

"Banco di Desio e della Brianza S.p.A."

con sede in Desio, via Rovagnati n. 1, capitale sociale sottoscritto e versato Euro 67.705.040, codice fiscale e numero di iscrizione presso il Registro delle Imprese di Monza e Brianza 01181770155, iscritta al R.E.A. di Monza e Brianza al n. 129094, aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia, iscritta all'Albo delle Banche al n. 3440/5, Capogruppo del Gruppo Bancario Banco di Desio e della Brianza iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 3440/5

\*\*\*

Verbale dell'Assemblea ordinaria del 29 novembre 2011

\*\*\*

Alle ore 11,01 del 29 novembre 2011, presso la sede sociale, hanno inizio i lavori dell'assemblea ordinaria della Società. Assume la presidenza Agostino GAVAZZI, Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 11 dello Statuto Sociale, il quale, a norma di legge e di statuto e con l'assenso degli intervenuti, chiama a redigere il verbale assembleare, sia per la parte ordinaria sia per quella straordinaria, il Notaio Dr. Carlo MARCHETTI e, proseguendo:

- comunica che assistono i consiglieri: S. LADO (Vice Presidente), N. DACCI (Amministratore Delegato), L. RIGODANZA, P.A. CUTELLE', E. GAVAZZI, L. GAVAZZI, P.GAVAZZI, G. PELLICANO' e G. POZZOLI (assente giustificato l'altro consigliere), ed i sindaci E. MASCHERONI (Presidente), R. ANGHILERI e M. PIAZZA; è presente il Direttore Generale, Claudio BROGGI;

- dà atto che l'Assemblea Ordinaria e Straordinaria è stata regolarmente convocata, a norma di legge e di statuto, per oggi in questo luogo alle ore 11.00 in prima convocazione ed occorrendo per il 30 novembre 2011, stessi ora e luogo in seconda convocazione, come da avviso pubblicato ai sensi di legge in data 28 ottobre 2011 sul sito internet della Società, nonché sul quotidiano a diffusione nazionale "Finanza & Mercati", preceduto da apposito comunicato stampa in data 27 ottobre 2011, con il seguente ordine del giorno:

PARTE ORDINARIA

*1.1. Revisione delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banco Desio, in relazione al Sistema d'Incentivazione a favore del Management, adottato ai fini dell'allineamento alle disposizioni di vigilanza in materia emanate dalla Banca d'Italia in data 30 marzo 2011.*

*1.2. Piano di Stock Grant per il triennio 2011-2012-2013, concernente l'assegnazione gratuita di un numero massimo di 1.000.000 di azioni ordinarie della Società, a favore del Management del Gruppo Banco Desio (come identificato in applicazione delle summenzionate disposizioni di vigilanza).*

1.3. Istituzione di un'apposita riserva di utili, vincolata al servizio dell'aumento gratuito del capitale sociale riservato al Management del Gruppo Banco Desio, secondo il Piano di Stock Grant di cui al precedente punto 1.2.

#### PARTE STRAORDINARIA

(Omissis)

- comunica che non sono state presentate da parte degli Azionisti richieste di integrazione dell'ordine del giorno dell'assemblea, ai sensi e nei termini di cui all'art. 126-bis del D.Lgs. N. 58/1998;
- ricorda che, come indicato nell'avviso di convocazione, la Società ha nominato l'avv. Federica Calmi di CHIOMENTI Studio Legale quale Rappresentante Designato per il conferimento delle deleghe e delle relative istruzioni di voto ai sensi dell'articolo 135-undecies del D.Lgs. N. 58/1998 ed ha reso disponibile presso la sede sociale e sul proprio sito internet il modulo per il conferimento della delega;
- precisa che, entro i termini di legge, come da comunicazione da parte del Rappresentante Designato pervenuta alla Società in data 28 novembre u.s., non sono state rilasciate al Rappresentante Designato medesimo, nei termini di legge, deleghe di voto;
- precisa inoltre che non risulta sia stata promossa, in relazione all'Assemblea odierna, alcuna sollecitazione di deleghe di voto ai sensi dell'articolo 136 e seguenti del D.Lgs. n. 58/1998;
- informa che nessun Azionista ha fatto pervenire domande sulle materie all'ordine del giorno prima dell'Assemblea ai sensi dell'art. 127-ter del D.Lgs. n. 58/1998;
- precisa che la documentazione relativa agli argomenti all'ordine del giorno è stata preventivamente resa pubblica nei modi e nei termini prescritti; in particolare, sono stati depositati presso la sede sociale, presso Borsa Italiana e pubblicati sul sito internet del Banco:
- *in data 28 ottobre 2011, le Relazioni illustrative concernenti gli argomenti all'ordine del giorno, approvate dal Consiglio di amministrazione del 27 ottobre 2011 (incluso il Documento informativo "Piano di Stock Grant 2011-2013 a favore del Management del Gruppo Banco Desio" redatto ai sensi dell'art. 114-bis D.Lgs. N. 58/1998);*
- *in data 15 novembre 2011, Relazione del Collegio Sindacale contenente il parere favorevole alla costituzione della Riserva vincolata, come previsto nella Relazione illustrativa del Punto 1.3 all'ordine del giorno;*
- *in data 15 novembre 2011, "Addendum" contenente una precisazione apportata, sotto forma di integrazione, alla pag. 9 dell'Allegato 1 alla Relazione illustrativa del Punto 1.1 all'ordine del giorno.*

- segnala che tutta la predetta documentazione è stata altresì consegnata a tutti gli intervenuti ed inviata a coloro che ne hanno fatto richiesta. Detti documenti verranno allegati al verbale dell'Assemblea come parte integrante e sostanziale dello stesso;

- comunica che:

-- a cura del personale incaricato è stata accertata la legittimazione dei presenti all'intervento in assemblea in proprio o per delega, nonché la regolarità delle deleghe presentate; in particolare, le comunicazioni degli intermediari ai fini dell'intervento all'Assemblea dei soggetti legittimati, sono state effettuate ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia;

-- l'elenco nominativo dei partecipanti all'Assemblea, in proprio o per delega, completo di tutti i dati richiesti dall'Autorità di Vigilanza, con l'indicazione del numero delle azioni per le quali è stata effettuata la comunicazione da parte dell'intermediario all'emittente ai sensi dell'art. 83-sexies del D.Lgs. N. 58/1998, sarà allegato al verbale;

-- l'elenco nominativo dei soggetti che hanno espresso voto favorevole, contrario o si sono astenuti o allontanati prima di ogni votazione ed il relativo numero di azioni rappresentate, in proprio o per delega, sarà allegato al verbale;

-- per esigenze correlate allo svolgimento dei lavori, partecipano all'Assemblea alcuni dipendenti, collaboratori e consulenti della Società;

-- assiste all'Assemblea il Dr. Franco Fumagalli Romario, Rappresentante Comune degli Azionisti di Risparmio;

-- è stato consentito di assistere anche ad analisti finanziari e giornalisti accreditati;

-- il capitale sociale sottoscritto e versato alla data odierna è di Euro 67.705.040, suddiviso in n. 130.202.000 azioni da nominali Euro 0,52 ciascuna, delle quali n. 117.000.000 azioni ordinarie e n. 13.202.000 azioni di risparmio non convertibili;

-- le azioni della Società sono ammesse alle negoziazioni presso il mercato telematico azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.;

-- la Società non detiene azioni proprie;

-- sulla base delle risultanze del Libro Soci, delle comunicazioni ricevute ai sensi dell'art. 120 del D.Lgs. n. 58/1998 e delle ulteriori informazioni a disposizione, i soggetti che detengono direttamente e/o indirettamente una partecipazione in misura superiore al 2% del capitale sociale rappresentato da azioni ordinarie sono i seguenti:

SOGGETTO	N. AZIONI	%	Codice Fiscale
BRIANZA UNIONE DI LUIGI GAVAZZI & C. Sapa	61.633.660	52,68	09223340150
AVOCETTA SpA	10.059.800	8,60	04302600152
LADO PIA	8.727.730	7,45	LDAPIA20T54F205U
di cui			
direttamente con diritto di voto	1.842.000	1,57	
indirettamente tramite VEGA FINANZIARIA SpA	6.885.730	5,88	03912210154

GAVAZZI GEROLAMO di cui	3.098.000	2,64	GVZGLM43H18D286F
direttamente con diritto di voto	460.000	0,39	
indirettamente tramite AVERLA SpA	2.638.000	2,25	04302590155

- dichiara che non risultano esistere accordi o patti parasociali tra gli Azionisti del Banco, ai sensi dell'art. 122 del D.Lgs. n. 58/1998 e dell'art. 20, comma 2 del D.Lgs. n. 385/1993;

- ricorda che in ordine alle vigenti norme di legge sulla trasparenza degli assetti proprietari delle banche (ai sensi degli artt. 19, 20 e 24 del D.Lgs. 385/1993), i soggetti che abbiano direttamente o indirettamente acquisito - da soli o di concerto - una partecipazione nella banca in misura superiore ai limiti percentuali stabiliti dalla Banca d'Italia, o comunque una partecipazione di influenza notevole ovvero di controllo, ai sensi della Direttiva 2007/44/CE del 5.9.2007 (direttamente applicabile nell'ordinamento italiano in virtù di apposito Provvedimento della Banca d'Italia in data 12.5.2009), possono esercitare il voto in assemblea dopo aver ottenuto l'autorizzazione prevista dall'art. 19 e, comunque, dopo aver effettuato le comunicazioni previste dall'art. 20 del decreto citato e/o dall'apposito Provvedimento della Banca d'Italia summenzionato, applicabile alle istanze di autorizzazione presentate dopo il 21.3.2009. A tal fine, risulta che la Banca d'Italia abbia accordato l'autorizzazione a tutti i legittimati intervenuti aventi partecipazioni superiori ai suddetti limiti e che gli stessi abbiano effettuato le prescritte comunicazioni;

- ricorda inoltre che, in base alle vigenti disposizioni sui requisiti di onorabilità dei partecipanti al capitale delle banche, ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 385/1993 e del Decreto del Ministero del Tesoro n. 144/1998, chiunque partecipi al capitale di una banca in misura superiore al 5% e, indipendentemente dall'entità della partecipazione, detenga il controllo della banca, non può esercitare il diritto di voto per le azioni eccedenti il limite del 5% o per l'intera partecipazione di controllo, in mancanza dei requisiti di onorabilità richiesti.

Sulla base delle informazioni a disposizione, risulta che tutti i legittimati intervenuti con partecipazioni superiori a detti limiti abbiano i requisiti prescritti;

- comunica che ai sensi dell'art. 120 del D.Lgs. n. 58/1998, i soci che abbiano acquisito una partecipazione al capitale sociale rappresentato da azioni con diritto di voto superiore al 2% o ai limiti percentuali stabiliti dalla Consob, non possono esercitare il diritto di voto per le azioni per le quali siano state omesse le comunicazioni previste dalla citata disposizione, con le modalità e nei termini stabiliti dalla Consob;

- informa che dai riscontri svolti, risulta che i legittimati intervenuti aventi partecipazioni superiori ai suddetti limiti abbiano effettuato le prescritte comunicazioni;

- ricorda che il diritto di voto inerente alle azioni per le quali non siano stati adempiuti gli obblighi informativi di cui all'art. 122, comma 1, del D.Lgs. n. 58/1998 non può essere esercitato;

- richiede formalmente che tutti gli intervenuti in proprio o per delega, dichiarino la eventuale sussistenza di cause di sospensione del diritto di voto non conosciute dalla Società, ai sensi della normativa vigente.

Nessuno interviene;

- informa, anche ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) che:

-- i dati relativi agli intervenuti in assemblea sono trattati dalla Società esclusivamente ai fini degli

adempimenti assembleari e societari obbligatori;

-- nella sala è funzionante un sistema di registrazione audio, al solo fine di agevolare la successiva stesura del verbale da parte del Notaio; la registrazione non sarà oggetto di comunicazione o diffusione ed i supporti audio verranno distrutti dopo l'uso anzidetto;

-- l'utilizzo di strumenti di registrazione di qualsiasi genere o di apparecchi fotografici non è consentito senza specifica autorizzazione;

- comunica che nel verbale dell'Assemblea verranno sintetizzati gli interventi di coloro che sono legittimati a prendere la parola, nonché le repliche ed i chiarimenti forniti;

- dà atto che non sono pervenute domande per iscritto prima dell'Assemblea, ai sensi dell'art. 127-ter del D.Lgs. n. 58/1998;

- ricorda che all'apertura del dibattito, coloro che intendono prendere la parola saranno invitati a prenotarsi segnalando il proprio nominativo. Alle domande sarà data risposta al termine degli interventi, dal Presidente o dai partecipanti al tavolo della Presidenza, eventualmente con l'ausilio di dipendenti o collaboratori del Banco;

- raccomanda che gli interventi siano chiari, concisi, attinenti a quanto posto all'ordine del giorno;

- in conformità alle norme del Regolamento Assembleare vigente, si riserva, solo se del caso in funzione del numero di richieste avanzate, di determinare un termine massimo entro il quale contenere gli interventi; resta ferma la possibilità di effettuare repliche e dichiarazioni di voto;

- ai sensi dell'art. 12 dello Statuto Sociale, comunica le modalità di voto e di scrutinio stabilite per le votazioni, dando lettura delle seguenti istruzioni: *"Il voto sarà espresso per alzata di mano e coloro che intendono esprimere voto difforme dal favorevole alle proposte formulate, sono tenuti a comunicare il proprio nominativo ai fini della verbalizzazione; l'identificazione di coloro che avranno espresso voto favorevole avverrà quindi per differenza tra l'elenco degli intervenuti, presenti al momento della votazione e coloro che hanno espresso voto difforme. La procedura di voto e di scrutinio consentirà altresì la stampa dei risultati analitici delle votazioni: in tali documenti, che saranno allegati al verbale, figurerà l'elenco dei votanti, con il voto espresso in proprio o per delega, ed il numero di azioni rappresentate. Ricordo che prima delle votazioni saranno forniti i dati aggiornati sulle presenze; invito pertanto gli intervenuti che si dovessero assentare nel corso della riunione, a riconsegnare le schede di partecipazione al personale incaricato all'ingresso della sala per le necessarie rilevazioni; la scheda sarà restituita in caso di rientro in sala. In ogni caso raccomando, per quanto possibile, di non assentarsi dalla sala sino a che non saranno terminate le votazioni e proclamati i risultati"*.

Il Presidente quindi dà atto che essendo intervenuti n. 61 aventi diritto rappresentanti in proprio o per delega n. 81.238.396 Azioni ordinarie, pari al 69,4% delle n. 117.000.000 azioni ordinarie esistenti, l'Assemblea Ordinaria è validamente costituita in prima convocazione e può deliberare sugli argomenti posti all'ordine del giorno. Nel corso dell'Assemblea, prima della votazione, saranno comunicati i dati aggiornati sulle presenze.

Passa quindi alla trattazione del PUNTO 1.1 all'ordine del giorno: *Revisione delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banco Desio, in relazione al Sistema d'Incentivazione a favore del Management, adottato ai fini dell'allineamento alle disposizioni di vigilanza in materia emanate dalla Banca d'Italia in data 30 marzo 2011* ed anzitutto propone all'Assemblea - tenuto conto che tutta la documentazione relativa al presente punto all'ordine del giorno è stata messa a disposizione, nei modi e nei termini di legge e consegnata a tutti gli intervenuti - di omettere la lettura della Relazione illustrativa e del Documento sulle politiche di remunerazione (Allegato 1 alla Relazione stessa) al fine di concedere maggiore spazio alla discussione. L'assemblea unanime acconsente ed il Presidente evidenzia che, tenuto conto anche di indicazioni pervenute dalla Banca d'Italia, si è reso necessario inserire a pag. 9 del predetto Allegato 1, ad integrazione del documento pubblicato in data 28 ottobre u.s., la seguente precisazione:

*“Come già previsto nei principi di cui al citato Paragrafo IV dell'Allegato 1 della Relazione annuale sulle Politiche di Remunerazione di Gruppo approvato dall'Assemblea Ordinaria in data 28 aprile 2011, il bilanciamento tra componente fissa e componente variabile viene attuato applicando all'incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa un limite massimo pari a 2 volte la stessa componente fissa”*

Accingendosi il Presidente ad aprire la discussione, **Reale** propone di trattare congiuntamente tutti i punti dell'ordine del giorno della parte ordinaria. L'assemblea unanime acconsente ed il Presidente in relazione ai PUNTI 1.2 e 1.3 all'ordine del giorno: *Piano di Stock Grant per il triennio 2011-2012-2013, concernente l'assegnazione gratuita di un numero massimo di 1.000.000 di azioni ordinarie della Società, a favore del Management del Gruppo Banco Desio (come identificato in applicazione delle summenzionate disposizioni di vigilanza); Istituzione di un'apposita riserva di utili, vincolata al servizio dell'aumento gratuito del capitale sociale riservato al Management del Gruppo Banco Desio, secondo il Piano di Stock Grant di cui al precedente punto 1.2*, propone all'Assemblea - tenuto conto che tutta la documentazione relativa ai presenti punti all'ordine del giorno è stata messa a disposizione, nei modi e nei termini di legge e consegnata a tutti gli intervenuti - di omettere la lettura della Relazione illustrativa e del Documento informativo “Piano di Stock Grant 2011-2013 a favore del Management del Gruppo Banco Desio” redatto ai sensi dell'art. 114-bis D.Lgs. N. 58/1998 (allegato alla Relazione stessa) nonché della Relazione contenente il parere del Collegio Sindacale concernente la costituzione della Riserva vincolata, al fine di concedere maggiore spazio alla discussione. L'assemblea unanime acconsente ed il Presidente dà atto che nella Relazione di cui sopra il Collegio Sindacale ha espresso parere favorevole alla costituzione della Riserva vincolata. Apre quindi la discussione.

**Reale**, dichiara di nutrire diverse perplessità sull'esigenza di sottoporre all'assemblea le politiche di remunerazione. Rileva infatti come le stesse siano spesso di non facile lettura per i soci e sottolinea come esse non contengano indicazioni specifiche degli importi e dei destinatari (riferendosi ad esempio al “personale rilevante da identificare” successivamente quale destinatario delle stock grant). Domanda dunque se si tratta di un adempimento obbligatorio. Inoltre, rileva che la Relazione del Consiglio precisa che le politiche sono state adeguate alle indicazioni di Banca d'Italia; domanda al proposito se l'Autorità di

Vigilanza abbia richiesto le modifiche sottoposte all'Assemblea. Infine, richiama le recenti notizie di stampa circa il coinvolgimento di manager della Società in alcuni episodi da chiarire; ciò accresce – conclude Reale - le perplessità sull'opportunità di approvare un piano di remunerazione, sul quale preannuncia quindi la propria astensione.

**Roscio**, dopo aver preannunciato voto favorevole alle proposte, domanda quale sia il coefficiente patrimoniale *Tier 1* della Società e quali misure si prevedano in relazione agli obblighi imposti dal cc.dd. sistema Basilea 3. Conclude esprimendo il proprio augurio di Buon Natale ai presenti.

Nessun altro chiedendo la parola, il **Presidente** anzitutto precisa che la predisposizione delle politiche di remunerazione e la loro approvazione da parte dei soci costituisce un obbligo inderogabile e sottolinea come, in effetti, tale obbligo imponga procedure complesse e non sempre flessibili. Prosegue nelle risposte l'**Amministratore Delegato**, il quale ricorda che la revisione delle politiche di remunerazione sia stata richiesta da Banca d'Italia; la Società ha quindi predisposto, con l'ausilio di consulenti esterni, il documento, che è quindi stato sottoposto all'Autorità di Vigilanza. Riconosce a sua volta che si tratta di una procedura complessa e poco flessibile e tuttavia inderogabile.

Precisa quindi che il personale interessato al piano di stock grant comprende circa 45 persone, tra le quali i manager di vertice; precisa come il Consiglio di Amministrazione delibererà nell'odierna riunione le singole assegnazioni e sottolinea in ogni caso come si tratti di emissioni molto modeste per entità.

Quanto alle notizie diffuse dalla stampa, si augura che le stesse si rivelino infondate e ricorda che la Società ha tempestivamente comunicato la propria estraneità tramite la diffusione di un proprio comunicato stampa. Al proposito, rammenta che l'inizio della vicenda risale all'aprile del 2009, quindi a oltre due anni e mezzo fa, quando alcuni ex dipendenti ed esponenti di due società del Gruppo Banco Desio (Banco Desio Lazio e Credito Privato Commerciale) furono sottoposti ad accertamenti da parte dell'Autorità Giudiziaria. A quella data nulla venne notificato né alle rispettive società di appartenenza, né alla Capogruppo Banco Desio. Ricordo inoltre che gli ex dipendenti ed esponenti interessati dalle indagini hanno lasciato gli incarichi ricoperti all'interno delle società di appartenenza. Da allora sono apparsi a più riprese diversi articoli su alcuni giornali e su blog, concernenti tali fatti, ai quali non si è ritenuto di dare una risposta in quanto le banche di appartenenza dell'epoca (Banco Desio Lazio e Credito Privato Commerciale) non avevano ricevuto alcuna notizia in merito a indagini o contestazioni a loro carico, né avevano ricevuto aggiornamenti in relazione a quelle disposte a carico degli ex dipendenti. Di recente (precisamente in data 6 settembre), le due società Banco Desio Lazio e Credito Privato Commerciale hanno ricevuto, presso il legale domiciliatario, la notifica di avviso di conclusione delle indagini preliminari emessi dalla Procura della Repubblica di Roma in merito al procedimento penale emerso nel 2009. Tra i reati contestati ai soggetti sottoposti a indagine figurano fattispecie contemplate dal d.lgs 231/2001 (associazione a delinquere finalizzata al riciclaggio internazionale).

Rispetto a tali informazioni fornite da ultimo con il predetto comunicato stampa del 22 settembre u.s., l'**Amministratore Delegato** precisa che ad oggi non risultano fatti nuovi e, in particolare, che ad oggi non è stata notificata richiesta di rinvio a giudizio delle controllate Banco Desio Lazio S.p.A. e Credito Privato

Commerciale SA (e pertanto non è stata ancora richiesta la fissazione dell'Udienza Preliminare); ribadisce infine che ad oggi non è stato notificato alcun provvedimento che riguardi il Banco di Desio e della Brianza S.p.A. e suoi dirigenti/esponenti. La Società si rimette pertanto alle valutazioni dell'Autorità Giudiziaria, nei confronti della quale nutre piena fiducia.

Prosegue ricordando che il coefficiente *Tier 1* è del 11,13% e dunque non comporti alcuna criticità. Non si prevede che sia necessario alcun aumento del capitale in previsione del sistema Basilea 3.

**Almasio**, rilevando le perplessità dell'Amministratore Delegato sul meccanismo delle politiche di remunerazione, domanda le ragioni di tale perplessità.

L'**Amministratore Delegato**, sottolinea come, nel caso della Società, le politiche riguardino - come già accennato - circa 45 persone e l'obbligo della loro adozione limita fortemente la flessibilità e la discrezionalità del management; rileva infine come un'eccessiva rigidità porti talvolta a risultati incoerenti, come nel caso dell'obbligo di differire nel tempo il riconoscimento di bonus in denaro, con la conseguenza che si erode, piuttosto che rafforzare, il nesso diretto tra risultati positivi e bonus.

Nessun altro chiedendo la parola, il Presidente:

- dichiara chiusa la discussione;

- previa lettura da parte del Segretario, ad intervenuti invariati, alle ore 11,48, pone in votazione per alzata di mano la proposta di delibera qui trascritta:

*"L'Assemblea Ordinaria del Banco di Desio e della Brianza S.p.A., udita la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione,*

*delibera*

*l'approvazione del documento "Allegato 1 - Politiche di Remunerazione per il Management del Gruppo Banco Desio adottate ai fini dell'allineamento alle disposizioni di vigilanza in materia emanate dalla Banca d'Italia in data 30 marzo 2011, che - a modifica e integrazione dell'Allegato 1 della Relazione annuale sulle Politiche di Remunerazione di Gruppo, approvato dall'Assemblea Ordinaria in data 28 aprile 2011, con riferimento al Paragrafo "IV - Proposta concernente l'aggiornamento delle politiche per l'esercizio 2011 e per gli esercizi successivi" - definisce il Sistema d'Incentivazione per il Management del Gruppo (come identificato in applicazione delle disposizioni di vigilanza in materia emanate dalla Banca d'Italia in data 30 marzo 2011)"*

L'assemblea approva a maggioranza con i seguenti risultati:

- Contrarie n. 11.077 azioni (1199 Healthcare Employees Pension tr., Almasio, Reale)

- Favorevoli le restanti n. 81.227.319 azioni intervenute.

Il Presidente, previa lettura da parte del Segretario, ad intervenuti invariati, alle ore 11,53, pone in votazione per alzata di mano la proposta di delibera qui trascritta:

*"L'Assemblea Ordinaria del Banco di Desio e della Brianza S.p.A.,*

- *preso atto delle proposte formulate dal Consiglio di Amministrazione,*



- visto il documento informativo illustrativo del Piano di Stock Grant messo a disposizione del pubblico ai sensi della disciplina applicabile,
- visto il parere del Collegio Sindacale in merito alla consistenza patrimoniale della Società,

delibera

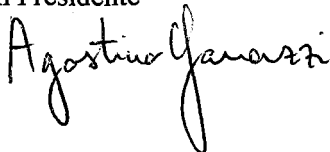
- 1) di approvare il Piano di Stock Grant per il triennio 2011-2012-2013, concernente l'assegnazione gratuita di un numero massimo di 1.000.000 di azioni ordinarie della Società, a favore del Management del Gruppo Banco Desio (come identificato in applicazione delle disposizioni di vigilanza in materia di politiche di remunerazione emanate dalla Banca d'Italia in data 30 marzo 2011) ed avente le caratteristiche descritte, in dettaglio, nel Documento Informativo redatto in conformità all'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/99 in materia di Emittenti, in attuazione di quanto previsto dell'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/98 (T.U.F.);
- 2) di provvedere fin d'ora all'istituzione di un'apposita riserva di patrimonio vincolata, a servizio del predetto Piano di Stock Grant, denominata "Riserva vincolata per aumento di capitale a servizio del Piano di Stock Grant", per un importo di Euro 520.000, da prelevarsi da una preesistente riserva di patrimonio libera alimentata da "utili indivisi", individuata nella "Riserva eccedente quota statutaria";
- 3) conseguentemente, di attribuire al Consiglio di Amministrazione tutti i poteri occorrenti alla concreta attuazione del predetto Piano di Stock Grant, da esercitare nel rispetto dei criteri applicativi sopra esposti, apportandovi ogni eventuale modifica e/o integrazione che risultasse necessaria per la realizzazione di quanto deliberato. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione potrà, a titolo esemplificativo e non esaustivo, provvedere - con facoltà di subdelega a seconda delle categorie dei beneficiari - all'individuazione nominativa dei destinatari del predetto Piano di Stock Grant, alla determinazione del numero di azioni da assegnare a ciascuno dei destinatari e alla relativa emissione, alla definizione delle eventuali modifiche da apportare al Piano in caso di mutamento della normativa applicabile o di operazioni straordinarie sul capitale sociale (secondo le regole comunemente accettate dalla prassi dei mercati finanziari e, per quanto possibile, uniformandosi alle rettifiche eventualmente disposte da Borsa Italiana)."

L'assemblea approva a maggioranza con i seguenti risultati:

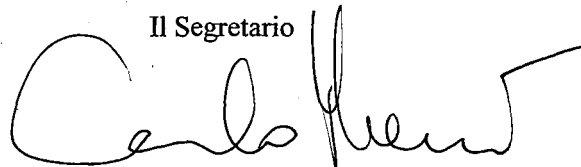
- Contrarie n. 9.337 azioni (1199 Healthcare Employees Pension tr., Sei Global Master Fund, Reale)
- Favorevoli le restanti n. 81.229.059 azioni intervenute.

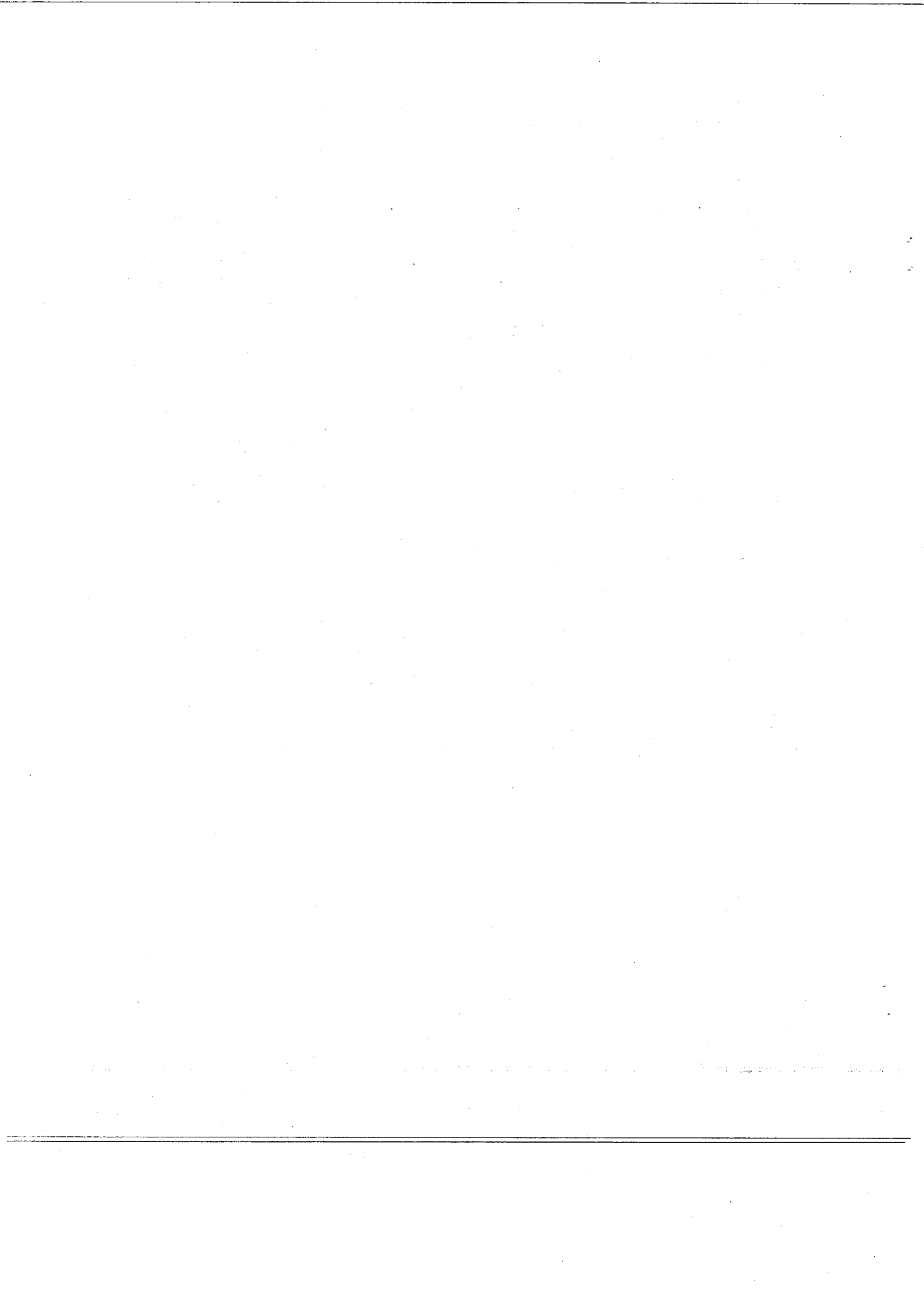
Il Presidente quindi, alle ore 11,55, passa a trattare la parte straordinaria dell'Assemblea, oggetto di separato verbale.

Il Presidente



Il Segretario





BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA S.P.A.

VIA ROVAGNATI 1 - DESIO

Cod. Fiscale: 01181770155

Capitale Sociale Euro 87.706.040,00 suddiviso in n. 130.202.000 azioni delle quali n. 117.000.000 azioni ordinarie e n. 13.202.000 azioni di risparmio non convertibili

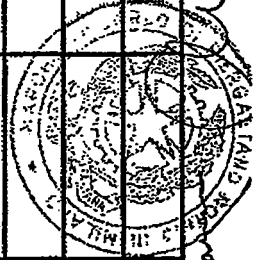
Isituto di Direzione della Brianza

ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA

Convocazione	Data
PRIMA CONVOCAZIONE	29/11/2011

ELENCO PARTECIPANTI

Intervento	Partecipante	Qualità del votante	Avente diritto di voto	Titolare strumenti finanziari	Vincoli	Agente	Qtà totale	%
18	ADAMI TOMMASO						22.500	0,0182%
D		Delegato	BIANCHI MARIA ELISABETTA	BIANCHI MARIA ELISABETTA			22.500	0,0192%
13	ALMASIO PIETRO						3.510	0,0030%
P		INTESTATARIO	ALMASIO PIETRO	ALMASIO PIETRO			3.510	0,0030%
9	CUCCHIANI GIOVANNI						14.240	0,0122%
P		INTESTATARIO	CUCCHIANI GIOVANNI	CUCCHIANI GIOVANNI			11.600	0,0099%
P		INTESTATARIO	CUCCHIANI GIOVANNI	CUCCHIANI GIOVANNI			2.640	0,0023%
11	GAVAZZI EGIDIO In rappresentanza di AVOCETTA S.P.A.						10.094.800	8,8280%
P		INTESTATARIO	GAVAZZI EGIDIO	GAVAZZI EGIDIO			35.000	0,0299%
P		legale rappresentante	GAVAZZI EGIDIO	AVOCETTA S.P.A.			10.099.800	8,9911%
15	GAVAZZI LUIGI In rappresentanza di BRIANZA UNIONE DI LUIGI GAVAZZI & C. - S.A.P.A.						61.718.000	52,7504%
P		INTESTATARIO	GAVAZZI LUIGI	GAVAZZI LUIGI			84.340	0,0721%
P		legale rappresentante	GAVAZZI LUIGI	BRIANZA UNIONE DI LUIGI GAVAZZI & C. - S.A.P.A.			99.683.100	50,8442%



P	legale rappresentante	GAVAZZI LUIGI	BRIANZA UNIONE DI LUIGI GAVAZZI & C. - S.A.P.A				
14							1.973.600 1,9842%
	Delegato	VAN DEURSEN MARIA	VAN DEURSEN MARIA				2.900 3,0025%
16							2.900 0,0025%
	Delegato	RUSCONI CLERICI FRANCESCA ELISABETTA	RUSCONI CLERICI FRANCESCA ELISABETTA				8.500 0,0056%
19							6.885.730 5,8852%
	Delegato	VEGA FINANZIARIA SPA	VEGA FINANZIARIA SPA				6.885.730 5,8852%
17							1.000 0,0009%
	Delegato	LADO MARIA LUISA	LADO MARIA LUISA				1.000 0,0009%
1							7.528 0,0084%
	Delegato	NORTHERN TRUST -LO	1199 HEALTHCARE EMPLOYEES PENSION TR				7.528 0,0084%
10							1.208.887 1,1053%
	Delegato	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	ISHARES FTSE DEVELOPED SMALL CAP EX-NORTH AMERICA INDEX FUND				2.880 0,0025%
	Delegato	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	IBM SAVINGS PLAN				14.430 0,0123%
	Delegato	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	OREGON PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM				3.671 0,0031%
	Delegato	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	BLACKROCK INST TRUST CO NA INV FUNDS FOR EMPLOYEE BENEFIT TR				48.472 0,0414%
	Delegato	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	BLACKROCK INST TRUST CO NA INV FUNDS FOR EMPLOYEE BENEFIT TR				24.519 0,0210%
	Delegato	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	BGI MSCI EAFE SMALL CAP EQUITY INDEX FUND B				7.604 0,0065%
	Delegato	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	BLACKROCK INST TRUST CO NA INV FUNDS FOR EMPLOYEE BENEFIT TR				30.740 0,0177%
	Delegato	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	BGI MSCI EMU III INDEX FUND B				2.411 0,0021%
	Delegato	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	CONNECTICUT GENERAL LIFE INSURANCE COMPANY				373 0,0003%
	Delegato	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	STATE OF ALASKA RETIREMENT AND BENEFITS PLANS				683 0,0006%

*Agam*

D	Delegato	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	COLLEGE RETIREMENT EQUITIES FUND	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	71.843	0.0615%
D	Delegato	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	CALIFORNIA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	150.806	0.1289%
D	Delegato	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	CALIFORNIA STATE TEACHERS RETIREMENT SYSTEM	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	15.514	0.0133%
D	Delegato	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	UAW RETIREE MEDICAL BENEFITS TRUST	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	942	0.0008%
D	Delegato	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	SS BK AND TRUST COMPANY INV FUNDS FOR TAXEXEMPT RETIREMENT PL	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	7.256	0.0002%
D	Delegato	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	SS BK AND TRUST COMPANY INV FUNDS FOR TAXEXEMPT RETIREMENT PL	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	7.869	0.0067%
D	Delegato	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	MISLEAF SMALL CAP PROV INDEX SEC COMMON TR F	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY	7.213	0.0062%
D	Delegato	CITI FIRST INVESTMENT MANAGEMENT LIMITED	CITI FIRST INVESTMENT MANAGEMENT LIMITED		311	0.0003%
D	Delegato	JP MORGAN BANK IRELA	VANGUARD INVESTMENT SERIES, PLC	JP MORGAN BANK IRELA	4.384	0.0037%
D	Delegato	JP MORGAN CHASE BANK	BLACKROCK INDEXED ALL-COUNTRY EQUITY FUN	JP MORGAN CHASE BANK	450	0.0004%
D	Delegato	JP MORGAN CHASE BANK	GOVERNMENT OF NORWAY	JP MORGAN CHASE BANK	11.570	0.0099%
D	Delegato	JP MORGAN CHASE BANK	GOVERNMENT OF NORWAY	JP MORGAN CHASE BANK	11.293	0.0097%
D	Delegato	JP MORGAN CHASE BANK	GOVERNMENT OF NORWAY	JP MORGAN CHASE BANK	406.972	0.3476%
D	Delegato	JP MORGAN CHASE BANK	GOVERNMENT OF NORWAY	JP MORGAN CHASE BANK	74.524	0.0637%
D	Delegato	JP MORGAN CHASE BANK	WASHINGTON STATE INVESTMENT BOARD	JP MORGAN CHASE BANK	12.328	0.0105%
D	Delegato	JP MORGAN CHASE BANK	GOLDMAN SACHS TRUST - GOLDMAN SACHS STRU	JP MORGAN CHASE BANK	23.071	0.0197%
D	Delegato	JP MORGAN CHASE BANK	VANGUARD TOTAL INTERNATIONAL STOCK INDEX	JP MORGAN CHASE BANK	104.410	0.0892%
D	Delegato	JP MORGAN CHASE BANK	NORGES BANK	JP MORGAN CHASE BANK	42.597	0.0364%
D	Delegato	JP MORGAN CHASE BANK	SHELL PENSIONS TRUST LIMITED AS TRUSTEE OF SHELL C.P. FUND	JP MORGAN CHASE BANK	11.779	0.0101%
D	Delegato	JP MORGAN CHASE BANK	SHELL TRUST (BERMUDA) LTD AS TRUSTEE OF THE SHELL OVERSEAS C.P. FUND	JP MORGAN CHASE BANK	1.969	0.0017%
D	Delegato	NORTHERN TRUST -LO	BLUE SKY GROUP	NORTHERN TRUST -LO	49.733	0.0426%
D	Delegato	NORTHERN TRUST -LO	FORD MOTOR COMPANY DEFINED BENEFIT	NORTHERN TRUST -LO	3.711	0.0032%



*A. G. ...*

D		Delegato	NORTHERN TRUST -LO	FORD MOTOR COMPANY DEFINED BENEFIT FUNDS		NORTHERN TRUST -LO	0.0058%	0.920	NORTHERN TRUST -LO
D		Delegato	NORTHERN TRUST -LO	NT GLOBAL INVESTMENT COLL FUNDS		NORTHERN TRUST -LO	0.0279%	32.873	NORTHERN TRUST -LO
D		Delegato	NORTHERN TRUST -LO	NT GLOBAL INVESTMENT COLL FUNDS		NORTHERN TRUST -LO	0.0024%	2.825	NORTHERN TRUST -LO
D		Delegato	NORTHERN TRUST -LO	NTGQM COMMON DAILY ALL COUNTRY WORLD E		NORTHERN TRUST -LO	0.0017%	1.984	NORTHERN TRUST -LO
D		Delegato	NORTHERN TRUST -LO	NEW ZEALAND SUPERANNUATION FUND		NORTHERN TRUST -LO	0.0020%	2.321	NORTHERN TRUST -LO
D		Delegato	NORTHERN TRUST -LO	MUNICIPAL EMP ANNUITY E BEN FD CHICA		NORTHERN TRUST -LO	0.0043%	4.968	NORTHERN TRUST -LO
D		Delegato	NORTHERN TRUST -LO	FORD OF CANADA MASTER TRUST FUND		NORTHERN TRUST -LO	0.0008%	984	NORTHERN TRUST -LO
D		Delegato	NORTHERN TRUST -LO	WHEELS COMMON INVESTMENT FUND		NORTHERN TRUST -LO	0.0032%	3.898	NORTHERN TRUST -LO
D		Delegato	NORTHERN TRUST -LO	WHEELS COMMON INVESTMENT FUND		NORTHERN TRUST -LO	0.0008%	1.008	NORTHERN TRUST -LO
D		Delegato	BROWN BROTHERS HARR	VANGUARD FTSE ALL WORD SMALL CAP IND FUN		BROWN BROTHERS HARR	0.0406%	47.474	BROWN BROTHERS HARR
D		Delegato	ALASKA PERMANENT FUND CORPORATION	ALASKA PERMANENT FUND CORPORATION			0.0051%	6.024	
D		Delegato	FLORIDA RETIREMENT SYSTEM	FLORIDA RETIREMENT SYSTEM			0.0217%	25.415	
D		Delegato	TREASURER OF THE STATE OF NORTH CAROLINA EQUITY INVESTMENT FUND POOLED	TREASURER OF THE STATE OF NORTH CAROLINA EQUITY INVESTMENT FUND POOLED			0.0007%	875	
D		Delegato	ROGERS CASBY TARGET SOLUTIONS LLC	ROGERS CASBY TARGET SOLUTIONS LLC			0.0016%	1.881	
D		Delegato	INDIANA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT FUND	INDIANA PUBLIC EMPLOYEES RETIREMENT FUND			0.0019%	2.266	
D		Delegato	SEMPRA ENERGY PENSION MASTER TRUST	SEMPRA ENERGY PENSION MASTER TRUST			0.0009%	1.051	
D		Delegato	WISDOMTREE EUROPE SMALLCAP DIVIDEND FUND	WISDOMTREE EUROPE SMALLCAP DIVIDEND FUND			0.0070%	8.199	
2	MONTANARELLA BRUNO						0.0015%	1.810	
D		Delegato	SET GLOBAL MASTER FUND PAN EUROPEAN EQUITY F.A.A MANAGER	SET GLOBAL MASTER FUND PAN EUROPEAN EQUITY F.A.A MANAGER			0.0015%	1.810	
6	NICODANO GIOVANNI						0.0705%	82.600	
F		INTESTATARIO	NICODANO GIOVANNI	NICODANO GIOVANNI			0.0765%	82.600	
7	NICODANO PAOLO						0.0705%	92.500	



P	INTESTATARIO	NICODANO PAOLO	NICODANO PAOLO	NICODANO PAOLO			
8	POZZOLI FABIO ANTONIO In rappresentanza di CAMINETTO NUOVO SPA					82.500	0,0703%
						1.017.680	0,8698%
P	INTESTATARIO	POZZOLI FABIO ANTONIO	POZZOLI FABIO ANTONIO	POZZOLI FABIO ANTONIO		2.000	0,0017%
P	legale rappresentante	POZZOLI FABIO ANTONIO	POZZOLI FABIO ANTONIO	CAMINETTO NUOVO SPA		1.015.680	0,8681%
4	REALE DAVIDE GIORGIO					1	0,0000%
P	INTESTATARIO	REALE DAVIDE GIORGIO	REALE DAVIDE GIORGIO	REALE DAVIDE GIORGIO		1	0,0000%
5	REDAELLI SANDRO					1	0,0000%
P	INTESTATARIO	REDAELLI SANDRO	REDAELLI SANDRO	REDAELLI SANDRO		1	0,0000%
3	ROSCIO EUGENIO					500	0,0004%
P	INTESTATARIO	ROSCIO EUGENIO	ROSCIO EUGENIO	ROSCIO EUGENIO		500	0,0004%
12	ZACCHETTI DAVIDE					1	0,0000%
P	INTESTATARIO	ZACCHETTI DAVIDE	ZACCHETTI DAVIDE	ZACCHETTI DAVIDE		1	0,0000%

**TOTALI COMPLESSIVI**

Aventi diritto di voto presenti o rappresentati  
n. 61

Rappresentanti  
in proprio: 73.013.733  
in delega: 8.224.663

Totale generale:

81.238.390

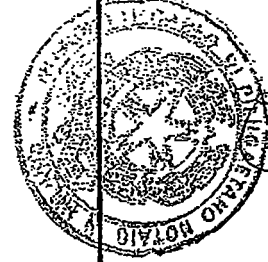
parti al

68,4346%

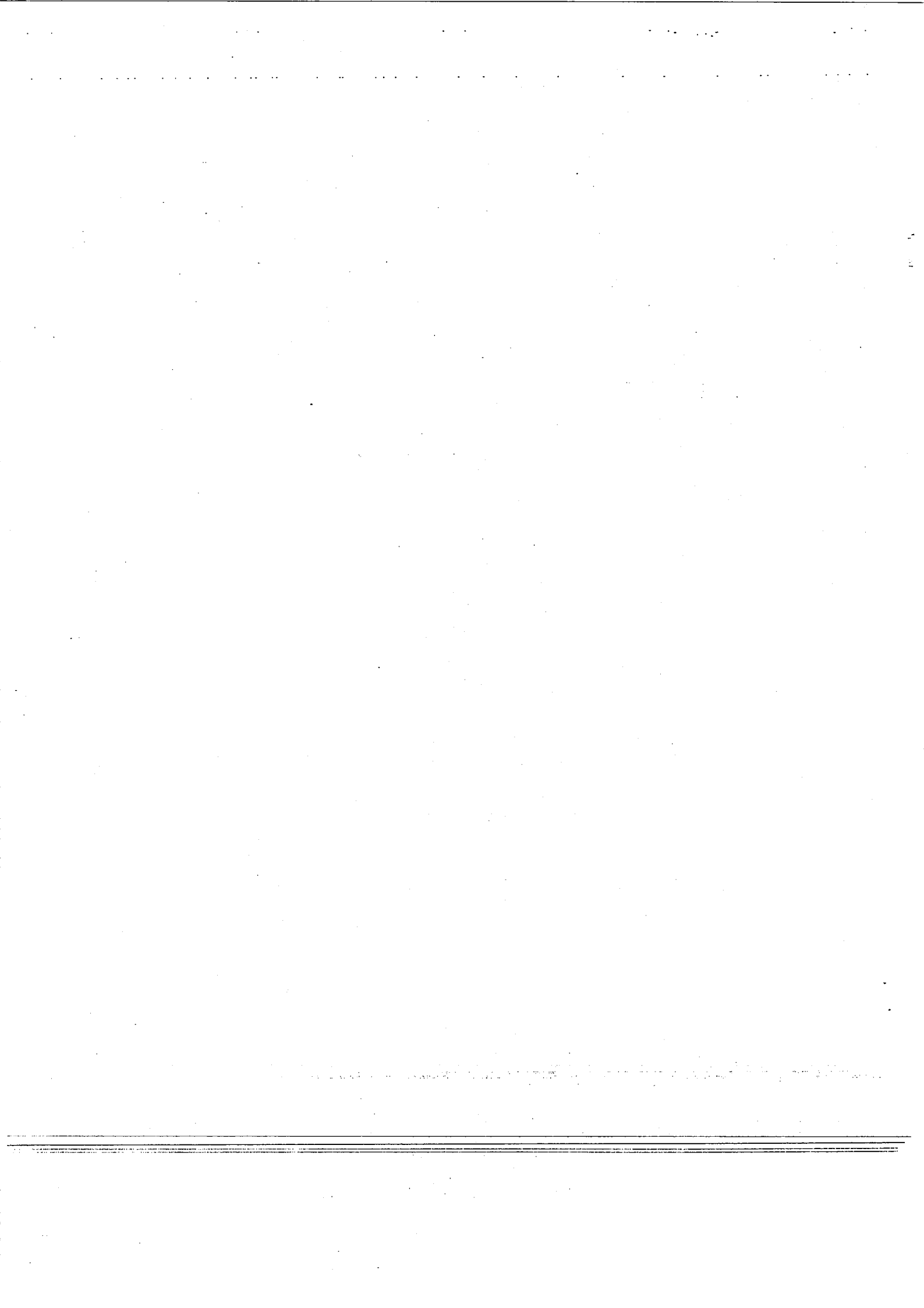
delle n.

117.000.000

di azioni aventi diritto di voto



*A. Giamberini*





**Allegato 1 alla Relazione del C.d.A. del 27 ottobre 2011**



# **Banco di Desio e della Brianza SpA**

**ASSEMBLEA ORDINARIA**

**29 NOVEMBRE 2011**

**DOCUMENTO**

**SULLE**

**POLITICHE DI REMUNERAZIONE**

**DEL MANAGEMENT**

**DEL GRUPPO BANCO DESIO**

## 1) PREMESSA

Le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari del 30/03/2011 (di seguito indicate anche come "le Disposizioni di Vigilanza") prevedono principi e linee applicative in tema di remunerazione degli amministratori, del management e del personale in genere.

In particolare le Disposizioni di Vigilanza prevedono la definizione di specifiche politiche retributive per il c.d. "personale più rilevante" da identificarsi attraverso un accurato processo di autovalutazione.

Nel corso del 2011, precisamente in data 21 luglio 2011, il Consiglio di Amministrazione ha recepito le proposte di allineamento in materia presentate al Comitato Nomine e Remunerazione (che ha espresso parere favorevole in merito).

Con il presente documento si intende quindi dare conto delle norme, dei criteri e delle linee guida applicate in argomento dal Banco di Desio e della Brianza S.p.A. (di seguito indicato anche come "Banco Desio" o "la Società") e più in generale dal Gruppo Banco Desio, con specifico riferimento al "personale più rilevante" del Gruppo, che le stesse Disposizioni di Vigilanza riconducono alle seguenti figure:

- Amministratori con incarichi esecutivi della Società;
- Direttore Generale e Vice Direttore Generale della Società;
- Responsabili delle Funzioni di controllo interno;
- Responsabili delle principali altre funzioni aziendali (Dirigenti "Risk Takers" della Società);
- Responsabili delle principali linee di business o aree geografiche (Amministratori con incarichi esecutivi e Direzione Generale delle Società controllate),

nonché ad altro personale con funzioni direttive della Società riconducibile alle seguenti categorie:

- Altri Dirigenti "Non Risk Takers" della Società;
- Capi Zona della Società

(soggetti di seguito complessivamente indicati anche come il "Management").

**Il presente documento modifica ed integra, per quanto attiene al Sistema d'Incentivazione a favore del Management del Gruppo Banco Desio (come identificato anche in applicazione delle Disposizioni di Vigilanza) l'Allegato 1 della Relazione annuale sulle Politiche di Remunerazione di Gruppo approvato dall'Assemblea Ordinaria in data 28 aprile 2011, con riferimento al Paragrafo "IV – Proposta concernente l'aggiornamento delle politiche per l'esercizio 2011 e per gli esercizi successivi".**

Con riferimento al predetto Management, resta pertanto fermo, fino all'Assemblea Ordinaria che sarà chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011, quant'altro riportato nell'Allegato 1 della Relazione annuale sulle Politiche di Remunerazione di Gruppo approvata dall'Assemblea Ordinaria in data 28 aprile 2011 e segnatamente quanto riportato nei relativi Paragrafi:

I - Premessa

II - Linee guida normativo-procedurali per la definizione delle Politiche di Remunerazione

III - Informativa sulle Politiche di Remunerazione vigenti come da delibera dell'Assemblea Ordinaria in data 29 aprile 2010 e sulla relativa attuazione

V - Esiti delle verifiche degli organi sociali e delle funzioni di controllo interno"

Con riferimento al personale diverso dal predetto Management, rimane invariato l'intero Allegato 1 della Relazione annuale sulle Politiche di Remunerazione di Gruppo approvata dall'Assemblea Ordinaria in data 28 aprile 2011.

A far data dall'approvazione del bilancio dell'esercizio in corso, si provvederà a redigere la Relazione annuale (consuntiva e previsionale) avente ad oggetto il complesso delle Politiche di Remunerazione di Gruppo, sulla base dell'Allegato 1 alla presente Relazione, secondo le modalità stabilite dalla Banca d'Italia con le summenzionate disposizioni di vigilanza, nonché secondo le modalità che saranno stabilite dalla Consob con apposita regolamentazione ai sensi dell'art. 123-ter T.U.F.

## **2) AGGIORNAMENTO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL MANAGEMENT PER L'ESERCIZIO 2011 E PER GLI ESERCIZI SUCCESSIVI**

Le novità intervenute a seguito dell'emanazione delle Disposizioni di Vigilanza hanno determinato la necessità di adattamento delle politiche di remunerazione del Management già approvate dall'Assemblea Ordinaria in data 28 aprile 2011. Tale adattamento, che è stato definito dal Consiglio di Amministrazione in data 21 luglio 2011 (nel rispetto del termine del 1° agosto 2011 stabilito dalle medesime Disposizioni di Vigilanza), viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria convocata per il 29 novembre 2011, in prima convocazione, e per il 30 novembre 2011, in seconda convocazione, anche al fine di consentire l'applicazione del nuovo Sistema d'Incentivazione a favore del Management già a decorrere dal corrente esercizio.

I principali aggiornamenti delle politiche di remunerazione hanno riguardato:

- l'individuazione dei dipendenti compresi nel perimetro del "personale più rilevante";
- la definizione del nuovo Sistema d'Incentivazione "Cash" annuale e la determinazione delle quote di retribuzione variabile con pagamento in forma immediata e differita;
- la ridefinizione delle politiche di remunerazione delle funzioni di controllo interno;
- il miglioramento della correlazione tra rischi e "performance" attraverso l'introduzione di parametri di "performance" pluriennali che tengano conto dei rischi assunti dalla banca;
- l'introduzione di un Piano di "Stock Grant" per il triennio 2011-2013 finalizzato a perseguire, oltre all'allineamento con le medesime Disposizioni di Vigilanza, il presidio dei rischi e il rispetto delle norme di legge e regolamentari, in un quadro di creazione di valore a medio-lungo periodo, nonché l'allineamento degli interessi del Management a quelli degli Azionisti.

### **Principi generali**

Al fine di sviluppare meccanismi di remunerazione e di incentivazione in grado di favorire la competitività di Banco Desio nel medio-lungo periodo, i principi generali a cui le politiche di remunerazione si ispirano sono, in linea con quanto previsto dall'Autorità di Vigilanza, così sintetizzabili:

- La politica di remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale, ha lo scopo di attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.
- Al contempo, i sistemi retributivi sono allineati agli obiettivi e ai valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca.
- Le forme di retribuzione incentivante, sia di breve che di medio-lungo termine, tengono, peraltro, conto dei rischi assunti e del capitale necessario a fronteggiare le attività intraprese. Tali sistemi sono inoltre strutturati in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo.

#### **Processo di formazione delle politiche di remunerazione:**

Il processo di formazione delle politiche di remunerazione prevede il coinvolgimento delle seguenti funzioni aziendali, sulla base delle principali responsabilità di seguito delineate:

- La Direzione Risorse coordina il processo di definizione delle politiche di remunerazione;
- La Direzione Controllo di gestione e Risk management è coinvolta nell'individuazione degli eventi potenziali che possono influire sull'attività aziendale, analizzando gli impatti di tali eventi nell'ambito dei limiti di rischio ritenuti accettabili dall'azienda e monitorando periodicamente gli impatti dell'attuazione delle Politiche di remunerazione sui profili di rischio del Gruppo. Tale Direzione ha collaborato alla definizione degli indicatori di rischio inseriti nel nuovo Sistema di Incentivazione del Gruppo.
- La funzione Compliance procede alla verifica ex ante della conformità delle politiche di remunerazione ed effettua con cadenza annuale una valutazione di conformità delle politiche di remunerazione al quadro normativo di riferimento e alla normativa interna in modo da contenere i rischi legali e reputazionali.
- La Direzione Revisione Interna rilascia annualmente una relazione sui controlli effettuati nella quale si attesta che la banca adotta una politica di remunerazione e incentivazione del personale conforme alle Disposizioni di Vigilanza portando a conoscenza degli organi competenti eventuali criticità rilevate.

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 Consiglio di Amministrazione 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 proposte di deliberazioni connesse a piani di incentivazione basati su strumenti finanziari).

Il Comitato inoltre, con l'ausilio della Direzione Risorse e, all'occorrenza, di consulenti esterni, analizza e monitora la prassi e i livelli retributivi di mercato, con particolare riferimento agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategica.

### **Processo di identificazione del "personale più rilevante"**

Le Disposizioni di Vigilanza richiedono che ogni istituto finanziario svolga un'accurata auto-valutazione per identificare il "personale più rilevante", cioè i soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'intermediario.

Questo processo deve basarsi su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative). In applicazione del criterio di proporzionalità ogni banca osserva le Disposizioni di Vigilanza con modalità appropriate alle proprie caratteristiche, dimensioni e complessità dell'attività svolta.

Sulla base di tali premesse Banco Desio ha effettuato, con il supporto di consulenti esterni, un approfondito processo di valutazione dei soggetti da inserire nelle diverse categorie di "personale più rilevante", con particolare attenzione ai profili per i quali la remunerazione variabile annuale rappresenta una quota significativa di quella complessiva.

I risultati di tale processo, per un totale di n. 45 risorse, sono di seguito riepilogati:

- **"Personale più rilevante" (identificato ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza), per un numero complessivo di 23 Ruoli:**
  - Amministratori con incarichi esecutivi della Società (n. 1 Ruolo);
  - Direttore Generale e Vice Direttore Generale della Società (n. 2 Ruoli);
  - Responsabili delle funzioni di Controllo Interno (n. 5 Ruoli);

- Direzione Controllo di Gestione e Risk Management
  - Direzione Revisione Interna
  - Ufficio Compliance
  - Ufficio Personale
  - Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili
  - Responsabili delle principali funzioni aziendali: Dirigenti “Risk Takers” della Società (n. 7 Ruoli);
  - Responsabili delle principali linee di business o aree geografiche: Amministratori con incarichi esecutivi e Direzione Generale delle Società controllate (n. 8 Ruoli),
- Altro personale con funzioni direttive della Società riconducibile alle seguenti categorie (identificato in coerenza con il modello organizzativo di Gruppo), per un numero complessivo di 22 Ruoli:
- Altri Dirigenti “Non Risk Takers” della Società
  - Capi Zona della Società.

### Principali elementi del pacchetto retributivo

Gi elementi principali costituenti il pacchetto retributivo del Management di Banco Desio, sono:

- Retribuzione annua fissa: tale componente riflette ed è commisurata alle competenze tecniche, professionali e manageriali del dipendente. Essa è costantemente monitorata e verificata rispetto al contesto di mercato tenendo in considerazione il livello di esperienza e le competenze professionali richieste per ciascuna posizione.
- Retribuzione variabile:
  - Sistema di Incentivazione “Cash” annuale: tale componente premia le “performance” annuali in rapporto agli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti e viene determinata secondo parametri che prevedono la presenza di sistemi di ponderazione per il rischio, di adeguatezza dei livelli di liquidità e il collegamento a risultati effettivi e duraturi;

Infatti, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, tale componente variabile viene erogata in parte al termine del periodo su cui è misurata la “performance” e in parte in forma differita su un biennio, subordinatamente alla verifica di ulteriori condizioni di “performance”;

- Sistema di incentivazione a medio-lungo termine (Piano di “Stock Grant” o più brevemente “il Piano” ovvero “Stock Grant”): la retribuzione variabile trova inoltre un’ulteriore dimensione di medio-lungo periodo finalizzata al presidio dei rischi e al rispetto delle norme di legge e regolamentari, in un quadro di creazione di valore in un orizzonte, appunto, di medio-lungo periodo, nonché l’allineamento degli interessi del Management a quelli degli Azionisti. Il Piano prevede che ai beneficiari sia assegnato il diritto di ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Banco Desio alla scadenza di un periodo di tre anni dall’assegnazione dei diritti, a condizione che gli obiettivi di “performance” risultino raggiunti.
  
- Benefit: a completamento dell’offerta retributiva, ai dipendenti è offerto un pacchetto di benefici addizionali, quali, a titolo esemplificativo, un piano previdenziale integrativo, forme integrative di assicurazione e coperture sanitarie; l’auto aziendale è prevista per i profili più elevati del Management.

Fatto salvo quanto indicato nel Paragrafo III del citato Documento sulle Politiche di Remunerazione approvato dall’Assemblea Ordinaria in data 28 aprile 2011, non esistono accordi tra la Società e il Management che prevedano indennità aggiuntive a quanto previsto dal contratto di lavoro o dal codice civile in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.

La Società contempla la possibilità di stipulare con il Management dei patti di non concorrenza che prevedano la corresponsione di un corrispettivo rapportato alla retribuzione annua lorda a seguito della cessazione del rapporto di lavoro e commisurato alla durata e all’ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

---

*Compensation Mix delle Politiche di remunerazione dei principali ruoli del Management  
(esemplificazione per il 2012)*

---



Categorie	Retribuzione fissa (Cash)	Retribuzione variabile <u>non</u> differita (Cash)	Retribuzione variabile differita (Cash)	Retribuzione variabile differita (Stock Grant)
Amministratori esecutivi	49%	20%	13%	18%
Direttore Generale e Vice D.G.	58%	19%	12%	11%
Funzioni di Controllo Interno	71%	17%	11%	0%
Altri "Risk Takers"	69%	11%	7%	13%

### Correlazione tra rischi e remunerazione

Sulla base delle indicazioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza (paragrafo 5.1), la componente variabile deve: *"...essere parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale (cd. ex-ante risk adjustment) e tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.*

In linea con tale disposizione, i criteri di misurazione della "performance" aziendale collegata alle politiche di remunerazione per il Management hanno tenuto conto di indicatori economici coerenti con indicatori di adeguatezza patrimoniale e della liquidità.

Nel nuovo Sistema d'Incentivazione sono pertanto presenti specifici indicatori, denominati obiettivi "cancello", come di seguito descritto, sia per il Sistema d'Incentivazione Cash annuale, sia per il Sistema d'Incentivazione in strumenti finanziari (Stock Grant).

### Processo di definizione degli incentivi e degli obiettivi

In relazione al Sistema di Incentivazione Cash annuale, il Consiglio di Amministrazione definisce, per ogni ruolo, il c.d. "Target Bonus" sulla base della redditività attesa per l'anno di riferimento (obiettivo "performance"), fatto salvo che per i Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno, per i quali il Target Bonus viene definito sulla base di determinati obiettivi quali/quantitativi contenuti in specifiche schede di valutazione a punteggio. Inoltre determina, ex ante, il livello dei Target Bonus Individuali, gli obiettivi "cancello" al cui raggiungimento è vincolata l'attivazione del Sistema di Incentivazione Cash annuale, nonché l'obiettivo "performance".

#### Obiettivi "cancello" relativi all'incentivazione Cash

- Rapporto percentuale tra l'Utile Netto Consolidato Rettificato<sup>1</sup> e l'Utile Netto del Budget Consolidato ("Target Budget"), non inferiore ad una soglia di "performance" predefinita;
- Indicatore di adeguatezza patrimoniale ("Tier 1 Ratio"), non inferiore ad una soglia di adeguatezza predefinita;
- Indicatore di adeguatezza della liquidità ("Riserva di Liquidità") non inferiore ad una soglia di adeguatezza predefinita;

Tale Sistema garantisce una significativa simmetria tra i risultati della banca e il riconoscimento della retribuzione variabile Cash in funzione di tali risultati.

In relazione al Piano di Stock Grant (per la cui descrizione di dettaglio si rinvia al Documento Informativo redatto in conformità a quanto previsto dall'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/99, in attuazione dell'art. 114-bis del D. Lgs 58/98), l'attribuzione delle azioni, così come previsto per la parte Cash, è subordinata al raggiungimento di determinati obiettivi "cancello".

#### Obiettivi "cancello" relativi al Piano di Stock Grant

---

<sup>1</sup> Per Utile Netto Consolidato Rettificato s'intende la voce "300" del conto economico consolidato (contenuto nel bilancio consolidato approvato dal Consiglio di Amministrazione) rettificata dalle voci "240, 250, 260 e 270", nonché dal risultato delle filiali aperte negli ultimi 24 mesi e dalle imposte relative a tutte le componenti di rettifica.

- Rapporto percentuale tra l'Utile Netto Consolidato Rettificato e l'Utile Netto del Budget Consolidato ("Target Budget"), cumulati nei tre anni del ciclo di riferimento, non inferiore ad una soglia di "performance" predefinita;
- Indicatore di adeguatezza patrimoniale ("Tier 1 Ratio") riferito all'ultimo anno del ciclo di riferimento, non inferiore ad una soglia di adeguatezza predefinita;
- Indicatore di adeguatezza della liquidità ("Riserva di Liquidità") riferito all'ultimo anno del ciclo di riferimento, non inferiore ad una soglia di adeguatezza predefinita.

### Misurazione della "performance"

#### Sistema di Incentivazione Cash annuale

Il riconoscimento della retribuzione variabile Cash si attiva solo al raggiungimento del 75% dell'obiettivo "performance"<sup>2</sup>.

Tra il 75% e l'80% si dà luogo al riconoscimento della retribuzione variabile Cash nella misura del 50%.

Tra l'80% e il 100% si dà luogo al riconoscimento della retribuzione variabile Cash in misura proporzionale.

Oltre il 100% si dà luogo al riconoscimento della retribuzione variabile Cash in misura proporzionale fino al 140%, che corrisponde al tetto massimo della retribuzione variabile Cash.

Qualora la società di appartenenza del beneficiario non raggiunga almeno la soglia minima dell'obiettivo "performance", il beneficiario non percepirà il relativo Target Bonus.

Per i Responsabili delle funzioni di Controllo Interno ed il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, sono stati individuati parametri di "performance" coerenti con i compiti assegnati e non collegati a parametri economico-finanziari.

#### Piano di Stock Grant

---

<sup>2</sup> Utile Netto del Budget Consolidato Rettificato per la Capogruppo e Utile Netto del Budget Individuale Rettificato per le Controllate

Per una descrizione dettagliata del meccanismo specifico di assegnazione, attribuzione e consegna della azioni previsto dal Piano si rimanda al citato Documento Informativo.

In coerenza con le Disposizioni di Vigilanza, non è prevista alcuna assegnazione di azioni per le funzioni di Controllo Interno.

### **Modalità di differimento**

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, Banco Desio prevede specifici meccanismi di pagamento differito della parte variabile della retribuzione.

Il processo di definizione di tali meccanismi ha tenuto in considerazione il profilo di rischio della banca e i valori degli incentivi offerti al Management.

#### **Cash**

La quota di Bonus Cash differita ammonta al 40% e viene erogata “pro-rata” nei due anni successivi (50% per ogni anno), a condizione che gli obiettivi cancello previsti per l’ultimo anno precedente a quello di erogazione siano stati raggiunti o superati.

#### **Stock Grant**

Le modalità di differimento dell’incentivazione in strumenti finanziari sono insite nel meccanismo specifico di assegnazione, attribuzione e consegna della azioni così come dettagliatamente descritto nel citato Documento Informativo.