

BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA S.p.A.
Sede legale via Rovagnati,1 – 20832 Desio (MB)
Codice Fiscale n. 01181770155
Iscritta nel Registro delle Imprese di Monza e Brianza
Capitale Sociale Euro 67.705.040,00 i.v.
Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi
e al Fondo Nazionale di Garanzia
Iscritta all'Albo delle Banche al Cod. ABI n. 3440/5
Capogruppo del Gruppo Bancario Banco di Desio e della Brianza
Iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 3440/5

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI
DEL 29 NOVEMBRE 2011

PARTE ORDINARIA

Punto all'ordine del giorno:

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.

Signori Azionisti,

si richiama alla Vostra attenzione la proposta di revisione delle Politiche di Remunerazione di Gruppo, in relazione al Sistema d'Incentivazione adottato dal Consiglio di Amministrazione ai fini dell'allineamento alle disposizioni di vigilanza in materia emanate dalla Banca d'Italia in data 30 marzo 2011, che viene sottoposta all'esame dell'Assemblea Ordinaria.

Nel rinviare all'**Allegato 1** che forma parte integrante e sostanziale della presente Relazione, si evidenzia che lo stesso **modifica ed integra, per quanto attiene al Sistema d'Incentivazione a favore del Management del Gruppo Banco Desio (come identificato in applicazione delle summenzionate 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 particolare 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 Remuneratione

III - Informativa sulle Politiche di Remuneratione 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.

* * * *

Ciò premesso, si propone all'Assemblea Ordinaria di assumere la seguente deliberazione:

“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 summenzionate disposizioni di vigilanza)”

Desio, 27 ottobre 2011

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente

Allegato 1 alla Relazione:

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

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 Rettificato¹ 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

¹ 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"².

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

² 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.