



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

- **proposta politiche di remunerazione 2013**
- **attuazione politiche di remunerazione 2012**

La presente relazione è stata redatta ai sensi

- **dell'art. 123-ter TUF e dell'art. 84-quater deliberazione Consob 11971/99 e successive modifiche ed integrazioni ("Regolamento Emittenti");**
- **delle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011**

Assemblea straordinaria e ordinaria dei Soci

19 aprile 2013 – 1° convocazione

20 aprile 2013 – 2° convocazione

Premessa	3
SEZIONE I	4
I.A. - Il contesto normativo delle politiche di remunerazione.....	4
I.B. - Organi sociali per la politica delle remunerazioni.....	5
I.B.1. - Assemblea dei soci	5
I.B.2. - Consiglio di Amministrazione.....	5
I.B.3. - Comitato Remunerazioni	5
I.C. - Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.....	8
I.C.1. Modalità di adozione e verifica	8
I.C.2. - Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.....	9
I.C.3. - Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Collegio Sindacale.....	11
I.C.4 - Iter deliberativo per Consiglieri e Sindaci	12
I.C.5 - Altre informazioni.....	13
I.D. - Politiche di remunerazione 2013 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato	13
SEZIONE II	28
PRIMA PARTE.....	28
II.A. - Deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e attuazione delle Politiche di remunerazione	28
II.A.1. - Deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.....	28
II.A.2. - Deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Collegio Sindacale.....	30
II.B. - Corresponsione premi e attuazione politiche di remunerazione del personale dipendente	31
II.B.1. - Corresponsione premi relativi alla retribuzione variabile erogati nel corso del 2012.....	31
II.B.2. - Attuazione delle Politiche Retributive 2012.....	32
II.B.3. - Verifica sui sistemi di remunerazione ed incentivazione ai sensi delle Disposizioni di Banca d'Italia	33
II.B.4. - Scioglimento anticipato del rapporto di collaborazione	34
SECONDA PARTE.....	35
Prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera "f", delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011	35
Prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera "g", delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011	36
Tabelle previste dalla Delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011	37
Tabella 1	37
Tabella 3A	45
Tabella 3B	47
Deliberazione proposta all'Assemblea ordinaria	49
Informazione sui piani di compensi basati su azioni del Banco Popolare.....	50
Allegato 1 – Schema 7 ter.....	51

Premessa

Al fine di fornire ai Soci una illustrazione chiara ed organica delle politiche di remunerazione adottate dalla Società e degli indirizzi che essa fornisce alle controllate, il Banco Popolare ha ritenuto coerente la redazione di un unico documento che contenga le informazioni richieste dalla normativa del settore bancario ed assolvere al contempo alle prescrizioni della Consob.

La presente Relazione è pertanto redatta sia ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, emanate il 30 marzo 2011, nonché ai sensi della delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011, adottata in attuazione dell'art. 123-ter TUF, la quale ha stabilito il contenuto della relazione sulle remunerazioni da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea.

La Relazione risulta strutturata in due sezioni.

Nella prima sezione viene inizialmente fornita una panoramica della normativa in cui si inquadra il tema delle politiche di remunerazione, a cui fa seguito un'analisi degli interventi degli organi sociali nell'ambito del processo di definizione delle politiche medesime. Successivamente sono illustrate le politiche di remunerazione adottate per gli organi di amministrazione e controllo e, a seguire, per tutto il personale dipendente e i collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato.

La seconda sezione fornisce, nella prima parte, una rappresentazione dell'attuazione delle politiche retributive con uno specifico dettaglio riguardante i compensi erogati per la cessazione dei componenti del "personale più rilevante" e, nella seconda parte:

- informazioni quantitative aggregate ripartite per aree di attività relative ai compensi corrisposti a tutto il personale;
- per il "personale più rilevante", informazioni quantitative aggregate ripartite tra le varie categorie di "personale più rilevante";
- sempre per il solo "personale più rilevante", informazioni quantitative a livello nominativo per i componenti degli organi di amministrazione e controllo e per i direttori generali e, in forma aggregata, per gli "altri dirigenti con responsabilità strategiche".

ciò premesso,

si segnala che la presente Relazione viene sottoposta al voto dell'Assemblea in forza di quanto prescritto dal menzionato art. 123-ter TUF e dalle relative norme regolamentari emanate da Consob, e in particolare vengono sottoposte all'esame per la loro approvazione (con voto vincolante) i paragrafi che compongono la Prima Sezione recanti le proposte relative alle deliberazioni di competenza dell'Assemblea sulle politiche di remunerazione dei componenti degli organi di supervisione, gestione e controllo nonché del personale, di cui al par. 4.1 delle Disposizioni della Banca d'Italia del 30 marzo 2011.

Quanto sopra, con la precisazione che in relazione alle politiche relative ai componenti degli organi sociali non sono previste modifiche rispetto a quanto deliberato nella precedente riunione assembleare del 21 aprile 2012.

SEZIONE I

I.A. - Il contesto normativo delle politiche di remunerazione

Nel 2012 è perdurata la forte attenzione da parte degli organismi di indirizzo e di vigilanza sulle politiche di remunerazione e, nello specifico, sui sistemi di incentivazione riservati agli amministratori e al management delle aziende di credito.

In particolare, si ricordano i provvedimenti emanati a partire dal 2011 e che manifestano i propri effetti sulle politiche di remunerazione:

- le disposizioni emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011, che hanno precisato e dato attuazione alla Direttiva 2010/76/UE del 24 novembre 2010 (CRD III) relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di "politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari". L'obiettivo perseguito era quello di pervenire, nell'interesse di tutti gli stakeholders, a sistemi di remunerazione in linea con le strategie 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 di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso;
- l'aggiornamento del 21 dicembre 2011 della Circolare n.263 del 2006 ("terzo pilastro"), con la quale Banca d'Italia è andata ulteriormente a disciplinare l'informativa al pubblico in materia di remunerazione;
- la delibera Consob n.18049 del 23 dicembre 2011, con la quale è stato modificato il Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo n.58 del 24 febbraio 1998 concernente la disciplina degli emittenti (in particolare, vedi art. 123-ter "Relazione sulla remunerazione"); la suddetta delibera è stata emanata con la principale finalità di adottare una completa e sistematica disciplina in materia di trasparenza delle remunerazioni corrisposte dalle società quotate, in un'ottica di razionalizzazione delle disposizioni vigenti.
- la comunicazione della Banca d'Italia del 2 marzo 2012 che, nella parte riguardante le politiche di remunerazione, raccomanda un complessivo contenimento dei costi della remunerazione variabile idoneo a garantire la sostenibilità della situazione finanziaria ed un adeguato livello di patrimonializzazione.
- la comunicazione della Banca d'Italia del 13 marzo 2013 che, per le banche che hanno adottato piani di incentivazione su base annua e che chiudono l'esercizio 2012 in perdita, prevede che:
 - a) non siano riconosciuti bonus a valere sui risultati dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione, al direttore generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda;

- b) per il restante personale sia applicata una significativa riduzione del bonus anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di performance individuali e della business unit di appartenenza.

Le linee guida proposte dalla menzionata normativa, che progressivamente hanno determinato un quadro sempre più dettagliato della materia, sono state recepite dal Gruppo già nel 2011 e sono esplicitate nel presente documento.

I.B. - Organi sociali per la politica delle remunerazioni

Sono descritti nel seguito gli organi sociali che intervengono per la delibera, l'approvazione e il controllo delle politiche di remunerazione. Nei paragrafi I.C.4 e I.D. (cfr. "iter di elaborazione") sono indicate anche le strutture aziendali operative che predispongono, danno concreta attuazione e controllano le politiche di remunerazione.

I.B.1. - Assemblea dei soci

Deve anzitutto ricordarsi che, per le società rette dal modello tradizionale di amministrazione e controllo, la legge (artt. 2364 e 2389 cod. civ.) assegna all'Assemblea la competenza a stabilire i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo nonché la retribuzione dei sindaci (art. 2402 cod. civ.).

Compete all'Assemblea anche la determinazione delle politiche di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, di Sindaci, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 20, comma 3, n. 7), dello Statuto e in conformità alle disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

All'Assemblea viene inoltre resa annualmente adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

I.B.2. - Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 31 dello Statuto, su proposta del Comitato Remunerazioni di cui all'art. 33.4 dello Statuto Sociale e sentito il Collegio Sindacale, stabilisce la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari cariche o di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a membri di comitati in conformità allo Statuto.

I.B.3. - Comitato Remunerazioni

Le proposte sulle remunerazioni sottoposte all'Assemblea sono deliberate dal Consiglio su proposta o previo parere del Comitato per le remunerazioni ("*Comitato Remunerazioni*"), costituito dal Consiglio di Amministrazione al proprio interno, a norma dell'art. 33.4 dello Statuto e ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza in materia, che ne ha approvato il Regolamento che determina le competenze ed il funzionamento.

Il Comitato è composto da un minimo di 3 (tre) ad un massimo di 5 (cinque) Consiglieri diversi da quelli aventi i requisiti di cui al primo comma dell'art. 29.1 dello Statuto (ossia i Consiglieri scelti tra i principali dirigenti della Società o di società bancarie del Gruppo o tra soggetti che rivestano o abbiano rivestito per più di 12 mesi la carica di Amministratore Delegato della Società o di società bancarie del Gruppo), la maggioranza dei quali indipendenti ai sensi del

Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., con esclusione dei componenti del Comitato Esecutivo.

Alla data della presente Relazione, il Comitato risulta composto da cinque membri non esecutivi: dott. Enrico Perotti, con la carica di Presidente, dott. Alberto Bauli, p.chim. Gianni Filippa, not. Maurizio Marino e dott.ssa Cristina Zucchetti, gli ultimi tre dei quali risultano indipendenti ai sensi del suddetto Codice di Autodisciplina.

Il Comitato Remunerazioni, fermo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente e le eventuali ulteriori competenze ad esso attribuite dall'apposito Regolamento:

- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali della Società, delle banche controllate e delle principali controllate non bancarie del Gruppo, ai sensi del Testo Unico Bancario e della relativa regolamentazione attuativa, e dei responsabili delle funzioni di controllo interno; svolge inoltre compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

Più dettagliatamente, in base al proprio Regolamento, fatta salva ogni ulteriore attribuzione prevista dalla normativa e dalle disposizioni anche regolamentari o di vigilanza in materia di compensi e remunerazioni:

(a) il Comitato, nei confronti della Capogruppo, delle banche controllate e delle principali società non bancarie del Gruppo:

- (i) ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi di amministratori, sindaci, direttori generali, condirettori generali e vice direttori generali;
- (ii) ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ex art. 154-bis TUF, dei responsabili delle funzioni di controllo interno - e pertanto del responsabile della Funzione di revisione interna (internal audit), del Chief Risk Officer (CRO), del Responsabile della Funzione di conformità (Compliance Manager) e del Responsabile della Funzione di gestione del rischio (Risk Manager) - e, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, del Responsabile della Direzione Risorse Umane;
- (iii) ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante "personale più rilevante" individuato con le modalità previste dalle Disposizioni di Vigilanza;
- (iv) vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno - come sopra menzionati - in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- (v) cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- (vi) collabora con gli altri comitati interni del Consiglio di Amministrazione, ed in particolare con il Comitato per il Controllo Interno e Rischi;
- (vii) assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di

elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;

- (viii) verifica e comunica, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti e, segnatamente, dalla Direzione Risorse Umane, il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- (ix) fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed all'Assemblea;

(b) con riferimento alle proprie specifiche funzioni previste dal Codice di Autodisciplina, il Comitato svolge, fra l'altro, i seguenti compiti:

1. valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
2. presenta al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori aventi i requisiti di cui all'art. 29.1 1° comma dello Statuto sociale e degli amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.
3. qualora intenda avvalersi dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, il Comitato verifica preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

In relazione alle modalità di funzionamento:

1. Il Comitato si riunisce, su convocazione del Presidente, ogniqualevolta sia da questi ritenuto opportuno. I componenti del Comitato possono chiedere, anche individualmente, per iscritto la convocazione del Comitato indicando gli argomenti da trattare. Il Comitato deve in ogni caso riunirsi in tempo utile per vagliare o elaborare le proposte, i pareri o le relazioni da esaminarsi dal Consiglio di Amministrazione.
2. Le riunioni del Comitato vengono convocate con avviso da inviarsi tramite telefax o qualsiasi altro mezzo telematico che garantisca la prova della ricezione, spedito almeno tre giorni liberi prima di quello fissato per la riunione, in tempo utile per consentire ai componenti del Comitato una sufficiente informazione sugli argomenti in discussione ed è seguito dall'invio della documentazione, ove disponibile, necessaria per assicurare al meglio lo svolgimento dei lavori del Comitato.
3. Nei casi di particolare urgenza la convocazione può avvenire con preavviso di ventiquattro ore, con qualsiasi mezzo idoneo. In tale caso, nel corso della riunione dovranno comunque essere assicurate un'adeguata istruttoria ed un'esauriente informazione su ogni argomento da trattare, con una particolare attenzione al contenuto dei documenti che non è stato possibile trasmettere in via ordinaria.
4. Il Responsabile della Segreteria Societaria o altra persona incaricata nell'ambito della medesima Segreteria assiste il Presidente del Comitato nella convocazione delle riunioni, nonché nella trasmissione ai convocati del relativo materiale.
5. Si intende in ogni caso validamente costituita la riunione alla quale, pur in assenza di una formale convocazione ai sensi del precedente punto 4, partecipino tutti i componenti del Comitato o qualora gli assenti diano espressamente il loro previo consenso al suo

svolgimento ed agli argomenti da trattare.

6. Il Comitato si riunisce, secondo convenienza, in qualunque luogo nel territorio italiano. Le riunioni del Comitato possono essere validamente tenute anche mediante mezzi di telecomunicazione, a condizione che ogni partecipante possa essere identificato da ciascuno degli altri e che sia consentito a ciascuno di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale nella trattazione degli argomenti in esame; verificandosi tali presupposti, l'adunanza si considera tenuta nel luogo in cui si trovano il Segretario ed il Presidente della riunione.
7. Per ogni riunione del Comitato è redatto apposito verbale a cura del Segretario. Il verbale è sottoscritto dal Presidente e dal Segretario ed è trasmesso ai componenti del Comitato o ad altri organi o strutture aziendali, su indicazione del Presidente. In ogni caso, il verbale è trasmesso al Presidente del Consiglio di Amministrazione.
8. Qualora il verbale delle deliberazioni non possa essere predisposto in tempo per la riunione del Consiglio di Amministrazione nel corso della quale deve essere formulata la proposta o reso il parere, il Presidente del Comitato procede ad un'illustrazione in forma orale, dando notizia in ogni caso dell'esito della votazione e delle eventuali considerazioni del Chief Risk Officer.

I.C. - Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

I.C.1. Modalità di adozione e verifica

Le proposte relative alla formulazione delle politiche di remunerazione degli organi sociali, così come le successive variazioni e/o aggiornamenti, vengono predisposte dal Comitato Remunerazioni con il supporto dell'apposita struttura di Segreteria Societaria e assicurando il preventivo coinvolgimento nel processo di elaborazione delle stesse delle competenti funzioni aziendali per i profili di rispettiva competenza: Direzione Pianificazione e Controllo di Gestione e Direzione Rischi (per le valutazioni in ordine ad eventuali profili di rischio sottesi alle predette politiche); Servizio Compliance (per la verifica di aderenza alla normativa). Il Comitato Remunerazioni sottopone quindi le politiche così elaborate al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione ai fini della formulazione delle conseguenti proposte all'Assemblea dei soci.

Le società del Gruppo, tramite apposita delibera dei Consigli di Amministrazione, adottano le medesime linee guida approvate dalla Capogruppo.

Il Comitato Remunerazioni assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di controllo delle politiche e prassi di remunerazione.

La struttura aziendale preposta alla revisione interna (Direzione Audit) è richiesta di verificare annualmente le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità della prassi di remunerazione al contesto normativo. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti.

Nella predisposizione della politica delle remunerazioni degli organi di amministrazione e controllo non è stato fatto ricorso ad esperti esterni indipendenti.

In relazione alla predisposizione delle politiche di remunerazione a favore del personale dipendente e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato si rinvia allo specifico paragrafo della presente Sezione.

I.C.2. - Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo

Si premette che per quanto riguarda le informazioni relative agli “*amministratori dirigenti*” di cui all’art. 29.1, comma 1, dello Statuto (i Consiglieri scelti tra i principali dirigenti della Società o di società bancarie del Gruppo o tra soggetti che rivestano o abbiano rivestito per più di 12 mesi la carica di Amministratore Delegato della Società o di società bancarie del Gruppo), in quanto dipendenti o collaboratori, si rinvia alla specifica sezione riguardante le politiche retributive rivolte al personale dipendente, atteso che dette informazioni riguardano non i rapporti fra Società ed esponente determinati dalla nomina ad amministratore, ma la diversa fonte negoziale costituita dal contratto di lavoro subordinato o di collaborazione.

Quanto sopra premesso, si segnala che le ragioni poste alla base dei criteri di remunerazione di seguito riportati sono:

- la responsabilità, tenendo conto della natura dell’incarico e del ruolo attribuito al consigliere di amministrazione, che agisce e delibera con cognizione di causa ed in autonomia, perseguendo risultati ripetibili nel tempo;
- la disponibilità, con l’accettazione della carica, a dedicare allo svolgimento diligente del compito il tempo necessario, tenendo conto di eventuali altri incarichi ricoperti anche in altre società;
- le elevate competenze richieste e la qualificazione professionale che ciascun componente deve possedere anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalla normativa vigente.

In relazione a quanto sopra vengono adottati, nel rispetto della normativa emanata da Banca d’Italia in materia di remunerazioni, i seguenti criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere al Consiglio di Amministrazione conformi a quanto deliberato dall’Assemblea dei Soci del Banco Popolare del 26 novembre 2011 e poi confermato dall’Assemblea del 21 aprile 2012:

- I. per tutti gli amministratori, il compenso può essere articolato in forme diverse, anche concorrenti tra loro, come retribuzione fissa o come medaglia di presenza per le riunioni consiliari, mentre per i soli “*amministratori dirigenti*” il compenso può essere articolato con forme di retribuzione fissa, forme di remunerazione variabile collegate ai risultati nonché mediante eventuali strumenti finanziari a scopo di *retention*;
- II. fermo restando quanto stabilito dall’art. 30, comma 1, dello Statuto¹, a tutti gli amministratori spetta un compenso rapportato alla effettiva durata della carica;
- III. la misura del compenso tiene conto dell’impegno richiesto, delle inerenti responsabilità, dell’esigenza di salvaguardare il principio di perequazione tra i diversi emolumenti riconosciuti nell’ambito del Gruppo, del confronto con remunerazioni riconosciute da Istituti concorrenti di caratteristiche analoghe;
- IV. il compenso degli “*amministratori dirigenti*”, che intrattengono un rapporto di lavoro o di collaborazione con società del Gruppo, è di norma regolato nel trattamento economico contrattuale dell’esponente attraverso apposite voci relative all’esercizio delle funzioni di amministratore; il suddetto trattamento economico può anche prevedere un importo omnicomprendivo; il relativo contratto di lavoro o collaborazione è vagliato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, sentito il Collegio Sindacale; la parte di retribuzione variabile si basa su elementi di valutazione previsti nelle politiche di

¹ L’art. 30, comma 1, dello Statuto prevede in favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio.

remunerazione per i dipendenti ed i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, approvate dall'Assemblea a norma di Statuto e comunque dall'organo competente in base alla normativa tempo per tempo in vigore; agli *"amministratori dirigenti"* che siano dipendenti o collaboratori della Banca o di società del Gruppo Banco Popolare, sino alla cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, non spetta il compenso deliberato dall'Assemblea per i componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del Comitato Esecutivo; il compenso deliberato dall'Assemblea è pertanto corrisposto all'amministratore che abbia un contratto di lavoro subordinato con il Banco Popolare o con società del Gruppo solo in caso di cessazione da detto rapporto cui non si accompagni la cessazione dalla carica di amministratore oppure quando il contratto di lavoro o collaborazione non preveda alcun compenso per l'esercizio delle funzioni di amministrazione né espressamente sancisca che la remunerazione convenuta stabilita si intende omnicomprensiva, e cioè relativa non solo all'attività lavorativa o di collaborazione ma anche alle funzioni di amministrazione comunque svolte presso la Società;

- V. agli amministratori che godano o comunque dichiarino, all'atto dell'accettazione della candidatura, di godere dei requisiti di indipendenza previsti per i Sindaci dall'art. 148, terzo comma, del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 o dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana o dei diversi requisiti di indipendenza richiesti dallo Statuto o dal Testo Unico Bancario e dalle relative norme di esecuzione è preclusa qualsiasi forma di remunerazione variabile;
- VI. fermo quanto previsto dall'art. 30, comma 2, dello Statuto², e fatto altresì salvo il caso che, per gli amministratori legati da rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione, i relativi contratti espressamente vietino il riconoscimento di tale forma di compenso o dichiarino comunque omnicomprensivo ed esteso all'esercizio delle funzioni di amministrazione il compenso contrattualmente stabilito, per tutti gli amministratori, può essere prevista l'assegnazione di una medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute non solo del Consiglio di Amministrazione ma anche del Comitato Esecutivo o di altri Comitati nominati nell'ambito del Consiglio di Amministrazione; l'ammontare della medaglia è determinato in funzione della prevedibile durata e frequenza delle riunioni;
- VII. per gli amministratori investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto, il Consiglio di Amministrazione, sulla base di proposte formulate dal Comitato Remunerazioni, determina la misura degli emolumenti da riconoscere, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.;
- VIII. la misura dei compensi riservata agli amministratori investiti di particolari cariche, deve tenere conto anche dei principi di prudenza e di rigore che hanno sempre ispirato il sistema remunerativo della Banca;
- IX. ai sensi dell'art. 30 dello Statuto, a tutti gli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione della carica;
- X. all'Assemblea dei soci deve essere assicurata annualmente adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione riservate ai componenti del Consiglio di Amministrazione del Banco.

² L'art. 30, comma 2, dello Statuto prevede che *"può essere altresì prevista, nel rispetto delle vigenti previsioni normative, l'assegnazione di medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione"*.

I.C.3. - Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Collegio Sindacale

Le politiche di remunerazione per il Collegio Sindacale si ispirano ai principi di indipendenza e obiettività funzionale di tale organo e dei suoi componenti direttamente sottesi alle norme fondamentali stabilite dall'ordinamento giuridico nazionale e dalla normativa bancaria:

- onerosità della carica, predeterminazione in ragione d'anno e invariabilità per il triennio di durata dell'ufficio della remunerazione (art. 2402 cod. civ.);
- preclusione di ogni forma di remunerazione variabile (Disposizioni della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari par. 4.4.).

Si precisa che risultano compatibili con i citati principi e coerenti con il quadro normativo:

- il diritto del sindaco al rimborso delle spese per l'incarico;
- la possibilità di riconoscere ai Sindaci una medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute degli organi sociali collegiali e dei Comitati istituiti dal Consiglio di Amministrazione in base allo Statuto;
- la possibilità di differenziare il compenso in ragione delle specifiche funzioni svolte e, segnatamente, il riconoscimento al Presidente di una remunerazione superiore rispetto a quella dei colleghi;
- l'assenza di remunerazione per i sindaci supplenti, naturalmente fintantoché non subentrino agli effettivi.

Inoltre, il Banco Popolare ritiene di applicare nel modo più rigido il principio di invariabilità e, a tale riguardo, non intende avvalersi della possibilità, compatibile con il descritto quadro normativo, di prevedere modifiche della retribuzione nel corso del triennio di carica e di fissare a tal fine, nella delibera contestuale alla nomina, i relativi criteri di determinazione, purché oggettivi.

Sono stati dunque posti all'attenzione dell'Assemblea dei Soci del Banco Popolare del 26 novembre 2011 taluni criteri cui informare le scelte relative alla determinazione degli emolumenti. Detti criteri costituiscono il contenuto delle politiche di remunerazione per l'organo con funzione di controllo che, ai sensi delle citate Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011, devono essere decise dall'Assemblea.

In relazione a quanto sopra, le citate Assemblee del novembre 2011 e aprile 2012 hanno, rispettivamente, stabilito e poi confermato criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale articolati nei seguenti parametri:

- il principio di cui all'art. 2233 comma 2° cod. civ., in materia di professioni intellettuali, a mente del quale "in ogni caso la misura del compenso deve essere adeguata all'importanza dell'opera e al decoro della professione";
- la circostanza che, nel caso del Banco Popolare, società bancaria e quotata, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2010 "Attuazione della Direttiva 2006/43/CE relativa alla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati", la revisione legale dei conti spetta al revisore (art. 48 dello Statuto), tenendo peraltro conto del fatto che, ai sensi dell'art. 19 sempre del D.Lgs. 39/2010, al Collegio Sindacale spetta l'esercizio delle funzioni proprie del comitato per la revisione ed il controllo contabile, e cioè la vigilanza sul processo di informativa finanziaria, sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio, sulla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati, sull'indipendenza del revisore legale o della società di revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi non di revisione all'ente sottoposto alla revisione legale;

- le previsioni dell'art. 37 D.M. 2 settembre 2010 n. 169 "Regolamento recante la disciplina degli onorari, delle indennità e dei criteri di rimborso delle spese per le prestazioni professionali dei dottori commercialisti e degli esperti contabili", con la precisazione che peraltro detto regolamento, in molti casi individua gli onorari analiticamente, in relazione a singoli atti e pratiche, anziché considerare unitariamente sia detti atti sia la complessiva e articolata attività di vigilanza che compete al Collegio in base all'art. 149 D.Lgs. 58/1998 (TUF) e che comporta anche l'adempimento degli specifici obblighi e l'esercizio degli specifici poteri contemplati dall'ordinamento, dall'obbligo di partecipare alle adunanze degli organi collegiali a quello di riferire all'Assemblea, dal potere di procedere anche individualmente ad atti di ispezione e di controllo ai compiti collegati ad operazioni straordinarie;
- le previsioni del Decreto Legge n. 223 del 4 luglio 2006, convertito con L. 248/2006, che ha disposto l'abrogazione delle disposizioni legislative e regolamentari che prevedano, con riferimento alle attività libero-professionali e intellettuali, l'obbligatorietà di tariffe fisse o minime³;
- la possibilità, quindi, per l'Assemblea, di determinare le retribuzioni di tutti i Sindaci, compresi quelli che siano dottori commercialisti o esperti contabili, senza disporre l'applicazione delle tariffe professionali e remunerando l'attività complessivamente svolta.

I.C.4 - Iter deliberativo per Consiglieri e Sindaci

Le proposte relative alla formulazione delle politiche di remunerazione degli organi sociali, così come le successive variazioni e/o aggiornamenti, vengono predisposte - con il supporto dell'apposita struttura di segreteria e assicurando il preventivo coinvolgimento nel processo di elaborazione delle stesse delle competenti funzioni aziendali di gestione dei rischi, di pianificazione strategica e di *compliance*, per i profili di rispettiva competenza - dal Comitato Remunerazioni, il quale le sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione ai fini della formulazione delle conseguenti proposte all'Assemblea dei soci.

Le società del Gruppo, tramite apposita delibera dei Consigli di Amministrazione, adottano le medesime linee guida approvate dalla Capogruppo.

La struttura aziendale preposta alla revisione interna verifica annualmente le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità della prassi di remunerazione al contesto normativo. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti. Il Comitato Remunerazioni assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di controllo delle politiche e prassi di remunerazione.

Nella predisposizione della politica delle remunerazioni degli organi di amministrazione e controllo non è stato fatto ricorso ad esperti esterni indipendenti.

³ Al riguardo si precisa che il Decreto Legge n. 1/2012, convertito con Legge 24 marzo 2012 n. 27 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 71 del 24 marzo 2012), ha fra l'altro, disposto, all'art. 9, l'abolizione delle tariffe stabilite dagli ordini professionali, conservando tuttavia un sistema di tariffe nel caso di liquidazione giudiziale dei compensi. Tale sistema di tariffe per avvocati, commercialisti e notai è disciplinato nel DM (Ministero Giustizia) n. 40 del 20 luglio 2012. Il principio della libera determinazione dei compensi professionali fra le parti (salvo il divieto di patto di quota-lite) è confermato nell'art. 13 della Legge n. 247 del 31 dicembre 2012, relativa alla professione forense.

I.C.5 - Altre informazioni

Non sono presenti coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie, a favore dei componenti degli organi di amministrazione (diversi dagli “amministratori dirigenti”, per i quali si rinvia allo specifico paragrafo della presente Sezione I) e dei sindaci con premi a carico del Banco Popolare o di altra società del Gruppo, ad eccezione di una copertura assicurativa a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (sindaci effettivi) del Banco Popolare e di tutte le Società italiane già identificate quali “principali controllate del Gruppo”, per gli eventuali infortuni “professionali” subiti durante l’attività svolta per partecipare alle riunioni dei Consigli di Amministrazione e dei Collegi Sindacali o per svolgere mansioni od incarichi connessi all’espletamento del mandato per conto del rispettivo Consiglio / Collegio. Per coloro che siano anche dipendenti del Gruppo tale copertura è esclusa in quanto si applica la Polizza Infortuni già in essere per tutti i dipendenti del Gruppo, compresi i dirigenti.

Inoltre, risulta in essere una polizza vita a favore dell’attuale Presidente del Consiglio di Amministrazione contratta nel corso del 2006 dall’allora Banco Popolare di Verona e Novara in relazione alla quale non ci sono stati nel corso del 2012 ulteriori versamenti a titolo di premio o riscatti.

Per completezza di informazione, si rappresenta infine che è in essere una polizza a copertura delle perdite relative a richieste di risarcimento avanzate nei confronti, tra gli altri, di amministratori e sindaci delle società rientranti nel perimetro del Gruppo e che traggono origine da atti dannosi compiuti nell’esercizio delle funzioni, mansioni e compiti da questi svolti a favore delle rispettive società. Per l’annualità assicurativa luglio 2012 - giugno 2013, tale polizza è stata stipulata dalla Capogruppo con riaddebito dei premi agli assicurati per una quota, rapportata al periodo effettivo di permanenza nella carica, stabilita nella misura massima di Euro 1.300 per gli Amministratori e cariche assimilate ed in Euro 500 per i Sindaci e cariche assimilate e comunque non eccedente il 5% del compenso corrisposto per ciascuna carica. Nel caso di rappresentanti del Gruppo che ricoprano cariche negli organi amministrativi delle società controllate e che riversino il compenso spettante per la carica alla società controllante, il premio viene posto a carico della controllante stessa.

I.D. - Politiche di remunerazione 2013 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato

Finalità perseguite - Modalità di adozione e attuazione

Le Politiche Retributive che il Gruppo Banco Popolare adotta per il proprio personale dipendente, ivi compresi gli “amministratori dirigenti”, sono valide in tutte le società del Gruppo e redatte tenendo conto delle diverse normative in materia. Gli obiettivi generali sono

- il riconoscimento del merito di chi, nel rispetto delle regole, dei valori e dei livelli di rischio, produca i risultati attesi, ponendone le basi per la sostenibilità nel medio/lungo periodo;
- la stabilità del rapporto di lavoro;
- l’equità interna e verso il mercato del lavoro esterno.

Iter di elaborazione

La proposta relativa alla formulazione delle politiche di remunerazione dei dipendenti del Gruppo Banco Popolare, così come le sue successive variazioni e/o aggiornamenti, viene predisposta dalla Direzione Risorse Umane in coordinamento con la Direzione Pianificazione e Controllo e con la Direzione Rischi per gli aspetti di specifica competenza ed è soggetta al parere di conformità espresso dal servizio Compliance. La proposta delle politiche retributive è quindi sottoposta alla consultazione del Comitato Remunerazioni.

Il Comitato Remunerazioni assicura quanto previsto dal proprio specifico regolamento in termini consultivi e di proposta, in particolare in materia di compensi al “personale più rilevante” individuato secondo le disposizioni di Vigilanza e vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili di livello più elevato delle funzioni di controllo interno.

Le politiche retributive così definite vengono annualmente sottoposte alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione ed alla successiva approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci.

La Direzione Risorse Umane, avvalendosi di apposita struttura specialistica, analizza e confronta i dati retributivi dei vari ruoli e famiglie professionali, di tutte le società del Gruppo e del mercato esterno di riferimento. La medesima Direzione definisce i budget di spesa avendo con ciò riguardo di attuare le politiche retributive, progetta i criteri di funzionamento (regolamenti) dei sistemi incentivanti, diffonde le direttive operative avendo cura di assicurare la necessaria comunanza di linee guida all'interno del Gruppo. Gli obiettivi contenuti nei sistemi incentivanti sono condivisi con le Direzioni Retail, Corporate, Pianificazione e Controllo, Rischi. I regolamenti dei sistemi incentivanti ottengono il parere di conformità da parte del Servizio Compliance.

La struttura aziendale preposta alla revisione interna (Direzione Audit) verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa di Vigilanza. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti.

Ambito di applicazione

Il quadro di riferimento per la definizione delle politiche retributive è costituito dai contenuti dei contratti collettivi nazionali del settore, dalla normativa degli enti di vigilanza nazionali e sovranazionali e dagli esiti della contrattazione aziendale. L'insieme delle previsioni contrattuali e normative, definisce

- gli inquadramenti (e con ciò le retribuzioni fisse) corrispondenti ai ruoli organizzativi ricoperti,
- le linee guida della retribuzione variabile, concernente i sistemi incentivanti formalizzati ed il premio aziendale,
- i benefit derivanti da accordi collettivi nazionali o integrativi (ad esempio la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria, le coperture assicurative).

Su questo contesto si innesta la componente di retribuzione che deriva dalle politiche retributive in senso proprio dell'azienda, che impattano sulla sfera sia della retribuzione fissa che di quella variabile.

Gli interventi sulla retribuzione fissa sono costituiti

- dalla promozione ad un inquadramento superiore, laddove sussista un effettivo incremento di responsabilità, oppure
- dalla corresponsione di un assegno mensile “ad personam”, erogato per premiare un consolidamento nel ruolo in costanza di prestazioni eccellenti ed in previsione di un futuro sviluppo del collaboratore.

Gli interventi sulla retribuzione variabile, invece, sono costituiti

- dai sistemi incentivanti regolamentati, caratterizzati da norme differenti in base alla tipologia di popolazione aziendale considerata, di cui nel seguito sono indicati maggiori dettagli,
- da premi “una tantum” discrezionali, che possono essere erogati in presenza di prestazioni eccellenti (valutando il raggiungimento di obiettivi quali/quantitativi assegnati, ovvero riferibili al ruolo agito).

La retribuzione fissa nonché quella variabile collegata ai risultati sono opportunamente bilanciate e comunque la parte variabile è progettata affinché non ecceda la retribuzione media fissa dei componenti di ciascuno dei gruppi professionali più oltre precisati (salvo una potenziale eccezione derivante dal sistema incentivante, contenente per altro obiettivi di natura pluriennale, a favore di figure specialistiche di gestori di fondi comuni di investimento). Sull'argomento è indicato nel seguito un dettaglio.

Perseguimento dell'equità

Circa l'equità interna, richiamata nelle anzidette “finalità perseguite”, viene utilizzata, con il supporto di una primaria società di consulenza, una metodologia internazionale di valutazione dei più importanti ruoli manageriali e professionali, che consente una comparazione della retribuzione globalmente corrisposta in relazione al peso delle posizioni organizzative: questa comparazione permette il monitoraggio di singole posizioni o di gruppi professionali.

L'equità esterna è invece verificata mediante indagini retributive “ad hoc”, svolte con frequenza almeno annuale ed avvalendosi di una società di consulenza specializzata, che consentono il monitoraggio delle retribuzioni che i competitori erogano per analoghe posizioni di lavoro.

L'analisi dell'equità interna ed esterna consente di individuare corretti intervalli retributivi, compresi fra un livello minimo ed un massimo, orientando di conseguenza le decisioni manageriali attinenti il fronte retributivo.

Sistemi incentivanti: logiche generali e correzioni specifiche per il 2013

Esistono quattro differenti tipologie di sistemi incentivanti, destinate a

- manager,
- specialisti (espressamente individuati sulla base dell'attività svolta),
- reti commerciali (strutture direttamente a contatto con la clientela),
- sedi centrali.

Le regole utilizzate per ciascuno di tali sistemi sono caratterizzate da linee guida comuni, espresse nel presente testo, nonché da specificità correlate alle particolari competenze professionali, come dettagliato nei regolamenti operativi.

L'attuale contesto economico, particolarmente difficile e delicato, rende opportuna, per il 2013, la riduzione di costo dei sistemi incentivanti. Nel seguito viene descritto l'impianto generale che presiede il funzionamento di tali sistemi, ma, al paragrafo "riduzione di costo dei sistemi incentivanti in ragione del contesto macroeconomico" (cfr. ultimo paragrafo), vengono illustrate le modifiche a tale impianto generale, da attuare nel 2013. Tali modifiche prevedono un forte ridimensionamento della retribuzione variabile attraverso la contrazione del montepremi complessivo (cioè della disponibilità del costo a livello di Gruppo) e la riduzione dei premi potenziali dei sistemi incentivanti, attuata anche attraverso l'annullamento del pagamento dei premi differiti eventualmente maturati. Per effetto di dette riduzioni nel 2013 il rapporto fra la componente di retribuzione fissa e quella variabile vede un aumento della prima componente, rispetto agli standard indicati nei paragrafi concernenti il "pay-mix" .

Valore "cancello"

- Valore "cancello" di natura reddituale

Le linee guida comuni comportano che i premi siano attivati al superamento di risultati reddituali minimi predeterminati del bilancio consolidato (risultato dell'operatività corrente consolidato – "ROC"). Viene utilizzato come riferimento il "ROC" cosiddetto "normalizzato", depurato cioè da poste di natura straordinaria in linea con le evidenze periodicamente elaborate dalla Direzione Amministrazione e Bilancio e rese pubbliche in occasione delle presentazioni dei risultati trimestrali al mercato. Rispetto a tali criteri di "normalizzazione" ed ai soli fini del calcolo del "cancello" di natura reddituale, verranno escluse dalle rettifiche le "perdite straordinarie ed impairment" sulle partecipazioni che, pertanto, impatteranno per intero sui risultati utilizzati ai fini del sistema incentivante. Il processo di "normalizzazione" verrà applicato anche al budget, al fine di poter elaborare confronti su basi omogenee.

I risultati minimi necessari per l'accesso ai premi sono tanto più elevati quanto più si salga nella gerarchia aziendale, diretta conseguenza dei crescenti livelli di responsabilità. Per risultati inferiori al livello previsto, dunque, i primi ad essere esclusi dall'erogazione dei premi sono i manager di livello più elevato.

Viene formalizzato un livello massimo di costo complessivo del *montepremi*, il cui ammontare varia in ragione dello scostamento da budget del citato ROC di Gruppo (vedasi in allegato 1 la sintesi dei risultati minimi per l'accesso ai premi e l'andamento del montepremi in ragione del risultato del ROC di Gruppo rispetto al budget).

Tale *montepremi* viene suddiviso fra le differenti tipologie di sistemi incentivanti. Nel caso in cui la sommatoria dei premi maturati superasse i valori di costo massimo previsto per ciascuna tipologia di sistema incentivante, tutti i premi maturati, afferenti tale tipologia, verrebbero ridotti in maniera proporzionale.

- Valore "cancello" sul rischio di capitale

Le specifiche disposizioni di vigilanza (Banca d'Italia 30 marzo 2011) richiedono che i premi incentivanti siano attribuibili in relazione a risultati aziendali che tengano conto della componente di

rischio. Al fine di integrare il valore cancello reddituale precedentemente illustrato, l'analisi condotta dal Risk Management e dalla Pianificazione e Controllo conferma il Capitale a Rischio di Gruppo (CAR) come il parametro più adatto allo scopo⁴. Il risultato di CAR di Gruppo sarà dunque pregiudizievole per l'attivazione di tutti i sistemi incentivanti.

Inoltre, per consentire la corresponsione della parte differita dei premi, laddove prevista, dovrà essere verificato il rispetto del livello minimo del *Common Equity Capital Ratio*, come definito dalla normativa in vigore alla data.

- Valore “cancello” sulla liquidità

Ad ulteriore garanzia che i pagamenti dei premi di incentivazione del “personale più rilevante” possano essere corrisposti solo a condizione di un idoneo equilibrio finanziario del Gruppo, anche nel 2013 è previsto il “cancello” riferito alla condizione della “liquidità operativa”, basato sulla metrica già regolamentata dalla nostra normativa interna (Regolamento Rischi di Gruppo) e costantemente monitorato. La condizione riguardante la liquidità operativa si considera rispettata se la media aritmetica annuale delle rilevazioni decadali sulle sole scadenze cumulate a 1 mese e a 1 anno, rispetti il 90% della media dei relativi limiti di Gruppo in vigore nell'anno.

Inoltre, sempre per il solo “personale più rilevante”, per consentire la corresponsione della parte differita dei premi, laddove prevista, dovrà essere verificato il rispetto del livello minimo della *liquidità operativa*. Tale condizione si considera rispettata se la media aritmetica, riferita all'ultimo semestre prima del pagamento, delle rilevazioni decadali sulle sole scadenze cumulate a 1 mese e a 1 anno, rispetta il 90% della media dei relativi limiti di gruppo in vigore nell'anno.

“Personale più rilevante”

Per disposizione della Banca d'Italia le banche devono identificare, fra le categorie di soggetti la cui attività ha o può avere un impatto più rilevante sul profilo di rischio, il cosiddetto “personale più rilevante”. L'identificazione avviene mediante un criterio di proporzionalità che deve essere formalizzato. A tale personale devono essere applicate regole dettagliate sulla retribuzione variabile.

Alla categoria del “personale più rilevante” vengono ricondotti coloro i quali abbiano il maggior impatto sui profili di rischio, potendone assumere le maggiori responsabilità. Per poter comparare ruoli aventi incarichi diversi, su differenti ambiti produttivi, riteniamo opportuno ricorrere alla valutazione delle posizioni. Tale valutazione, come già indicato al precedente paragrafo “Perseguimento dell'Equità”, è svolta da una società esterna indipendente, che classifica il personale di maggiore rilevanza in livelli (“grade”) di valutazione. A partire dal grade 24 si

⁴ Capitale a rischio (CaR): indicatore di rischio che stima la massima perdita potenziale che un dato portafoglio di posizioni finanziarie/creditizie o altre attività bancarie possono subire con un certo livello di probabilità e in un dato orizzonte temporale di riferimento. La misurazione della massima perdita potenziale avviene tramite l'impiego di metodologie di tipo statistico-quantitativo (riconducibili alla tecnica del VaR – *Value at Risk*) oppure, in mancanza, tramite i requisiti patrimoniali minimi previsti dalla normativa di vigilanza prudenziale.

evidenzia una rilevanza significativa riferita sia alle responsabilità assumibili, sia al conseguente livello retributivo; l'attribuzione di un grade almeno pari a 24 è quindi il criterio formalizzato in base al quale si rientra nel "Personale più Rilevante": tale analisi rappresenta pertanto la declinazione applicativa delle indicazioni fornite al paragrafo 3.2 delle richiamate disposizioni di Banca d'Italia del marzo 2011, anche con riferimento a quanto indicato ai punti ii) e iv) del paragrafo medesimo. I responsabili di livello più elevato delle funzioni di controllo della Capogruppo rientrano nel "personale più rilevante" a prescindere dal grade. Per quanto sopra risultano attualmente da inserire nel "personale più rilevante" le seguenti 32 posizioni (di cui 6 delle funzioni di controllo):

- ✓ Amministratore Delegato di Capogruppo;
- ✓ Direttore e Condirettore Generale di Capogruppo;
- ✓ Responsabili di Direzione di Capogruppo⁵;
- ✓ Responsabili delle Divisioni e Responsabili Direzioni Territoriali;
- ✓ Amministratore Delegato di Credito Bergamasco, Amministratore Delegato e Vice Direttore Generale di Banca Aletti, Direttore Generale di Banca Italease;
- ✓ Compliance Manager;
- ✓ Risk Manager.

Nell'ambito del "personale più rilevante" rivestono il ruolo di consiglieri di amministrazione l'Amministratore Delegato, il Direttore ed il Condirettore Generale della Capogruppo.

Regole di dettaglio per la retribuzione variabile del "personale più rilevante" (esclusi i responsabili delle funzioni di controllo)

Per i componenti del "personale più rilevante" una quota sostanziale della componente variabile, pari almeno al 40%, deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3 anni dalla maturazione dei risultati. La quota differita è soggetta a meccanismi di correzione ex-post (malus) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti. Inoltre una quota sostanziale, pari almeno al 50%, deve essere bilanciata tra azioni o strumenti ad esse collegate. Il presente punto si applica, con identica percentuale, sia alla parte di bonus differito, sia alla parte a breve termine. Gli strumenti finanziari utilizzati devono essere soggetti ad un'adeguata politica di mantenimento (retention), che vincola la libera disponibilità di tali strumenti sino alla fine del periodo di mantenimento medesimo. Tale periodo non può essere inferiore a due anni per i pagamenti a breve termine, mentre è possibile una retention annuale per i pagamenti differiti. La sintesi delle modalità di recepimento nel nostro ambito di quanto sopra descritto è schematizzata in allegato 2.

Responsabili delle funzioni controllo

Sono responsabili delle funzioni di controllo i direttori, nella Capogruppo, di Amministrazione e Bilancio, Audit, Rischi, Risorse Umane, nonché il Compliance Manager e il Risk

⁵ Tale novero include 4 responsabili di funzioni di controllo, ossia i direttori (nella Capogruppo) di Amministrazione e Bilancio (in qualità di soggetto avente dirette responsabilità in merito alla veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della banca), Audit, Rischi, Risorse Umane.

Manager. Per i responsabili delle funzioni di controllo di livello più elevato le norme raccomandano l'attribuzione di bonus non dipendenti dai risultati delle funzioni soggette al loro controllo; sono pertanto da evitare bonus collegati ai risultati economici. I compensi devono essere adeguati alle responsabilità e la componente variabile deve essere contenuta rispetto a quella fissa.

Si prevedono dunque dei premi

- ✓ inferiori a quelli previsti per i manager di corrispondente valore della posizione (cfr. allegato 3)
- ✓ derivanti da obiettivi specifici del loro ruolo e non delle aree di business controllate
- ✓ corrisposti soltanto in contanti, essendo il valore delle azioni correlato ai risultati aziendali
- ✓ corrisposti annualmente in unica soluzione, non dovendosi verificare nel tempo il mantenimento dei risultati
- ✓ sottoposti ad un "cancello" riferito ai risultati aziendali, ma meno stringente di quello normalmente praticato per i manager (cfr. allegato 1)

I criteri suddetti sono validi anche per tutti i destinatari di sistema incentivante che operano all'interno delle funzioni di controllo.

Senior manager

I senior manager rappresentano il livello manageriale sottostante il "personale più rilevante". Per loro è previsto un meccanismo di incentivazione simile a quello descritto per il "personale più rilevante", ovvero con previsione di una quota differita pari al 40% del premio maturato, senza tuttavia l'utilizzo di azioni proprie.

Determinazione del premio potenziale nel sistema incentivante manageriale

Avviene basandosi sulla pesatura delle posizioni citata in precedenza. L'importo previsto per i titolari di ciascuna scheda incentivante viene determinato come quota percentuale rispetto alla mediana delle retribuzioni fisse di tutti gli appartenenti dei diversi "grade". Le percentuali che determinano i diversi bonus (riportate nell'allegato 3) sono variabili in funzione della famiglia manageriale di appartenenza, oltre che della tipologia di ruolo (business, staff, finanza, controllo). Ogni anno la mediana della retribuzione fissa di grade viene ricalcolata e, se la variazione rispetto alla mediana di "grade" del primo anno di applicazione del sistema (2010), o dell'eventuale ultima variazione, non risulta maggiore di +15% o minore di -15%, i premi potenziali risultanti del sistema incentivante non vengono modificati.

Qualora un singolo manager, per ragioni soggettive, avesse una retribuzione fissa significativamente diversa dalla mediana del grade a cui appartiene, è possibile la determinazione del suo premio utilizzando la stessa percentuale utilizzata dalla sua famiglia professionale, ma applicata alla sua retribuzione individuale.

Pay-mix

Per pay-mix si intende la suddivisione percentuale della retribuzione totale fra le componenti fisse e quelle variabili previste per risultati a budget. Nella componente fissa è

aggregata l'erogazione a titolo di premio aziendale, per evidenziare le componenti variabili derivanti da sistema incentivante. Le componenti variabili, dove specificamente indicato, possono essere divise fra erogazioni a breve termine (IBT) ed erogazioni differite (ILT). Il pay-mix è progettato in misura diversa per le diverse tipologie professionali, in analogia con quanto previsto dalle prassi dei mercati di riferimento. In linea di principio nel Gruppo viene attribuito un peso relativo alla retribuzione fissa rispetto a quella variabile superiore rispetto a quanto sia di sovente riscontrabile sul mercato. Le percentuali che seguono si intendono come valori medi di riferimento riscontrati, a livello di conseguente pay-mix, per ciascuna tipologia professionale.

Pay-mix “personale più rilevante” e senior manager

Il pay-mix medio è stimabile in circa 70% di retribuzione fissa, 18% di retribuzione variabile a breve (IBT) e 12% di retribuzione variabile differita; con riferimento al solo “personale più rilevante” la retribuzione variabile a breve e differita, quando dovuta, sarà erogata per metà in azioni del Banco Popolare. Per quanto riguarda la crescita dei premi, il rapporto fra il premio massimo potenziale e il premio medio (quello previsto per risultati a budget) è pari a 2 volte per il “personale più rilevante” e 1,8 volte per i senior manager (2 volte per senior manager di Banca Aletti e di Aletti Gestielle), salvo accordi individuali pregressi.

Pay-mix middle management

Il middle management è rappresentato dai responsabili di strutture con peso della posizione inferiore o uguale al “grade” 21, normalmente dipendenti dai senior manager. Il loro pay-mix medio è stimabile in circa 80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile. Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte il premio medio, salvo accordi individuali pregressi e con l'eccezione dei middle manager di Banca Aletti e di Aletti Gestielle), per i quali il premio massimo può essere pari a 2 volte quello medio, per le peculiarità del mercato retributivo di riferimento.

Pay-mix collaboratori della rete commerciale

Il pay-mix per la rete commerciale è mediamente pari circa al 90% di retribuzione fissa e 10% di retribuzione variabile (che raggiunge un massimo pari a circa il 20% per i capi Area Affari ed un minimo circa del 5% per gli addetti operativi). Il premio massimo potenziale è previsto pari ad 1,6 volte quello medio, salvo accordi individuali pregressi.

Pay-mix specialisti espressamente individuati

Il pay-mix medio del personale operante nell'Investment Banking⁶ è circa pari all'80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile. Il pay-mix medio del personale operante nell'Asset Management⁷ è circa pari al 70% di retribuzione fissa e 30% di retribuzione variabile. Il pay-mix medio dei restanti specialisti è circa pari al 85% di retribuzione fissa e 15% di retribuzione variabile.

Mediamente il premio massimo potenziale è pari circa al 61% delle retribuzioni medie fisse; tale percentuale può essere superata dai gestori di fondi comuni di Aletti Gestielle, ma subordinatamente al raggiungimento di performance positive su obiettivi pluriennali.

Pay-mix addetti di sede centrale

Non sono determinate griglie di importi, bensì la disponibilità di un montepremi collettivo, ripartito fra quanti hanno maggiormente contribuito alla realizzazione degli obiettivi. Tale montepremi è pari a circa il 2% del monte salari dei potenziali destinatari.

Bonus “una tantum discrezionali”

Possono essere disposti, a fronte di prestazioni eccellenti, nel limite complessivo massimo dello 0,10% del costo del Personale.

Contenimento del rischio

Oltre ai “cancelli” citati in precedenza concernenti la verifica dei limiti di capitale a rischio e di liquidità, i regolamenti operativi dei sistemi incentivanti contengono alcuni elementi volti specificamente al contenimento del rischio. Infatti

- nelle schede incentivanti dei singoli collaboratori che abbiano attribuite apprezzabili responsabilità sulle diverse tipologie di rischi aziendali sono utilizzati specifici obiettivi riguardanti i limiti di rischio e riferiti a diversi ambiti aziendali (ad esempio rischio di credito, operativo, di mercato, RWA o con calcolo tramite metodologia VAR);
- i premi possono maturare soltanto al complessivo raggiungimento di un insieme di risultati previsti nelle diverse “schede-obiettivo”: non vengono pertanto erogati premi al raggiungimento di risultati singoli;

⁶ Area di attività che “ricomprende le attività di intermediazione mobiliare e nei mercati finanziari, la finanza d'impresa e strutturata, il *private equity*, la relativa attività di consulenza, etc., nonché tutti i servizi e le attività ancillari.” (cfr. di istruzioni per la raccolta dati novembre 2012 di Banca d'Italia presso banche e SIM in attuazione degli orientamenti dell'EBA).

⁷ Area di attività che ricomprende “la gestione di portafogli e altre forme di gestione del risparmio (fondi comuni di investimento, fondi pensione, GPM, GPF, *hedge funds*, etc.), nonché tutti i servizi e le attività ancillari...” (cfr. di istruzioni per la raccolta dati novembre 2012 di Banca d'Italia presso banche e SIM in attuazione degli orientamenti dell'EBA).

- ogni obiettivo ha comunque un tetto di risultato di poco superiore al budget, oltre il quale si blocca il contributo al premio;
- è previsto un livello massimo di premio, in ogni caso non superabile;
- la crescita del premio, dal livello medio a quello massimo, è particolarmente contenuta per tutte le tipologie di incentivazione;
- gli obiettivi cui i premi si riferiscono contengono, per numerose tipologie di ruoli, elementi come la qualità del credito;
- l'attivazione dei pagamenti è subordinata al raggiungimento di un livello minimo della redditività aziendale, che è tanto più severo quanto più si salga nell'albero gerarchico.

Stabilità dei risultati e qualità

Il raggiungimento minimo dei risultati economici aziendali (in associazione al rispetto dei limiti di CAR e di liquidità operativa di Gruppo) determina la maturazione dei premi, non essendo previsti bonus garantiti salvo eventuali bonus d'ingresso, come previsto dalla normativa. Vengono considerati soltanto risultati derivanti dall'attività ordinaria, escludendo pertanto poste straordinarie di bilancio.

E' perseguito il conseguimento di risultati sostenibili nel medio-lungo periodo. A tal fine, a titolo d'esempio,

- per consentire il pagamento della parte differita dei sistemi incentivanti è prevista la preventiva verifica che la positività dei limiti di CAR e di liquidità operativa (solo per "personale più rilevante") che ha consentito il pagamento a breve termine dei bonus si sia mantenuta tale, pena la non corresponsione della parte differita dei premi;
- la previsione di una quota di pagamento differito dei premi è prevista non soltanto per il "personale più rilevante" (come già illustrato), ma anche per i senior manager;
- vengono utilizzati i risultati delle indagini di "customer satisfaction" effettuate da società esterne, relative al giudizio espresso da campioni significativi di clienti sul servizio loro reso, che influenzano il premio di una parte rilevante dei partecipanti ai sistemi incentivanti (superiore ai due terzi nelle Reti Commerciali);
- gli obiettivi collegati al "numero dei conti correnti" o al "mantenimento dei conti correnti" (che sottendono alla sostenibilità nel tempo dei risultati) incidono per una parte rilevante delle schede-obiettivo;
- vengono considerate la valutazione delle prestazioni e la valutazione delle competenze manageriali;
- vengono annualmente introdotti obiettivi di natura qualitativa, ad esempio tendenti a valorizzare l'efficacia ed efficienza del processo di erogazione del credito.

Correlazione fra risultati e calcolo della retribuzione incentivante

I parametri oggetto di misurazione esprimono svariati obiettivi, riferiti al reddito, ai volumi, ai rischi, ad aspetti di qualità di differente natura, variamente articolati e specificati per i differenti ruoli aziendali.

I dati utilizzati per computare i premi spettanti a singoli individui sono normalmente elaborati dalla struttura di Controllo di Gestione con riguardo agli obiettivi economici, ovvero da altre

strutture aziendali della Capogruppo competenti per specifici obiettivi (rischi, “customer satisfaction”, valutazioni manageriali, ecc).

Oltre ai contenuti già espressi nel precedente paragrafo “stabilità dei risultati e qualità”, si precisa che i risultati degli obiettivi inseriti in una scheda incentivante determinano un punteggio complessivo; se tale punteggio è inferiore ad un minimo stabilito il premio non matura; il medesimo punteggio può raggiungere un livello massimo predeterminato che non può ulteriormente crescere; risultati degli obiettivi via via migliori determinano un incremento lineare del punteggio complessivo.

Benefit

Il Gruppo assicura a tutti i dipendenti benefici diversificati (anche conseguenti a contrattazione nazionale o integrativa), di utilità estesa anche all’ambito familiare. Fra i principali è opportuno evidenziare le provvidenze che, in senso lato, riguardano il welfare aziendale e cioè la previdenza integrativa e l’assistenza sanitaria. Quest’ultima si estrinseca in diverse forme di sussidio economico a copertura di oneri sostenuti per la prevenzione e la cura delle persone. Sono previste anche una serie di agevolazioni riguardanti i servizi bancari, le coperture assicurative, i permessi per particolari situazioni personali e familiari, il “servizio d’aiuto alla persona”, le provvidenze economiche per i figli. Sono poi attribuibili benefit riconosciuti individualmente e connessi a specifiche esigenze lavorative, riguardanti l’utilizzo di autovetture od alloggi.

Non sono previsti “benefici pensionistici discrezionali”.

Politiche “ad hoc” per situazioni specifiche

- Patti di stabilità. Al fine di favorire il mantenimento del rapporto di lavoro di collaboratori che ricoprono importanti ruoli di relazione con la clientela, risultano attivi poco più di 700 patti di stabilità, consistenti nell’erogazione di un assegno fisso mensile a titolo di compensazione dell’allungamento del periodo di preavviso previsto dal contratto in caso di dimissioni volontarie. I citati assegni incidono sulla retribuzione fissa dei percettori mediamente per il 9% circa.
- Strumenti finanziari per il management. Oltre a quanto previsto per il sistema incentivante, possono essere attribuiti, a scopo di retention, strumenti finanziari da sottoporre all’approvazione dell’Assemblea ordinaria. In questi casi i sistemi di fidelizzazione che fossero approvati in futuro dall’Assemblea, potranno essere basati esclusivamente sull’attribuzione di strumenti finanziari emessi dal Banco, prevedendo la possibilità per gli assegnatari di conseguire i relativi vantaggi, non prima di 5 anni dalla loro attribuzione.
- Risoluzione del rapporto di lavoro per il management. In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro con il management, il costo a carico del Gruppo non potrà essere maggiore di quello previsto dalla normativa applicabile ai sensi di legge e dalla contrattazione collettiva ed individuale. In ogni caso il Banco non introduce nei contratti di lavoro che stipula clausole del tipo “paracadute” che prevedano, anche nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro e per iniziativa riconducibile al solo Banco, il pagamento di importi superiori a 24 mesi della retribuzione ordinaria.

- Politiche di remunerazione a favore di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato. Per questi collaboratori è previsto un compenso in forma fissa predeterminata, commisurato all'importanza e alla durata della collaborazione prestata. In alcuni casi, relativamente a posizioni che incidono in modo significativo sui risultati economici, possono essere previsti piani di incentivazione variabile, con le caratteristiche precedentemente indicate. Non sono presenti reti distributive esterne e gli accordi in essere con i partner esterni prevedono che il Gruppo riconosca provvigioni direttamente alla società con cui è in partnership, non avendo alcun rapporto retributivo con il personale di tali società.

Riduzione di costo dei sistemi incentivanti in ragione del contesto macroeconomico

A fronte di quanto già anticipato, per il 2013 sono previste riduzioni dei premi potenziali dei sistemi incentivanti. Tale riduzione dei costi si realizza

- attraverso le riduzioni dei montepremi, riferiti alle diverse categorie di personale, tanto più elevate quanto maggiore è l'entità dei premi potenziali stessi;
- per il “personale più rilevante” e per i “senior manager” annullando il pagamento eventualmente maturato delle previste componenti di premio differite;
- per i destinatari del sistema incentivante triennale in Aletti Gestielle sospendendo l'attivazione del bonus triennale;
- per le restanti categorie di personale attraverso una contrazione percentuale del bonus, tanto maggiore quanto più elevato è l'importo originario.

L'applicazione di quanto sopra determina nuovi pay-mix nei quali la parte di retribuzione fissa è generalmente aumentata. Ciò avviene nonostante il premio aziendale non sia qui calcolato nella parte fissa, bensì in quella variabile, per evidenziarne tale natura:

- ✓ per il “personale più rilevante” e “senior manager”: 80% di retribuzione fissa e 20% di retribuzione variabile (ex 70%-30%);
- ✓ per il “middle management”: 84% di retribuzione fissa e 16% di retribuzione variabile (ex 80%-20%);
- ✓ per i collaboratori della rete commerciale: 88% di retribuzione fissa e 12% di retribuzione variabile (ex 90%-10%);
- ✓ per gli specialisti
 - dell'Investment Banking: 83% di retribuzione fissa e 17% di retribuzione variabile (ex 80%-20%);
 - dell'Asset Management : 76% di retribuzione fissa e 24% di retribuzione variabile (ex 70%-30%);
 - altri specialisti: 86% di retribuzione fissa e 14% di retribuzione variabile;
 - sede centrale: 92% di retribuzione fissa e 8% di retribuzione variabile.

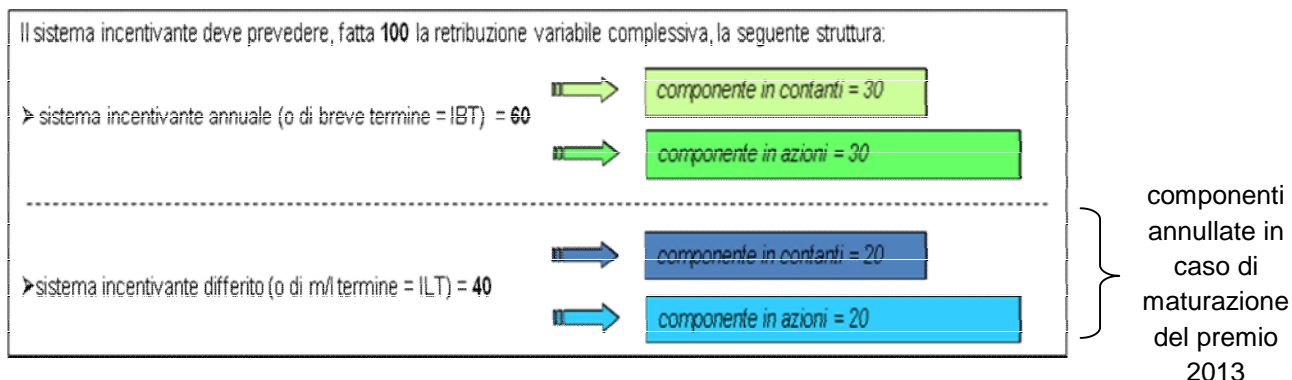
Allegato 1 - Politiche retributive 2013 - cancelli e variabilità del montepremi

	cancello reddituale consolidato che consente il pagamento dei premi maturati	variabilità del montepremi rispetto al risultato reddituale consolidato (riduzioni e crescite si intendono rispetto al montepremi previsto al 100% di ROC)	
		ROC > 100% e ≤ 120%	ROC inferiore al 100% ma superiore o uguale al valore cancello
Personale più rilevante (grade ≥ 24)	95%	il montepremi cresce del 4% ogni punto percentuale di ROC	il montepremi si riduce dell'1% ogni punto percentuale di ROC
Personale più rilevante, in quanto Responsabili Funzioni di Controllo	90%		
Senior Manager (grade ≥ 22)	95%		
Middle Manager (grade < 22) e Specialisti	50%		
Rete Commerciale			
Sede Centrale			

Inoltre:

- l'erogazione dei premi, in tutte le società, avverrà solo nel caso in cui sia rispettato il limite di CAR di Gruppo e, per il personale più rilevante, il limite di liquidità operativa di Gruppo.

Allegato 2 – Politiche retributive 2013 - struttura del sistema incentivante manageriale per il “personale più rilevante” (non responsabili funzioni di controllo)



Esemplificazione schema della struttura del Sistema Incentivante ed anno di riferimento per il pagamento del premio:

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
IBT CASH		Su Risultato 2013	Su Risultato 2014	Su Risultato 2015	Su Risultato 2016	Su Risultato 2017	Su Risultato 2018
IBT AZIONI		Periodo di retention (2 anni)		Su Risultato 2013	Su Risultato 2014	Su Risultato 2015	Su Risultato 2016
ILT CASH		Periodo di differimento (3 anni)			Su Risultato 2013	Su Risultato 2014	Su Risultato 2015
ILT AZIONI		Periodo di differimento (3 anni)			Periodo di retention (1 anno)	Su Risultato 2013	Su Risultato 2014

N.B. Le caselle barrate fanno riferimento a componenti annullate in caso di maturazione del premio per il 2013

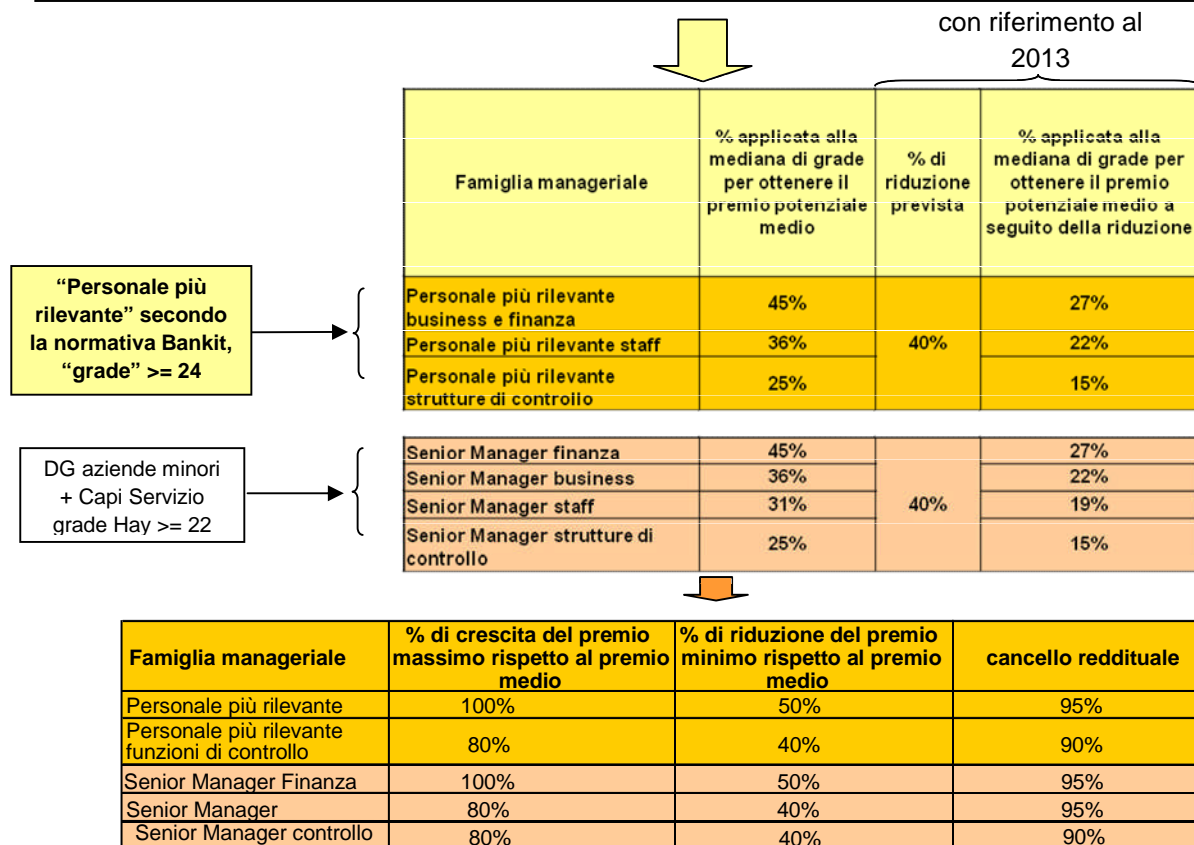
Allegato 3 - Politiche retributive 2013 - iter di definizione dei premi potenziali per “personale più rilevante” e senior manager

Pesatura delle posizioni organizzative secondo “grade” Hay e aggregazione in famiglie manageriali (“personale più rilevante” e Senior Manager)

Individuazione della RAL mediana di “grade”

Calcolo del premio medio potenziale, ricavato come percentuale della RAL mediana di “grade”. Trattasi di premio complessivo.

Percentuali sulla RAL mediana applicate in funzione della famiglia manageriale e dell'appartenenza a ruoli di business, staff, finanza o controllo:



SEZIONE II

PRIMA PARTE

Nel seguito della presente sezione vengono riportate:

- le deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- una descrizione di sintesi della corresponsione dei premi dei sistemi incentivanti, effettuata nel corso del 2012, sulla base delle regole vigenti nel 2011;
- l'illustrazione dell'attuazione delle Politiche Retributive 2012 del personale dipendente, con particolare riguardo ai sistemi di retribuzione variabile;
- indicazioni relative allo scioglimento anticipato del rapporto;
- informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività, corrisposte nel 2012, secondo quanto previsto nell'allegato 1, lettera "f", delle disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011;
- informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, corrisposte e di competenza del 2012, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante", come previsto nell'allegato 1, lettera "g", delle disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011;
- informazioni quantitative sulle remunerazioni riferite all'anno 2012 relative ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, organizzate secondo le tabelle previste dalla Delibera Consob del 23 dicembre 2011. I dirigenti con responsabilità strategiche considerati all'interno delle suddette tabelle sono quelli annoverati anche fra il "personale più rilevante", definito come da disposizioni della Banca d'Italia del 30 marzo 2011. Le informazioni afferenti i restanti dirigenti con responsabilità strategiche sono contenute nella nota integrativa al bilancio, parte H – operazioni con parti correlate.

II.A. - Deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e attuazione delle Politiche di remunerazione

II.A.1. - Deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo

Fermo quanto illustrato nella precedente Sezione I della presente Relazione nel paragrafo relativo al Consiglio di Amministrazione, si precisa che, in conformità al vigente Statuto:

- il Consiglio di Amministrazione è composto da 24 Consiglieri nominati dall'Assemblea (artt. 20 comma 3, n. 1, e 29.1);
- di questi, 4 Consiglieri (3 a far data dal 9 ottobre 2012 a seguito delle dimissioni del dott. Maurizio Di Maio) sono stati scelti tra i principali dirigenti della Società o di società bancarie del Gruppo o tra soggetti che rivestano o abbiano rivestito per più di 12 mesi la carica di

Amministratore Delegato della Società o di società bancarie del Gruppo (*"amministratori dirigenti"*);

- ai componenti del Consiglio di Amministrazione spetta, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio, un compenso annuo che viene determinato per l'intero periodo di carica dall'Assemblea all'atto della loro nomina. Può essere altresì prevista l'assegnazione di medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione (art. 30);
- ai sensi dell'art. 2389 cod. civ., compete all'Assemblea deliberare i compensi che spettano agli amministratori che siano componenti del Comitato Esecutivo;
- ferme le sopra descritte competenze assembleari, la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a comitati in conformità allo Statuto viene stabilita dal Consiglio di Amministrazione con le modalità fissate dall'art. 31 dello Statuto.

Sulla base di quanto sopra, l'Assemblea dei Soci del 26 novembre 2011 ha deliberato:

- di riconoscere ai Consiglieri di Amministrazione eletti dalla medesima Assemblea, per l'intero periodo di carica e cioè per gli esercizi 2011-2012-2013, i seguenti compensi da corrisondersi e rapportarsi all'effettiva durata della carica:
 - un compenso di Euro 100.000 annui lordi per ciascun Consigliere di Amministrazione diverso dagli *"amministratori dirigenti"* e di Euro 50.000 annui lordi per ciascun *"amministratore dirigente"*;
 - un compenso di Euro 50.000 annui lordi per ciascun componente del Comitato Esecutivo,
 - il tutto salvo che per gli *"amministratori dirigenti"* non sia diversamente stabilito nell'ambito di accordo contrattuale individuale che preveda un compenso omnicomprensivo oppure un diverso importo per la carica comunque non superiore al predetto compenso di Euro 50.000 annui;
- con riferimento all'esercizio corrente ed a quelli futuri fino a diversa determinazione assembleare, di riconoscere per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo medaglie di presenza pari ad Euro 600 lordi per seduta - salvo che per gli *"amministratori dirigenti"* non sia diversamente stabilito nell'ambito di accordo contrattuale individuale che preveda un compenso omnicomprensivo - il tutto con la precisazione che dette medaglie di presenza non sono cumulabili nell'arco di tempo costituito da un'unica giornata di lavoro.

Inoltre, con riferimento alla remunerazione dei Consiglieri investiti di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a Comitati in conformità allo Statuto, il Consiglio di Amministrazione, a norma dell'art. 31 dello Statuto, nella seduta del 24 aprile 2012, su proposta del Comitato Remunerazioni e tenuto conto del parere favorevole espresso del Collegio Sindacale, ha stabilito i seguenti compensi, per l'esercizio 2012, da corrisondersi e rapportarsi all'effettiva durata della carica:

- emolumento per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione: Euro 350.000 annui lordi;
- emolumento per la carica dei Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione: Euro 125.000 annui lordi;
- ai componenti del Comitato per il Controllo Interno e Rischi: Euro 20.000 annui lordi;
- al Presidente del Comitato per il Controllo Interno e Rischi: Euro 40.000 annui lordi;
- ai componenti del Comitato Remunerazioni: Euro 10.000 annui lordi;

- al Presidente del Comitato Remunerazioni: Euro 25.000 annui lordi;
- medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute di ciascuno dei Comitati previsti dall'art. 33.4 dello Statuto Sociale, Euro 400 lordi per seduta – salvo che per gli “amministratori dirigenti” non sia diversamente stabilito nell’ambito di accordo contrattuale individuale che preveda un compenso omnicomprendivo – il tutto con la precisazione che, nell’arco di tempo costituito da un’unica giornata di lavoro, dette medaglie di presenza non sono cumulabili, né tra di loro né con le medaglie previste per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione e/o al Comitato Esecutivo.

Nel corso del 2012, come sopra chiarito, i compensi e le medaglie di presenza per la carica di consigliere di amministrazione sono rimasti invariati rispetto all’esercizio 2011.

In relazione all’attuazione delle politiche di remunerazione deliberate dall’Assemblea del 21 aprile 2012 si evidenzia, in particolare, quanto segue:

- per gli amministratori diversi dagli “*amministratori dirigenti*”, il compenso per carica è stato articolato in retribuzione fissa e medaglia di presenza per le riunioni consiliari, mentre per gli “*amministratori dirigenti*”, in forza di accordi con gli stessi, esso è stato in concreto articolato unicamente in forma fissa;
- a tutti i consiglieri di amministrazione è stato riconosciuto un compenso rapportato alla effettiva durata della carica;
- nel corso del 2012, come sopra specificato, è cessato anticipatamente dalla carica un “amministratore dirigente”, il dott. Maurizio Di Maio, nei cui riguardi è proseguito il rapporto di lavoro in essere con il Banco Popolare;
- è stato, altresì, confermato il criterio di sostanziale continuità e di stabilità sia per i compensi delle cariche particolari del Consiglio di Amministrazione che per le medaglie di presenza, salvo per quanto riguarda il Comitato per il Controllo Interno e Rischi. A quest’ultimo proposito, infatti, verificato l’effettivo e gravoso impegno richiesto sin dai primi mesi di operatività, sia al Presidente che ai componenti del predetto Comitato, si è ritenuta corretta una revisione dei loro compensi.

II.A.2. - Deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Collegio Sindacale

In conformità al vigente Statuto:

- il Collegio Sindacale è composto da 5 Sindaci effettivi e 2 supplenti (art. 44);
- ai membri effettivi del Collegio Sindacale compete, per l’intera durata del loro ufficio, l’emolumento annuale deliberato dall’Assemblea (art. 20, comma 3, n. 2 e art. 44).

Sulla base di quanto sopra, l’Assemblea dei Soci del 26 novembre 2011, su proposta del Consiglio di Sorveglianza e avute presenti le politiche di remunerazione a favore dei componenti del Collegio Sindacale approvate nella medesima occasione, ha deliberato di riconoscere al Presidente e ai membri effettivi del Collegio Sindacale, per l’intero periodo di carica e cioè per gli esercizi 2011-2012-2013:

- 1) un compenso annuo lordo di Euro 150.000 per ciascun Sindaco effettivo e di Euro 225.000 per il Presidente del Collegio stesso, da corrispondersi e rapportarsi all’effettiva durata della carica;

2) fino a diversa determinazione assembleare, medaglie per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo pari ad Euro 600 lordi per seduta, con la precisazione che dette medaglie di presenza non sono cumulabili nell'arco di tempo costituito da un'unica giornata di lavoro.

In relazione all'attuazione delle politiche di remunerazione deliberate dall'Assemblea si evidenzia, in particolare, quanto segue:

- le retribuzioni di tutti i Sindaci, compresi quelli che siano dottori commercialisti o esperti contabili, sono state determinate senza disporre l'applicazione delle tariffe professionali e remunerando l'attività complessivamente svolta;
- il compenso per tutti i sindaci è stato definito avuto riguardo ai criteri di onerosità della carica, predeterminazione in ragione d'anno e invariabilità per il triennio di durata dell'ufficio della remunerazione;
- è stata rigorosamente preclusa ogni forma di remunerazione variabile;
- è fatto salvo il diritto del sindaco al rimborso delle spese per l'incarico;
- è stata riconosciuta ai Sindaci una medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute degli organi sociali collegiali e dei Comitati istituiti dal Consiglio di Amministrazione in base allo Statuto;
- il compenso è stato differenziato in ragione delle specifiche funzioni svolte e, segnatamente, al Presidente è stata riconosciuta una remunerazione superiore rispetto a quella dei colleghi;
- è stata stabilita l'assenza di remunerazione per i sindaci supplenti, naturalmente fintantoché non subentrino agli effettivi.

II.B. - Corresponsione premi e attuazione politiche di remunerazione del personale dipendente

II.B.1. - Corresponsione premi relativi alla retribuzione variabile erogati nel corso del 2012

Nel corso del 2012 sono stati effettuati i pagamenti dei premi maturati in relazione ai sistemi incentivanti regolamentati vigenti per l'esercizio 2011 e dei bonus discrezionali.

In particolare i sistemi incentivanti sono stati rivolti a quattro tipologie di riferimento:

- manageriale (Capogruppo, Banche del Territorio e Società prodotto),
- reti commerciali (limitatamente alle strutture direttamente a contatto con la clientela),
- sedi centrali (Capogruppo, Banche del Territorio e Società prodotto),
- società specialistiche.

Le regole utilizzate per ciascuna di queste sono state caratterizzate da linee guida comuni e da specificità tipiche per le diverse famiglie professionali. L'attivazione dei sistemi incentivanti, in particolare, è stata vincolata, oltre che alla idonea misura del Capitale a Rischio, al raggiungimento di risultati minimi aziendali predeterminati (validi per la singola società), a garanzia della sostenibilità economica degli stessi. I risultati minimi necessari per poter accedere ai premi erano (così come ora) tanto più elevati, quanto più si salga nell'ambito della gerarchia aziendale, come diretta conseguenza dei crescenti livelli di responsabilità. In funzione del risultato raggiunto, quindi, i primi ad essere esclusi dal pagamento dei premi sono i top manager.

In sintesi il costo complessivamente sostenuto per i sistemi incentivanti 2011 (comprendendo le campagne ed i bonus discrezionali) corrisponde a circa il 4,1% del costo complessivo ricorrente del personale per l'esercizio 2011 (pari a € 1.454,2 milioni), mentre il costo del premio aziendale contrattuale (comprensivo della componente in azioni) erogato nel 2012 con riferimento al 2011, è risultato pari ad € 76,9 milioni (5,3% del costo del personale 2011).

II.B.2. - Attuazione delle Politiche Retributive 2012

Le politiche retributive del Gruppo per il 2012, approvate dall'assemblea sei soci del 21 aprile 2012, sono state formulate, nel rispetto delle diverse normative, in modo da assicurare la coerenza con gli obiettivi generali del Gruppo, nonché con le politiche di prudente gestione del rischio, le strategie di lungo periodo e il contenimento dei costi del personale. Tali politiche sono state ispirate ad una serie di obiettivi comuni quali l'equità interna ed esterna, il riconoscimento del merito e la sostenibilità, al fine di contenere gli oneri derivanti dall'applicazione delle policy aziendali entro i valori compatibili con gli obiettivi di bilancio.

Per verificare la possibilità di attivare i sistemi incentivanti, in aggiunta al consueto "cancello" di natura economica (risultato dell'operatività corrente - ROC) è stato confermato il "cancello" riferito al Capitale a Rischio (CAR), il cui risultato, dal 2012, viene considerato esclusivamente a livello di Gruppo.

Pur in presenza di un risultato di Capitale a Rischio di Gruppo (CAR) adeguato all'obiettivo prefissato, i risultati economici dell'esercizio 2012 non consentono l'attivazione dei sistemi incentivanti di Gruppo (e delle società ad esso collegate in termini di "cancello"), di Banco Popolare e di Credito Bergamasco. Nessun manager facente parte del "personale più rilevante" potrà accedere ai premi (per effetto del legame con il "cancello" di Gruppo). L'erogazione dei premi sarà limitata alle poche società (Banca Aletti e Aletti Gestielle) con risultati economici adeguati al proprio "cancello" aziendale e sarà destinata a circa 300 dipendenti. Tuttavia in tali aziende i senior manager non percepiranno premi per effetto di rinuncia individuale, mentre al restante personale gli importi verranno erogati con una riduzione del 50%, in relazione al fattore di solidarietà introdotto nel 2012 in tutti i sistemi incentivanti.

A prescindere dai risultati economici maturati e dei conseguenti effetti, si sintetizzano nel seguito le principali linee guida relative alle politiche retributive, che sono state attuate nel 2012 in coerenza con la specifica normativa.

Durante il trascorso esercizio è stato identificato, fra le categorie di soggetti la cui attività ha un impatto rilevante sul profilo di rischio, il cosiddetto "personale più rilevante". L'identificazione è avvenuta mediante un criterio di valutazione dei ruoli ed ai manager inclusi in tale perimetro sono state applicate le regole previste dalle disposizioni di Vigilanza del 30 marzo 2011. La struttura del sistema incentivante di pertinenza del "personale più rilevante" è stata quindi definita ripartendo il premio potenziale in una quota erogabile a breve termine ed in una differita a tre anni, pari al 40% del totale, sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (malus) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi. E' stata poi prevista una quota pari al 50% della retribuzione variabile complessiva (sia per la parte di bonus differito, che per la parte a pronti) da corrispondere in azioni del Banco Popolare. Per altro questo piano azionario non verrà attuato, stante la già richiamata mancata attivazione del sistema incentivante del "personale più rilevante" per il 2012.

Sempre in conformità alle disposizioni della Banca d'Italia, per i responsabili delle funzioni di controllo di livello più elevato sono stati previsti bonus non dipendenti dai risultati delle funzioni soggette al loro controllo o collegati ai risultati economici, escludendo le quote differite e in azioni (non dovendosi verificare nel tempo il mantenimento dei loro risultati e riflettendo la quotazione delle azioni il risultato dell'andamento economico della società)..

Per la categoria dei senior manager, che rappresentano il livello manageriale sottostante il "personale più rilevante", è stata confermata anche per il 2012 l'assegnazione di una quota differita pari al 40% del premio, per un periodo di 3 anni dalla maturazione dei risultati, senza tuttavia l'utilizzo di azioni proprie.

Particolare attenzione è stata riservata nel 2012 all'equità interna, perseguita tramite l'utilizzo ormai consolidato di una metodologia internazionale di valutazione dei più importanti ruoli operativi e manageriali, che ha consentito una comparazione della retribuzione globalmente corrisposta in relazione al peso delle posizioni organizzative: questa comparazione è stata utilizzata per monitorare le singole posizioni o i gruppi professionali fra di loro. L'equità esterna è stata invece verificata mediante indagini retributive "ad hoc", che hanno consentito il monitoraggio delle retribuzioni che i competitori hanno erogato per analoghe posizioni di lavoro.

E' stato confermato anche nel 2012 l'impegno ad enfatizzare il valore degli aspetti qualitativi espressi dal personale, in aggiunta a quelli economici. Attraverso i sistemi incentivanti sono infatti stati valorizzati elementi quali l'attenzione al cliente (tramite la rilevazione di customer satisfaction), la qualità del credito erogato e la valutazione delle competenze individuali e manageriali.

Sempre nel 2012, conformemente ad apposita delibera di approvazione da parte dell'Assemblea Ordinaria dei Soci, il Banco ha attuato un piano di attribuzione di azioni, rivolto alla generalità dei dipendenti del Gruppo, nell'ambito del premio aziendale previsto contrattualmente per l'esercizio 2011.

Le finalità del Piano, come da documento informativo a suo tempo pubblicato, sono il rafforzamento del senso di appartenenza al Gruppo e di adesione verso gli obiettivi aziendali, accompagnate dalla considerazione che, da un punto di vista finanziario, il Piano medesimo rappresenta un'opportunità vantaggiosa tanto per la società che lo adotta quanto per i beneficiari. Infatti, il valore delle azioni assegnate (fino al limite di euro 2.065,83 per ciascun anno) e mantenute per un periodo di tre anni non concorre a formare l'imponibile contributivo e fiscale.

Hanno deciso di aderire al Piano 1.391 dipendenti del Gruppo, i quali hanno chiesto di ricevere in azioni l'intero premio aziendale 2011 o parte di esso, per un controvalore complessivo di 2.009.332 euro. L'approvvigionamento delle azioni è avvenuto mediante acquisto di azioni proprie sul mercato regolamentato.

II.B.3. - Verifica sui sistemi di remunerazione ed incentivazione ai sensi delle Disposizioni di Banca d'Italia

Come richiesto dalle disposizioni di vigilanza, è stata condotta dalla direzione audit della Capogruppo una verifica sulle modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo. L'attività ha evidenziato un impianto organizzativo che garantisce la complessiva adeguatezza dei sistemi di remunerazione e incentivazione rispetto al contesto normativo. Gli esiti della verifica sono stati portati a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti.

II.B.4. - Scioglimento anticipato del rapporto di collaborazione

Premesso che non esistono specifici accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro, con riguardo ai casi di risoluzione del rapporto di collaborazione nell'ambito della categoria del "personale più rilevante", si evidenzia che:

- con il dott. Luigi Negri, a seguito della consensuale risoluzione del rapporto di lavoro, avvenuta in data 31 luglio 2012, è stata concordata un'erogazione comprensiva di trattamento di fine rapporto e incentivazione all'esodo;
- al rag. Bruno Pezzoni, con il quale è stato risolto il rapporto di lavoro in data 31 dicembre 2012, è stato riconosciuto il trattamento di fine rapporto;
- al rag. Silvano Piacentini e al rag. Oreste Invernizzi, cessati per dimissioni rispettivamente il 14 maggio 2012 e il 2 ottobre 2012, sono state applicate le spettanze dovute in base al C.C.N.L., nonché le trattenute per il mancato preavviso.

Le politiche riguardanti i casi di cessazione anticipata del rapporto sono illustrate nelle politiche di remunerazione del personale dipendente (sezione I).

Come precedentemente anticipato, si riportano di seguito:

- informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività, corrisposte nel 2012, secondo quanto previsto nell'allegato 1, lettera "f", delle disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011;
- informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, corrisposte e di competenza del 2012, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante", come previsto nell'allegato 1, lettera "g", delle disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011.
- informazioni quantitative sulle remunerazioni riferite all'anno 2012 relative ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, organizzate secondo le tabelle previste dalla Delibera Consob del 23 dicembre 2011. I dirigenti con responsabilità strategiche considerati all'interno delle suddette tabelle sono quelli annoverati anche fra il "personale più rilevante", definito come da disposizioni della Banca d'Italia del 30 marzo 2011. Le informazioni afferenti i restanti dirigenti con responsabilità strategiche sono contenute nella nota integrativa al bilancio, parte H – operazioni con parti correlate.

SECONDA PARTE

Prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera "f", delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011:

GRUPPO	Aree di attività*	Numerosità**	Retribuzioni 2012				Importo medio di retribuzione totale (fissa + variabile)
			Retribuzione fissa***	Retribuzione variabile****	Retribuzione fissa*** (in percentuale sul totale fissa + variabile)	Retribuzione variabile**** (in percentuale sul totale fissa + variabile)	
BANCO POPOLARE	INVESTMENT BANKING	152,8	9.943.177,1	3.476.229,9	74%	26%	87.823
	RETAIL BANKING	14.824,4	690.520.318,1	71.801.864,9	91%	9%	51.423
	ASSET MANAGEMENT	71,0	4.872.992,7	493.668,4	91%	9%	75.587
	ALTRE	3.295,3	178.107.510,0	20.457.486,5	90%	10%	60.257
	TOTALE	18.343,5	883.443.998,0	96.229.249,7	90%	10%	53.407

* aree di attività previste dalle raccolte dati Banca d'Italia/EBA

** personale in forza al 31/12/2012 individuato con il metodo del full time equivalent; nella nozione di "personale", secondo quanto previsto dalle

Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011, rientrano, oltre ai dipendenti, anche i collaboratori, i sindaci e gli amministratori indipendenti

*** comprende le componenti fisse della retribuzione

**** comprende premio aziendale, bonus e incentivi erogati nel 2012

Prospetto di sintesi previsto nell'allegato 1, lettera "g", delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011:

			Retribuzione variabile di competenza 2011					Retribuzione variabile di competenza 2012						
			Bonus discrezionali (erogati nel 2011)	Sistema incentivante upfront cash (erogato nel 2012)	Sistema incentivante upfront azioni (disponibile nel 2014)	Sistema incentivante differito cash (da erogare nel 2015)	Sistema incentivante differito azioni (disponibile nel 2016)	Variabile di anni precedenti erogata nel 2012	Pagamenti 2012 per trattamenti di inizio rapporto	Pagamenti 2012 per trattamenti di fine rapporto	Bonus discrezionali (erogati nel 2012)	Sistema incentivante upfront cash (da erogare nel 2013)	Sistema incentivante upfront azioni (disponibile nel 2015)	Sistema incentivante differito cash (da erogare nel 2016)
Categorie di "personale più rilevante" presenti nel Gruppo	Numerosità	Retribuzione fissa 2012												
Amministratori con incarichi esecutivi	1	1.700.000	0	229.680 (a)	229.680 (b)	153.120 (b)	153.120 (b)	0	0	0	0	0 (*)	0 (*)	0 (*)
Direttore generale e responsabili delle principali linee di business	27	8.782.523	145.000	1.702.913	1.104.325	1.081.283 (c)	745.645 (c)	0	0	938.290	100.000	0 (*)	0 (*)	0 (*)
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	6	1.413.513	30.000	403.833	0	0	0	0	51.230	0	275.000	0 (*)	0 (*)	0 (*)
TOTALE	34	11.896.036	175.000	2.336.426	1.334.005	1.234.403	898.765	0	51.230	938.290	375.000	0	0	0

(a) importo devoluto dall'Amministratore Delegato in beneficenza

(b) importo che l'Amministratore Delegato non percepirà in quanto ha espresso formale rinuncia; l'Azienda, per tanto, non sosterrà alcun costo

(c) l'attribuzione è subordinata al rispetto del livello minimo, misurato nel secondo semestre del 2014, di:

▪ *Common Equity Capital Ratio*, come definito dalla normativa in vigore a quella data;

▪ *Liquidity Coverage Ratio* e *Net Stable Funding Ratio*, come definiti dalla normativa di Vigilanza in vigore alla data di verifica dei requisiti.

(*) "cancello" del sistema incentivante 2012 non aperto; nel corso del 2012, per altro, hanno preventivamente rinunciato al suddetto sistema incentivante

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (quelli individuati come "personale più rilevante" ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011)

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati		(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi					
FRATTA PASINI CARLO	Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2013						350.000,00							350.000,00		
	Consigliere di amministrazione	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2013	100.000,00	10.800,00				110.800,00							110.800,00		
	Membro Comitato Esecutivo (Presidente)	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2013	50.000,00	8.400,00				58.400,00							58.400,00		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2012								400,00	400,00				400,00		
	Membro Comitato per le Strategie (Presidente)	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2012								400,00	400,00				400,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				150.000,00	19.200,00				350.000,00							519.200,00	800,00	
CASTELLOTTI GUIDO	Vice Presidente CREDITO BERGAMASCO S.p.A.	14/04/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2012	25.888,85	4.050,00				18.000,00							47.918,85		
	Consigliere di amministrazione	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2013	28.743,17												28.743,17		
	Membro Comitato Esecutivo	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2013															
	Membro Comitato Nomine	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2012															
	Membro Comitato per le Strategie	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2012															
(II) Compensi da controllare e collegate				54.612,02	4.050,00				18.000,00							76.682,02	800,00	
				204.612,02	23.250,00				368.000,00							595.862,02	800,00	
									125.000,00							125.000,00		
				100.000,00	10.800,00											110.800,00		
				50.000,00	8.400,00											58.400,00		
																400,00		
																400,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				150.000,00	19.200,00				125.000,00							295.000,00	800,00	
				150.000,00	19.200,00				125.000,00							294.200,00	800,00	
COMOLI MAURIZIO	Vice Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2013						125.000,00							125.000,00		
	Consigliere di amministrazione	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2013	100.000,00	9.000,00											109.000,00		
	Membro Comitato Esecutivo (Vice Presidente)	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2013	50.000,00	8.400,00											58.400,00		
	Membro Comitato Nomine (Presidente)	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2012													400,00		
	Membro Comitato per le Strategie	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2012													400,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				150.000,00	17.400,00				125.000,00							293.200,00	800,00	
(II) Compensi da controllare e collegate				150.000,00	17.400,00				125.000,00							293.200,00	800,00	
(III) Totale				150.000,00	17.400,00				125.000,00							293.200,00	800,00	

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata riaperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi				(2) Compensi per la partecipazione a comitati			(3) Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi Partecipazioni agli utili	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retrocessioni fisse da lavoro dipendente	Compensi fissi	Gettoni di presenza						
SAVOTTI PIER FRANCESCO	Amministratore Delegato	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2013													
	Membero Comitato Esecutivo	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2013													
	Membero Comitato Nomine	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2012													
	Membero Comitato per le Strategie	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2012													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale																
BAULI ALBERTO	Consigliere di amministrazione	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2013	100.000,00	10.800,00											
	Membero Comitato Remunerazioni	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2012						10.000,00	1.600,00						
				100.000,00	10.800,00				10.000,00	1.600,00						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																
	Consigliere di amministrazione	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2014	20.000,00												
	ALET T & C BANCA DI INVESTIMENTO WOLFF LAURE S.p.A.	01/01/2012-31/12/2012		20.000,00												
				20.000,00												
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale																
BENELLI ANGELO	Consigliere di amministrazione	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2013	100.000,00	10.200,00											
	Membero Comitato Nomine	10/01/2012-31/12/2012 (e)	approvazione bilancio 2012													
				100.000,00	10.200,00											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale																
BUZZI PIETRO	Consigliere di amministrazione	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2013	100.000,00	7.800,00											
	Membero Comitato Nomine	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2012													
				100.000,00	7.800,00											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale																
GIVASCHI ALDO	Consigliere di amministrazione	01/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2013	100.000,00	9.600,00											
				100.000,00	9.600,00											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale																

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rioperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a conflitti		(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Costoni di presenza	Rimborso spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retrobrazioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compensso fisso	Costoni di presenza	Totale					
CODA VITTORIO	Consigliere di amministrazione	01/01/2012-31/12/2012	approvato dal Consiglio d'Amministrazione 2013	100.000,00	10.800,00				110.800,00						110.800,00		
	Membro Comitato per il Controllo Interno e Rischi	01/01/2012-31/12/2012	approvato dal Consiglio d'Amministrazione 2012							20.000,00	7.200,00	27.200,00			27.200,00		
	Membro Comitato per lo Sviluppo	01/01/2012-31/12/2012	approvato dal Consiglio d'Amministrazione 2012								400,00	400,00			400,00		
				100.000,00	10.800,00				110.800,00	20.000,00	7.600,00	27.600,00			138.400,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
	Presidente Consiglio di amministrazione ALETTI & C. BANCA C.M. INVESTIMENTI SOCIETÀ S.p.A.	19/04/2012-31/12/2012	approvato dal Consiglio d'Amministrazione 2012	14.082,19			112.657,54		126.739,73						126.739,73		
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(I)(II) Totale				14.082,19			112.657,54		126.739,73						126.739,73		
CURIONI GIOVANNI FRANCESCO	Consigliere di amministrazione	01/01/2012-31/12/2012	approvato dal Consiglio d'Amministrazione 2013	100.000,00	9.600,00				109.600,00						109.600,00		
	Membro Comitato Nomine	01/01/2012-31/12/2012	approvato dal Consiglio d'Amministrazione 2012							400,00	400,00	400,00			400,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(I)(II) Totale				100.000,00	9.600,00				109.600,00		400,00	400,00			110.000,00		
DE ANGELIS DOMENICO	Consigliere di amministrazione	01/01/2012-31/12/2012	approvato dal Consiglio d'Amministrazione 2013	50.000,00					50.000,00						50.000,00		
	Membro Comitato Esecutivo	01/01/2012-31/12/2012	approvato dal Consiglio d'Amministrazione 2013														
	Diligente	01/01/2012-31/12/2012	a tempo indeterminato.					705.833,00	705.833,00				30.516,00	(d)	736.349,00	(1)	
	Condirettore Generale	01/01/2012-31/12/2012	a tempo indeterminato.					705.833,00	755.833,00				30.516,00		786.349,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(I)(II) Totale				50.000,00				705.833,00	755.833,00				30.516,00		786.349,00		
DI MAIO MAURIZIO	Consigliere di amministrazione	01/01/2012-09/10/2012	09/10/2012	38.750,00					38.750,00						38.750,00		
	Diligente	01/01/2012-08/10/2012 (2)	a tempo indeterminato.					387.500,00	387.500,00				9.744,00	(d)	397.244,00	(1)	
				38.750,00				387.500,00	426.250,00				9.744,00		435.994,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
	Presidente AGOS DUCATO S.p.A.	01/01/2012-20/07/2012	20/07/2012	(e)													
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(I)(II) Totale				38.750,00				387.500,00	426.250,00				9.744,00		435.994,00		

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati		(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro		
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compensi fissi	Gettoni di presenza	Totale						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili
FAROM MAURIZIO	Consigliere di amministrazione	01/01/2012-31/12/2012	approv.Milancio 2013																
	Member Comitato Esecutivo	01/01/2012-31/12/2012	approv.Milancio 2013	50.000,00											50.000,00				
	Dirigente	01/01/2012-31/12/2012	a tempo indetermin.					705.833,00							705.833,00	(1)			
	Direttore Generale	01/01/2012-31/12/2012		50.000,00				705.833,00							759.955,00				
(1)Compensi nella società che redige il bilancio																			
	Vice Presidente ARCA SGR S.P.A.	01/01/2012-24/04/2012	24/04/2012	(g)															
	Vice Presidente BANCATALEASE S.P.A.	01/01/2012-31/12/2012	approv.Milancio 2012	(g)															
	Consigliere di amministrazione ALBA LEASING S.P.A.	01/01/2012-31/12/2012	approv.Milancio 2014	(g)															
	Consigliere di amministrazione CREDITO BERGAMASCO S.P.A.	01/01/2012-31/12/2012	approv.Milancio 2013	(g)															
(1)Compensi da controllare e collegare																			
(1)Totale																			
FLIPPÀ GIANNI	Consigliere di amministrazione	01/01/2012-31/12/2012	approv.Milancio 2013		100.000,00										759.955,00				
	Member Comitato Remunerazioni	01/01/2012-31/12/2012	approv.Milancio 2012						10.000,00						110.800,00				
					100.000,00	10.800,00				10.000,00	2.000,00				12.000,00				
(1)Compensi nella società che redige il bilancio																			
(1)Compensi da controllare e collegare																			
(1)Totale																			
GUIDI ANDREA	Consigliere di amministrazione	01/01/2012-31/12/2012	approv.Milancio 2013		100.000,00										122.800,00				
	Member Comitato per il Conto d'Interessi e Rischi	10/01/2012-31/12/2012 (h)	approv.Milancio 2012																
	Member Comitato Remunerazioni	01/01/2012-10/01/2012													277,78				
					100.000,00	10.800,00				10.000,00	6.400,00				25.844,44				
(1)Compensi nella società che redige il bilancio																			
(1)Compensi da controllare e collegare																			
(1)Totale																			
LAZZARI VALTER	Consigliere di amministrazione	23/10/2012-31/12/2012 (i)	approv.Milancio 2012		18.888,89										20.688,89				
	Member Comitato per il Conto d'Interessi e Rischi (Presidente)	23/10/2012-31/12/2012 (j)	approv.Milancio 2012																
	Member Comitato per le operazioni con soggetti correlati (Presidente)	23/10/2012-31/12/2012 (m)	approv.Milancio 2012												8.755,56				
	Member Comitato per le operazioni con parti correlate (Presidente)	23/10/2012-31/12/2012 (n)	approv.Milancio 2012		18.888,89	1.800,00									20.688,89				
(1)Compensi nella società che redige il bilancio																			
(1)Compensi da controllare e collegare																			
(1)Totale																			

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retrocessioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale					Bonus e altri incentivi
MARINO MAURIZIO	Consigliere di amministrazione Membro Comitato Remunerazioni	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2013	100.000,00	10.800,00										110.800,00		
		01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2012	100.000,00	10.800,00				10.000,00	2.000,00	12.000,00				12.000,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000,00	10.800,00				10.000,00	2.000,00	12.000,00				12.000,00		
(II) Compensi da controllare e collegate																	
(III) Totale				100.000,00	10.800,00				10.000,00	2.000,00	12.000,00				12.000,00		
PEROTTI ENRICO	Consigliere di amministrazione Membro Comitato Remunerazioni (Presidente) Membro Comitato per le Strategie	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2013	100.000,00	10.800,00										110.800,00		
		01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2012	100.000,00	10.800,00				25.000,00	2.000,00	27.000,00				27.000,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000,00	10.800,00				25.000,00	400,00	400,00				400,00		
(II) Compensi da controllare e collegate									25.000,00	2.400,00	27.400,00				138.200,00		
(III) Totale				100.000,00	10.800,00				25.000,00	2.400,00	27.400,00				138.200,00		
RANA GIAN LUCA	Consigliere di amministrazione Membro Comitato Nomine	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2013	100.000,00	4.200,00										104.200,00		
		01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2012												104.200,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000,00	4.200,00										104.200,00		
(II) Compensi da controllare e collegate																	
(III) Totale				100.000,00	4.200,00										104.200,00		
RANGONI MACH-AVELLI CLAUDIO	Consigliere di amministrazione Membro Comitato per il Comitato Interno e Rischi Membro Comitato per le Operazioni con parti correlate Membro Comitato per le Operazioni con soggetti collegati	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2013	100.000,00	10.800,00										110.800,00		
		01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2012						20.000,00	7.200,00	27.200,00				27.200,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000,00	10.800,00				20.000,00	7.200,00	27.200,00				138.000,00		
(II) Compensi da controllare e collegate																	
(III) Totale				100.000,00	10.800,00				20.000,00	7.200,00	27.200,00				138.000,00		
RAVANELLI FABIO	Consigliere di amministrazione Membro Comitato per il Comitato Interno e Rischi Membro Comitato per le Operazioni con parti correlate Membro Comitato per le Operazioni con soggetti collegati	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2013	100.000,00	10.200,00										110.200,00		
		01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2012						20.000,00	6.800,00	26.800,00				26.800,00		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000,00	10.200,00				20.000,00	6.800,00	26.800,00				137.000,00		
(II) Compensi da controllare e collegate																	
(III) Totale				100.000,00	10.200,00				20.000,00	6.800,00	26.800,00				137.000,00		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)			(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)			
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			
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
SIRONI ANDREA	Consigliere di amministrazione	01/01/2012-31/12/2012	approvato bilancio 2013	100.000,00	8.400,00				108.400,00							108.400,00					
	Membro Comitato per il Controllo Interno e Rischi (Presidente)	01/01/2012-30/09/2012	30/09/2012							30.000,00	4.800,00	34.800,00				34.800,00					
	Membro Comitato per le operazioni con parti correlate (Presidente)	01/01/2012-30/09/2012	30/09/2012																		
	Membro Comitato per le Operazioni con soggetti collegati (Presidente)	12/06/2012-30/09/2012	30/09/2012																		
	(U)Compensi nella società che redige il bilancio												100.000,00	8.400,00			108.400,00	30.000,00	4.800,00	34.800,00	143.200,00

(a) trattamento economico previsto nel contratto di collaborazione quale Amministratore Delegato del Banco Popolare

(b) importo complessivo per assistenza sanitaria, alloggio, polizza infortuni

(c) nominato membro del Comitato Nomine dal Consiglio di amministrazione del 10 gennaio 2012 in luogo della dimissionaria dott.ssa Cristina Zucchetti e confermato per l'esercizio 2012 dal Consiglio di amministrazione del 24 aprile 2012

(d) importo complessivo per fondo pensioni, assistenza sanitaria, autovettura, alloggio, polizza infortuni

(e) non previsto compenso

(f) importo complessivo per fondo pensioni, assistenza sanitaria, autovettura, polizza infortuni

(g) compenso liquidato dalla Società al Banco Popolare

(h) nominato Consigliere di amministrazione per il Controllo Interno e Rischi dal Consiglio di amministrazione del 23 ottobre 2012 in luogo del dott. Maurizio Di Maio, che ha rassegnato le proprie dimissioni a decorrere dal 9 ottobre 2012

(i) nominato Presidente del Comitato per le operazioni con parti correlate dal Consiglio di amministrazione del 23 ottobre 2012 in luogo del dimissionario prof. Andrea Sironi

(m) nominato Presidente del Comitato per le operazioni con parti correlate dal Consiglio di amministrazione del 23 ottobre 2012 in luogo del dimissionario prof. Andrea Sironi

(n) nominato membro del Comitato Remunerazioni dal Consiglio di amministrazione del 10 gennaio 2012 in luogo del dimissionario sig. Andrea Guidi e confermata per l'esercizio 2012 dal Consiglio di amministrazione del 24 aprile 2012

(o) "cancello" del sistema incentivante 2012 non aperto; nel corso del 2012, per altro, ha preventivamente rinunciato al suddetto sistema incentivante

(p) per il periodo dal 10/10/2012 al 31/12/2012 è indicato a livello aggregato negli "altri dirigenti con responsabilità strategiche". Gli importi sono stati calcolati pro-quota nei due periodi.

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati			(3) Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi Partecipazione agli utili	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità o di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi ex art. 2389	Ripartizioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compensi fissi	Gettoni di presenza	Totale						
MANZONETTO PIETRO	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2012- 31/12/2012	approvato Mese 2013	225.000,00	18.600,00	(a)				243.600,00						243.600,00		
				225.000,00	18.600,00				243.600,00						243.600,00			
				(U)Compensi da controllare e collegate														
(U)Totale																		
BUFFELLI GIULIANO	Sindaco effettivo	01/01/2012- 31/12/2012	approvato Mese 2013	150.000,00	18.000,00	(b)				168.000,00						168.000,00		
				150.000,00	18.000,00				168.000,00						168.000,00			
				(U)Compensi da controllare e collegate														
(U)Totale																		
GALDERINI MAURIZIO	Sindaco effettivo	01/01/2012- 31/12/2012	approvato Mese 2013	150.000,00	18.800,00	(c)				168.800,00						168.800,00		
				150.000,00	18.800,00				168.800,00						168.800,00			
				(U)Compensi da controllare e collegate														
(U)Totale																		
ERBA GABRIELE CAMILLO	Sindaco effettivo	01/01/2012- 31/12/2012	approvato Mese 2013	150.000,00	19.200,00	(d)				169.200,00						169.200,00		
				150.000,00	19.200,00				169.200,00						169.200,00			
				(U)Compensi da controllare e collegate														
	Sindaco effettivo RELEASE S.p.A.	11/07/2012- 31/12/2012	approvato Mese 2014	4.754,10						4.754,10						4.754,10		
				4.754,10					4.754,10						4.754,10			
				(U)Compensi da controllare e collegate														
	Sindaco effettivo SGC BP S.r.l. p.A.	01/01/2012- 31/10/2012	31/10/2012	5.106,33	800,00					5.106,33						5.106,33		
				5.106,33	800,00				5.106,33						5.106,33			
				(U)Compensi da controllare e collegate														
(U)Totale																		
SONATO ALFONSO	Sindaco effettivo Membro Organismo di Vigilanza ai sensi 231/01	01/01/2012- 31/12/2012	approvato Mese 2013 01/07/2013	150.000,00	19.200,00	(e)				169.200,00						169.200,00		
				150.000,00	19.200,00				169.200,00						169.200,00			
				(U)Compensi da controllare e collegate														
(U)Totale																		
	Sindaco effettivo ALETIA C.BANCA (A INVESTMENT MOBILIARE S.P.A.	01/01/2012- 31/12/2012	approvato Mese 2014	88.564,96		(f)				88.564,96						88.564,96		
				88.564,96					88.564,96						88.564,96			
				(U)Compensi da controllare e collegate														
(U)Totale																		

(a) di cui euro 10.800,00 per la partecipazione alle sedute di Consiglio di amministrazione ed euro 7.800,00 per la partecipazione alle sedute di Comitato Esecutivo non avvenute rispettivamente nella medesima giornata lavorativa

(b) di cui euro 10.200,00 per la partecipazione alle sedute di Consiglio di amministrazione ed euro 7.800,00 per la partecipazione alle sedute di Comitato Esecutivo non avvenute rispettivamente nella medesima giornata lavorativa

(c) di cui euro 9.600,00 per la partecipazione alle sedute di Consiglio di amministrazione ed euro 7.200,00 per la partecipazione alle sedute di Comitato Esecutivo non avvenute rispettivamente nella medesima giornata lavorativa

(d) di cui euro 10.800,00 per la partecipazione alle sedute di Consiglio di amministrazione ed euro 8.400,00 per la partecipazione alle sedute di Comitato Esecutivo non avvenute rispettivamente nella medesima giornata lavorativa

(e) di cui euro 10.800,00 per la partecipazione alle sedute di Consiglio di amministrazione ed euro 8.400,00 per la partecipazione alle sedute di Comitato Esecutivo non avvenute rispettivamente nella medesima giornata lavorativa

(f) l'importo è così suddiviso: euro 56.371,96 quale compenso tariffa professionale dal 1° gennaio 2012, ed euro 32.193,00 quale compenso fisso dal 19 aprile 2012 al 31 dicembre 2012

DIRETTORE GENERALE

FAROMI MAURIZIO per i dati sulla remunerazione si veda CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

CONDIRETTORE GENERALE

DE ANGELIS DOMENICO per i dati sulla remunerazione si veda CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

	(1)				(2)			(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	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
	Rimborso spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Retrocessioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Gettoni di presenza	Compensi fissi	Gettoni di presenza	Bonus e altri incentivi (*)	Partecipazione agli utili					
31 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	0	0	7.885.830	7.885.830	0	0	0	530.787	0	181.864	132.352	8.730.843	0	938.290
(II) Compensi da controllate e collegate	35.000	0	337.290	372.290	0	0	0	5.646	0	1.463	0	379.399	0	0
(III) Totale	35.000	0	8.223.120	8.258.120	0	0	0	536.433	0	183.327	132.352	9.110.242	0	938.290

(*) Gli importi indicati sono riferiti a premio aziendale e bonus discrezionali erogati nel 2012. Con riguardo al sistema incentivante di competenza 2012, il "cancello" non si è aperto; nel corso del 2012, per altro, tutti i dirigenti riportati in tabella hanno preventivamente rinunciato al suddetto sistema incentivante

(**) "cancello" del sistema incentivante 2012 non aperto; nel corso del 2012, per altro, tutti i dirigenti riportati in tabella hanno preventivamente rinunciato al suddetto sistema incentivante

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 (quelli individuati come "personale più rilevante" ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011).

(A)	(B)	(1)	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 e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(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 e (***)	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
SAVIOTTI PIER FRANCESCO	Amministratore Delegato BANCO POPOLARE												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)	-	-	111.658 azioni Banco Popolare (a)	229.680,00	-	20/03/2012	1,59733	-	-	-	-
			-	-	74.439 azioni Banco Popolare (a)	153.120,00	2012-2015	20/03/2012	1,59733	-	-	-	-
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0 (b)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					186.097 azioni Banco Popolare	382.800,00							
FARONI MAURIZIO	Consigliere di Amministrazione e Direttore Generale BANCO POPOLARE												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)	-	-	61.697 azioni Banco Popolare	126.910,00	-	20/03/2012	1,59733	-	-	-	-
			-	-	41.687 azioni Banco Popolare (c)	85.750,00	2012-2015	20/03/2012	1,59733	-	-	-	-
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0 (b)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					103.384 azioni Banco Popolare	212.660,00							
DE ANGELIS DOMENICO	Consigliere di Amministrazione e Condirettore Generale BANCO POPOLARE												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)	-	-	58.999 azioni Banco Popolare	121.360,00	-	20/03/2012	1,59733	-	-	-	-
			-	-	39.864 azioni Banco Popolare (c)	82.000,00	2012-2015	20/03/2012	1,59733	-	-	-	-
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0 (b)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					98.863 azioni Banco Popolare	203.360,00							
DI MAIO MAURIZIO	Consigliere di Amministrazione BANCO POPOLARE (d)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)	-	-	47.573 azioni Banco Popolare	97.857,60	-	20/03/2012	1,59733	-	-	-	-
			-	-	32.144 azioni Banco Popolare (c)	66.120,00	2012-2015	20/03/2012	1,59733	-	-	-	-
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0 (b)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					79.717 azioni Banco Popolare	163.977,60							

			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 e 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 e (***)	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
31 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)			368.594 azioni Banco Popolare	758.197,40	-	20/03/2012	1,59733				
					248.798 azioni Banco Popolare (c)	511.775,00	2012-2015	20/03/2012	1,59733				
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0 (b)
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					617.382 azioni Banco Popolare	1.269.972,40							

(a) azioni che l'Amministratore Delegato non riceverà in quanto ha espresso formale rinuncia; l'Azienda, per tanto, non sosterrà alcun costo

(b) "cancello" del sistema incentivante 2012 non aperto; nel corso del 2012, per altro, hanno preventivamente rinunciato al suddetto sistema incentivante

(c) l'attribuzione di tali azioni è subordinata al rispetto del livello minimo, misurato nel secondo semestre del 2014, di:

▪ *Common Equity Capital Ratio*, come definito dalla normativa in vigore a quella data;

▪ *Liquidity Coverage Ratio* e *Net Stable Funding Ratio*, come definiti dalla normativa di Vigilanza in vigore alla data di verifica dei requisiti.

(d) carica ricoperta dall'1/01/2012 al 9/10/2012; per il periodo dal 10/10/2012 al 31/12/2012 è indicato a livello aggregato negli "altri dirigenti con responsabilità strategiche". Gli importi e il numero di azioni sono stati calcolati pro-quota nei due periodi.

(*) in esito al rapporto fra la quota parte del premio da conferire in azioni e il valore medio dell'azione risultante nel mese precedente la data dell'Assemblea dei soci dell'anno di competenza del piano

(**) valore della quota parte del premio da conferire in azioni

(***) data della delibera di approvazione del piano di attuazione

Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (quelli individuati come "personale più rilevante" ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011).

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Er ogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Er ogati	(C) Ancora Differiti	
SAVIOTTI PIER FRANCESCO	Amministratore Delegato BANCO POPOLARE								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano triennale 2010-2012 (delibera CdG e CdS del 16 marzo 2010)					0		
		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)						153.120,00 (a)	
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)	0 (b)	0 (b)					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale								153.120,00	
FARONI MAURIZIO	Consigliere di Amministrazione e Direttore Generale BANCO POPOLARE								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano triennale 2010-2012 (delibera CdG e CdS del 16 marzo 2010)					0		
		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)						85.750,00 (c)	
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)	0 (b)	0 (b)					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale								85.750,00	
DE ANGELIS DOMENICO	Consigliere di Amministrazione e Condirettore Generale BANCO POPOLARE								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano triennale 2010-2012 (delibera CdG e CdS del 16 marzo 2010)					0		
		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)						82.000,00 (c)	
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)	0 (b)	0 (b)					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale								82.000,00	
DI MAIO MAURIZIO	Consigliere di Amministrazione BANCO POPOLARE (d)								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano triennale 2010-2012 (delibera CdG e CdS del 16 marzo 2010)					0		
		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)						66.120,00 (c)	
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)	0 (b)	0 (b)					
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale								66.120,00	

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
31 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano triennale 2010-2012 (delibera CdG e CdS del 16 marzo 2010)					78.288,00		
		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)						735.127,00 (c)	
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)	0 (b)	0 (b)					375.000,00 (e)
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano triennale 2010-2012 (delibera CdG e CdS del 16 marzo 2010)					55.454,00		
		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)						73.390,00 (c)	
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012)	0 (b)	0 (b)					
(III) Totale							133.742,00	808.517,00	375.000,00

(a) bonus che l'Amministratore Delegato non riceverà in quanto ha espresso formale rinuncia; l'Azienda, per tanto, non sosterrà alcun costo
(b) "cancello" del sistema incentivante 2012 non aperto; nel corso del 2012, per altro, hanno preventivamente rinunciato al suddetto sistema incentivante

(c) l'attribuzione è subordinata al rispetto del livello minimo, misurato nel secondo semestre del 2014, di:

▪ *Common Equity Capital Ratio*, come definito dalla normativa in vigore a quella data;

▪ *Liquidity Coverage Ratio* e *Net Stable Funding Ratio*, come definiti dalla normativa di Vigilanza in vigore alla data di verifica dei requisiti.

(d) carica ricoperta dall'1/01/2012 al 9/10/2012; per il periodo dal 10/10/2012 al 31/12/2012 è indicato a livello aggregato negli "altri dirigenti con responsabilità strategiche". Gli importi sono stati calcolati pro-quota nei due periodi.

(e) bonus discrezionali erogati nel 2012

Deliberazione proposta all'Assemblea ordinaria

Alla luce di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione intende sottoporre all'Assemblea ordinaria dei Soci la seguente proposta di deliberazione:

"L'Assemblea ordinaria dei Soci del Banco Popolare - Società Cooperativa, riunitasi in seconda convocazione:

- preso atto della Relazione sulla remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 marzo 2013, redatta ai sensi dell'art. 123-ter T.U.F. e delle vigenti disposizioni di Banca d'Italia;*
- preso atto altresì che la medesima Relazione è stata depositata presso la sede sociale, resa disponibile sul sito internet della Società già a decorrere dal 28 marzo scorso e distribuita ai Soci intervenuti,*

delibera

di approvare la Relazione sulla remunerazione del Consiglio di Amministrazione - per gli effetti di quanto prescritto dall'art. 123-ter T.U.F. e dalle relative norme regolamentari emanate da Consob - e di approvare inoltre - per gli effetti delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011 - i paragrafi che compongono la Prima Sezione della Relazione stessa, recanti le proposte relative alle deliberazioni di competenza dell'Assemblea sulle politiche di remunerazione valide per il 2013 a favore degli organi di supervisione, gestione e controllo, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato."

Informazione sui piani di compensi basati su azioni del Banco Popolare

I documenti informativi relativi ai piani di compensi che prevedono l'attribuzione di azioni Banco Popolare ai sensi dell'art. 114 bis del T.U.F. sono disponibili sul sito internet aziendale www.bancopopolare.it, nella sezione Corporate Governance.

Allegato 1 - Schema 7 ter

In conformità ai criteri stabiliti nell'allegato 3A, schema n. 7-ter della Relazione sulla remunerazione, vengono evidenziate nelle tabelle che seguono le partecipazioni detenute nel Banco Popolare e nelle società da questo controllate, dai componenti del Consiglio di amministrazione, del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale, dal Condirettore Generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale, dal Condirettore Generale e dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1: Partecipazioni degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nome e cognome	Carica	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2011		NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2012		NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2012		NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2012	
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
FRATTA PASINI CARLO	Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - azioni	481.572	115.822	-	-	-	-	481.572	115.822
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	19.999	9.029	-	-	-	-	19.999	9.029
		Credito Bergamasco - azioni	200	-	-	-	-	-	200	-
CASTELLOTTI GUIDO	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - azioni	5.000	50.000	-	15.000	-	-	5.000	65.000
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	-	3.750	-	-	-	-	-	3.750
		Banco Popolare - azioni	128.128	285.780	-	-	-	-	128.128	285.780
COMOLI MAURIZIO	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	11.625	25.980	-	-	11.625	25.950	-	30
		Banco Popolare - azioni	509.799	-	-	-	-	-	509.799	-
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	10.500	-	-	-	-	-	10.500	-
BAULI ALBERTO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - azioni	466.250	343.750	30.000	-	-	-	496.250	343.750
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	25.000	31.250	-	-	-	-	25.000	31.250
		Banco Popolare - azioni	4.996	550	10.000	-	-	-	14.996	550
BENELLI ANGELO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	379	50	-	-	-	-	379	50
		Banco Popolare - azioni	8.163	-	-	-	-	-	8.163	-
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	741	-	-	-	-	-	741	-

Nome e cognome	Carica	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2011		NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2012		NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2012		NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2012	
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
GIVASCHI ALDO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - azioni	16.500	-	-	-	-	-	16.500	-
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	1.500	-	-	-	-	-	1.500	-
		Credito Bergamasco - azioni	2	-	-	-	-	-	2	-
CODA VITTORIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - azioni	46.657	-	-	-	-	-	46.657	-
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	3.335	-	-	-	-	-	3.335	-
CURIONI GIOVANNI FRANCESCO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - azioni	8.599	-	-	-	-	-	8.599	-
		Banco Popolare - azioni	270.121	67	40.000	-	-	-	310.121	67
DE ANGELIS DOMENICO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012 Condirettore Generale dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	35.258	6	-	-	-	-	35.258	6
		Credito Bergamasco - azioni	50	-	-	-	-	-	50	-
DI MAIO MAURIZIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 09/10/2012	Banco Popolare - azioni	364.564	-	-	-	-	-	364.564	-
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	-	-	3.940	-	-	-	3.940	-
FARONI MAURIZIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012 Direttore Generale dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - azioni	302.165	1.200	40.000	-	-	-	342.165	1.200
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	33.975	-	-	-	-	-	33.975	-
FILIPPA GIANNI	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - azioni	33.768	684	-	-	-	-	33.768	684
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	2.388	62	-	-	-	-	2.388	62
GUIDI ANDREA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - azioni	15.040	360	-	-	-	-	15.040	360
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	323	-	-	-	-	-	323	-
LAZZARI VALTER	Consigliere di amministrazione dal 23/10/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - azioni	3.000	-	-	-	-	-	3.000	-
		Banco Popolare - azioni	16.985	27.969	-	-	-	-	16.985	27.969
MARINO MAURIZIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	1.544	1.888	-	-	-	-	1.544	1.888

Nome e cognome	Carica	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2011		NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2012		NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2012		NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2012	
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
PEROTTI ENRICO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - azioni	3.237	4.950	-	-	-	-	3.237	4.950
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	76	450	-	-	-	-	76	450
RANA GIAN LUCA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - azioni	4.125	2.750	-	-	-	-	4.125	2.750
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	375	250	-	-	-	-	375	250
RANGONI MACHIAVELLI CLAUDIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - azioni	660.000	22.605	-	-	-	-	660.000	22.605
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	60.000	2.055	-	-	-	-	60.000	2.055
RAVANELLI FABIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Credito Bergamasco - azioni	200	-	-	-	-	-	200	-
		Banco Popolare - azioni	82.500	-	60.000	-	-	-	142.500	-
SIRONI ANDREA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - azioni	7.500	-	-	-	-	-	7.500	-
		Banco Popolare - azioni	2.750	-	-	-	-	-	2.750	-
VERONESI SANDRO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	250	-	-	-	-	-	250	-
		Banco Popolare - azioni	799.998	-	200.000	-	-	-	999.998	-
ZANINI TOMMASO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	5.400	-	-	-	-	-	5.400	-
		Banco Popolare - azioni	110.000	9.625	-	-	-	-	110.000	9.625
ZUCCHETTI CRISTINA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	8.970	875	-	-	-	-	8.970	875
		Banco Popolare - azioni	30.967	10	-	-	-	-	30.967	10

DIRETTORE GENERALE

FARONI MAURIZIO

per i dati relativi alle partecipazioni si veda CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

CONDIRETTORE GENERALE

DE ANGELIS DOMENICO

per i dati relativi alle partecipazioni si veda CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

COLLEGIO SINDACALE

Nome e cognome	Carica	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2011		NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2012		NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2012		NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2012	
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
MANZONETTO PIETRO	Presidente del Collegio Sindacale dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - azioni	122	-	-	-	-	-	122	-
BUFFELLI GIULIANO	Sindaco effettivo dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - azioni	2.400	283.296	-	-	-	-	2.400	283.296
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	-	2.760	-	-	-	-	-	2.760
CALDERINI MAURIZIO	Sindaco effettivo dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Credito Bergamasco - azioni	30	500	-	-	-	-	30	500
		Banco Popolare - azioni	32.539	331	-	-	-	-	32.539	331
ERBA GABRIELE CAMILLO	Sindaco effettivo dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	41.158	30	-	-	-	-	41.158	30
		Banco Popolare - azioni	4.916	360	-	-	-	-	4.916	360
SONATO ALFONSO	Sindaco effettivo dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	26	-	-	-	-	-	26	-
		Banco Popolare - azioni	37.401	684	-	-	-	-	37.401	684
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	3.400	62	-	-	-	-	3.400	62

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2011		NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2012		NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2012		NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2012	
31	Banco Popolare -	azioni	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	
			1.386.760	120.237	70.817	-	479.208	978.369	120.237
	Banco Popolare -	obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	54.289	10.508	17.880	-	-	72.169	10.508
	Credito Bergamasco -	azioni	2	0	650	-	-	652	-

Trattasi di n. 18 Dirigenti con responsabilità strategiche tra cui il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il Responsabile della Funzione di revisione interna (internal audit), il Chief Risk Officer (CRO), il Responsabile della Funzione di conformità (Compliance Manager) e il Responsabile della Funzione di gestione del rischio (Risk Manager), e di n. 13 Dirigenti del Gruppo