



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

## **RELAZIONE ANNUALE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCO DESIO REDATTA AI SENSI DELL'ART. 123-ter T.U.F.**

**(C.d.A. 20 marzo 2012)**

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

# Indice

<b>Introduzione.....</b>	<b>4</b>
<b>SEZIONE .....</b>	<b>6</b>
<b>1. Modello di Governance.....</b>	<b>6</b>
1.1.Le Cariche Sociali .....	6
1.2.Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione.....	7
1.2.1. <i>Organi di Vertice</i> .....	7
1.2.2. <i>Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione</i> .....	8
1.2.3. <i>Le Funzioni Operative coinvolte nel processo</i> .....	10
1.2.4. <i>Le Funzioni di Controllo Interno</i> .....	11
<b>2. Ambito di Applicazione .....</b>	<b>13</b>
2.1.Processo di identificazione del “personale più rilevante”.....	13
<b>3. I Principi Generali delle Politiche di Remunerazione .....</b>	<b>15</b>
3.1.Le Politiche di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche .....	15
3.1.1. <i>Membri del Consiglio di Amministrazione</i> .....	15
3.1.2. <i>Presidente</i> .....	16
3.1.3. <i>Vice Presidente</i> .....	16
3.1.4. <i>Amministratore Delegato</i> .....	16
3.1.5. <i>Direttore Generale</i> .....	17
3.1.6. <i>Dirigenti con responsabilità strategiche</i> .....	17
<b>4. Le Politiche di Remunerazione per il “personale più rilevante”.....</b>	<b>18</b>
4.1.Struttura e Componenti del Pay-Mix .....	18
4.2.Correlazione tra rischi e remunerazione .....	19
4.3.La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo .....	20
4.3.1. <i>Il Sistema di Incentivazione a Breve Termine</i> .....	20
4.3.2. <i>Il Sistema di Incentivazione a Medio-Lungo Termine</i> .....	21
<b>5. Le Politiche di Remunerazione per il restante personale.....</b>	<b>24</b>
5.1.La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo .....	25
5.2.Personale di Rete.....	27
5.2.1. <i>Responsabili di Filiale</i> .....	27

5.2.2. <i>Altro Personale di Filiale</i> .....	28
5.2.3. <i>Private Bankers</i> .....	28
5.3. Personale di Sede .....	29
<b>6. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto</b>	
<b>30</b>	
<b>SEZIONE II .....</b>	<b>31</b>
<b>TABELLA 1:</b> Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. ....	<b>35</b>
<b>TABELLA 2:</b> <i>Stock-Option</i> assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche. ....	<b>46</b>
<b>TABELLA 3A:</b> Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche. ....	<b>52</b>
<b>TABELLA 3B:</b> Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche..	<b>55</b>

## Introduzione

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 marzo 2011 (di seguito indicate 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 suddette disposizioni prevedono la definizione di specifiche politiche retributive per il c.d. “personale più rilevante”, da identificarsi attraverso un accurato processo di autovalutazione.

L’obiettivo di Banca d’Italia, recepito dal Gruppo Banco Desio (di seguito anche il “Gruppo”), è assicurare, nell’interesse di tutti gli *stakeholders*, **sistemi di remunerazione**, in linea con la strategia e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi che possano determinare l’insorgere di conflitti di interesse ed indurre ad un’eccessiva assunzione di rischi.

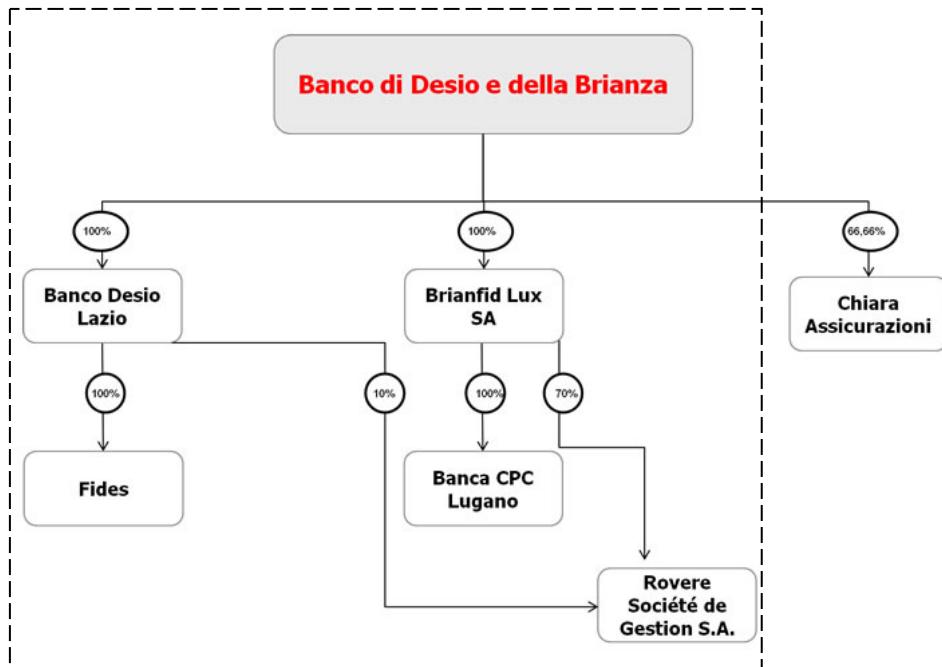
Le Disposizioni di Vigilanza si inseriscono in un quadro normativo che comprende anche le disposizioni rivenienti dal recepimento della direttiva MiFID per quanto attiene la remunerazione della rete commerciale, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi investimento e la gestione dei potenziali conflitti di interesse.

Sotto il profilo informativo, la delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011 di attuazione dell’articolo 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 (di seguito “TUF”) prevede l’obbligo **per le società quotate** di mettere a disposizione del pubblico una “relazione sulla remunerazione”, che è costituito dal presente documento.

**Le politiche di remunerazione del Gruppo contenute nel presente documento definiscono le linee guida applicabili a tutte le società rientranti nel perimetro del gruppo bancario (rappresentato nella Tabella 1) fatto salvo che le controllate estere adottano, laddove previsto dai rispettivi ordinamenti, politiche di remunerazione coerenti con quelle del Gruppo. Per Chiara Assicurazioni S.p.A, inoltre, si fa riferimento a politiche di**

remunerazione specifiche, anch'esse coerenti con quelle del Gruppo e conformi a quanto previsto dall'Isvap con il Regolamento n. 39/2011.

Tabella 1 – Gruppo Banco Desio



— — — Gruppo Bancario Banco Desio

# **SEZIONE I**

## **1. Modello di Governance**

### **1.1. Le Cariche Sociali**

In data 28 aprile 2011, l’Assemblea ordinaria del Banco Desio ha provveduto, con la procedura del “voto di lista”, alla nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per gli esercizi 2011-2013. Detti organi risultano composti come segue.

Amministratore	Carica	Cariche ricoperte nei Comitati			
		Comitato Esecutivo	Comitato per il Controllo Interno	Comitato per le Nomine e la Remunerazione	Comitato per le Operazioni con Parti Correlate
Agostino Gavazzi	Presidente	X		X	
Stefano Lado	Vice Presidente	X	X		
Nereo Dacci	Amministratore Delegato	X			
Egidio Gavazzi	Amministratore	X			
Luigi Gavazzi	Amministratore				
Paolo Gavazzi	Amministratore				
Guido Pozzoli	Amministratore	X			
Luigi Guattri (*)	Amministratore (indipendente)		X	X	
Gerolamo Pellicanò	Amministratore (indipendente)				X
Lorenzo Rigodanza	Amministratore (indipendente)		X	X	X
Pier Antonio Cutellè (**)	Amministratore (indipendente)				X

Sindaco	Carica
Eugenio Mascheroni (**)	Presidente
Rodolfo Anghileri	Sindaco Effettivo (indipendente)
Marco Piazza	Sindaco Effettivo (indipendente)
Carlo Maria Mascheroni (**)	Sindaco Supplente
Giovanni Cucchiani	Sindaco Supplente
Clemenete Domenici	Sindaco Supplente

(\*) Scadenza anticipata del mandato prevista per la prossima assemblea.

(\*\*) lista di minoranza

I dirigenti con responsabilità strategiche del Banco Desio, alla data della redazione del bilancio, oltre al Direttore Generale Claudio Broggi, sono:

- Il Vice Direttore Generale, Marco Sala.

## **1.2. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione**

### ***1.2.1. Organi di Vertice***

#### **Capogruppo**

##### **Assemblea ordinaria della Capogruppo**

Oltre a stabilire i compensi degli Amministratori in conformità allo Statuto, approva la “Relazione annuale sulle politiche di remunerazione del Gruppo Banco Desio” ed i piani basati su strumenti finanziari. All’Assemblea viene assicurata adeguata informativa sull’attuazione delle politiche di remunerazione. Le delibere assembleari in merito vengono assunte al termine di un processo che - a seconda delle attribuzioni vigenti in materia - coinvolge, oltre al Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Remunerazione, il Comitato per il Controllo Interno, il Collegio Sindacale, il Presidente, l’Amministratore Delegato, il Direttore Generale, nonché alcune funzioni operative e le funzioni di controllo interno come di seguito definite.

##### **Consiglio di Amministrazione della Capogruppo**

Approva, su proposta del Presidente, la “Relazione annuale sulle politiche di remunerazione del Gruppo Banco Desio” da sottoporre all’Assemblea e in tale ambito approva gli aggiornamenti e la revisione delle politiche di remunerazione.

Approva i regolamenti dei piani basati su strumenti finanziari e delibera le relative assegnazioni ed attribuzioni (previa verifica delle condizioni a cui le stesse sono subordinate).

Delibera le assegnazioni dei “bonus cash” a favore del “personale più rilevante” (come di seguito definito) in termini di percentuali individuali sul “target bonus”. Determina ex-post l’ammontare degli stessi bonus.

Le predette deliberazioni sono assunte previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione di cui al successivo par. 1.2.2.

Delibera, su proposta del Direttore Generale, il massimale stanziabile per l’erogazione dei premi per il restante personale della Capogruppo.

### **Amministratore Delegato della Capogruppo**

Coordina l'operatività delle funzioni aziendali a suo riporto indicate ai par. 1.2.3. e 1.2.4.

Impartisce alle società del Gruppo istruzioni generali in materia di politiche di remunerazione.

### **Direttore Generale della Capogruppo**

Coordina l'operatività delle funzioni aziendali a suo riporto indicate ai par. 1.2.3. e 1.2.4..

Propone al Consiglio di Amministrazione i massimali di spesa per l'attuazione delle politiche di remunerazione per il restante personale della Capogruppo.

### **Controllate**

#### **Assemblee ordinarie delle Controllate**

Recepiscono le politiche di remunerazione del Gruppo (tenendo conto delle specificità aziendali, nonché dei rispettivi ordinamenti nazionali/settoriali). All'Assemblea viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

#### **Consigli di Amministrazione delle Controllate**

Recepiscono per quanto di competenza le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo di cui sopra (tenendo conto delle specificità aziendali, nonché dei rispettivi ordinamenti nazionali/settoriali) e deliberano annualmente, in coerenza con i criteri generali adottati dalla Capogruppo, il massimale stanziabile per l'erogazione dei premi per il restante personale. La relativa proposta viene formulata - previo assenso espresso dalla Direzione Risorse della Capogruppo - dal Direttore Generale della controllata (o dall'Amministratore Delegato della stessa ove nominato).

#### ***1.2.2. Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione***

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto da n. 3 Amministratori, tutti non esecutivi, di cui n. 2 indipendenti; l'Amministratore Delegato può essere invitato a partecipare alle sue sedute (salvo che per gli argomenti che lo riguardano). Detto Comitato è un organo consultivo/propositivo con i compiti principali di seguito indicati:

- 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;
- formulare al Consiglio di Amministrazione pareri o proposte in merito ai criteri per la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e/o di deleghe operative, nonché il Direttore Generale e il/i Vice Direttore/i Generale/i e gli altri soggetti rientranti nel “personale più rilevante”, anche a livello di Gruppo, inclusa l’assegnazione di compensi basati su strumenti finanziari.

Nell’ambito dei compiti di cui sopra e a supporto delle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo di cui al par. 1.2.1, il Comitato Nomine e Remunerazione è coinvolto nella definizione e nell’attuazione dei sistemi di incentivazione e retribuzione, in conformità con le Disposizioni di Vigilanza.

Il Comitato inoltre, con l’ausilio dell’Ufficio Personale e, all’occorrenza, di consulenti esterni, analizza e monitora le prassi e i livelli retributivi di mercato, con particolare riferimento agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato può avvalersi inoltre del supporto di consulenti esterni, o di funzioni interne, in tema di gestione del rischio, capitale e liquidità.

Il Comitato si raduna su convocazione del Presidente o ogni qualvolta ne facciano richiesta almeno due membri congiuntamente tra loro. Le adunanze del Comitato, pur in assenza di convocazione, sono valide quando intervenga la totalità dei membri.

Per la validità delle determinazioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei membri in carica e le determinazioni sono prese a maggioranza assoluta dei voti dei membri presenti, con prevalenza, in caso di parità, del voto di chi presiede. Gli Amministratori eventualmente interessati si astengono dal partecipare alle decisioni del

Comitato che li riguardino, così come si allontanano dalle sedute consiliari nel momento in cui le conseguenti proposte vengono formulate.

Le determinazioni del Comitato constano da apposito verbale trascritto a libro, da sottoscriversi a cura del Presidente e degli altri membri presenti ovvero di un Segretario, se nominato. Tali determinazioni sono comunicate, anche oralmente nel corso della prima seduta utile, al Consiglio di Amministrazione per le deliberazioni di competenza di quest'ultimo.

Per esprimere il proprio parere sugli argomenti di cui sopra, principalmente con riferimento all'allineamento del sistema premiante alle Disposizioni di Vigilanza, nel 2011 il Comitato si è riunito in n. 8 occasioni.

#### ***1.2.3. Le Funzioni Operative coinvolte nel processo***

Il processo di formazione delle Politiche di Remunerazione prevede il coinvolgimento delle seguenti strutture.

#### **Direzione Risorse**

Definisce e governa il processo di formulazione delle proposte concernenti le politiche di remunerazione. Gestisce e garantisce la corretta attuazione di tali politiche.

#### **Direzione Pianificazione, Studi e Partecipazioni**

Per il **“personale più rilevante”** determina il **Target Budget** delle **società del Gruppo** da sottoporre ai rispettivi CdA. Determina i parametri soglia (obiettivi “cancello”) da sottoporre all’approvazione del CdA della Capogruppo (il parametro soglia relativo all’indicatore di adeguatezza della liquidità su specifica indicazione dell’Ufficio Risk Management). Ad approvazione avvenuta, provvederà a comunicare tali determinazioni alle Direzioni delle rispettive società del Gruppo, alla Direzione Amministrativa della Capogruppo e al Dirigente Preposto.

#### **Direzione Affari Legali e Societari**

Viene coinvolta nel processo di predisposizione delle politiche di remunerazione con riferimento agli aspetti di corporate governance . Cura la finalizzazione dei documenti da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e all’Assemblea, nonché gli adempimenti

informativi rivolti al pubblico, ai sensi delle disposizioni di legge e di quelle regolamentari, relativamente a tali documenti.

### **Direzione Amministrativa**

Provvede, su indicazione dell’Ufficio Personale, all’iscrizione dell’accantonamento effettivo da iscrivere nel bilancio dell’esercizio di riferimento. Determina il rapporto tra Utile Netto Consolidato Rettificato/ Utile netto del Budget Consolidato Rettificato.

### **Direzione Rete della Capogruppo**

Provvede alla divulgazione nei confronti delle strutture che compongono la rete distributiva del Gruppo del sistema premiante.

Collabora con l’Ufficio Personale, di concerto con la Direzione Commerciale, nell’elaborazione del sistema premiante per la rete di vendita di Banco Desio e Banco Desio Lazio.

### **Direzione Commerciale della Capogruppo**

Collabora con l’Ufficio Personale, di concerto con la Direzione Rete, nell’elaborazione del sistema premiante per la rete di vendita di Banco Desio e Banco Desio Lazio.

#### ***1.2.4. Le Funzioni di Controllo Interno***

Il processo di formazione delle Politiche di Remunerazione prevede, altresì, il coinvolgimento delle seguenti funzioni di Controllo Interno.

#### **Ufficio Personale<sup>1</sup>**

Cura gli aggiornamenti e la revisione delle Politiche di Remunerazione. Coordina il processo di definizione e gestione del sistema di remunerazione e incentivazione e, in tale ambito, contribuisce - di concerto con la Direzione Rete e la Direzione Commerciale - alla definizione del sistema premiante per la rete di vendita di Banco Desio e Banco Desio Lazio. Provvede alla raccolta dei risultati del sistema premiante ai fini dell’erogazione dei premi e verifica il rispetto del massimo erogabile per ciascuna risorsa beneficiaria.

---

<sup>1</sup> L’Ufficio Personale è equiparato alle funzioni di controllo interno solo ai fini delle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche di remunerazione.

### **Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili**

Definisce e mantiene 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.

### **Direzione Controllo di Gestione e Risk Management**

Partecipa al processo di definizione delle Politiche di Remunerazione al fine di garantire la coerenza delle stesse con la strategia dei rischi del Gruppo e nell'ambito del processo di valutazione dell'adeguatezza patrimoniale. La Direzione fornisce un supporto alla definizione degli indicatori di rischio inseriti nelle politiche di remunerazione del Gruppo.

### **Ufficio Compliance**

Verifica ex ante che il sistema premiante del Gruppo rispetti il quadro normativo di riferimento, lo Statuto, nonché eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili.

### **Direzione Revisione Interna**

Redige annualmente una relazione sui controlli effettuati in materia di adeguatezza e rispondenza alla Regolamentazione delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate ed il loro corretto funzionamento portando a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie per l'adozione di eventuali misure correttive.

## 2. Ambito di Applicazione

Il presente documento illustra le politiche di remunerazione con riferimento alle seguenti categorie di soggetti:

- Amministratori non esecutivi;
- Personale più rilevante (così come definito dalle Disposizioni di Vigilanza);
- Altro Personale.

Di seguito è descritto il processo seguito da Banco Desio per l'identificazione del “personale più rilevante”, nel rispetto delle linee guida fornite al paragrafo 3 delle Disposizioni di Vigilanza.

### 2.1. Processo di identificazione del “personale più rilevante”

Banco Desio ha effettuato nel corso del 2011, con il supporto di consulenti esterni, Hay Group Srl, 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 del Gruppo, con particolare attenzione ai profili per i quali la remunerazione variabile rappresenta una quota significativa di quella complessiva.

Tale processo si è basato sulla ricognizione e sulla valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative) ed è stato svolto con modalità appropriate alle caratteristiche, alle dimensioni ed alla complessità dell'attività svolta dal Gruppo.

Dalle analisi condotte sono state individuate le seguenti categorie di soggetti, per un totale di n. 46 risorse:

- **“Personale più rilevante”**  
(identificato ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza) – n. 24 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. 6 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**  
(identificato in coerenza con il modello organizzativo di Gruppo) – n. 22 Ruoli:
  - Altri Dirigenti “Non Risk Takers” della Società (n. 10 risorse)
  - Capi Zona della Società (n. 12 risorse).

### **3. I Principi Generali delle Politiche di Remunerazione**

Al fine di sviluppare meccanismi di remunerazione e di incentivazione in grado di favorire la competitività del Gruppo nel medio-lungo periodo, le Politiche di Remunerazione si ispirano ai seguenti principi:

- incentivazione e mantenimento nel Gruppo di soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell’impresa, in particolare, di coloro che rivestono ruoli rilevanti all’interno dell’organizzazione aziendale;
- allineamento dei sistemi retributivi agli obiettivi e ai valori aziendali, alle strategie di lungo periodo ed alle politiche di prudente gestione del rischio delle società appartenenti al Gruppo;
- incentivi, sia di breve che di medio-lungo termine, allineati ai rischi assunti ed al capitale necessario a fronteggiare le attività intraprese e strutturati in modo da evitare l’insorgere di potenziali conflitti di interesse.

#### **3.1. Le Politiche di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche**

##### ***3.1.1. Membri del Consiglio di Amministrazione***

Nell’attuale composizione del Consiglio di Amministrazione di Banco Desio è possibile individuare quali:

- Amministratori esecutivi, l’Amministratore Delegato Nereo Dacci;
- Amministratori non esecutivi, il Presidente Agostino Gavazzi, il Vice Presidente Stefano Lado, i Consiglieri Egidio Gavazzi, Luigi Gavazzi, Paolo Gavazzi, Guido Pozzoli, Luigi Guatri, Gerolamo Pellicanò, Lorenzo Rigodanza, Pierantonio Cutellè.

L’Assemblea degli Azionisti ha stabilito in 800.000 euro il compenso lordo annuo spettante all’intero Consiglio di Amministrazione di Banco Desio, esclusi il Presidente, il Vice Presidente e l’Amministratore Delegato, così ripartito:

- 70.000 euro a ciascun Consigliere;
- 30.000 euro a ciascun membro del Comitato Esecutivo
- 10.000 euro a ciascun membro del Comitato per il Controllo Interno
- 10.000 euro a ciascun membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

- 10.000 euro a ciascun membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

Sono inoltre previsti dei compensi aggiuntivi per la carica di Segretario di Comitato, non facente parte dell'organo.

Per gli Amministratori non esecutivi non sono previsti compensi variabili.

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

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, sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

### ***3.1.2. Presidente***

Il pacchetto retributivo del Presidente è composto da:

- Compenso base
- Compenso collegato a cariche particolari ricoperte in CdA
- Compensi per la partecipazione a Comitati interni al CdA
- Compenso collegato a cariche ricoperte in società controllate e/o collegate

### ***3.1.3. Vice Presidente***

Il pacchetto retributivo del Vice Presidente è composto da:

- Compenso base
- Compenso collegato a cariche particolari ricoperte in CdA
- Compensi per la partecipazione a Comitati interni al CdA.
- Compensi collegati a cariche ricoperte in società controllate e/o collegate

### ***3.1.4. Amministratore Delegato***

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato è composto da:

- Compenso base
- Compenso collegato a cariche particolari ricoperte in CdA – deleghe operative
- Compensi per la partecipazione a Comitati interni al CdA
- Compensi collegati a cariche ricoperte in società controllate e/o collegate

- Retribuzione variabile di breve periodo (Piano “Cash” annuale)
- Retribuzione variabile di medio-lungo periodo (Piano di “Stock Grant”)

### ***3.1.5. Direttore Generale***

Il pacchetto retributivo del Direttore Generale è composto da:

- Retribuzione Annuale Lorda
- Compensi collegati a cariche ricoperte in società controllate e/o collegate
- Retribuzione variabile di breve periodo (Piano “Cash” annuale)
- Retribuzione variabile di medio-lungo periodo (Piano di “Stock Grant”)

### ***3.1.6. Dirigenti con responsabilità strategiche***

Il pacchetto retributivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche è composto da:

- Retribuzione Annuale Lorda
- Compensi collegati a cariche ricoperte in società controllate e/o collegate
- Retribuzione variabile di breve periodo (Piano “Cash” annuale)
- Retribuzione variabile di medio-lungo periodo (Piano di “Stock Grant”)

## 4. Le Politiche di Remunerazione per il “personale più rilevante”

### 4.1. Struttura e Componenti del Pay-Mix

Gli elementi principali costituenti il pacchetto retributivo del “personale più rilevante” del Gruppo, nonché dell’”Altro personale con funzioni direttive della Società” come definito al precedente par. 2.1, sono:

- **Retribuzione annua fissa**

Tale componente riflette ed è commisurata alle competenze tecniche, professionali e manageriali del dipendente e/o collaboratore. 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 a breve termine – Piano “Cash” annuale**

Tale componente premia le “performance” annuali in rapporto agli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti e viene determinata secondo parametri che prevedono la presenza di sistemi di ponderazione per il rischio, di adeguatezza dei livelli di liquidità ed il collegamento a risultati effettivi e duraturi; infatti, 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”)

Tale componente premia la creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo e l’allineamento degli interessi del management a quella degli azionisti. Il Piano, in particolare, 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” siano stati 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, oltre alla concessione di particolari condizioni di favore per quanto attiene i servizi forniti da Banco Desio; la concessione dell’auto aziendale è prevista per i profili più elevati del management.

L’incidenza di ciascuna componente del pay-mix sul valore totale del pacchetto retributivo è riepilogata nella seguente tabella.

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

Come già previsto nei principi di cui al Paragrafo IV delle 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.

## 4.2. Correlazione tra rischi e remunerazione

La componente variabile è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale (c.d. ex ante risk adjustment) e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

In particolare, i criteri di misurazione della “performance” aziendale collegata alle Politiche di Remunerazione per il “personale più rilevante” del Gruppo e l’Altro personale con funzioni direttive della Società hanno tenuto conto di un indicatore economico coerente con gli indicatori di adeguatezza patrimoniale e di liquidità.

Nel nuovo sistema di incentivazione sono pertanto presenti specifici indicatori, denominati obiettivi “cancello”, come di seguito descritto, sia per il Sistema di Incentivazione a breve

termine - Piano “Cash” annuale, sia per il Sistema di Incentivazione a medio-lungo termine - Piano di “Stock Grant”.

## 4.3. La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo

### 4.3.1. Il Sistema di Incentivazione a Breve Termine

- **Processo di definizione degli incentivi e degli obiettivi**

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo definisce ex ante:

- gli obiettivi “cancello” al cui raggiungimento è vincolata l’attivazione del Piano “Cash” annuale per ogni ruolo;
- l’obiettivo “performance” ovvero il target budget sulla base della redditività attesa per l’anno di riferimento;
- il livello dei target bonus individuali, fatto salvo che per i Responsabili/dirigenti 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.

Gli obiettivi “cancello” definiti per il Piano “Cash” annuale sono i seguenti:

- il rapporto percentuale tra l’Utile Netto Consolidato Rettificato<sup>2</sup> e l’Utile Netto del Budget Consolidato (“Target Budget”), non inferiore ad una soglia di “performance” predefinita;
- l’indicatore di adeguatezza patrimoniale (“Tier 1 Ratio”), non inferiore ad una soglia di adeguatezza predefinita (9%);
- l’indicatore di adeguatezza della liquidità (“Riserva di Liquidità”) non inferiore ad una soglia di adeguatezza predefinita (400 milioni di euro).

Tale sistema garantisce una significativa simmetria tra i risultati del Gruppo e il riconoscimento della retribuzione variabile cash in funzione di tali risultati.

- **Misurazione della “performance”**

---

<sup>2</sup> Per Utile Netto Consolidato Rettificato si 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. Per la voce 240 vanno considerati gli Utili (Perdite) delle Partecipazioni, diversi dalla quota di pertinenza del risultato d’esercizio – ovvero esclusivamente derivanti da operazioni di cessione o *impairment* test.

Il riconoscimento della retribuzione variabile (Piano “Cash” annuale ) si attiva unicamente al raggiungimento del 75% dell’obiettivo “performance”<sup>3</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 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/dirigenti delle funzioni di Controllo Interno sono stati individuati parametri di “performance” coerenti con i compiti assegnati e non collegati a parametri economico-finanziari.

- **Modalità di differimento**

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, sono previsti 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 del Gruppo ed i valori degli incentivi offerti al management.

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.

#### **4.3.2. Il Sistema di Incentivazione a Medio-Lungo Termine**

A partire dal 2011, Gruppo Banco Desio ha introdotto un *Piano di Stock Grant* triennale. Tale piano consiste nell’assegnazione annuale di azioni della Capogruppo che saranno consegnate

---

<sup>3</sup> Per obiettivo di performance si intende: l’Utile Netto del Budget Consolidato Rettificato, per la Capogruppo, e Utile Netto del Budget Individuale Rettificato, per le società controllate. Per le società controllate, oltre al superamento dei tre obiettivi “cancello” del Gruppo, è necessario anche il superamento dei rispettivi obiettivi “cancello”.

al beneficiario allo scadere di ogni triennio successivo al *grant*, a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance.

Il piano prevede tre cicli sovrapposti di assegnazione delle azioni (approccio *rolling*), che di fatto prolungano l’orizzonte temporale del Piano oltre i tre anni:

- 1° ciclo

Assegnazione 2011 con scadenza al termine del 2013 e consegna delle azioni nel 2014

- 2° ciclo

Assegnazione 2012 con scadenza al termine del 2014 e consegna delle azioni nel 2015

- 3° ciclo

Assegnazione 2013 con scadenza al termine del 2015 e consegna delle azioni nel 2016

Per una descrizione dettagliata del Piano 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. n. 58/98, pubblicato sul sito internet della Capogruppo [www.bancodesio.it](http://www.bancodesio.it)).

- **Processo di definizione degli incentivi e degli obiettivi**

Il Piano prevede che l’assegnazione al beneficiario di azioni della Capogruppo sia subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance da parte del Gruppo. L’indicatore utilizzato per misurare la performance è l’Utile Netto consolidato (rettificato) cumulato nel triennio di riferimento. In particolare:

- Se l’Utile Netto consolidato (rettificato) cumulato nel triennio di riferimento è uguale o maggiore dell’Utile Netto Budget (rettificato) cumulato del triennio, è prevista la consegna del 100% delle azioni “assegnate”.
- Se l’Utile Netto consolidato (rettificato) cumulato nel triennio di riferimento è compreso tra il 75% ed il 100% dell’Utile Netto Budget (rettificato) cumulato del triennio, è prevista la consegna di un numero di azioni compreso tra il 50% e il 100% (calcolo per interpolazione lineare).
- Se l’Utile Netto (rettificato) cumulato nel triennio risulta inferiore al 75% dell’Utile Netto Budget (rettificato) cumulato del triennio, nessuna azione “assegnata” verrà consegnata al dipendente.
- Per risultati intermedi tra il valore Minimo ed il Valore Massimo, il calcolo dell’incentivo avverrà per interpolazione lineare.

All'interno del Piano di Stock Grant, l'attribuzione delle azioni, così come previsto anche per la parte Cash, è subordinata al raggiungimento di determinati obiettivi “cancello”.

Gli Obiettivi “cancello” definiti per il Piano di Stock Grant sono:

- il 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 (75%);
- l'indicatore di adeguatezza patrimoniale (“Tier 1 Ratio”) riferito all'ultimo anno del ciclo di riferimento, non inferiore ad una soglia di adeguatezza predefinita (9%);
- l'indicatore di adeguatezza della liquidità (“Riserva di Liquidità”) riferito all'ultimo anno del ciclo di riferimento, non inferiore ad una soglia di adeguatezza predefinita (400 milioni di euro).

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.

- **Misurazione della “performance”**

In funzione della performance triennale del Gruppo viene definito il livello di raggiungimento dell'obiettivo. Il livello di Performance determina quindi l'ammontare di azioni “assegnate” da consegnare ai beneficiari sulla base della curva di incentivazione stabilita.

Il numero di azioni da consegnare potrà quindi variare tra il 50% (75% dell'Utile Netto Budget) ed il 100% (100% dell'Utile Netto Budget) delle azioni “assegnate” all'inizio del piano. Per risultati intermedi tra il valore Minimo ed il Valore Massimo, il calcolo dell'incentivo avverrà per interpolazione lineare.

Contestualmente alla consegna delle azioni il Beneficiario concederà al Gruppo un diritto di prelazione a fronte dell'eventuale cessione delle azioni al prezzo medio di Borsa degli ultimi 30 giorni antecedenti la consegna.

Non sono inoltre previste clausole per il mantenimento in portafoglio, da parte del beneficiario, delle azioni ricevute al termine di ciascun ciclo di assegnazione.

- **Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione**

Il Beneficiario decadrà dal diritto di ricevere gratuitamente le Azioni nei casi indicati all'interno del Documento Informativo.

#### Nota

In generale, al personale non è permesso effettuare strategie di copertura o di assicurazione sulla retribuzione (strategie di *hedging*) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi retributivi. L'adozione di strategie di copertura da parte dei beneficiari comporta dunque la perdita di qualsiasi diritto previsto dai piani.

## **5. Le Politiche di Remunerazione per il restante personale**

Gli elementi costituenti il pacchetto retributivo per il restante personale sono i seguenti:

- Retribuzione annua fissa: commisurata all'inquadramento professionale ed all'effettiva esperienza, anzianità e competenza del dipendente, 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: costituita dal Premio Aziendale previsto da CCNL (art. 43 12/2007) e legato all'andamento economico della Società e da una Componente d'Incentivazione Monetaria (di seguito "C.I.M."), che premia le "performance" annuali in rapporto agli obiettivi assegnati ed ai risultati 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, coperture sanitarie ed agevolazioni sui prodotti bancari del Gruppo.

È possibile, inoltre, prevedere per determinate figure professionali delle politiche di "retention" che si possono articolare in patti di non concorrenza (c.d. "PNC"), patti di stabilità ed accordi per l'allungamento del periodo di preavviso, con corresponsione di uno specifico corrispettivo.

Per la controllata Fides S.p.A. il pacchetto retributivo non prevede alcuna componente variabile legata ad un sistema di incentivazione.

## 5.1. La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo

Nelle Politiche di Remunerazione del Gruppo, la componente variabile della retribuzione rappresenta uno strumento di incentivazione alla performance.

Il sistema di incentivazione monetaria previsto per specifiche categorie di personale (rete, private bankers e sede centrale) è sviluppato nel rispetto di un complesso di linee guida coerenti con i principi generali a cui si ispirano le Politiche di Remunerazione del Gruppo. In particolare tale sistema:

1. rispetta gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca. La componente variabile della remunerazione del personale di rete non prevede, infatti, la percezione di incentivi che possano pregiudicare la prestazione dei servizi di investimento nel rispetto dell’interesse del cliente ovvero che antepongano gli interessi del Gruppo a quelli della clientela;
2. è basato su una metodologia di determinazione dei premi collegata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, assegnati attraverso un processo esplicitato e condiviso.
3. tiene in considerazione la performance annuale del Gruppo attraverso un meccanismo che subordina la definizione dell’ammontare dei premi ad un massimale di spesa espresso in termini di percentuale dell’Utile Netto Consolidato Rettificato e che comporta un azzeramento del *bonus pool* in caso di risultati negativi del Gruppo;
4. vincola l’erogazione dei premi alla presenza di due condizioni d’accesso (c.d. obiettivi “cancello”) che riflettono il livello di risorse patrimoniali e di liquidità del Gruppo al fine di rendere sostenibile il sistema di incentivazione monetaria rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo. In particolare tali obiettivi “cancello”, che ricalcano quelli previsti per il “personale più rilevante”, sono i seguenti:
  - **Indicatore di adeguatezza patrimoniale (“Tier 1 Ratio”)**  
Riferito all’ultimo anno del ciclo di riferimento, non inferiore ad una soglia di adeguatezza predefinita (9%);
  - **Indicatore di adeguatezza della liquidità (“Riserva di Liquidità”)**  
Riferito all’ultimo anno del ciclo di riferimento, non inferiore ad una soglia di adeguatezza predefinita (400 milioni di euro).

La Direzione Pianificazione elabora, sulla base dei dati forniti dall’Ufficio del Personale e dalla Direzione Commerciale, la stima del *bonus pool* teorico complessivo che viene presentato al Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione ed è subordinato al raggiungimento degli obiettivi cancello a livello di consolidato. Il *bonus pool* non può comunque superare la media degli ultimi tre anni dei bonus corrisposti rapportati all’Utile Netto Consolidato Rettificato di budget.

In occasione di eventi straordinari, progetti speciali, comportamenti di eccellenza, il Direttore Generale può deliberare su proposta dell’Ufficio Personale riconoscimenti una tantum al personale “non rilevante”, tale importo non può comunque superare il 20% della R.A.L. annua.

Rientrano in tale categoria anche i riconoscimenti una tantum che possono essere riconosciuti in caso di assunzione di personale proveniente da altre società: premio di ingaggio (*entry bonus*) e speciali incentivazioni. Il primo è generalmente erogato per rendere maggiormente attrattiva la proposta della Società; tale premio è pattuito e formalizzato nella lettera di impegno all’assunzione, come riconoscimento economico una tantum. Oltre a tale incentivo una tantum, può essere previsto anche un incentivo speciale, sempre formalizzato nella lettera di impegno all’assunzione, correlato al raggiungimento di determinati obiettivi oggettivamente identificabili.

E’ prassi del Gruppo strutturare piani integrati di incentivazione all’esodo che prevedono l’identificazione delle risorse in servizio in possesso dei requisiti per accedere al trattamento di quiescenza. Tali piani vanno letti anche nell’ottica creazione di adeguati spazi per percorsi di carriera. L’incentivazione all’esodo si configura come una liberalità aggiuntiva al trattamento di fine rapporto (non gravata da contributi in capo all’Azienda), entro il limite fissato annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Le casistiche sopra esposte (discrezionalità del Direttore Generale, incentivi *entry bonus*/incentivi speciali ed incentivazione all’esodo) devono essere erogate nel limite massimo dell’1% del costo del personale previsto a budget.

## 5.2. Personale di Rete

I sistemi di incentivazione previsti per il personale di rete rispondono al duplice obiettivo di allineare le performance della rete agli obiettivi strategici del Gruppo e motivare le risorse a raggiungere e mantenere livelli eccellenti di prestazione delle attività.

Il personale di rete è costituito dalle seguenti figure professionali:

- Responsabili di Filiale;
- Altro Personale di Filiale;
- Private Bankers.

### 5.2.1. *Responsabili di Filiale*

Il sistema premiante per i Responsabili di Filiale prevede l'assegnazione di specifici obiettivi al fine di misurare la performance della Filiale sulla base di un punteggio calcolato in funzione del conseguimento dei budget assegnati per macro aggregati.

Non è previsto alcun sistema incentivante per le filiali aperte con anzianità inferiore a 12 mesi.

L'eventuale premio maturato si determina in funzione del punteggio conseguito ed è espresso in termini di percentuale della retribuzione fissa annua lorda, fino ad un massimo pari al 20% della R.A.L. annuale. Il premio viene erogato soltanto al raggiungimento di almeno il 90 punti.

Per accedere al sistema premiante devono inoltre essere rispettati i seguenti requisiti essenziali:

- raggiungimento di un livello minimo dell'obiettivo di Conto Economico;
- qualità del credito e gestione dei rischi conformi alle linee guida del Banco e contenimento dei ritardi nella gestione delle pratiche di fido.

Il mancato rispetto anche di uno solo dei requisiti comporterà l'esclusione dal sistema premiante.

La composizione media del pacchetto retributivo a favore dei Responsabili di Filiale del Gruppo può essere così schematizzata:

N. Risorse	Retribuzione Fissa	Retr. Variabile Cash	Premio Aziendale
------------	--------------------	----------------------	------------------

<b>Responsabili di Filiale</b>	183	91,79%	5,34%	2,87%
--------------------------------	-----	--------	-------	-------

### **5.2.2. Altro Personale di Filiale**

Il riconoscimento della Componente di Incentivazione Monetaria all’Altro Personale di Filiale si attiva solo al raggiungimento degli obiettivi collegati alla vendita di determinate tipologie di prodotti, per i quali vengono previste annualmente specifiche campagne di vendita (di seguito anche le “Campagne”).

Tali Campagne non sono mai collegate all’offerta di prodotti finanziari rientranti nel perimetro di applicazione della Direttiva MiFID ovvero di polizze che condizionino l’ottenimento del finanziamento al fine di evitare pratiche commerciali scorrette.

Per ciascuna Campagna è stabilita una soglia minima del 70% di raggiungimento dell’obiettivo per l’attivazione dei premi. L’ammontare del premio complessivamente maturato dalla “squadra” di Filiale viene ripartito tra l’Altro Personale di Filiale secondo criteri meritocratici proposti dal Responsabile di Filiale e condivisi con il Capo Zona/Raggruppamento, la Direzione Rete e l’Ufficio Personale. Tali criteri devono rispettare il principio della proporzionalità in tema di sviluppo commerciale, presidio dei rischi e aderenza con il sistema di valutazione delle prestazioni.

La composizione media del pacchetto retributivo a favore dell’Altro Personale di Filiale del Gruppo può essere così schematizzata:

	<b>N. Risorse</b>	<b>Retribuzione Fissa</b>	<b>Retr. Variabile Cash</b>	<b>Premio Aziendale</b>
<b>Altro Personale di Filiale</b>	1.038	95,01%	1,71%	3,28%

### **5.2.3. Private Bankers**

Il sistema di incentivazione previsto per i Private Bankers adotta le medesime logiche di funzionamento del sistema premiante assegnato ai Responsabili di Filiale (cfr. 5.2.1.).

I Private Bankers non partecipano alle Campagne di Vendita.

La composizione media del pacchetto retributivo a favore dei Private Bankers del Gruppo può essere così schematizzata:

	<b>N. Risorse</b>	<b>Retribuzione Fissa</b>	<b>Retr. Variabile Cash</b>	<b>Premio Aziendale</b>
<b>Private Bankers</b>	39	87,37%	9,56%	3,07%

### **5.3. Personale di Sede**

Il Personale di Sede è costituito dal personale direttivo ed impiegatizio degli uffici della Direzione Centrale, ad esclusione del “personale più rilevante” e del personale direttivo già ricompreso nell’“Altro personale con funzioni direttive della Società”.

Per il Personale di Sede esiste una metodologia di determinazione dei premi collegata al raggiungimento di obiettivi generali e finalizzata al riconoscimento delle prestazioni individuali.

Nell’ambito del massimale di spesa stabilito a livello complessivo per l’intero sistema incentivante aziendale (*bonus pool*) è definito annualmente un massimale di spesa a disposizione delle Direzioni, delle Aree e degli Uffici centrali, per l’erogazione dei riconoscimenti per il personale delle singole strutture.

La suddivisione di tale massimale viene determinata in funzione di molteplici fattori correlati al conseguimento di risultati individuali e di squadra ed al raggiungimento di particolari obiettivi assegnati nel corso dell’anno che costituiscono il fondamento per la formulazione delle proposte a cura di ogni Responsabile di Ufficio/Area/Direzione a favore dei propri collaboratori. Le indicazioni di riconoscimento della C.I.M. individuale viene presa in considerazione esclusivamente per il personale sottoposto al processo di valutazione (“Schede di Valutazione”). Le proposte formulate dal Responsabile di Ufficio/Area/Direzione vengono successivamente sottoposte al vaglio dell’Ufficio Personale, che verifica la coerenza della proposta con la valutazione espressa.

L’ammontare della Componente di Incentivazione Monetaria destinata al Personale di Sede non può comunque superare il 20% della propria R.A.L. annuale.

La composizione media del pacchetto retributivo a favore del Personale di Sede del Gruppo può essere così schematizzata:

	N. Risorse	Retribuzione Fissa	Retr. Variabile Cash	Premio Aziendale
Personale di Sede	477	93,54%	2,73%	3,73%

## 6. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Non sono previste indennità aggiuntive a quanto previsto dal contratto di lavoro o dal codice civile in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto, fatta salva l'esistenza di accordi indicati nell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) del TUF che prevede per il solo Amministratore Delegato, a fronte del mandato triennale, un'indennità pari alla differenza tra l'emolumento percepito alla data di cessazione del mandato e quello ancora in maturazione sino alla scadenza del triennio. Tale indennità matura in caso di cessazione del rapporto per provvedimento della Società, fatto salvo che tale provvedimento sia determinato da fatto grave addebitabile all'Amministratore Delegato con riferimento ai casi di dolo e colpa grave. Con riferimento al piano di stock option in essere su azioni emesse dalla controllata Fides S.p.A. come indicato nella Parte I della Nota integrativa al bilancio consolidato (di seguito anche il "Piano Fides"), nei casi di cessazione del rapporto per giusta causa per atti o fatti imputabili al soggetto ovvero nei casi di cessazione del rapporto per dimissioni non prodromiche al trattamento di quiescenza o di invalidità ovvero in caso di svolgimento di attività in concorrenza con quelle svolte dal Gruppo è prevista la decadenza dell'Amministratore Delegato dai relativi diritti di opzione. Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico (c.d. "post retirement perks") ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto o per impegni di non concorrenza.

È prevista altresì la possibilità, per talune specifiche figure professionali, di stipulare 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 ecommisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

## **SEZIONE II**

Nella presente sezione della relazione è fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, nonché dei direttori generali, con l'obiettivo di evidenziare la coerenza con la Politica generale descritta nella Sezione I.

### **• Presidente**

I compensi fissi del signor Agostino Gavazzi sono composti da 70.000 euro per la carica di Consigliere 560.000 euro per la carica di Presidente, oltre ai gettoni di presenza statutariamente previsti.

Per una carica in una società controllata il Presidente percepisce inoltre emolumenti pari a 64.831 e compensi complessivi pari a euro 41.200 per la partecipazione a Comitati interni (inclusi gettoni di presenza laddove previsti).

### **• Vice Presidente**

I compensi fissi del signor Stefano Lado sono composti da 70.000 euro per la carica di Consigliere, 150.000 euro per la carica di Vice Presidente oltre ai gettoni di presenza statutariamente previsti.

Il Vice Presidente percepisce inoltre compensi aggiuntivi per cariche in società controllate e collegate pari a euro 218.125 e compensi complessivi pari a euro 40.900 per la partecipazione a Comitati interni (inclusi gettoni di presenza laddove previsti).

### **• Amministratore Delegato**

I compensi fissi del signor Nereo Dacci sono composti da un emolumento inerente la carica di Amministratore Delegato pari a euro 540.008, oltre ed euro 70.000 per la carica di Consigliere.

Il signor Nereo Dacci percepisce compensi aggiuntivi per cariche in società controllate pari a euro 159.915 e un compenso pari a euro 30.000 in qualità di membro del Comitato Esecutivo.

L'incentivo maturato nel corso del 2011, risultante da un livello stimato di raggiungimento dell'obiettivo di performance (Utile Netto) pari al 93,37% rispetto al livello target, risulta pari a euro 525.680. In linea con quanto previsto dal Piano Cash Annuale approvato

dall’Assemblea dei Soci in data 29/11/2011, tale incentivo sarà in parte erogato nel corso del 2012 (60%) e in parte (40%) erogata “pro-rata” nei due anni successivi (50% per ogni anno).

Il bonus di competenza per l’anno 2011 è quindi stimabile in euro 315.408.

Il signor Nereo Dacci è inoltre incluso tra i beneficiari del Piano di Stock Grant approvato dall’Assemblea dei Soci in data 29/11/2011; nell’ambito di tale Piano, il signor Dacci ha ricevuto un’assegnazione di un totale di 100.000 diritti a ricevere azioni ordinarie del Banco Desio nel 2014, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite.

Nel corso del 2011 il signor Dacci ha esercitato 797.727 opzioni relative al Piano Banco Desio Veneto approvato all’atto costitutivo in data 09/11/2005 al prezzo di esercizio di euro 1,09.

Nel corso del 2011 il signor Dacci ha inoltre esercitato 276.000 opzioni relative al Piano Chiara Assicurazioni approvato all’atto costitutivo in data 20/06/2006 al prezzo di esercizio di euro 1,33.

Alla fine dell’esercizio 2011 il signor Dacci detiene inoltre 61.722 opzioni relative al Piano Fides, approvato dall’Assemblea dei soci del Banco Lazio in data 29/07/2008.

Il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati all’Amministratore Delegato è pari a euro 3.692.

Per il signor Nereo Dacci, a fronte del mandato triennale, è inoltre prevista un’indennità pari alla differenza tra l’emolumento percepito alla data di cessazione del mandato e quello ancora in maturazione sino alla scadenza del triennio. Tale indennità matura in caso di cessazione del rapporto per provvedimento della Società, fatto salvo che tale provvedimento sia determinato da fatto grave addebitabile all’Amministratore Delegato con riferimento ai casi di dolo e colpa grave.

Con riferimento al predetto Piano Fides, nei casi di cessazione del rapporto per giusta causa per atti o fatti imputabili al soggetto ovvero nei casi di cessazione del rapporto per dimissioni non prodromiche al trattamento di quiescenza o di invalidità ovvero in caso di svolgimento di attività in concorrenza con quelle svolte dal Gruppo è prevista la decadenza dell’Amministratore Delegato dai relativi diritti di opzione.

#### • **Amministratori non esecutivi**

I Consiglieri Egidio Gavazzi, Luigi Gavazzi, Paolo Gavazzi, Guido Pozzoli, Luigi Guatri, Gerolamo Pellicanò, Lorenzo Rigodanza, Pierantonio Cutellè hanno percepito il compenso fisso per la carica di Amministratori e un ulteriore compenso per la partecipazione ai Comitati e/o la partecipazione ai Consigli di società controllate o collegate, così come previsto dalla Politica di remunerazione del Gruppo e dettagliato nella Tabella 1.

- **Sindaci**

Si rinvia integralmente alla Tabella 1.

- **Direttore Generale**

I compensi fissi del signor Claudio Broggi sono composti da una retribuzione annua lorda pari a 403.000 e da compensi aggiuntivi per cariche in società controllate pari a euro 28.630.

L'incentivo maturato nel corso del 2011, risultante da un livello stimato di raggiungimento dell'obiettivo di performance (Utile Netto) pari al 93,37% rispetto al livello target, risulta uguale a euro 235.960. In linea con quanto previsto dal Piano Cash Annuale approvato dall'Assemblea dei Soci in data 29/11/2011, tale incentivo sarà in parte erogato nel corso del 2012 (60%) e in parte (40%) erogata "pro-rata" nei due anni successivi (50% per ogni anno).

Il bonus di competenza per l'anno 2011 è quindi stimabile in euro 141.576.

Il signor Claudio Broggi è inoltre incluso tra i beneficiari del Piano di Stock Grant approvato dall'Assemblea dei Soci in data 29/11/2011; nell'ambito di tale Piano, il signor Broggi ha ricevuto un'assegnazione di un totale di 30.000 diritti a ricevere azioni ordinarie del Banco Desio nel 2014, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite.

Nel corso del 2011 il signor Broggi ha esercitato 265.909 opzioni relative al Piano Banco Desio Veneto approvato all'atto costitutivo in data 09/11/2005 al prezzo di esercizio di euro 1,09.

Alla fine dell'esercizio 2011 il signor Broggi detiene inoltre 30.884 opzioni relative al Piano Fides, approvato dall'Assemblea dei soci del Banco Desio Lazio in data 29/07/2008.

In linea con quanto previsto dalle politiche di remunerazione del Gruppo, non sono previste indennità aggiuntive a quanto previsto dal contratto di lavoro o dal codice civile in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.

Con riferimento al predetto Piano Fides, in caso di cessazione del rapporto è prevista una disciplina analoga a quella sopra indicata per l'Amministratore Delegato.

- **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche percepiscono una retribuzione annua lorda complessiva pari a 302.250 euro.

Sono inoltre previsti compensi aggiuntivi per cariche in società controllate pari a euro 8.750.

Gli incentivi maturati nel corso del 2011, risultante da un livello stimato di raggiungimento dell'obiettivo di performance (Utile Netto) pari al 93,37% rispetto al livello target, risultano pari a euro 157.305. In linea con quanto previsto dal Piano Cash Annuale approvato dall'Assemblea dei Soci in data 29/11/2011, tali incentivi saranno in parte erogati nel corso

del 2012 (60%) e in parte (40%) erogati “pro-rata” nei due anni successivi (50% per ogni anno).

Gli incentivi di competenza per l’anno 2011 sono quindi stimabili in euro 94.383.

Nell’ambito del Piano di Stock Grant, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno ricevuto un’assegnazione di un totale di 18.000 diritti a ricevere azioni ordinarie del Banco Desio nel 2014, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite.

Nel corso del 2011 tali Dirigenti hanno esercitato 212.727 opzioni relative al Piano Banco Desio Veneto approvato all’atto costitutivo in data 09/11/2005 al prezzo di esercizio di euro 1,09.

Alla fine dell’esercizio 2011 i Dirigenti con Responsabilità Strategiche detengono inoltre 30.884 opzioni relative al Piano Fides, approvato dall’Assemblea dei soci del Banco Desio Lazio in data 29/07/2008.

In linea con quanto previsto dalle politiche di remunerazione del Gruppo, non sono previste indennità aggiuntive a quanto previsto dal contratto di lavoro o dal codice civile in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.

Con riferimento al predetto Piano Fides, in caso di cessazione del rapporto è prevista una disciplina analoga a quella sopra indicata per l’Amministratore Delegato.

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.**

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Agostino Gavazzi	Presidente	01/01/11-31/12/11	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				634.500	41.200					675.700		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				64.831						64.831		
<b>(III) Totale</b>				699.331	41.200					740.531		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 560.000 euro per la carica di Presidente - 4.500 euro come gettoni di presenza II) come Presidente della società Credito Privato Commerciale	I) di cui: - 30.000 euro come membro del Comitato Esecutivo - 10.000 euro come membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - 1.200 euro come gettoni di presenza							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Lado	<i>Vice Presidente</i>	01/01/11-31/12/11	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				224.500	40.900					265.400		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				221.125						221.125		
<b>(III) Totale</b>				442.625	40.900					486.525		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 150.000 euro come compenso per la carica di Vice Presidente - 4.500 euro come gettoni di presenza II) di cui: - 100.000 euro come Presidente della società Banco Desio Lazio - 50.000 euro come Presidente della società Brianfid - 37.500 euro come Presidente della società Banco Desio Veneto (*) - 20.000 euro come Presidente della società Chiara Assicurazioni - 5.000 euro come Consigliere della società Fides - 3.750 euro come Consigliere della società Banco Desio Toscana (*) - 1.875 euro come Presidente della società Rovere - 3.000 euro come Consigliere della società Istifid	I) di cui: - 30.000 euro come membro del Comitato Esecutivo - 10.000 euro come membro del Comitato per il Controllo Interno - 900 euro come gettoni di presenza							

(\*) Società incorporata dal 1.10.2011

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Nereo Dacci	Amministratore Delegato	01/01/11-31/12/11	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				610.008	30.000	315.420		3.692		959.120	10.269	
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				159.915						159.915		
<b>(III) Totale</b>				769.923	30.000	315.420		3.692		1.119.035	10.269	
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 540.008 euro come compenso per la carica di Amministratore Delegato II) di cui: - 50.000 euro come Vice Presidente della società Banco Desio Lazio - 32.415 euro come Vice Presidente Vicario della società Credito Privato Commerciale - 25.000 euro come Vice Presidente della società Brianfid - 18.750 euro come Vice Presidente della società Banco Desio Toscana(*) - 18.750 euro come Vice Presidente della società Banco Desio Veneto (*) - 15.000 euro come Vice Presidente della società Chiara Assicurazioni	I) come membro del Comitato Esecutivo						I) Piano di Stock Grant	

(\*) Società incorporata dal 1.10.2011

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Pier Antonio Cutellè	Consigliere	01/01/11-31/12/11	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				74.500	10.000					84.500		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				74.500	10.000					84.500		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.500 euro come gettoni di presenza	I) come membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate							
Egidio Gavazzi	Consigliere	01/01/11-31/12/11	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				74.500	30.600					105.100		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				74.500	30.600					105.100		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.500 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 30.000 euro come membro del Comitato Esecutivo - 600 euro come gettoni di presenza							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Luigi Gavazzi	<i>Consigliere</i>	01/01/11-31/12/11	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				124.500	30.000					154.500		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				124.500	30.000					154.500		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.500 euro come gettoni di presenza - 50.000 euro come Segretario del CdA	I) di cui: - 30.000 euro come Segretario del Comitato Esecutivo							
Paolo Gavazzi	<i>Consigliere</i>	01/01/11-31/12/11	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				74.200	30.000					104.200		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				74.200	30.000					104.200		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.200 euro come gettoni di presenza	I) come Segretario del Comitato Controllo Interno, Comitato Nomine Remunerazioni e Comitato per le Operazioni con Parti Correlate							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Luigi Guatri	Consigliere	01/01/11-31/12/11	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				72.400	20.000					92.400		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				72.400	20.000					92.400		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 2.400 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 10.000 euro come membro del Comitato per il Controllo Interno - 10.000 euro come membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione							
Gerolamo Pellicanò	Consigliere	01/01/11-31/12/11	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				74.500	10.000					84.500		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				74.500	10.000					84.500		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.500 euro come gettoni di presenza	I) come membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro						
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili											
Guido Pozzoli	Vice Presidente	01/01/11-28/04/11	28/04/2011															
	Consigliere	01/01/11-31/12/11	data approvazione bilancio del 2013															
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				125.087	34.405					159.492								
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				43.418						43.418								
<b>(III) Totale</b>				168.505	34.405					202.910								
<i>Note</i>				I) di cui: - 45.679 euro per la carica di Vice Presidente - 75.208 euro per la carica di Consigliere - 4.200 euro come gettoni di presenza II) di cui: - 37.500 euro come Presidente della società Banco Desio Toscana (*) - 5.918 euro come Consigliere della società Banco Desio Lazio	I) di cui: - 33.205 come membro del Comitato Esecutivo - 1.200 euro come gettoni di presenza													
Lorenzo Rigodanza	Consigliere	28/04/11-31/12/11	data approvazione bilancio del 2013															
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				51.161	20.384					71.545								
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				22.500						22.500								
<b>(III) Totale</b>				73.661	20.384					94.045								
<i>Note</i>				I) di cui: - 47.500 euro per la carica di Consigliere - 3.600 euro come gettoni di presenza II) come Consigliere nella società Banco Desio Veneto (*)	II) di cui: - 6.795 euro come membro del Comitato per il Controllo Interno - 6.795 euro come membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - 6.795 euro come membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate													

(\*) Società incorporata dal 1.10.2011

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesco Maria Cesarini	Consigliere	01/01/11-28/04/11	28/04/2011								44.786	
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				25.954	18.832					44.786		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				25.954	18.832					44.786		
<i>Note</i>				I) di cui: - 25.054 euro per la carica di Consigliere - 900 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 6.991 euro come membro del Comitato per il Controllo Interno - 6.991 euro come membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - 4.850 euro come membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Claudio Broggi	<i>Direttore Generale</i>	01/01/11-31/12/11										
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				403.000		141.576				544.576	3.081	
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				28.630						28.630		
<b>(III) Totale</b>				431.630		141.576				573.206	3.081	
<i>Note</i>				I) come Retribuzione Annua Lorda II) di cui: - 14.082 euro come Consigliere della società Banco Desio Lazio - 10.000 euro come Consigliere della società Brianfid - 4.548 euro come Consigliere della società Banco Desio Veneto (*)						I) Piano di Stock Grant		
1	<i>Dirigenti con responsabilità strategiche</i>											
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				302.250		94.383				396.633	1.848	
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				8.750						8.750		
<b>(III) Totale</b>				311.000		94.383				405.383	1.848	
<i>Note</i>										I) Piano di Stock Grant		

(\*) Società incorporata dal 1.10.2011

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Eugenio Mascheroni	<i>Presidente Collegio Sindacale</i>	01/01/11-31/12/11	data approvazione bilancio del 2013										
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				119.310	7.290					126.600			
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				61.750						61.750			
<b>(III) Totale</b>				181.060	7.290					188.350			
<i>Note</i>				I) di cui: - 105.000 euro per la carica di Presidente del Collegio Sindacale - 14.310 euro come gettoni di presenza II) di cui: - 19.000 euro come Presidente del Collegio Sindacale della società Banco Desio Lazio - 15.000 euro come Presidente del Collegio Sindacale della società Fides - 13.500 euro come Presidente del Collegio Sindacale della società Banco Desio Toscana (*) - 14.250 euro come Presidente del Collegio Sindacale della società Banco Desio Veneto (*)	I) come gettoni di presenza								

(\*) Società incorporata dal 1.10.2011

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Piazza	<i>Sindaco</i>	01/01/11-31/12/11	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				80.530	1.890					82.420		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				9.750						9.750		
<b>(III) Totale</b>				90.280	1.890					92.170		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Sindaco - 10.530 euro come gettoni di presenza II) come Sindaco Effettivo della società Banco Desio Veneto (*)	I) come gettoni di presenza							
Rodolfo Anghileri	<i>Sindaco</i>	01/01/11-31/12/11	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				83.230	3.510					86.740		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				10.000						10.000		
<b>(III) Totale</b>				93.230	3.510					96.740		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Sindaco - 13.230 euro come gettoni di presenza II) come Sindaco Effettivo della società Fides	I) come gettoni di presenza							

(\*) Società incorporata dal 1.10.2011

**TABELLA 2: Stock-Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15=2+5+11-14	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle azioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Nereo Dacci	Amministratore Delegato																
Compensi da controllate e collegate	Fides (Assemblea Banco Desio Lazio del 29/07/2008)	61.772 (1)	7,64 (2)	2012 (3)												61.772 (1)	13.725
	Banco Desio Veneto (atto costitutivo 09/11/2005)	797.727 (4)	1,09 (5)	2011 (6)								797.727 (4)	1,09 (5)	2,08 (10)			
	Chiara Assicurazioni (atto costitutivo 20/06/2006)	276.000 (7)	1,33 (8)	2011 (9)								276.000 (7)	1,33 (8)	4,42 (11)			
Totale		1.135.499										1.073.727					

## **Note**

- (1) Azioni Ordinarie della controllata Fides SpA, detenute dalla controllata Banco Desio Lazio, del valore nominale di Euro 1,00 (incremento dell'esercizio dovuto ad assegnazione aggiuntiva per effetto "share dilution" da aumento di capitale)
- (2) Prezzo determinato in base al valore normale dell'azione al momento dell'assegnazione
- (3) Opzioni esercitabili nel corso del mese di ottobre 2012 a seguito dell'estensione di un anno del periodo di esercizio delle opzioni stesse
- (4) Azioni Ordinarie della controllata Banco Desio Veneto SpA del valore nominale di Euro 1,00. Detta controllata è stata incorporata dalla Capogruppo a far data dal 01.10.2011
- (5) Prezzo determinato in base al valore normale dell'azione al momento dell'assegnazione
- (6) Opzione esercitabile dal 20.03.2011 al 20.05.2011
- (7) Azioni Ordinarie della controllata Chiara Assicurazioni SpA del valore nominale di Euro 1,00
- (8) Prezzo determinato in base al valore normale dell'azione al momento dell'assegnazione
- (9) Opzione esercitabile dal 20.03.2011 al 20.05.2011
- (10) Prezzo di cessione alla Capogruppo determinato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di apposita perizia con riferimento ai dati contabili al 31.12.2010
- (11) Prezzo di cessione alla Capogruppo determinato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di apposita perizia con riferimento ai dati contabili al 31.12.2010

				Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15=2+5-11-14	16	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle azioni	Numero opzioni	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value		
Claudio Broggi	Direttore Generale																	
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)																
		Piano B (data relativa delibera)																
		Piano C (data relativa delibera)																
Compensi da controllate e collegate		Fides (Assemblea Banco Desio Lazio del 29/07/2008)	30.884 (1)	7,64 (2)	2012 (3)										30.884 (1)	6.862		
		Banco Desio Veneto (atto costitutivo 09/11/2005)	265.909 (4)	1,09 (5)	2011 (6)							265.909 (4)	1,09 (5)	2,08 (7)		-		
Totale		296.793										265.909						

## **Note**

- (1) Azioni Ordinarie della controllata Fides SpA, detenute dalla controllata Banco Desio Lazio, del valore nominale di Euro 1,00 (incremento dell'esercizio dovuto ad assegnazione aggiuntiva per effetto "share dilution" da aumento di capitale)
- (2) Prezzo determinato in base al valore normale dell'azione al momento dell'assegnazione
- (3) Opzioni esercitabili nel corso del mese di ottobre 2012 a seguito dell'estensione di un anno del periodo di esercizio delle opzioni stesse
- (4) Azioni Ordinarie della controllata Banco Desio Veneto SpA del valore nominale di Euro 1,00. Detta controllata è stata incorporata dalla Capogruppo a far data dal 01.10.2011
- (5) Prezzo determinato in base al valore normale dell'azione al momento dell'assegnazione
- (6) Opzione esercitabile dal 20.03.2011 al 20.05.2011
- (7) Prezzo di cessione alla Capogruppo determinato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di apposita perizia con riferimento ai dati contabili al 31.12.2010

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio		
			A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15=2+5-11-14
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle azioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value		
1	Dirigenti con responsabilità strategiche																		
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)																		
	Piano B (data relativa delibera)																		
	Piano C (data relativa delibera)																		
Compensi da controllate e collegate	Fides (CdA 18/09/2008 )	30.884 (1)	7,64 (2)	2012 (3)													30.884 (1)	6.862	
	Banco Desio Veneto (atto costitutivo 09/11/2005 )	212.727 (4)	1,09 (5)	2011 (6)								212.727 (4)	1,09 (5)	2,08 (7)		-			
Totale		243.611										212.727							

## **Note**

- (1) Azioni Ordinarie della controllata Fides SpA, detenute dalla controllata Banco Desio Lazio, del valore nominale di Euro 1,00 (incremento dell'esercizio dovuto ad assegnazione aggiuntiva per effetto "share dilution" da aumento di capitale)
- (2) Prezzo determinato in base al valore normale dell'azione al momento dell'assegnazione
- (3) Opzioni esercitabili nel corso del mese di ottobre 2012 a seguito dell'estensione di un anno del periodo di esercizio delle opzioni stesse
- (4) Azioni Ordinarie della controllata Banco Desio Veneto SpA del valore nominale di Euro 1,00. Detta controllata è stata incorporata dalla Capogruppo a far data dal 01.10.2011
- (5) Prezzo determinato in base al valore normale dell'azione al momento dell'assegnazione
- (6) Opzione esercitabile dal 20.03.2011 al 20.05.2011
- (7) Prezzo di cessione alla Capogruppo determinato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di apposita perizia con riferimento ai dati contabili al 31.12.2010

**TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

				Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Nereo Dacci	Amministratore Delegato												
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Grant (Assemblea 29/11/11)			100.000 Azioni Ordinarie BDB	3.026	29.11.2011 - 30.06.2014	29.11.2011	2.8361 (1)				10.269
		Piano B (data relativa delibera)											
		Piano C (data relativa delibera)											
Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
Totale					100.000								10.269

(1) Prezzo ufficiale delle azioni Banco Desio alla data del 29.11.2011

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Claudio Broggi	Direttore Generale												
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Grant (Assemblea 29/11/11)				30.000 Azioni Ordinarie BDB	3.026	29.11.2011 - 30.06.2014	29.11.2011	2.8361 (1)				3.081
	Piano B (data relativa delibera)												
	Piano C (data relativa delibera)												
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)												
	Piano B (data relativa delibera)												
Totale				30.000									3.081

(1) Prezzo ufficiale delle azioni Banco Desio alla data del 29.11.2011

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
1	Dirigenti con responsabilità strategiche												
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Grant (Assemblea 29/11/11)				18.000 Azioni Ordinarie BDB	3.026	29.11.2011 - 30.06.2014	29.11.2011	2.8361 (1)				1.848
	Piano B (data relativa delibera)												
	Piano C (data relativa delibera)												
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)												
	Piano B (data relativa delibera)												
Totale				18.000									1.848

(1) Prezzo ufficiale delle azioni Banco Desio alla data del 29.11.2011

**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Nereo Dacci	Amministratore Delegato		( A )	( B )	( C )	( A )	( B )	( C )	
		Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti		
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Cash Annuale (Assemblea 29/11/2011)	315.408	210.272	- 50% 2013 - 50% 2014					
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale		315.408	210.272						

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Claudio Broggi	Direttore Generale		( A )	( B )	( C )	( A )	( B )	( C )	
		Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti		
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Cash Annuale (Assemblea 29/11/2011)	141.576	94.384	- 50% 2013 - 50% 2014					
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale		141.576	94.384						

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
1	Dirigenti con responsabilità strategiche		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Cash Annuale (Assemblea 29/11/2011)	94.383	62.922	- 50% 2013 - 50% 2014					
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale		94.383	62.922						

**TABELLA 4.1 - partecipazioni in banco desio dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del direttore generale di Banco di desio e della Brianza spa.**

Nome e Cognome	Carica ricoperta in Banco Desio	Titolo / Modalità di possesso	Numero azioni ordinarie possedute al 31.12.2010	%	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Numero azioni ordinarie possedute al 31.12.2011	%	Numero azioni risparmio possedute al 31.12.2010	%	Acquisti azioni risparmio	Vendite azioni risparmio	Numero azioni risparmio possedute al 31.12.2011	%
Agostino Gavazzi	Presidente	Proprietà	78.244	0,067			78.244	0,067	0	0,000			0	0,000
		Nuda Proprietà	5.500	0,005			5.500	0,005	0	0,000			0	0,000
		Intestate al coniuge	2.900	0,002			2.900	0,002	0	0,000			0	0,000
Stefano Lado	Vice Presidente	Proprietà Intestate al coniuge	270.656 6.500	0,231 0,006	10.000		280.656 6.500	0,240 0,006	0	0,000	16.000		16.000 0	0,121 0,000
Nereo Dacci	Amministratore Delegato		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Francesco Cesarini	Consigliere fino al 28 aprile 2011		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Pier Antonio Cutellè	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Egidio Gavazzi	Consigliere	Proprietà	54.758	0,047		19.758	35.000	0,030	0	0,000			0	0,000
Luigi Gavazzi	Consigliere	Proprietà Nuda Proprietà	84.340 5.500	0,072 0,005			84.340 5.500	0,072 0,005	0	0,000			0	0,000
Paolo Gavazzi	Consigliere	Proprietà	798.453	0,682			798.453	0,682	15.004	0,114			15.004	0,114
Luigi Guatri	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Gerolamo Pellicano'	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Guido Pozzoli	Consigliere	Proprietà Intestate al coniuge Usufrutto	37.000 12.500 50.000	0,032 0,011 0,043			37.000 12.500 50.000	0,032 0,011 0,043	0	0,000			0	0,000
									3.000	0,023			3.000	0,023
Lorenzo Rigodanza	Consigliere dal 28 aprile 2011		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Eugenio Mascheroni	Presidente Collegio Sindacale		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Rodolfo Anghileri	Sindaco Effettivo		0	0,000			0	0,000	0	0,000	20.000		20.000	0,151
Marco Piazza	Sindaco Effettivo		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Claudio Broggi	Direttore Generale		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000

Giovanni Cucchiani	Sindaco Supplente	Proprietà Intestate al coniuge	14.240 3.200	0,0122 0,00274			14.240 3.200	0,0122 0,00274	1.000 0	0,008 0,000			1.000 0	0,008 0,000
Clemente Domenici	Sindaco Supplente	Proprietà	1.000	0,00085			1.000	0,00085	0	0,000			0	0,000
Carlo Mascheroni	Sindaco Supplente		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000

**TABELLA 4.2: partecipazioni in banco desio degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

Numero Dirigenti con Responsabilità strategica	Carica ricoperta in Banco Desio	Titolo / Modalità di possesso	Numero azioni ordinarie possedute al 31.12.2010	%	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Numero azioni ordinarie possedute al 31.12.2011	%	Numero azioni risparmio possedute al 31.12.201 0	%	Acquisti azioni risparmio	Vendite azioni risparmio	Numero azioni risparmio possedute al 31.12.201 1	%
N. 1 Soggetto			0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000

Si precisa che i soggetti indicati nelle Tabelle 4.1 e 4.2 NON detengono PARTECIPAZIONI IN SOCIETA' CONTROLLATE DA BANCO DESIO