



Banco di Desio e della Brianza

C.d.A. 22 marzo 2011

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
ALL'ASSEMBLEA ORDINARIA
DEGLI AZIONISTI**

28 APRILE 2011 – 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 - contestualmente al bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2010 - 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 che era stato 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 29 aprile 2010 - 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 2010, 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 22 marzo 2011 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**.

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 29 aprile 2010 - 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, 22 marzo 2011

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. del 22 marzo 2011



Banco di Desio e della Brianza SpA

**ASSEMBLEA ORDINARIA
28 APRILE 2011**

**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 Strarodinarina 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 2010;
- preventiva, per quanto concerne l'aggiornamento delle Politiche per l'esercizio 2011 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 2009, 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 considerando, in particolare, il Documento di Consultazione diffuso dalla Banca d'Italia nel dicembre 2010 ai fini dell'attuazione alla direttiva 2010/76/UE del 14 dicembre 2010 "CRD III") 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 controllo nonché l'iter deliberativo delle politiche di remunerazione e incentivazione, in cui risultano coinvolti anche il Comitato Nomine e Remunerazione 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

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

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

Con riferimento alla composizione e alle attribuzioni del Comitato Nomine e Remunerazione, si evidenzia che lo stesso è composto da 3 Amministratori tutti non esecutivi di cui n. 2 indipendenti; detto Organo consultivo ha principalmente il compito di rilasciare al C.d.A. pareri in merito alla nomina e remunerazione delle figure di vertice delle Società del Gruppo, nonché sulla determinazione dei criteri per la remunerazione - in particolare - di tali figure (incluse le delibere connesse all'assegnazione di stock option). Per ulteriori dettagli in merito al funzionamento di detto Comitato, si rinvia al Paragrafo 6 della Relazione Annuale sul Governo Societario.

Per ulteriori informazioni in merito al processo interno di definizione e controllo delle politiche di remunerazione si rimanda integralmente al documento "Linee guida normativo-procedurali per la definizione delle politiche di remunerazione" (Allegato 1-bis).

III - INFORMATIVA SULLE POLITICHE VIGENTI COME DA DELIBERA DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA IN DATA 29 APRILE 2010 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, nonché nel citato Paragrafo 6 della Relazione Annuale sul Governo Societario. In tale suddivisione si è tenuto altresì conto, in modo analitico a far data dall'11 novembre 2010⁵, 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 medesima 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).

⁵ In occasione dell'istituzione del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta dell'11 novembre 2010, ha infatti provveduto a riarticolare in modo analitico i compensi in questione sulla base degli incarichi nei Comitati (fermo restando il compenso complessivo stabilito dall'Assemblea). Il relativo dettaglio è riportato nel citato Paragrafo 6 della Relazione Annuale sul Governo Societario, in conformità anche a quanto raccomandato dalla Comunicazione Consob DEM 11012984 del 24/02/2011).

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 omnicomprensivo 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, , in analogia con quanto stabilito per l'Amministratore Delegato, si prevede che tale retribuzione sia 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 coerenti con quelle previste per l'Amministratore Delegato. Ulteriore condizione è pertanto che il Direttore Generale 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 Vice Direttore Generale) la determinazione della retribuzione compete al Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

Si prevede che il modello retributivo sia sostanzialmente definito secondo la stessa logica di quello vigente per il Direttore Generale.

Anche in questo caso le modalità di corresponsione sono coerenti con quelle previste per l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale. Ulteriore condizione è pertanto che il Dirigente con responsabilità strategiche 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.

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, previo parere 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 2010 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 (individuati come sopra precisato).

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) 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 e 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 particolare previsto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro (oltre a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale)

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. Ulteriori dettagli sono riportati nel Paragrafo 2 della citata Relazione Annuale sul Governo Societario, anche in conformità a quanto richiesto dalla Consob con Comunicazione n. DEM 11012984 del 24 febbraio 2011.

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 controllate⁶).

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.

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 incensitante 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 SpA⁷ 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 nel corso dell'anno 2011 e precisamente:

- quanto a Banco Desio Veneto SpA e Chiara Assicurazioni SpA, nel periodo compreso tra il 20 marzo e il 20 maggio 2011;
- quanto a Fides SpA, nel periodo compreso tra il 1° ottobre e il 31 ottobre 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”.

⁶ 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

⁷ si rammenta che il Banco Desio Lazio SpA è titolare delle azioni Fides oggetto del piano in discorso

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 (ferma restando la possibilità per il Banco di procedere ove ritenuto opportuno, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, all'acquisto delle azioni tempo per tempo messe a disposizione dai beneficiari che le abbiano sottoscritte o acquistate esercitando le rispettive opzioni una volta maturate nei "vesting period" sopra indicati).

Per una descrizione più dettagliata dei singoli piani e di alcuni aggiornamenti con riferimento all'esercizio 2010, 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.

Informazioni di sintesi sull'attuazione delle Politiche con riferimento all'esercizio 2010

Le politiche sopra delineate hanno avuto regolare attuazione con riferimento all'esercizio 2010. Oltre alle informazioni riportate nei precedenti paragrafi (anche con specifici rimandi alla Relazione Annuale sul Governo Societario e/o alle Note Integrative contestualmente pubblicate), il presente documento è corredato da una tabella che riporta alcuni dati di sintesi circa le modalità di attuazione nel corso dell'esercizio.

IV – PROPOSTA CONCERNENTE L'AGGIORNAMENTO DELLE POLITICHE PER L'ESERCIZIO 2011 E PER GLI ESERCIZI SUCCESSIVI

Considerati gli accordi individuali tempo per tempo definiti, appare tuttora difficile e poco utile implementare 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 delineabile alla luce di un quadro normativo ancora in fase di assestamento. Come accennato in altre parti del presente documento, infatti, è attesa nel corrente anno l'emanazione, in particolare, delle disposizioni contenute nel Documento di Consultazione diffuso dalla Banca d'Italia nel dicembre 2010 ai fini dell'attuazione alla direttiva 2010/76/UE del 14 dicembre 2010 "CRD III".

Pertanto, in analogia alle considerazioni formulate lo scorso anno, si è addivenuti alla proposta di rinviare al momento in cui si avrà una compiuta definizione del quadro normativo l'implementazione di un nuovo sistema, coerente con quello definito lo scorso anno in via prospettica, al fine di effettuare le 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.

Salvi ulteriori affinamenti dei meccanismi in questione, nonché previa verifica di conformità con le emanande disposizioni e con le conseguenti prassi che verranno adottate dal sistema bancario, il nuovo sistema verrebbe quindi strutturato tenendo conto delle seguenti ipotesi principali già definite nello scorso esercizio:

- 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.

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, volta a facilitare la messa a punto degli altri aspetti della politica di remunerazione del top management, tenendo conto delle normative in corso di definizione, non è ancora stata completata in attesa, in particolare, della compiuta definizione delle disposizioni contenute nel Documento di Consultazione diffuso dalla Banca d'Italia nel dicembre 2010 ai fini dell'attuazione alla direttiva 2010/76/UE del 14 dicembre 2010 "CRD III".

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 di 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 2010

Nella tabella seguente è sinteticamente esposta la composizione della retribuzione che esprime, in termini percentuali, il peso della retribuzione fissa e della componente variabile annuale, **per l'anno 2010**.

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.
46,61	53,39	0

DIRETTORE GENERALE

FISSO	VARIABILE	PREMIO AZ.
59,7	37,93	2,37

DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

FISSO	VARIABILE	PREMIO AZ.
64,94	33,27	1,79

PERSONALE RICOPRENTE FUNZIONI DI CONTROLLO

FISSO	VARIABILE	PREMIO AZ.	N. SOGGETTI
82,47	14,61	2,92	4

RETE

	FISSO	VARIABILE	PREMIO AZ.	N. SOGGETTI
Responsabili di Filiale	92,95	3,2	3,85	131
Settoristi Clientela Privata/ Private Bankers	93,95	3,11	2,94	186
Altro Personale	94,5	1,97	3,53	628

SEDE

	FISSO	VARIABILE	PREMIO AZ.	N. SOGGETTI
Dirigenti/Capi Servizio/Capi Ufficio	86,06	10,94	3	47
Altro Personale	94,28	1,82	3,9	406

PERSONALE NON DIPENDENTE

FISSO
100

VARIABILE
0

PREMIO AZ.
0

Per i dati quantitativi si rimanda ai dettagli forniti in nota integrativa al bilancio 2010.

BANCO DESIO

LINEE GUIDA NORMATIVO-PROCEDURALI IN MATERIA DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO

C.d.A. 8 aprile 2010

INDICE

- 1. Premessa**
- 2. Il quadro normativo di riferimento**
- 3. I principi generali delle politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo**
- 4. Il processo di definizione e l'iter deliberativo delle politiche di remunerazione ed incentivazione**
 - a. Elaborazione preliminare delle politiche
 - b. Analisi dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento
 - c. Valutazione degli aspetti strategici
 - d. Analisi preliminari di impatto quantitativo
 - e. Analisi di conformità ex ante
 - f. Comunicazione degli esiti delle verifiche delle funzioni di controllo
 - g. Attività del Dirigente preposto ai documenti contabili societari
 - h. Definizione della proposta al Consiglio di Amministrazione
 - i. Parere del Comitato Nomine e Remunerazione
 - j. Deliberazioni del Consiglio di Amministrazione
 - k. Istruzioni alle Società appartenenti al Gruppo
 - l. Informativa preventiva alla Banca d'Italia e/o alla Consob
 - m. Delibera dell'Assemblea dei Soci
 - n. Informativa successiva alla Banca d'Italia e/o alla Consob
 - o. Informativa al pubblico
- 5. I controlli sul processo di definizione e sulle politiche di remunerazione e incentivazione**
 1. Ruolo del Collegio Sindacale
 2. Analisi della Direzione Controllo di Gestione e Risk Management
 3. Verifiche di conformità della funzione di Compliance
 4. Controlli dell'Area Revisione Interna
 5. Comunicazione degli esiti delle verifiche agli Organi aziendali
 6. Comunicazione degli esiti della verifica annuale all'Assemblea
- 6. L'aggiornamento della Policy**

1. Premessa

I più recenti interventi di regolamentazione che hanno interessato il sistema bancario, sia a livello nazionale che comunitario, hanno attribuito alle politiche di remunerazione ed incentivazione un ruolo essenziale nei meccanismi di governo societario delle banche.

Nelle presenti Linee Guida (nel seguito definite, per comodità, la “**Policy**”) sono richiamati i principi e i criteri generali ai quali la Banca, le società bancarie, finanziarie controllate e tutte le Società controllate (nel seguito, congiuntamente alla Banca, il “**Gruppo**”) si attengono nella elaborazione e definizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione, nell’ottica di coniugare tali politiche con le esigenze di sana e prudente gestione del rischio, le strategie di medio e lungo periodo e la stabile creazione di valore per gli azionisti.

In linea con quanto richiesto dalle disposizioni di vigilanza emanate dalla Banca d’Italia, la Policy disciplina in modo specifico **il processo interno di definizione e l’iter deliberativo delle politiche di remunerazione e incentivazione e i relativi meccanismi di controllo interno**, con la finalità di assicurare la conformità delle prassi adottate al quadro normativo e regolamentare di riferimento e la corretta attuazione delle linee di indirizzo e degli standard applicativi definiti dalle autorità di vigilanza in materia. Tali modalità procedurali sono fatte proprie dal Consiglio di Amministrazione della Banca in quanto ritenute definitive.

La presente Policy è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca ai sensi degli artt. 2 comma 5, 19 comma 2 e 21 dello Statuto (per comodità riportati in calce alla Policy) e forma parte integrante della regolamentazione interna in materia di corporate governance, assetti organizzativi e **sistema dei controlli interni** (nel seguito anche il “**S.C.I.**”) della Banca e del Gruppo già adottata dal Consiglio stesso.

La Policy, in particolare, si ricollega al Progetto di governo societario approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca del 10 marzo 2009, al Regolamento interno degli organi aziendali e di Gruppo (nel seguito il “**Regolamento Interno**”) e, più in generale, al sistema di governo societario descritto nella relativa Relazione annuale pubblicata anche ai sensi dell’art. 123-bis del T.U.F.: documenti dei quali si intendono qui richiamate integralmente le definizioni.

2. Il quadro normativo di riferimento

Il quadro normativo di riferimento della Policy è rappresentato dall’insieme delle norme comunitarie e nazionali in materia di remunerazione ed incentivazione, dalle norme e dai provvedimenti specifici del settore bancario e finanziario e dal complesso della regolamentazione emanata in proposito dalle autorità di vigilanza tenendo conto delle raccomandazioni degli organismi sovranazionali.

In particolare, la normativa e la regolamentazione esterna specifica di riferimento della Policy è la seguente, fatta salva ogni successiva modifica ed integrazione:

- 1) Provvedimento Banca d’Italia n.264010 del 4 marzo 2008 in materia di organizzazione e governo societario delle banche
- 2) Nota di chiarimenti Banca d’Italia del 19 febbraio 2009

BANCO DESIO

*Policy in materia di politiche di remunerazione e incentivazione
(Documento approvato da C.d.A. 8 aprile 2010)*

- 3) Lettera Banca d'Italia n. 321560 del 28 ottobre 2009.
- 4) Lettera Banca d'Italia n. 361561 del 6 aprile 2009.
- 5) Disposizioni di Vigilanza Banca d'Italia in tema di disciplina della funzione di conformità (compliance) del 10 luglio 2007
- 6) 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
- 7) Circolare Banca d'Italia n.262/2006 (Basilea 2)
- 8) Regolamento congiunto Banca d'Italia e Consob del 29 ottobre 2007
- 9) Comunicazione Consob del 2 marzo 2009 in tema di prodotti finanziari illiquidi
- 10) Codice di Autodisciplina delle società quotate emanato nel marzo 2006 dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A

3. I principi e criteri generali delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo

Nella definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione a livello di Gruppo, che sono orientate ad attrarre e mantenere soggetti in possesso di professionalità e capacità di rilievo, la Banca tiene nella necessaria considerazione i seguenti principi e criteri generali stabiliti dall'autorità di vigilanza:

- sana e prudente gestione e continuità nella creazione di valore
- correlazione e simmetria rispetto ai risultati, effettivi e duraturi, conseguiti
- coerenza e sostenibilità rispetto alle strategie e gli obiettivi di medio e lungo periodo e le esigenze in materia di adeguatezza del grado di patrimonializzazione
- collegamento con le strategie e politiche perseguite in tema di assunzione del rischio
- correlazione alle responsabilità assegnate e all'impegno richiesto nell'assolvimento dei relativi compiti
- bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile delle remunerazioni, che fa riferimento a parametri ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione, fermo restando che il rapporto tra la retribuzione complessiva e la componente variabile è oggetto di puntuale determinazione e attenta valutazione
- necessità di evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Banca e del Gruppo in un'ottica di lungo periodo
- preclusione dei compensi basati su strumenti finanziari e dei bonus collegati ai risultati economici ai componenti degli organi di controllo (per tali intendendosi il Collegio Sindacale e il Comitato per il controllo interno/Organismo di vigilanza "231")
- con riferimento ai consiglieri non esecutivi, esclusione - di norma - dei meccanismi di incentivazione, che qualora applicati dovranno comunque rappresentare una parte non significativa della remunerazione ed essere definiti nel rigoroso rispetto delle cautele generali indicate nei precedenti alinea
- con riferimento ai responsabili delle funzioni di controllo interno e al dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, previsione di

meccanismi di incentivazione coerenti con i compiti assegnati, evitando - di norma - bonus collegati ai risultati economici ed osservando comunque con particolare rigore le cautele generali indicate ai precedenti alinea per i compensi basati su strumenti finanziari

- adozione di forme di remunerazione e valutazione degli addetti alla rete di vendita che non costituiscano un incentivo a commercializzare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti
- in quest'ultimo ambito, particolare attenzione alle modalità di remunerazione dei dipendenti, collaboratori e promotori finanziari, in relazione alle differenti tipologie di prodotti offerti nonché agli obiettivi di budget e ai correlati premi fissati per la rete di vendita, al fine di contenere i rischi derivanti dalla percezione, da parte degli addetti al contatto con la clientela, di una spinta alla distribuzione di prodotti di credito e di risparmio, specie se illiquidi, che siano particolarmente remunerativi per la Banca a scapito di altri prodotti in ipotesi più confacenti agli interessi della clientela.

nonché, come corollari applicativi di quanto sopra:

- differimento del compenso per una quota sostanziale e per un congruo periodo di tempo
- parametrizzazione a indicatori pluriennali di misurazione della performance tenendo conto della profittabilità nel tempo per la banca e correzione per il rischio attuale e prospettico
- collegamento ai risultati della business unit del Gruppo e, possibilmente, a quelli individuali.

4. Il processo di definizione e l'iter deliberativo delle politiche di remunerazione e incentivazione

Nel presente paragrafo è formalizzato il processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo, inclusi i piani basati sugli strumenti finanziari (nel seguito le "**Politiche**") ed il relativo iter deliberativo, che vengono di norma articolati nelle seguenti fasi:

a. Elaborazione preliminare a cura della Direzione Risorse

Alla Direzione Risorse è attribuito il ruolo di coordinamento delle fasi del processo di definizione delle Politiche. La Direzione, in particolare, cura la fase di elaborazione preliminare delle Politiche sulla base delle delibere preesistenti e delle indicazioni fornite dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale nell'ambito delle rispettive attribuzioni derivanti dagli Articoli 6, 8 e 9 del Regolamento Interno (per comodità riportati in calce alla Policy); la Direzione coordina i tempi e le modalità di svolgimento delle fasi di cui ai successivi punti, curando la comunicazione interna tra le funzioni coinvolte nel processo e riferendo in merito alle attività svolte all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale nell'ambito sopra specificato. Per quanto riguarda le reti, la Direzione Risorse elabora di concerto con la Direzione Rete e la Direzione Commerciale le proposte da sottoporre al Direttore Generale.

b. Analisi dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento a cura dell'Ufficio Compliance

L'evoluzione del quadro normativo e regolamentare di riferimento della Policy viene costantemente monitorata ed analizzata dall'Ufficio Compliance, che ne informa tempestivamente l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale nell'ambito delle rispettive attribuzioni di cui sopra, nonché le altre funzioni nel seguito definite come "**Funzioni di controllo**" – Area Revisione Interna; Direzione Controllo di Gestione e Risk Management – l'Area Affari Legali e Societari, la Direzione Risorse e le altre funzioni coinvolte nel processo per aspetti specifici.

c. Valutazione degli aspetti strategici a cura della Funzione Pianificazione, Studi e Partecipazioni

La Funzione Pianificazione, Studi e Partecipazioni, nell'ambito delle attività di redazione dei Piani Industriali e di eventuali progetti strategici riferiti a determinate partecipazioni o ad altri assets, è coinvolta nella valutazione mirata a far sì che le Politiche ipotizzate siano coerenti con le strategie e con gli obiettivi richiamati nei primi quattro alinea del precedente paragrafo 3.

d. Analisi preliminari di impatto quantitativo a cura della Direzione Controllo di gestione e Risk Management

La Direzione Controllo di gestione e Risk Management, nell'ambito dei compiti assegnati relativamente al sistema di gestione dei rischi aziendali, analizza in via preventiva gli impatti delle Politiche ipotizzate sui profili di rischio, sia a livello individuale che consolidato.

La Direzione analizza in particolare gli impatti delle Politiche ipotizzate sui coefficienti patrimoniali attuali e prospettici, sia a livello individuale che consolidato, anche in connessione con il Processo ICAAP, nonché gli effetti sugli indicatori pluriennali definiti per la misurazione delle performance, nell'ambito della reportistica rivolta all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale nelle rispettive attribuzioni, nonché al Consiglio di Amministrazione.

e. Analisi di conformità ex ante a cura dell'Ufficio Compliance

Fatte salve le attività di controllo ex post di cui al paragrafo 5, la funzione di Compliance procede alla verifica ex ante della conformità delle Politiche ipotizzate alla normativa ed alla regolamentazione interna ed esterna vigenti, con particolare riferimento ai principi e criteri richiamati al paragrafo 3.

L'analisi di cui al presente punto viene effettuata, di norma, almeno 15 giorni prima della seduta in cui il Consiglio di Amministrazione è chiamato ad approvare le Politiche da sottoporre all'Assemblea, sulla base delle indicazioni operative fornite all'Ufficio Compliance dalla Direzione Risorse e dell'Area Affari Legali e Societari.

f. Comunicazione degli esiti delle verifiche delle funzioni di controllo

Gli esiti delle verifiche effettuate dalle funzioni di controllo, sia preventive che successive (vedasi anche paragrafo 5), sono comunicati alla Direzione Risorse, che li sottopone, unitamente alle soluzioni ipotizzate per il superamento delle eventuali

criticità rilevate, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale nell'ambito sopra specificato, anche ai fini delle necessarie informative agli organi consiliari e di controllo in coerenza con le attribuzioni e i flussi informativi indicati nel Testo Unico del sistema dei controlli interni di cui all'art. 14 del Regolamento Interno.

g. Attività del Dirigente preposto ai documenti contabili societari

Il Dirigente preposto ai documenti contabili e societari di cui all'art. 10 del Regolamento Interno, cura la esatta rilevazione dei dati contabili riferiti alle Politiche utilizzati, ai fini della relativa sottoposizione agli organi aziendali nell'ambito delle attribuzioni indicate nel Regolamento stesso.

h. Definizione della proposta al Consiglio di Amministrazione

Il Presidente, nell'esercizio del ruolo istituzionale attribuitogli dall'art. 1 del Regolamento Interno, sottopone – anche sulla base delle indicazioni formulate dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale nell'ambito sopra specificato e previo esame da parte del Comitato Nomine e Remunerazione ai fini del parere di cui al punto i - al Consiglio di Amministrazione:

1. la bozza di Relazione per l'approvazione delle **Politiche relative all'esercizio in corso;**
2. la bozza di Relazione sull'attuazione delle **Politiche nell'esercizio appena concluso**, entrambe da sottoporre, una volta approvate dall'organo amministrativo, all'Assemblea degli Azionisti .

La Relazione illustra le ragioni e le finalità perseguite con la politica retributiva, i criteri prescelti, l'iter seguito nella relativa definizione e i parametri utilizzati; fornisce inoltre dati ed informazioni in modo disaggregato per ruoli e funzioni, indica distintamente la rilevanza della componente fissa e di quella variabile della remunerazione, la ripartizione tra compensi basati su strumenti finanziari e premi monetari collegati alle performance e il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto.

La documentazione sottoposta al Consiglio di Amministrazione, di norma nella stessa seduta di approvazione del progetto di bilancio, viene finalizzata a cura dell'Area Affari Legali e Societari, con il supporto della Direzione Risorse e delle altre funzioni coinvolte nel processo, in conformità alle specifiche disposizioni contenute nella Procedura interna in materia d'informazione societaria. Tale documentazione include anche le Relazioni delle funzioni ed organi di controllo di cui al paragrafo 5.

i. Parere del Comitato Nomine e Remunerazione

Il Comitato Nomine e Remunerazione - composto interamente da Consiglieri non esecutivi, in maggioranza indipendenti - nell'ambito dei compiti consultivi e propositivi ad esso attribuiti dall'art. 6 del Regolamento Interno con riferimento alla remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e del/dei Vice Direttore/i Generale/i, anche a livello di Gruppo, nonché del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e dei soggetti preposti alle funzioni di controllo interno, esprime il proprio parere preventivo in merito alle bozze di Relazione di cui al punto h.1 e h.2)

Il Comitato Nomine e Remunerazione, inoltre, esprime il proprio parere preventivo in merito alla Policy e alle sue successive modifiche/integrazioni da sottoporre al Consiglio di Amministrazione (fatte salve quelle di mero adeguamento a disposizioni di legge o regolamentari)

j. Deliberazione del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle proposte del Presidente e dei pareri del Comitato Nomine e Remunerazione, approva le Relazioni di cui al punto h.1 e h.2) da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea. Il relativo verbale riporta le finalità perseguite con le Politiche proposte, le risultanze delle analisi fornite dalle funzioni operative e le considerazioni in merito agli esiti delle verifiche svolte dalle funzioni di controllo interno.

In relazione alle predette verifiche, viene dato atto anche delle eventuali osservazioni che il Collegio Sindacale ritenga di formulare nell'ambito delle attribuzioni di cui all'art. 28 dello Statuto.

k. Istruzioni alle Società appartenenti al Gruppo

La Banca, nell'ambito dei poteri di direzione e coordinamento attribuitile dalla normativa vigente e dallo Statuto a livello di Gruppo, indirizza alle società controllate le opportune istruzioni in materia di Politiche, ivi comprese le istruzioni in merito al processo di definizione ed all'iter deliberativo. Tali istruzioni vengono di norma espresse in forma verbale dall'Amministratore Delegato od altro esponente della Banca che partecipi alle sedute consiliari delle società controllate, in occasione delle sedute in cui sia oggetto di trattazione l'argomento delle Politiche, fermo restando che i flussi informativi all'interno del Gruppo in materia di Politiche si svolgono secondo modalità coerenti con quanto previsto dall'art. 15 del Regolamento Interno.

l. Informativa preventiva alla Banca d'Italia e/o alla Consob

L'Area Affari Legali e Societari provvede, nei casi, tempi e modi richiesti dalle disposizioni di vigilanza, ad inviare alla Banca d'Italia e/o alla Consob i **documenti approvati dal Consiglio di Amministrazione** in materia di Politiche.

L'Area Affari Legali e Societari cura l'invio delle eventuali osservazioni formulate dalla Banca d'Italia e/o alla Consob ai componenti gli organi e delle funzioni interessate, ai fini della risoluzione degli elementi oggetto di eventuale rilievo.

m. Delibera dell'Assemblea dei Soci

L'Assemblea Ordinaria degli azionisti, ai sensi dell'art. 21, comma 5 dello Statuto, approva le politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo, inclusi i piani basati sugli strumenti finanziari e riceve adeguata informativa sull'attuazione delle stesse, sulla base delle Relazioni di cui al punto h.1 e h.2).

L'Area Affari Legali e Societari cura i depositi, le pubblicazioni e gli altri adempimenti pre-assembleari applicabili alle delibere in materia di Politiche, ai sensi delle disposizioni di legge e di quelle regolamentari emanate dalla Consob in materia di emittenti.

n. Informativa successiva alla Banca d'Italia e/o alla Consob

L'Area Affari Legali e Societari cura, nei casi, tempi e modi richiesti dalle disposizioni di vigilanza, l'invio alla Banca d'Italia e/o alla Consob i **documenti approvati dall'Assemblea** in materia di Politiche.

L'Area Affari Legali e Societari cura l'invio delle eventuali osservazioni formulate dalla Banca d'Italia e/o alla Consob ai componenti gli organi e delle funzioni interessate, ai fini della risoluzione degli elementi oggetto di eventuale rilievo.

o. Informativa al pubblico

L'Area Affari Legali e Societari cura gli adempimenti informativi rivolti al pubblico, ai sensi delle disposizioni di legge e di quelle regolamentari emanate dalla Consob in materia di emittenti, relativamente alle Politiche.

5. I controlli sul processo di definizione e sulle politiche di remunerazione e incentivazione

I controlli svolti dagli Organi e dalle funzioni di controllo sulle Politiche e sul relativo processo di definizione sono articolati come segue:

1. Ruolo del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, in linea con il ruolo attribuitogli dalla normativa vigente, dallo Statuto e dal Progetto di governo societario, esercita compiti di vigilanza sulle attività di controllo nelle materie oggetto della presente Policy.

In tale ambito il Collegio esamina periodicamente l'evoluzione del quadro normativo di riferimento, analizza gli esiti delle verifiche svolte dalle funzioni di controllo ed esprime le proprie eventuali valutazioni e suggerimenti al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale.

2. Analisi della Direzione Controllo di gestione e Risk Management

La Direzione Controllo di gestione e Risk Management, oltre a quanto previsto dal capitolo 4, monitora periodicamente gli impatti delle Politiche già adottate sui profili di rischio della Banca e del Gruppo.

A tal fine la Direzione individua specifici indicatori di misurazione, che vengono inseriti nella reportistica periodica rivolta agli organi aziendali.

3. Verifiche di conformità della Funzione di Compliance

La funzione di Compliance, nell'esercizio dei compiti di gestione e presidio del rischio di non conformità alle norme attribuitogli, a livello di Gruppo, dal Testo Unico della Compliance, provvede, oltre alle verifiche ex ante di cui al capitolo 4, a verificare la conformità del sistema di remunerazione e incentivazione rispetto alle norme regolamentari. In particolare verifica che:

- sia formalizzata una policy di Gruppo in materia di Sistema di remunerazione e incentivazione per i diversi livelli di responsabilità aziendale;
- siano formalizzate le procedure organizzative in materia di definizione del sistema di remunerazione e incentivazione.

BANCO DESIO

Policy in materia di politiche di remunerazione e incentivazione
(Documento approvato da C.d.A. 8 aprile 2010)

- lo statuto preveda che l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approvi:
 - le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
 - i piani basati su strumenti finanziari (es. stock option);
- i documenti normativi e descrittivi del sistema di governo societario redatti dalla Banca traducano adeguatamente la previsione statutaria di cui al punto precedente;
- all'assemblea sia stata assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione. In tale ambito la funzione ha il compito di segnalare gli eventuali aspetti di possibile miglioramento dell'informativa all'assemblea che scaturiscono da chiarimenti ed interpretazioni emanati dalle Autorità;
- l'informativa all'assemblea sulle politiche di remunerazione ed incentivazione sia stata preventivamente inviata alla Banca d'Italia, come espressamente richiesto da quest'ultima nelle note di chiarimenti al provvedimento 4 marzo 2008;
- i compensi basati su strumenti finanziari e i bonus collegati ai risultati economici siano stati preclusi ai componenti degli Organi di controllo;
- i consiglieri non esecutivi non siano oggetto di meccanismi di incentivazione e, in caso contrario, tali meccanismi rappresentino comunque una parte non significativa della relativa remunerazione e siano stati definiti nel rigoroso rispetto delle cautele indicate dalla normativa vigente;
- con riferimento ai compensi attribuiti ai responsabili delle funzioni di controllo interno e al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, i relativi meccanismi di incentivazione, nella loro impostazione generale, siano coerenti con i compiti assegnati, evitando – salvo valide e comprovate ragioni – bonus collegati ai risultati economici, nel rispetto rigoroso delle cautele indicate dalla normativa vigente per i compensi basati su strumenti finanziari;
- l'emanazione di nuove disposizioni normative e regolamentari e di chiarimenti ed interpretazioni in materia sia adeguatamente presidiata e formi oggetto di informative rivolte agli organi aziendali e ai soggetti interessati;
- le politiche di remunerazione ed incentivazione adottate siano coerenti rispetto alla prudente gestione del rischio e alle strategie di lungo periodo (con specifico riferimento al c.d. piano industriale a cadenza biennale), anche attraverso un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione e meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi;
- la remunerazione degli amministratori sia articolata in coerenza con i principi e criteri per essi stabiliti dall'autorità di vigilanza;
- i contenuti dei sistemi premianti adottati in ambito di Gruppo non siano in contrasto con i principi generali e le linee applicative dei provvedimenti emanati dalla Banca d'Italia;
- i parametri utilizzati per rapportare l'ammontare delle retribuzioni siano ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione;
- nell'ambito dei contratti sottoscritti tra la Banca ed i soggetti rilevanti non vi siano previsioni e clausole non conformi alle disposizioni in argomento (ad es.: in caso di conclusione dell'incarico o del rapporto di lavoro);

BANCO DESIO

Policy in materia di politiche di remunerazione e incentivazione
(Documento approvato da C.d.A. 8 aprile 2010)

- le forme di remunerazione e valutazione degli addetti alla rete di vendita non contrastino con quanto indicato nella Comunicazione Consob del 2 marzo 2009 in tema di prodotti finanziari illiquidi e non costituiscano un incentivo a commercializzare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti, come richiesto dalle Istruzioni di Vigilanza Banca d'Italia del 29 luglio 2009 (Disposizioni sulla trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti") Sezione XI, paragrafo 2;
- per la componente variabile della remunerazione sia prevista l'introduzione, ai sensi della lettera Banca d'Italia del 28 ottobre 2009, di regole applicative coerenti con i principi e criteri generali di cui sopra;

4. Controlli dell'Area Revisione Interna

La funzione di Revisione Interna, nell'esercizio dei compiti di verifica dell'adeguatezza e del funzionamento del sistema dei controlli interni attribuitigli, a livello di Gruppo, dal Testo Unico del Sistema dei controlli interni, verifica le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità della prassi di remunerazione al contesto normativo, In particolare verifica che:

- l'Ufficio Compliance abbia predisposto la relazione annuale di conformità del sistema di remunerazione e incentivazione;
- le funzioni preposte all'applicazione delle metodologie di calcolo definite per i diversi livelli di responsabilità aziendale abbiano operato correttamente e che tutta la documentazione necessaria sia archiviata per consentire eventuali verifiche e accertamenti di Autorità esterne;
- il metodo adottato per la determinazione della remunerazione dei soggetti rilevanti che partecipano alle funzioni di controllo "non ne comprometta l'obiettività", ai sensi dell'Art. 12 del Regolamento Congiunto Banca d'Italia/Consob del 29 novembre 2007;
- l'individuazione dei soggetti rilevanti (esponenti aziendali e dipendenti), ai quali si applicano le specifiche disposizioni in oggetto, sia stata correttamente effettuata, avendo cura di verificare che siano compresi:
 - tutti gli Amministratori con incarichi esecutivi
 - il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale con funzioni vicarie
 - i responsabili delle funzioni aziendali le cui scelte incidono in modo significativo sul profilo di rischio della Banca e delle Società del Gruppo
- nella definizione dei sistemi di retribuzione e incentivazione dei soggetti apicali sia stato adeguatamente coinvolto il Consiglio di Amministrazione;
- il Consiglio di Amministrazione abbia adeguatamente considerato che tali sistemi tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- il rapporto tra la retribuzione complessiva e la componente variabile sia stato determinato e attentamente valutato;
- la Direzione Amministrativa abbia correttamente applicato le regole definite ed approvate dal C.d.A. anche sulla scorta delle verifiche svolte da Dirigente Preposto nell'ambito delle precipue responsabilità di "controllo di II livello";

- la Direzione Controllo di Gestione e Risk Management abbia svolto le verifiche di pertinenza nell'ambito delle precipue responsabilità di "controllo di II livello";
- le forme di remunerazione e valutazione degli addetti alla rete siano state correttamente effettuate.

Le verifiche svolte dall'Area Revisione Interna sono formalizzate, annualmente, in una verifica generale sulla conformità delle Politiche e delle prassi di remunerazione adottate all'interno del Gruppo, presentata al Consiglio di Amministrazione entro la data di approvazione del progetto di bilancio da parte del Consiglio stesso.

5. Comunicazione degli esiti delle verifiche agli Organi aziendali

Gli esiti delle verifiche svolte dalle funzioni di controllo sono da esse comunicati al Collegio Sindacale, al Comitato per il controllo interno, nonché agli altri Organi e alle funzioni indicate nel Testo Unico del S.C.I., nonché al Responsabile della Direzione Risorse .

6. Comunicazione degli esiti della verifica annuale di conformità all'Assemblea

Gli esiti della verifica annuale di conformità al contesto normativo delle Politiche e delle prassi di remunerazione adottate svolta dall'Area Revisione Interna sono comunicati all'Assemblea nell'ambito della proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione in materia.

6. L'aggiornamento della Policy

La Policy è portata a conoscenza dei responsabili delle funzioni aziendali operative e di controllo (a cura dell'Area Affari Legali e Societari) nonché dei dipendenti e collaboratori (a cura della Direzione Risorse) della Banca e delle società del Gruppo. Gli aggiornamenti e le revisioni della Policy, approvati dal Consiglio di Amministrazione (fatte salve quelle di mero aggiornamento legislativo o regolamentare) , formeranno oggetto di specifica formalizzazione e comunicazione interna rivolta a tutti i soggetti sopra indicati, secondo le consuete modalità previste per la normativa interna.

ARTICOLI DELLO STATUTO E DEL REGOLAMENTO INTERNO
RICHIAMATI NELLA POLICY

STATUTO

(ultimo aggiornamento Assemblea 25.06.2009)

Art. 2 - Oggetto sociale

... omissis ...

5. - La società, nella sua qualità di capogruppo del gruppo bancario “Banco di Desio e della Brianza” (o, in breve, “Gruppo Banco Desio”) ai sensi dell’art. 61 del D.Lgs. 1° settembre 1993 n. 385, emana, nell’esercizio dell’attività di direzione e coordinamento, disposizioni alle componenti il gruppo per l’esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d’Italia nell’interesse della stabilità del gruppo stesso.

Art. 19 - Attribuzioni del Consiglio di Amministrazione:

1. - Il Consiglio di Amministrazione ha i più ampi ed illimitati poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, eccettuate soltanto quelle facoltà che la legge e/o la normativa di vigilanza recepita nello statuto riservano esclusivamente all’Assemblea dei soci.

2. - Oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge, sono riservate all’esclusiva competenza del Consiglio le decisioni concernenti:

- la determinazione di indirizzi che incidono sulla gestione generale degli affari dell’azienda e del gruppo, nonché - in tale ambito - le decisioni concernenti le linee e le operazioni strategiche ed i piani industriali e finanziari;
- l’emanazione e la modifica dei principali regolamenti interni e in particolare del “Regolamento Interno degli Organi Aziendali e di Gruppo”, ad eccezione delle modifiche di mero adeguamento a disposizioni della normativa vigente o a delibere assembleari o consiliari già assunte ed efficaci, previo parere favorevole del Collegio Sindacale laddove si tratti di disposizioni regolamentari concernenti il sistema dei controlli interni;
- ... omissis...;
- la determinazione dei criteri per la direzione ed il coordinamento delle società del gruppo bancario e delle altre società controllate, nonché dei criteri per l’esecuzione delle istruzioni della Banca d’Italia;
- la nomina del Direttore Generale, di Vice Direttori Generali, di Dirigenti; la determinazione di poteri e attribuzioni agli stessi ed ai Quadri Direttivi;
- la nomina dei responsabili delle funzioni di controllo interno (inclusa la funzione di conformità) e la definizione degli elementi essenziali dell’architettura complessiva del sistema dei controlli interni, previo parere favorevole del Collegio Sindacale;
- l’eventuale istituzione, nomina e disciplina di comitati con funzioni propositive, consultive, di vigilanza e/o di coordinamento.

... omissis ...

Art. 21 - Compensi agli amministratori – Meccanismi di remunerazione e incentivazione:

1. - Ai membri del Consiglio ed ai membri del Comitato Esecutivo spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio, nonché la corresponsione di medaglie di presenza, il cui importo sarà determinato dall’Assemblea ordinaria dei soci.

2. - All’Assemblea ordinaria compete inoltre la determinazione di un compenso complessivo che il Consiglio ripartirà, secondo le proporzioni dallo stesso stabilite, tra gli amministratori diversi dal Presidente, dal o dai Vice Presidenti e dall’Amministratore Delegato, fatto salvo quanto stabilito al successivo comma 4.

3. - I compensi del Presidente, del o dei Vice Presidenti e dell’Amministratore Delegato, nonché gli eventuali compensi aggiuntivi a favore di altri amministratori con deleghe operative, saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, fatto salvo quanto stabilito al successivo comma 4.

BANCO DESIO
Policy in materia di politiche di remunerazione e incentivazione
(Documento approvato da C.d.A. 8 aprile 2010)

4. - L'Assemblea ordinaria approva le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, 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

Art. 28 - Attribuzioni del Collegio Sindacale - Controllo contabile:

1. - Per l'attribuzione dei compiti del Collegio Sindacale si rinvia alle disposizioni di legge e di vigilanza in materia. In particolare, il Collegio Sindacale, come organo con funzioni di controllo:

- vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione e sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili, informando senza indugio le Autorità di Vigilanza di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza, che possano costituire una irregolarità nella gestione o una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria e societaria;

- ha la responsabilità di vigilare sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni ed è tenuto ad accertare l'efficacia di tutte le strutture e funzioni coinvolte in tale sistema e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate;

... omissis ...;

- vigila sull'adeguatezza del sistema di gestione e controllo dei rischi, nonché sull'adeguatezza e sulla rispondenza del processo di determinazione del capitale interno ai requisiti stabiliti dalla normativa specifica.

... omissis ...;

- verifica il corretto esercizio dell'attività di controllo strategico e gestionale svolto sulle società del Gruppo, operando in stretto raccordo con i Collegi Sindacali delle controllate;

... omissis ...

REGOLAMENTO INTERNO ORGANI AZIENDALI E DI GRUPPO

(ultimo aggiornamento CdA 12.11.2009)

Art. 1

PRESIDENTE E CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Presidente

... omissis ...

Il Presidente, nell'ambito della propria funzione volta a favorire la dialettica interna e assicurare il bilanciamento dei poteri tra gli Organi Sociali, sovrintende all'organizzazione dei lavori del Consiglio e alla circolazione delle informazioni relative a tali lavori. In tale ambito, il Presidente si pone come interlocutore principale del Presidente del Collegio Sindacale.

In particolare, il Presidente ha il compito di:

- i) convocare le riunioni del Consiglio e adoperarsi affinché ai membri del Consiglio siano fornite, con ragionevole anticipo rispetto alla data della riunione (fatti salvi i casi di necessità ed urgenza), la documentazione e le informazioni necessarie per permettere al Consiglio stesso di esprimersi con consapevolezza sulle materie sottoposte al suo esame ed approvazione;
- ii) coordinare i flussi informativi connessi alle attività del Consiglio di Amministrazione e guidare lo svolgimento delle relative riunioni;
- iii) ... omissis ...

Le disposizioni di dettaglio in tema di flussi informativi sono contenute nella Procedura interna in materia di Informazione Societaria, approvata dal Consiglio medesimo.

Art. 6 - COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

6.1 – Composizione, Compiti e Presidenza

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto da 3 a 5 membri nominati dal Consiglio di Amministrazione tra i propri componenti non Esecutivi, la maggioranza dei quali Indipendenti. Il Comitato Nomine e Remunerazione è un Organo consultivo/propositivo con il compito principale di:

- supportare il Consiglio di Amministrazione nelle eventuali delibere di cooptazione di Amministratori e nella nomina degli altri Esponenti del Banco, nonché nella designazione degli Esponenti delle società controllate ed eventualmente delle società collegate e/o partecipate di rilevanza strategica, esprimendosi anche in merito alle rispettive remunerazioni;
- formulare al Consiglio di Amministrazione pareri o proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche (inclusi quelli eventualmente muniti di deleghe operative);
- formulare al Consiglio di Amministrazione pareri o proposte per il riparto del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea per gli altri Amministratori a norma di Statuto;
- su indicazione dell'Amministratore Delegato, formulare al Consiglio di Amministrazione pareri o proposte in merito ai criteri per la remunerazione dell'Alta Direzione, anche a livello di gruppo, nonché di soggetti investiti di funzioni di particolare rilevanza (es. Dirigente Preposto alla redazioni dei documenti contabili societari, soggetti preposti alle funzioni di revisione interna, compliance e risk management).

Le sopraelencate materie includono anche eventuali piani di stock option o di assegnazione di azioni.

A tal fine il Comitato può avvalersi di consulenti esterni, a spese del Banco nei limiti del budget di spesa annuale assegnato dal C.d.A.

Il Comitato nomina, al proprio interno, un Presidente e può nominare un segretario, anche esterno.

... omissis ...

Art. 8 - ATTRIBUZIONI DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

8.1 - L'Amministratore Delegato prospetta agli Organi Amministrativi progetti, obiettivi e strategie per la crescita della banca e del Gruppo; coordina la gestione ordinaria della banca, inclusi, in particolare, i controlli interni e l'informazione societaria; sovrintende alla funzione inerente i rapporti con la stampa, gli analisti, gli azionisti e gli investitori in genere (c.d. "investor relation"), affidata ad uno specifico responsabile operante in osservanza della Procedura interna in materia d'informazione societaria approvata dal Consiglio di Amministrazione; sovrintende altresì alla direzione, al coordinamento e controllo del Gruppo, secondo i criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione; in tali ambiti, si avvale della collaborazione e del supporto delle strutture aziendali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'Amministratore Delegato:

- è membro del Comitato Esecutivo;
- fornisce indicazioni al Comitato per la Remunerazione, per quanto concerne i criteri per la remunerazione del l'Alta Direzione, anche a livello di Gruppo, inclusa l'implementazione di piani di incentivazione e/o azionariato;
- è membro del Comitato Fidi, del Comitato Finanza e del Comitato Rischi;
- prospetta agli Organi Amministrativi progetti obiettivi e strategie di sviluppo operativo e crescita dimensionale della Banca e delle Società del Gruppo, assumendo a tal fine le opportune iniziative;
- fornisce al Direttore Generale gli indirizzi operativi di carattere generale, intrattenendo all'occorrenza i responsabili di funzione;

... omissis ...

Art. 9 - ATTRIBUZIONI DEL DIRETTORE GENERALE

9.1.1 - Il Direttore Generale, che rappresenta il vertice della struttura interna e partecipa alla funzione di gestione, e a cui compete l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e dell'Amministratore Delegato, è preposto:

- alla gestione del personale;
- all'organizzazione e al funzionamento delle strutture aziendali;
- alla conduzione degli affari correnti, secondo gli indirizzi generali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, dal Comitato Esecutivo e dall'Amministratore Delegato.

Il Direttore Generale potrà autonomamente operare per il raggiungimento degli obiettivi fissati dai predetti Organi e, in tale ambito, gli viene demandato, in via esemplificativa e non esaustiva, il compito di:

- a) ... omissis ...;
- b) quale preposto alla gestione del personale, e con facoltà di delega al Vice Direttore Generale:
 - 1) assumere e promuovere quadri Direttivi, impiegati, commessi e ausiliari, fissando le relative retribuzioni economiche e proporre al Consiglio di Amministrazione di assumere, promuovere e licenziare i Dirigenti;
 - 2) adottare i provvedimenti cautelari e disciplinari nei confronti del personale sino ai casi di sospensione dal lavoro o di licenziamento, riferendone al Consiglio di Amministrazione alla prima occasione utile, e proporre al Consiglio di Amministrazione stesso l'adozione di analoghi provvedimenti nei confronti dei Dirigenti;
 - 3) riconoscere ai Dirigenti ed agli altri dipendenti meritevoli premi e miglioramenti retributivi;
 - 4) sorvegliare il comportamento e determinare le funzioni del personale, disponendo per la sua migliore utilizzazione, anche mediante trasferimenti tra unità operative;
- c) ... omissis ...;
- d) emanare disposizioni operative agli uffici, anche mediante ordini di servizio, con facoltà di delega al Vice Direttore Generale;

... omissis ...

Art. 10 - DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI

BANCO DESIO
Policy in materia di politiche di remunerazione e incentivazione
(Documento approvato da C.d.A. 8 aprile 2010)

10.1 Il Dirigente Preposto, sulla base di quanto stabilito dalla Legge, dallo Statuto sociale e dall'Organigramma aziendale e descrizione delle funzioni (c.d. "funzionigramma aziendale"), svolge i propri compiti osservando la massima diligenza professionale e facendo riferimento ai documenti di indirizzo in materia di controllo interno nell'ambito dell'informativa finanziaria, definiti dai principali enti ed associazioni nazionali ed internazionali di categoria.

10.2 Al Dirigente Preposto spetta il compito di definire e mantenere un modello di controllo sull'informativa finanziaria di Gruppo, finalizzato a garantire l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali nonché, più in generale, la veridicità, la correttezza e la conformità delle relazioni e comunicazioni di carattere finanziario.

10.3 La disciplina specifica del Dirigente Preposto è contenuta in un apposito "Testo Unico" approvato dal Consiglio di Amministrazione.

... omissis ...

Art. 14 - TESTO UNICO DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI DI GRUPPO

Le linee guida del Sistema dei Controlli Interni sono definite nell'apposito Testo Unico di Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale.

Le disposizioni operative e informative di dettaglio in merito ai controlli posti in essere, ai vari livelli, sui processi aziendali sono contenute in specifici "Testi Unici" di funzione, Codici di Condotta e Procedure Interne, approvati dal Consiglio di Amministrazione, cui devono essere altresì sottoposte le relative modifiche di carattere sostanziale.

Le funzioni di controllo interno sono articolate come segue:

- Dirigente Preposto ex legge 262/05, a cui spetta il compito di definire e mantenere un modello organizzativo e di controllo sull'informativa finanziaria del Gruppo, finalizzato a garantire l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- Funzione di Compliance, alla quale è attribuito il compito di gestire e presidiare, a livello di Gruppo, il rischio di non conformità alle norme;
- Funzione di Risk Management, a cui spetta il compito di misurare e monitorare l'esposizione del Gruppo alle diverse tipologie di rischio, in particolare ai rischi di mercato, credito, tasso, liquidità ed operativi;
- Funzione di Revisione Interna, a cui spetta il compito di verificare che il Sistema dei Controlli Interni aziendale e di gruppo, nel suo complesso, sia adeguato e funzionante.

Tali funzioni svolgono la loro attività anche nei confronti delle Controllate, secondo quanto previsto dagli specifici "Testi Unici" di funzione, nonché – laddove la Capogruppo assuma in outsourcing le incombenze di controllo interno di determinate Controllate – secondo quanto previsto dagli appositi Accordi Quadro in materia.

Art. 15 – ALTRE DISPOSIZIONI RELATIVE AL GRUPPO

15.1 – Disposizioni generali

Nell'esercizio delle proprie attribuzioni in materia di direzione e coordinamento, il Consiglio di Amministrazione del Banco, in qualità di capogruppo, pone in essere - avvalendosi principalmente dell'Amministratore Delegato - un triplice livello di controllo nei confronti delle società controllate (per tali intendendosi tutte le società rientranti nel cosiddetto "perimetro del gruppo", ai sensi delle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia in materia di vigilanza consolidata, nonché le altre società controllate ancorché estranee al Gruppo Bancario in senso stretto):

- controllo strategico;
- controllo gestionale;
- controllo tecnico-operativo;

BANCO DESIO
Policy in materia di politiche di remunerazione e incentivazione
(Documento approvato da C.d.A. 8 aprile 2010)

come dettagliatamente definiti dalle stesse disposizioni.

Pertanto, il Consiglio di Amministrazione del Banco stabilisce - per ciascuna società controllata - le concrete modalità di attuazione dei tre livelli di controllo, onde attuare lo specifico “modello di coordinamento” prescelto, tenuto conto della natura e delle dimensioni dell’attività svolta dalla società controllata, nonché della sua localizzazione; il Consiglio di Amministrazione, inoltre, individua le Funzioni della capogruppo competenti per gli specifici meccanismi di controllo, secondo le seguenti linee guida.

15.2 - Coordinamento strategico

Il coordinamento strategico è attuato principalmente attraverso la presenza, nei Consigli di Amministrazione di ciascuna società controllata, di un certo numero di esponenti designati dal Consiglio di Amministrazione del Banco, tale da costituire, di norma, la maggioranza dell’Organo Amministrativo della controllata.

15.3 - Coordinamento gestionale

Al fine di assicurare un adeguato coordinamento gestionale (come definito dalle predette disposizioni emanate dalla Banca d’Italia), ciascuna società controllata è tenuta a trasmettere, o comunque confermare, alla competente funzione della capogruppo (attualmente: Direzione Controllo di Gestione e Risk Management), entro il decimo giorno lavorativo di ogni mese o comunque nei termini e con le modalità indicate dalla Funzione stessa, i dati economici, patrimoniali, finanziari e operativi, relativi al mese precedente. Ciascuna società controllata è altresì tenuta a ottemperare tempestivamente a qualsivoglia richiesta di informazioni di carattere particolare che le venga formulata al riguardo dalla predetta Funzione, quale, a titolo esemplificativo, le richieste dei dati necessari per la predisposizione del budget di gruppo e propedeutici al presidio e monitoraggio dei rischi a livello di gruppo.

15.4 – Analisi, reporting e progettazione

Alla Funzione Pianificazione, Studi e Partecipazioni della Capogruppo sono attribuiti, tra l’altro i seguenti compiti rispetto alle società controllate:

1) analizzare e valutare i flussi informativi periodici sistematizzati dalla Direzione Controllo di Gestione e Risk Management, così da consentire alla Capogruppo di verificare il perseguimento degli obiettivi strategici delle controllate nel rispetto della normativa di vigilanza e, ove il caso, effettuare tramite detta Funzione specifiche analisi di approfondimento.

2) effettuare analisi dei progetti di sviluppo delle controllate, analisi delle opportunità strategiche, flussi previsionali, ecc..

A tale scopo, ciascuna società controllata deve fornire tempestivamente a detta Funzione le informazioni di dettaglio che la stessa abbia a richiedere in via generale o particolare, fermo restando un principio di non duplicazione dei flussi informativi già attivati dalle controllate verso altre funzioni della capogruppo.

15.4.1 - Informazione societaria

Ciascuna società controllata deve altresì fornire tempestivamente all’Area Affari Legali e Societari - ogni informazione societaria riservata e/o rilevante, affinché la Capogruppo sia in grado di assolvere ai propri obblighi informativi ai sensi della vigente legislazione/regolamentazione in materia; la società controllata deve comunque attenersi alla Procedura Interna in materia di Informazione Societaria adottata dalla Capogruppo (oltreché alle proprie procedure in quanto compatibili con quelle di gruppo), Ciascuna società controllata è altresì tenuta a ottemperare tempestivamente a qualsivoglia richiesta di informazioni di carattere particolare che le venga formulata al riguardo dalla predetta Area.

Le eventuali società controllate quotate in mercati regolamentati adottano una procedura interna in materia di informazione societaria, con la quale, tra l’altro, disciplinano i propri obblighi informativi

BANCO DESIO
Policy in materia di politiche di remunerazione e incentivazione
(Documento approvato da C.d.A. 8 aprile 2010)

relativi ad eventi "price sensitive" che accadono nella sfera di attività propria o di società da esse controllate.

15.5 - Rapporti con le Autorità di Vigilanza

Ciascuna società controllata è tenuta a inviare tempestivamente alla competente funzione della Capogruppo (attualmente: Area Affari Legali e Societari) copia della corrispondenza inviata e/o pervenuta a/da Autorità di Vigilanza (a titolo esemplificativo e non esaustivo: Banca d'Italia, CONSOB, ISVAP, e altre Autorità Amministrative e Giudiziarie in genere), anticipandone l'inoltro a mezzo fax/E-MAIL in caso di lettere dal contenuto particolarmente rilevante. Ciascuna società controllata è altresì tenuta ad ottemperare a qualsivoglia richiesta di informazioni di carattere particolare che le venga formulata al riguardo dalla predetta Area.

La gestione dei rapporti con la Banca d'Italia, nonché dei flussi informativi ad essi inerenti, è accentrata presso la Capogruppo in conformità delle disposizioni di vigilanza.

... omissis ...

15.11 - Disposizioni attuative

Oltre alle disposizioni generali del presente articolo, l'Amministratore Delegato, o in caso di sua assenza o impedimento, il Direttore Generale della Capogruppo comunica a ciascuna società controllata (nella persona del Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale di quest'ultima, a seconda dei casi) le disposizioni particolari in materia di Direzione, Coordinamento e Controllo, approvate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, ovvero dallo stesso impartite.

Le comunicazioni di cui sopra possono essere effettuate direttamente nelle riunioni consiliari delle società controllate, facendosene menzione nel relativo verbale.

Ciascuna società controllata è tenuta inoltre ad osservare le richieste avanzate, per lo svolgimento dei rispettivi compiti di coordinamento, dalle Aree interessate della Capogruppo.

Art. 16 POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Lo Statuto e le Disposizioni di Vigilanza disciplinano le competenze dell'Assemblea ordinaria in materia di politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, inclusi i piani basati su strumenti finanziari.

Nella definizione dei sistemi di incentivazione e retribuzione, in particolare di coloro che rivestono posizioni apicali nell'assetto organizzativo e operativo del Gruppo, è coinvolto anche il Consiglio di Amministrazione, il quale si assicura che detti sistemi tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo del Gruppo, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni. E' altresì coinvolto il Comitato Nomine e Remunerazione nell'ambito dei compiti consultivo/propositivi di cui al precedente Art. 6.

Gli indirizzi generali in materia di politiche di remunerazione, nonché le determinazioni specifiche relative ai soggetti apicali delle Controllate, sono preventivamente stabiliti dai predetti Organi della Capogruppo nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento