mifid").

Personale di Sede sulla base di parametri valutativi legati ad obiettivi di carattere prevalentemente qualitativo, di prestazioni personali, di fattiva collaborazione ai progetti, di competenze distintive, di integrazione nel team, di personale apporto al risultato complessivo, in stretta connessione col sistema di valutazione delle prestazioni individuali.

Un altro incentivo di "squadra" rivolto prevalentemente al personale di Filiale (con esclusione del Responsabile) con parametri valutativi collegati alle diverse campagne di vendita in atto, nel rispetto degli obiettivi strategici, delle normative vigenti, nonché del citato Codice Etico del Gruppo, con l'obiettivo di valorizzare sia la singola risorsa che ha promosso il raggiungimento dell'obiettivo, sia la "squadra" che ha contribuito col collaterale ed integrato impegno.

Si rammenta che, in virtù della contrattazione collettiva nazionale, è altresì prevista - per la generalità dei dipendenti - l'erogazione del cosiddetto "premio aziendale".

Trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro

La cessazione dal servizio di personale in possesso del diritto alla pensione di anzianità e/o vecchiaia può intervenire attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro realizzati mediante la sottoscrizione di apposite transazioni, che comportano la corresponsione di incentivi all'esodo di entità contenuta.

Per l'Amministratore Delegato è previsto che nell'ipotesi di anticipata risoluzione del mandato triennale da parte della Società, viene comunque garantito il diritto alla differenza tra l'emolumento percepito alla data di cessazione del mandato e quello ancora in maturazione sino alla scadenza del triennio garantito.

Per il Direttore Generale è previsto che, nell'ipotesi di risoluzione del contratto, in particolari fattispecie, allo stesso saranno dovute n° 20 mensilità.

Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato

Il Gruppo usufruisce del contributo di un numero limitato di consulenti e cioè di collaboratori non legati alla società da rapporto subordinato. Si tratta di norma di soggetti muniti di competenze specifiche che fungono da corollario e, in alcuni casi, da supporto alla attività svolta dal personale dipendente. Tali rapporti hanno generalmente durata annuale (salvo rinnovo)

I relativi compensi sono commisurati a parametri che tengono conto delle prestazioni dedicate, degli obiettivi assegnati e dei risultati conseguiti. In ogni caso i criteri di quantificazione dei compensi non sono disomogenei rispetto a quelli normalmente utilizzati per il personale dipendente, in un'ottica di oggettiva valutazione del rapporto costi/benefici.

Specificità applicative rispetto alle altre Società del Gruppo

In coerenza con il carattere strategico delle decisioni in materia di remunerazione, le politiche in argomento sono oggetto di governo unitario da parte della Capogruppo, nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento dalla stessa posta in essere - secondo criteri generali di correttezza e ragionevolezza - ai sensi dell'art. 2497 c.c. e dell'art. 61 T.U.B.

Le relative determinazioni vengono di norma assunte previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione (fatte salve, per quanto ovvio, le specifiche delibere di competenza degli Organi sociali delle singole controllate⁵).

Le linee guida indicate nei paragrafi precedenti si rendono quindi applicabili alle altre Società del Gruppo, fatte salve circoscritte specificità derivanti da talune caratteristiche proprie di ciascuna controllata (ad esempio: la configurazione del management, le dimensioni della struttura, il settore e/o il paese di attività).

I compensi riconosciuti dalle altre Società del Gruppo ad Esponenti della Capogruppo sono dettagliati, come già accennato, nella citata Parte H della Nota integrativa al Bilancio d'esercizio.

⁵ in ottemperanza a quanto previsto dagli Statuti delle Banche Controllate Italiane (direttamente assoggettate al citato Provvedimento Banca d'Italia 4.3.2008) le politiche in argomento, con le proprie specificità applicative, sono sottoposte alle rispettive Assemblee Ordinarie

Eventuali riconoscimenti a fronte di proventi generati da operazioni straordinarie

Può essere valutata – caso per caso – da parte del C.d.A., sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione per quanto di competenza, l’opportunità di riconoscere erogazioni “una tantum” a fronte di proventi generati da operazioni straordinarie escluse dal sistema incentivante sopra descritto, di entità commisurata al contributo fornito dalle risorse interessate.

Piani di incentivazione (“stock option”)

I piani d’incentivazione attualmente in essere su azioni emesse da Società controllate (Banco Desio Veneto SpA, Chiara Assicurazioni SpA e Fides SpA, quest’ultima controllata tramite Banco Desio Lazio SpA) sono già stati oggetto di deliberazioni assunte in esercizi precedenti dagli Organi competenti di ciascuna Società. I piani relativi a Banco Desio Veneto SpA e a Chiara Assicurazioni SpA sono stati direttamente previsti dai rispettivi atti costitutivi e sono stati avviati nel corso dell’esercizio 2006, mentre il piano relativo a Fides SpA, entrata successivamente nel perimetro del Gruppo, è stato approvato dall’Assemblea degli Azionisti del Banco Desio Lazio SpA⁶ ed avviato nel corso dell’esercizio 2008. Tutti e tre i piani prevedono che l’esercizio delle opzioni di sottoscrizione - ovvero, nel caso di Fides SpA, di acquisto - delle azioni riservate ai beneficiari avvenga al più nel corso dell’anno 2011.

I beneficiari di tali piani sono rappresentati da una platea relativamente ampia di risorse operanti nell’ambito del Gruppo, tenuto conto dell’impegno complessivo che, a diversi livelli, le strutture del Gruppo sono chiamate a approfondire nei confronti delle società di recente costituzione o acquisizione, con l’obiettivo fondamentale di favorire lo sviluppo organizzativo ed operativo, il ritorno economico-finanziario in termini di creazione del valore e, in definitiva, il successo strategico di ciascun progetto di espansione territoriale e/o di ampliamento dell’offerta sotteso alle predette “start-up”.

Tali piani sono caratterizzati da un intento fidelizzatorio particolarmente forte nella misura in cui - in assenza di meccanismi di way-out predefiniti - viene consentito ai beneficiari un effettivo ingresso nella compagine azionaria. In coerenza con tale caratteristica, i piani stessi prevedono assegnazioni aggiuntive a favore dei beneficiari in caso di aumenti di capitale sottoscritti dal Banco, al fine di consentire ai beneficiari medesimi di mantenere invariata la quota di partecipazione potenziale alla compagine azionaria e di ovviare in tal modo agli effetti della “share-dilution”.

Per una descrizione più dettagliata dei singoli piani e di alcuni aggiornamenti con riferimento all’esercizio 2009, si rinvia alla Parte I della Nota integrativa al Bilancio consolidato e, per quanto riguarda il dettaglio delle assegnazioni a favore dell’Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, alle tabelle riportate nella citata Parte I della Nota integrativa al Bilancio individuale del Banco.

⁶ si rammenta che il Banco Desio Lazio SpA è titolare delle azioni Fides oggetto del piano in discorso

Informazioni di sintesi sull'attuazione delle Politiche con riferimento all'esercizio 2009

Le politiche sopra delineate hanno avuto regolare attuazione con riferimento all'esercizio 2009. Il presente documento è corredato da alcuni dati di sintesi circa le modalità di attuazione.

IV – PROPOSTA CONCERNENTE L'AGGIORNAMENTO DELLE POLITICHE PER L'ESERCIZIO 2010 E PER GLI ESERCIZI SUCCESSIVI

Per la quasi totalità dei manager del Gruppo, il sistema attualmente vigente - descritto nel Cap. III del presente documento - cesserà di produrre i suoi effetti con la chiusura dell'esercizio in corso a seguito della scadenza dei singoli accordi individuali (chiusura del bilancio relativo all'esercizio 2010). Tale scadenza, come noto, coincide con quella del mandato del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e della maggior parte delle banche controllate, vale a dire Banco Desio Lazio SpA e Banco Desio Toscana SpA.

Considerati i predetti contratti individuali in vigore per l'esercizio 2010 appare difficile e poco utile definire con decorrenza immediata un nuovo sistema in materia di politiche di remunerazione, che non potrebbe comunque pregiudicare i diritti acquisiti e la cui configurazione, ad oggi, non appare pienamente delineata alla luce di un quadro normativo ancora in fase di assestamento.

Pertanto, al fine di evitare di intervenire unilateralmente sui predetti contratti individuali in essere e - nel contempo - con l'obiettivo di rendere il sistema di retribuzione variabile dei manager più confacente rispetto a quanto indicato nelle recenti comunicazioni delle Autorità di Vigilanza (segnatamente alla necessità di correlare l'incentivazione ad indicatori pluriennali di misurazione delle performance e di prudente gestione dei rischi, nonché di differire nel tempo parte del compenso variabile), si è addivenuti alla proposta di mantenimento degli attuali meccanismi per l'esercizio 2010 e di definizione di un nuovo sistema a partire dall'esercizio 2011 (sistema che potrà prevedere il coinvolgimento anche di determinate figure dirigenziali aventi un ruolo di spicco nella struttura organizzativa), fatte salve eventuali rivisitazioni che dovessero nel frattempo rendersi opportune, anche sulla base dell'esperienza maturata in sede di adozione dei nuovi meccanismi di remunerazione da parte del sistema bancario, tenuto conto anche della scadenza delle cariche sociali sopra richiamate.

Il nuovo sistema dovrà essere strutturato tenendo conto delle seguenti ipotesi principali :

- definizione della remunerazione variabile sulla base di un insieme di parametri oggettivi stabiliti ex ante in modo trasparente, facilmente misurabili e opportunamente ponderati in modo tale da risultare coerenti con gli obiettivi di efficienza e di sostenibilità nel lungo periodo e con la stabilità del gruppo e comunque non suscettibili di incoraggiare l'assunzione di rischi trasmodanti e l'insorgere di conflitti di interesse;
- bilanciamento tra componente fissa e componente variabile con un limite superiore pari, per quest'ultima, a 2 volte la retribuzione fissa annua lorda ovvero 2 volte l'emolumento annuo fisso lordo nel caso degli Amministratori Delegati;
- differimento su un periodo almeno biennale di una componente significativa della remunerazione variabile maturata con riferimento ad un dato esercizio: in virtù di tale meccanismo, le tranches di retribuzione variabile da riconoscere negli esercizi successivi a quello di base verranno corrisposte subordinatamente al mantenimento dei risultati misurati dall'indicatore di performance appresso illustrato; qualora tale indicatore presenti un peggioramento della performance oltre una predefinita soglia di tolleranza, si darà luogo al pagamento delle tranches di retribuzione variabile in maturazione secondo un criterio di proporzionalità.

La corresponsione negli esercizi seguenti sarà condizionata dunque dall' andamento di un indicatore complessivo di misurazione della performance. In estrema sintesi, tale indicatore complessivo si comporrà, per ipotesi, di quattro distinti elementi (non ponderati), volti a misurare :

- Il profilo di redditività (al netto di poste straordinarie)
- Il profilo di efficienza
- Il profilo di rischiosità
- Il profilo patrimoniale

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha ravvisato l'opportunità di ottenere una consulenza specializzata per posizionare opportunamente il Banco nelle proprie scelte, tenuto conto della sua dimensione, operatività, ecc. Tale consulenza faciliterà la messa a punto degli altri aspetti della politica di remunerazione del top management, tenendo conto delle normative in corso di definizione.

V – ESITI DELLE VERIFICHE DEGLI ORGANI SOCIALI E DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO

Come richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia, gli Organi sociali e le funzioni di controllo interno hanno posto in essere, nell'ambito delle rispettive competenze, attività di verifica circa l'adeguatezza e la rispondenza delle Politiche al quadro normativo.

In tale ambito, il Collegio Sindacale ha verificato le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione applicate dal Banco al contesto normativo, avvalendosi anche degli esiti delle verifiche svolte, per quanto di rispettiva competenza, da parte delle Funzioni di Compliance, di Risk Management e dall'Area Revisione Interna; quest'ultima ha svolto, in particolare, la verifica annuale prevista dalla citata comunicazione della Banca d'Italia in data 28 ottobre 2009.

* * *

Il presente documento è oggetto di comunicazione alla Banca d'Italia in ottemperanza alla lettera circolare del 6.4.2009.

DATI DI SINTESI SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

(a corredo del documento sottoposto all'Assemblea)

ESERCIZIO 2009

Nella tabella seguente è sinteticamente esposta la **composizione** della retribuzione che esprime, **per il 2009**, in termini percentuali, il peso della retribuzione fissa e della componente variabile annuale.

Per quest'ultimo aspetto è altresì indicata la quota inerente il Premio Aziendale che deriva dall'applicazione del CIA sottoscritto con le rappresentanze sindacali come da previsione CCNL.

CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE (escluso Amministratore Delegato)

FISSO	VARIABILE	PREMIO AZ.
100	0	0

AMMINISTRATORE DELEGATO

FISSO	VARIABILE	PREMIO AZ.
58,82	41,18	0

DIRETTORE GENERALE

FISSO	VARIABILE	PREMIO AZ.
74,83	22,73	2,44

DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

FISSO	VARIABILE	PREMIO AZ.
74,74	22,5	2,76

PERSONALE RICOPRENTE FUNZIONI DI CONTROLLO

FISSO	VARIABILE	PREMIO AZ.
81,95	15,08	2,97

RESTANTE PERSONALE

FISSO	VARIABILE	PREMIO AZ.
93,5	3,43	3,07

PERSONALE NON DIPENDENTE

FISSO	VARIABILE	PREMIO AZ.
100	0	0

Per i dati quantitativi si rimanda ai dettagli forniti in nota integrativa al bilancio 2009