



Banco di Desio e della Brianza SpA

RELAZIONE ANNUALE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCO DESIO (C.d.A. 8 febbraio 2018)

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

INTRODUZIONE	4
SEZIONE I	6
1. Modello di Governance	6
1.1. Le Cariche Sociali di Banco di Desio e della Brianza SpA	6
1.2. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione	7
1.2.1 Organi di Vertice	7
1.2.2 Il Comitato per la Remunerazione	11
1.2.2.1 Norme di funzionamento Comitato per la Remunerazione	13
1.2.3 Le Funzioni Operative della Capogruppo coinvolte nel processo	13
1.2.4 Le Funzioni di Controllo Interno	15
2. I Principi Generali delle Politiche di Remunerazione	16
3. Ambito di Applicazione	17
3.1 Processo di identificazione del “personale più rilevante”	17
3.2 Le Politiche di Remunerazione per il personale più rilevante	19
3.2.1 Membri del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo	19
3.2.2 Membri del Consiglio di Amministrazione delle Controllate	20
3.2.3 Struttura della remunerazione del Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategica e dell’altro personale più rilevante	21
3.2.4 La retribuzione variabile del personale più rilevante: Il piano di incentivazione per il Management del Gruppo Banco Desio	23
3.2.5 Remunerazione del Personale più Rilevante per l’anno 2017	33
3.3 Le Politiche di Remunerazione per il restante personale	35
3.3.1 Struttura della remunerazione del restante personale	35
3.3.2. La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo	37
3.3.3 Personale di Rete delle Banche del Gruppo	39
3.3.4 Personale di Sede Banche del Gruppo	40
3.3.5 Consulenti Finanziari	41
3.3.6 Personale di Fides Spa	42
3.3.7 Agenti in attività finanziaria	42
3.4 Malus e Claw back	42
3.5 Attuazione delle politiche retributive per il restante personale per l’anno 2017	43
4. Indennità in caso di dimissioni o cessazione del rapporto e benefici pensionistici individuali	43
SEZIONE II	47
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.	54
TABELLA 2: Stock-Option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	79
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.	80
TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	81
TABELLA 1 - Partecipazioni in Banco Desio dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del direttore generale di Banco di Desio e della Brianza SpA.	86

Introduzione

La presente Relazione è redatta ai fini dell'Informativa al pubblico 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 18/11/2014 con la pubblicazione del 7° aggiornamento della Circolare 285 e della 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") e tiene conto delle disposizioni rivenienti dal recepimento delle direttive MiFID volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi di investimento e la gestione dei potenziali conflitti di interesse, degli Orientamenti EBA su sane politiche di remunerazione, delle Linee Guida EBA sulle remunerazione delle vendite e del Regolamento Delegato della Commissione Europea n. 604/2014 per l'identificazione del personale più rilevante.

I sistemi di remunerazione adottati dal Gruppo Banco Desio (di seguito anche il "Gruppo") sono, nell'interesse di tutti gli *stakeholders* e nel rispetto delle indicazioni dell'Organo di Vigilanza, in linea con la strategia e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi che possano determinare l'insorgere di conflitti di interesse ed indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi.

Banca d'Italia a suo tempo aveva comunicato l'intenzione di aggiornare entro il 30 giugno 2017 le disposizioni in materia di politiche di remunerazione al fine di conformarsi alle Linee Guida EBA su sane politiche di remunerazione pubblicate il 21 dicembre 2015, per le poche previsioni in cui la disciplina non è ancora allineata. Considerato che le aree di disallineamento sono sostanzialmente riconducibili ad atteggiamenti più restrittivi del regolatore nazionale rispetto ai contenuti delle suddette Linee Guida, nelle more della pubblicazione della nuova normativa, attesa a breve, il Gruppo conferma l'impianto delle politiche di remunerazione ed incentivazione sin qui adottati.

Tenuto conto delle proprie caratteristiche dimensionali, attivo pari a circa 14 mld, nonché della rischiosità e complessità dell'attività orientata al comparto retail domestico e dell'assetto proprietario, il Gruppo si colloca, ai fini del 7° aggiornamento della circolare n. 285, tra le Banche intermedie ed applica pertanto l'intera disciplina, con modalità proporzionate e rispondenti alle

proprie caratteristiche, in particolare con riferimento al personale più rilevante, per quanto attiene ai periodi di differimento e retention e all'utilizzo di strumenti collegati alle azioni.

Le politiche di remunerazione del Gruppo contenute nel presente documento definiscono le linee guida applicabili a tutte le società rientranti nel perimetro del Gruppo Bancario e forniscono le informazioni di dettaglio per la società Banco di Desio e della Brianza SpA.

L'attuale articolazione del Gruppo è rappresentata nel seguente grafico.



(*) In data 30 giugno 2017 è scaduto il termine per l'esercizio dei "Warrant Banca Popolare di Spoleto S.p.A. 2015 – 2017" (i "Warrant BPS") che erano stati emessi per effetto della delibera assunta dall'Assemblea Straordinaria di BPS del 30 marzo 2015 (fino ad un massimo di n. 11.104.626), ed assegnati gratuitamente ai titolari di azioni ordinarie BPS diversi da Banco Desio. Nel periodo di esercizio, dal 30 giugno 2015 al 30 giugno 2017, sono stati convertiti n. 72.898 Warrant BPS in altrettante azioni di Compendio, portando conseguentemente la partecipazione detenuta dal Banco di Desio e della Brianza all'81,67%.

(**) Nell'ambito della strutturazione del programma di emissione di obbligazioni bancarie garantite (c.d. covered bond), in data 29 giugno 2017 il Banco di Desio e della Brianza ha perfezionato l'acquisto della quota di maggioranza nella società veicolo "Desio OBG S.r.l.", costituita ad hoc, che risulta pertanto inclusa nel perimetro del Gruppo Banco Desio a partire dalla stessa data.

SEZIONE I

1. Modello di Governance

1.1. Le Cariche Sociali di Banco di Desio e della Brianza SpA

In data 6 aprile 2017, l'Assemblea ordinaria del Banco di Desio e della Brianza SpA ha provveduto, con la procedura del "voto di lista", alla nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Tali Amministratori e Sindaci rimarranno in carica sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2019.

Detti organi al 31 dicembre 2017 risultano composti come segue.

Amministratore	Carica	Cariche ricoperte nei Comitati				
		Comitato Esecutivo	Comitato Controllo e Rischi	Comitato per le Nomine	Comitato per la Remunerazione	Comitato per le Operazioni con Parti Correlate
Stefano Lado	Presidente				X	
Tommaso Cartone	Vice Presidente		X			
Agostino Gavazzi	Amministratore	(P) X				
Egidio Gavazzi	Amministratore	X				
Paolo Gavazzi	Amministratore	X				
Tito Gavazzi	Amministratore	X				
Graziella Bologna	Amministratore	X				
Cristina Finocchi Mahne	Amministratore (indipendente)		X	(P) X		
Gerolamo Pellicanò	Amministratore (indipendente)		(P) X		X	
Marina Brogi	Amministratore (indipendente)			X		(P) X
Nicolò Dubini	Amministratore (indipendente)				(P) X	X
Gigliola Zecchi Balsamo	Amministratore (indipendente)			X		X

Sindaco	Carica
Giulia Pusterla	Presidente
Rodolfo Anghileri	Sindaco Effettivo
Franco Fumagalli Romario	Sindaco Effettivo
Elena Negonda	Sindaco Supplente
Erminio Beretta	Sindaco Supplente
Massimo Celli	Sindaco Supplente

I dirigenti con responsabilità strategiche¹ del Banco, alla data della chiusura del bilancio, sono i seguenti:

- il Direttore Generale signor Angelo Antoniazzi nominato in data 11 luglio 2017, a far data dal 19 luglio 2017, in sostituzione del signor Luciano Camagni cessato dalla carica l'11 luglio 2017 e dimissionario dal 31 ottobre 2017;
- il Vice Direttore Generale Vicario signor Mauro Walter Colombo;
- il Vice Direttore Generale "Affari" signor Maurizio Ballabio.

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

1.2.1 Organi di Vertice

Capogruppo

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, la Capogruppo elabora le politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla loro attuazione e ne verifica la corretta applicazione; pertanto, tenuto conto delle attività di definizione e approvazione da parte della Capogruppo come descritte nel seguito, per ciascuna società controllata il Consiglio di Amministrazione recepisce e l'Assemblea dei Soci approva per quanto di rispettiva competenza la presente Relazione.

Assemblea ordinaria della Capogruppo

Oltre a stabilire i compensi degli Amministratori e dei Sindaci in conformità allo Statuto, approva la "Relazione annuale sulle politiche di remunerazione del Gruppo Banco Desio", eventuali piani basati su strumenti finanziari ed i criteri per la determinazione di eventuali compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

All'Assemblea viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione. Le delibere assembleari in merito vengono assunte al termine di un processo

¹ Ai sensi dell'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010.

che - a seconda delle attribuzioni vigenti in materia - coinvolge, oltre al Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione, il Comitato Controllo e Rischi, il Collegio Sindacale, il Presidente, Il Vice Presidente e l'AISCI, il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale Vicario, il Vice Direttore Generale "Affari", nonché alcune funzioni operative e le funzioni di controllo interno come di seguito definite.

Consiglio di Amministrazione della Capogruppo

Approva, su proposta del Presidente, la "Relazione annuale sulle politiche di remunerazione del Gruppo Banco Desio" da sottoporre all'Assemblea ed eventuali aggiornamenti e revisioni delle politiche di remunerazione.

Approva, per la successiva sottoposizione all'Assemblea, eventuali regolamenti dei piani basati su strumenti finanziari e delibera le relative assegnazioni ed attribuzioni (previa verifica delle condizioni a cui le stesse sono subordinate).

Approva per la successiva sottoposizione all'Assemblea, i criteri per la determinazione di eventuali compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Delibera il personale al quale applicare le "regole di maggior dettaglio" in quanto appartenente al cosiddetto "personale più rilevante" in base al processo di individuazione svolto ai sensi del Regolamento delegato n. 604/2014.

Delibera gli obiettivi economico-patrimoniali e di rischio che costituiscono il riferimento per il sistema incentivante delle società del Gruppo ed i Target Bonus per il "personale più rilevante" espressi in termini percentuali della retribuzione fissa.

Delibera le schede di valutazione relative al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati al "personale più rilevante" della Capogruppo (come di seguito definito).

Dichiara il superamento dei cancelli di gruppo e determina ex-post l'ammontare dei bonus per il personale più rilevante della Capogruppo.

Delibera le linee guida per l'erogazione dei premi per il restante personale delle Società del Gruppo e i criteri per la definizione dei massimali di spesa a tal fine stanziabili.

Delibera la policy di Gruppo in materia di massimale di spesa assegnato ai Direttori Generali delle società del Gruppo all'interno del quale deliberare riconoscimenti al personale di cui al successivo par 3.3.

Le predette deliberazioni sono assunte previo parere del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi per quanto di competenza.

Amministratore Incaricato per il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (AISCI) della Capogruppo

Interviene nel processo di aggiornamento e revisione delle politiche di remunerazione del Gruppo per quanto concerne, in particolare, i sistemi di remunerazione e incentivazione delle funzioni di controllo interno e del Dirigente Preposto.

Direttore Generale della Capogruppo

Coordina l'operatività delle funzioni aziendali poste a suo riporto dall'Organigramma Aziendale.

Propone al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti e revisioni delle politiche di remunerazione di Gruppo, gli obiettivi economico-patrimoniali e di rischio che costituiscono il riferimento per il sistema incentivante delle società e i Target Bonus per il personale più rilevante individuato presso le diverse società del Gruppo, raccordandosi con l'AISCI per quanto concerne, in particolare, le funzioni di controllo interno e il Dirigente Preposto.

Impartisce alle società del Gruppo istruzioni generali in materia di politiche di remunerazione. Propone al Consiglio i criteri di rettifica da applicare ai Bonus del personale più rilevante della Capogruppo e delle Controllate, sentito -per la Capogruppo- l'AISCI per quanto concerne le funzioni di controllo ed il Dirigente Preposto.

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

Vice Direttore Generale Vicario della Capogruppo

E' coinvolto nell'identificazione dei parametri economici e patrimoniali, valida i processi e assicura la correttezza delle metodologie per la definizione degli accantonamenti coordinando l'attività della Direzione Amministrativa e dell'Ufficio Bilancio e Controlli Contabili L. 262.

Vice Direttore Generale “Affari” della Capogruppo

In collaborazione con la Direzione Risorse elabora, nell’ambito delle linee guida tracciate per il restante personale nella relazione annuale sulle politiche di Remunerazione, il sistema incentivante per la rete di vendita.

Provvede alla divulgazione presso la rete distributiva del sistema premiante.

Fornisce alla Direzione Risorse gli elementi quantitativi per la verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Collabora con le Direzioni delle società del Gruppo e con la Direzione Risorse, nello sviluppo di sistemi incentivanti per le reti di vendita coerenti con il modello di business adottato dal Banco.

Controllate

Assemblee ordinarie delle Controllate

Recepiscono e approvano, per quanto di competenza, le politiche di remunerazione del Gruppo (tenendo conto delle specificità aziendali, nonché dei rispettivi ordinamenti nazionali/settoriali).

Alle Assemblee viene assicurata adeguata informativa sull’attuazione delle politiche di remunerazione.

Consigli di Amministrazione delle Controllate

Recepiscono e approvano per quanto di competenza le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo di cui sopra (tenendo conto delle specificità aziendali, nonché dei rispettivi ordinamenti nazionali/settoriali).

Deliberano le schede di valutazione relative al raggiungimento degli obiettivi individuali, assegnati al “personale più rilevante” eventualmente individuato presso la Controllata.

Rilevano il superamento dei cancelli di gruppo e, verificato il superamento dei cancelli individuali, determinano ex-post l'ammontare dei bonus per il personale più rilevante.

Le predette deliberazioni sono assunte, per la controllata bancaria, previo parere del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi per quanto di competenza.

1.2.2 Il Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione è composto da n. 3 Amministratori (tutti non esecutivi) di cui n. 2 Indipendenti tra cui il Presidente del Comitato;

L'AISCI partecipa in caso di remunerazioni riguardanti le funzioni di controllo interno e il Dirigente Preposto. Il Direttore Generale partecipa in caso di remunerazioni riguardanti gli altri soggetti rientranti nel perimetro definito nel Testo Unico del Sistema di Remunerazione e Incentivazione.

Detto Comitato è un organo consultivo/propositivo con i seguenti compiti principali:

- formulare al Consiglio di Amministrazione pareri o proposte per la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (inclusi quelli eventualmente muniti di deleghe operative) e della Direzione Generale anche relativamente ai casi di cessazione della carica o di scioglimento del rapporto, in conformità alle politiche in materia di remunerazione adottate dal Banco;
- formulare al Consiglio di Amministrazione pareri o proposte per il riparto del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea per gli altri Amministratori a norma di Statuto;
- su indicazione del Direttore Generale (che fornisce supporto al Comitato per la Remunerazione partecipando alle relative riunioni, escluse quelle in cui viene trattata la remunerazione del Direttore Generale medesimo), formulare al Consiglio di Amministrazione pareri o proposte in merito alle politiche per la remunerazione e ai criteri per i compensi degli altri soggetti rientranti nel perimetro definito nel Testo Unico del Sistema di Remunerazione e Incentivazione; per quanto riguarda, invece, i pareri e le proposte relative alle remunerazioni delle funzioni di controllo interno e del Dirigente Preposto, gli stessi vengono formulati su indicazione dell'AISCI;

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle suddette politiche per la remunerazione, avvalendosi a tale riguardo delle informazioni fornite dal Direttore Generale e dall'AISCI nei rispettivi ambiti;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance, nonché la sussistenza di tutte le condizioni previste per l'erogazione o la maturazione dei compensi.

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

In conformità con le Disposizioni di Vigilanza emanate in materia², il Comitato, inoltre:

- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio per le decisioni relative alle politiche di remunerazione;
- collabora con il Comitato Controllo e Rischi per gli aspetti remunerativi connessi alle politiche di rischio;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche di remunerazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e da preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni di controllo;
- 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;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio e all'Assemblea.

Il Comitato per la Remunerazione, inoltre, con l'ausilio della Direzione Risorse e, all'occorrenza, di consulenti esterni, analizza e monitora periodicamente le prassi e i livelli

² Circolare 285 della Banca d'Italia – 7° aggiornamento.

retributivi di mercato, con particolare riferimento agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

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

Presso la controllata bancaria è istituito un Comitato per la Remunerazione che ha poteri e attribuzioni analoghi a quelli del Comitato di Capogruppo³.

1.2.2.1 Norme di funzionamento Comitato per la Remunerazione

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

Per la validità delle determinazioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei membri in carica e le determinazioni sono prese a maggioranza assoluta dei voti dei membri presenti, con prevalenza, in caso di parità, del voto di chi presiede. Gli Amministratori eventualmente interessati si astengono dal partecipare alle decisioni del Comitato che li riguardano, così come si allontanano dalle sedute consiliari nel momento in cui le conseguenti proposte vengono formulate.

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

1.2.3 Le Funzioni Operative della Capogruppo coinvolte nel processo

Il processo di formazione delle politiche di remunerazione prevede il coinvolgimento delle seguenti strutture.

Direzione Pianificazione, Controllo di Gestione e Partecipazioni

Determina gli obiettivi “cancello” per l’attivazione dei sistemi incentivanti delle società del Gruppo da sottoporre ai rispettivi Consigli di Amministrazione e ne verifica il raggiungimento. Ad approvazione avvenuta, provvede a comunicare tali determinazioni alle Direzioni delle

³ Detto Comitato verrà soppresso a seguito del “Delisting” di BPS a far data dalla delibera assembleare del 22 marzo p.v.

rispettive società del Gruppo, alla Direzione Amministrativa della Capogruppo e al Dirigente Preposto.

Concorre alla definizione e alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati al personale più rilevante per quanto di competenza.

Ufficio Segreteria Generale e Societaria

Viene coinvolto nel processo di predisposizione delle politiche di remunerazione con riferimento agli aspetti di corporate governance. Cura la finalizzazione dei documenti da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea, nonché gli adempimenti informativi rivolti al pubblico, ai sensi delle disposizioni di legge e di quelle regolamentari, relativamente a tali documenti.

Direzione Amministrativa

Provvede, su indicazione della Direzione Risorse della Capogruppo, all'iscrizione dell'accantonamento effettivo da iscriversi nel bilancio dell'esercizio di riferimento per le società del Gruppo. Fornisce i dati economico-patrimoniali per la determinazione e verifica dei cancelli.

Direzione Risorse

Definisce e governa il processo di formulazione delle proposte concernenti le politiche di remunerazione per le diverse società del Gruppo e ne gestisce e garantisce la corretta attuazione. Cura gli aggiornamenti e la revisione delle politiche di remunerazione. Coordina il processo di definizione e gestione del sistema di remunerazione e incentivazione e, in tale ambito, contribuisce - di concerto con le Direzioni delle singole Società - alla definizione del sistema premiante per il restante personale (rete di vendita e sede).

Provvede, per la società Capogruppo, con il supporto tecnico delle competenti Direzioni, alla raccolta dei risultati conseguiti e delle valutazioni effettuate dai superiori ai fini della

determinazione ed erogazione dei premi, verificato il rispetto del massimo erogabile per ciascuna risorsa beneficiaria.

1.2.4 Le Funzioni di Controllo Interno

Il processo di formazione delle politiche di remunerazione prevede, altresì, il coinvolgimento delle seguenti funzioni di Controllo Interno.

Chief Risk Officer

Partecipa al processo di definizione delle politiche di remunerazione al fine di garantire la coerenza delle stesse con la strategia dei rischi del Gruppo.

Partecipa al processo di identificazione del personale più rilevante, fornendo le valutazioni necessarie per l'identificazione delle Unità operative rilevanti e delle figure che possono impattare in modo significativo sui rischi, in coerenza con il Risk Appetite Framework. Verifica inoltre la coerenza del sistema di obiettivi e condizioni che sottendono le politiche di remunerazione e incentivazione con il Risk Appetite Framework, verificandone ex post il raggiungimento.

Svolge analoghe funzioni come “outsourcer” delle Controllate.

Concorre alla definizione e alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati al personale più rilevante per quanto di competenza.

Ufficio Compliance

Collabora con le altre funzioni coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione del Gruppo e verifica *ex ante* che queste rispettino, per contenuti e processi, il quadro normativo di riferimento, lo statuto, nonché eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili. Svolge analoghe funzioni come “outsourcer” delle Controllate.

Chief Auditing Officer

Redige annualmente una relazione sui controlli effettuati in merito alla corretta applicazione delle politiche di remunerazione adottate, con particolare riguardo alla verifica delle condizioni che sottendono il raggiungimento degli obiettivi e la corretta contabilizzazione di

accantonamenti ed erogazioni, evidenziando eventuali anomalie al fine di adottare opportune misure correttive. Svolge analoghe funzioni come “outsourcer” delle Controllate.

Dirigente Preposto

Valida il processo contabile di rilevazione dei premi e cura la corretta rappresentazione in Bilancio dei fatti aziendali.

2. I Principi Generali delle Politiche di Remunerazione

Al fine di sviluppare meccanismi di remunerazione e di incentivazione in grado di favorire la competitività del Gruppo nel medio-lungo periodo, le politiche di remunerazione si ispirano anche quest’anno, in continuità con quanto proposto negli anni precedenti, ai seguenti principi:

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

Al personale è fatto divieto di porre in essere strategie di copertura o di assicurazione sulla retribuzione (strategie di hedging) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi retributivi.

A far data dal 1 maggio 2015, eventuali emolumenti percepiti da dipendenti del Gruppo per incarichi assunti per conto della Società titolare del rapporto di lavoro, presso società o enti appartenenti o esterni al Gruppo stesso, vengono interamente riversati alla società titolare del rapporto di lavoro.

3. Ambito di Applicazione

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

- Personale più rilevante;
- Restante Personale.

Di seguito è descritto il processo seguito dal Gruppo Banco Desio per l'identificazione del "personale più rilevante".

3.1 Processo di identificazione del "personale più rilevante"

Il processo di identificazione del "personale più rilevante" è delineato in base ai Requisiti Standard Regolamentari (RTS) elaborati dalla European Banking Authority e declinati nel Regolamento delegato (UE) n. 604, entrato in vigore il 26 giugno 2014, nonché in base alla Decisione (UE) 2015/2218 della Banca Centrale Europea del 20 novembre 2015 relativa alla procedura di esclusione. La Capogruppo applica il suddetto Regolamento per identificare il "personale più rilevante" per il Gruppo, avendo a riguardo tutte le società del Gruppo: in particolare, il processo di identificazione del personale al quale applicare le regole di maggior dettaglio è stato condotto individualmente dalla controllata bancaria sotto la supervisione e con il coordinamento della Direzione Risorse della Capogruppo. Per quanto concerne le società non bancarie del Gruppo, il processo di individuazione è stato svolto dalla Capogruppo stessa.

Il criterio cardine sottostante il processo consiste nella valutazione della rilevanza di ciascun soggetto in termini di sostanziale assunzione di rischi, sulla base della posizione individuale (criteri qualitativi: responsabilità, livelli gerarchici, livelli di delibera ecc.) o della remunerazione (criteri quantitativi), fatti salvi i casi di eventuale esclusione previsti dalla disciplina. Il "personale più rilevante" identificato sulla base dei criteri RTS è classificato in:

1. "personale più rilevante" non appartenente alle funzioni aziendali di controllo;
2. "personale più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nella seduta del 25 gennaio 2018, ha preso atto del processo svolto che ha portato ad identificare **a livello di Gruppo** le seguenti posizioni:

PERSONALE PIU' RILEVANTE	BDB	BPS	FIDES	OBG	TOTALE	CON REMUNERAZIONE VARIABILE
Amministratori	12	12	5	3	32	0
DG VDG	3	2	2	0	7	7
Risk Takers	11	3	0	0	14	14
Funzioni di controllo	7	2	0	0	9	9
Totale	33	19	7	3	62	30

Con specifico riferimento a **Banco di Desio e della Brianza Spa**, è stato identificato il seguente personale più rilevante:

Ruolo	Destinatario di sistema incentivante	Popolazione sistema incentivante
Pres. CDA	NO	
Vice Pres. CDA e AISCI	NO	
Amministratore	NO	
Amministratore	NO	
Amministratore	NO	
Amministratore	NO	
Amministratore	NO	
Amministratore	NO	
Amministratore	NO	
Amministratore	NO	
Amministratore	NO	
Amministratore	NO	
Direttore Generale	SI	Apicale
Vice Dir. Gen. Vicario	SI	Funz. Di Contr.- Apicale
Vice Dir. Gen. Affari	SI	Apicale
Resp. Dir. Relazioni Esterne	SI	Risk Taker
Resp. Dir. Wealth Management	SI	Risk Taker
Resp. Dir. Supporto Governo Rete	SI	Risk Taker
Resp. Dir. Pianificazione, Contr. di gestione e partecipazioni	SI	Risk Taker
Resp. Dir. Finanza	SI	Risk Taker
Resp. Dir. Processi Org.vi e Prodotti	SI	Risk Taker
Resp. Dir. Crediti	SI	Risk Taker
Resp. Dir. Estero	SI	Risk Taker
Resp. Area Crediti	SI	Risk Taker
Resp. Area Controllo Andamento Rischi	SI	Risk Taker
Resp. Direzione NPL	SI	Risk Taker
Responsabile Direzione Risorse	SI	Funz. Di Contr.
Chief Risk Officer	SI	Funz. Di Contr.
Resp. Funzione AIRB	SI	Funz. Di Contr.
Chief Auditing Officer	SI	Funz. Di Contr.
Resp. Uff. Contr. Dist. E Svil. Met.	SI	Funz. Di Contr.
Resp. Uff. Antiriciclaggio	SI	Funz. Di Contr.
Compliance Officer	SI	Funz. Di Contr.

3.2 Le Politiche di Remunerazione per il personale più rilevante

3.2.1 Membri del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo

Nell'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione del Banco di Desio e della Brianza SpA è possibile individuare quali:

- Amministratori Esecutivi, in qualità di componenti del Comitato Esecutivo, i signori: Agostino Gavazzi, Presidente del Comitato Esecutivo, nonché i Consiglieri Egidio Gavazzi, Paolo Gavazzi, Tito Gavazzi e Graziella Bologna; (tenuto conto dell'attività dello stesso Comitato Esecutivo in termini di frequenza delle riunioni ed estensione delle competenze);
- Amministratori non Esecutivi, il Presidente Stefano Lado, il Vice Presidente-Aisci Tommaso Cartone, i Consiglieri, Cristina Finocchi Mahne, Gerolamo Pellicanò, Nicolò Dubini, Marina Brogi e Gigliola Zecchi Balsamo.

L'Assemblea degli Azionisti ha stabilito in 1.000.000 euro il compenso lordo annuo spettante all'intero Consiglio di Amministrazione di Banco Desio, esclusi il Presidente e il Vice Presidente-AISCI, così ripartito:

- 70.000 euro a ciascun Consigliere;
- 30.000 euro a ciascun membro del Comitato Esecutivo (50.000 euro al Presidente);
- 10.000 euro a ciascun membro degli altri Comitati (15.000 euro al Presidente) (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per le Nomine, Comitato per la Remunerazione, Comitato per le Operazioni con Parti Correlate);
- 10.000 euro residuo non assegnato.

I compensi omnicomprensivi del Presidente e del Vice Presidente e AISCI ammontano rispettivamente a:

- 660.000 euro al Presidente
- 350.000 euro al Vice Presidente e AISCI

Per gli Amministratori Esecutivi, in considerazione dell'esiguità del compenso percepito per la partecipazione al Comitato Esecutivo (30.000 euro annui), non sono previsti compensi variabili.

Per gli Amministratori non Esecutivi e per i componenti del Collegio Sindacale non sono previsti compensi variabili.

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

È inoltre prevista una copertura assicurativa D&O per gli Amministratori ed i Sindaci.

I compensi del Presidente, del o dei Vice Presidente/i, nonché gli eventuali compensi aggiuntivi a favore di altri amministratori con deleghe operative, sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Presidente

Il pacchetto retributivo del Presidente è determinato in misura unitaria per tutte le funzioni svolte nella Capogruppo (incluse le cariche particolari ricoperte in Consiglio di Amministrazione).

Vice Presidente e AISCI

Il pacchetto retributivo del Vice Presidente e AISCI è composto da:

- Compenso determinato in misura unitaria per tutte le funzioni svolte nella Capogruppo (incluse le cariche particolari ricoperte in Consiglio di Amministrazione e la partecipazione a Comitati interni allo stesso);
- Compensi collegati a cariche ricoperte in società controllate e/o collegate

3.2.2 Membri del Consiglio di Amministrazione delle Controllate

Per i componenti gli Organi sociali delle società controllate sono previsti compensi fissi differenziati in relazione alle rispettive cariche ricoperte all'interno dell'organo di appartenenza, oltre al rimborso delle spese vive e ai gettoni di presenza, così come deliberato dalle rispettive Assemblee. Tali compensi sono approvati, per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale delle società controllate, dalla rispettiva Assemblea ordinaria dei Soci a norma del proprio Statuto sociale. Per i componenti i Consigli di Amministrazione (Consiglieri Esecutivi, in ragione dell'esiguità del compenso percepito, e Consiglieri non esecutivi), non è prevista alcuna componente variabile della remunerazione.

Nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, i componenti il Collegio Sindacale non percepiscono alcuna componente variabile della remunerazione.

3.2.3 Struttura della remunerazione del Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategica e dell'altro personale più rilevante

Gli elementi principali costituenti il pacchetto retributivo del “personale più rilevante” del Gruppo, come definito al precedente par. 3.1 sono:

- **Retribuzione annua fissa**

Tale componente riflette ed è commisurata alle competenze tecniche, professionali e manageriali del dipendente e/o collaboratore. Essa è costantemente monitorata e verificata rispetto al contesto di mercato tenendo in considerazione il livello di esperienza e le competenze professionali richieste per ciascuna posizione.

È inoltre prevista la possibilità di assegnare *indennità* connesse a posizioni specifiche e funzionalmente collegate al *ruolo* ricoperto, riconducibili alla componente fissa della remunerazione.

A completamento dell'offerta retributiva, ai dipendenti, sulla base di una politica generale definita a livello di Azienda, è offerto un pacchetto di benefici aggiuntivi (*benefit*), quali, a titolo esemplificativo, un piano previdenziale integrativo, forme integrative di assicurazione e coperture sanitarie, oltre alla concessione di particolari condizioni di favore per quanto attiene i servizi forniti dal Banco; la concessione dell'auto aziendale è prevista per i profili più elevati del management.

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

- **Retribuzione variabile**

La remunerazione variabile è costituita da due elementi: il *Premio Aziendale* previsto da CCNL (art. 48 19/1/2012 come rinnovato con accordo del 31/3/2015) legato all'andamento economico della Società e destinato all'intera popolazione aziendale e da un *sistema incentivante individuale* che premia le “performance” annuali in rapporto

agli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti. Tale seconda componente viene determinata secondo parametri che prevedono la presenza di sistemi di ponderazione per il rischio, di adeguatezza dei livelli di liquidità ed il collegamento a risultati effettivi e duraturi. La remunerazione riveniente dal sistema di incentivazione individuale viene erogata in parte l'anno successivo a quello su cui è misurata la "performance" e in parte in forma differita sino al terzo anno da quello di maturazione, subordinatamente alla verifica di ulteriori condizioni, al fine di premiare la creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo e l'allineamento degli interessi del management a quelli degli azionisti.

Nel caso di assunzione di nuovo personale non appartenente al Gruppo e limitatamente al primo anno di impiego, possono essere previsti c.d. *entry bonus*, al fine di rendere maggiormente attrattiva la proposta della società, nel rispetto dei termini e condizioni previsti dalla normativa vigente.

Possono inoltre essere previsti, in caso di passaggio infragruppo, su delibera del Direttore Generale della Capogruppo, riconoscimenti *Una tantum* o di carattere eccezionale (es. in occasione di cambio ruolo) opportunamente motivati, erogati previa verifica dell'avveramento delle condizioni di accesso e con le modalità di erogazione proprie del sistema di remunerazione variabile.

Il Gruppo fissa *ex-ante* i limiti all'incidenza della parte variabile sul fisso per le diverse categorie di beneficiari come riepilogato nella seguente tabella.

Amministratori con incarichi esecutivi, Direttori Generali e Vice Direttori Generali delle società del Gruppo	90%
Altri Risk Takers	60%
Responsabili delle funzioni di controllo	25%

I massimali sopra esposti si riferiscono al premio aziendale previsto dal CCNL al sistema di incentivazione individuale ed agli eventuali riconoscimenti *una tantum* o di carattere eccezionale in occasione di passaggio infragruppo sopra descritti.

In ogni caso, la remunerazione variabile non potrà superare i limiti massimi all'incidenza della componente variabile su quella fissa stabiliti dalle normative vigenti (100% per i risk taker e un terzo per le funzioni di controllo), dacchè la Banca ha deciso di non avvalersi della possibilità di richiedere all'assemblea l'incremento del limite della remunerazione variabile su quella fissa.

3.2.4 La retribuzione variabile del personale più rilevante: Il piano di incentivazione per il Management del Gruppo Banco Desio

Il sistema, subordinato nella sua attivazione al raggiungimento da parte del Gruppo di determinati traguardi consolidati (obiettivi “cancello” di liquidità, patrimoniale e di redditività), pondera i riconoscimenti secondo le percentuali di conseguimento degli obiettivi rapporto tra Risultato Netto Rettificato e Capitale Assorbito⁴ (RORAC) obiettivo e si sviluppa per buona parte in via differita lungo un asse temporale di medio periodo. Tale meccanismo fa sì che il sistema incentivante per il personale più rilevante sia coerente con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti in un orizzonte temporale pluriennale. L'opportuno bilanciamento della retribuzione variabile tra quota corrisposta per cassa e quota corrisposta in strumenti finanziari è assicurato dalla correlazione prevista dal sistema tra determinazione degli importi differiti e andamento del titolo ordinario. Il favorevole pronunciamento dell'Autorità Bancaria Europea sull'applicazione del principio di proporzionalità, ha sostanzialmente confermato la correttezza di tale prassi anche per le aziende quotate.

Correlazione tra rischi e remunerazione

La componente variabile della remunerazione è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi in un orizzonte pluriennale (c.d. *ex ante risk adjustment*) e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Inoltre, il sistema incentivante per il management del Gruppo prevede che, la maturazione e la quantificazione del premio, nonché la verifica per l'erogazione delle quote differite, sia collegata al raggiungimento del RORAC obiettivo. L'utilizzo del citato parametro,

⁴ Il “capitale assorbito” è calcolato secondo le metodologie ed i criteri sviluppati nel documento ICAAP.

coerente con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione risk management, valutato a livello consolidato e, per le società controllate, anche a livello individuale, rafforza ulteriormente la correlazione tra risultati, rischi assunti e remunerazione.

Obiettivi cancello

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Direttore Generale, previo parere/proposta del Comitato per la Remunerazione, stabilisce gli obiettivi “cancello” (gates di Gruppo) di liquidità, patrimoniale e di redditività per accedere ai Bonus secondo i principi qui di seguito descritti:

- **Obiettivo liquidità:**

Il cancello di liquidità, coerentemente con i criteri di misurazione e i livelli target dettagliati nella Policy di risk appetite, sarà da intendersi trapiantato se verranno contemporaneamente soddisfatte le seguenti due condizioni che considerano, rispettivamente, la capacità della banca di far fronte ad esigenze di cassa di breve periodo in una situazione di stress a 30 giorni e il grado di liquidità strutturale:

- Requisito di copertura della liquidità (LCR): media delle quattro osservazioni trimestrali relative all'anno precedente a quello del pagamento del premio, non inferiore alla soglia di Risk Appetite prevista dal RAF per il medesimo periodo;
- Indicatore di liquidità strutturale (proxy NSFR): media delle quattro osservazioni trimestrali relative all'anno precedente a quello del pagamento del premio, non inferiore alla soglia di Risk Appetite prevista dal RAF per il medesimo periodo.

- **Obiettivo patrimoniale**

Il cancello patrimoniale, coerentemente con i criteri di misurazione e i livelli target dettagliati nella Policy di RAF, sarà da intendersi trapiantato se verranno contemporaneamente soddisfatte le seguenti due condizioni:

- **Total Capital Ratio** \geq indicatore di risk appetite di 1° e 2° pilastro

- **Common Equity Tier1** \geq indicatore di risk appetite di 1° pilastro previsto dal Risk Appetite Framework.

- **Obiettivo di redditività:** Risultato corrente rettificato di Gruppo al lordo delle imposte: **Utile consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte⁵ \geq 75% Utile rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte del budget consolidato.**

Per il **personale appartenente alle funzioni di controllo individuato presso la Capogruppo**, al fine di sganciare ulteriormente la loro premialità da variabili economico/finanziarie, **il cancello indicatore di redditività è rappresentato dal Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo.**

Per il personale appartenente alle funzioni di controllo individuato presso le controllate, l'apertura del cancello di redditività è subordinata alla contemporanea verifica delle seguenti due condizioni: **risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo e risultato individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo.**

Il mancato raggiungimento anche di uno solo degli obiettivi preclude l'attivazione del sistema incentivante per l'anno di competenza.

⁵**Utile (perdita) dell'operatività corrente al lordo delle imposte** – voce 280 del bilancio consolidato

- | | |
|---|-----|
| (-) Utili (perdite) da cessione (sottovoce della voce 240. Utile (perdite) delle partecipazioni) | (A) |
| (-) Risultato netto della valutazione al fair value delle attività materiali e immateriali (voce 250) | (B) |
| (-) Utile (perdita) da cessione di investimenti (voce 270) | (C) |
| (-) Utili da cessione/riacquisto titoli in circolazione (voce 100. Passività finanziarie - sottovoce D) | (D) |
| (-) Risultato netto delle attività/passività finanziarie valutate al fair value (voce 110) | (E) |

(=) Utile (perdita) consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte

- (A) Neutralizzazione del risultato di operazioni di cessione di partecipazioni che attengono prettamente alla sfera decisionale strategica delle singole società del Gruppo (Consigli di Amministrazione)
- (B) Neutralizzazione dell'impatto positivo o negativo derivante da investimenti non strumentali, pertanto non correlato o marginalmente correlato all'attività gestionale più tipica
- (C) Neutralizzazione del risultato derivante dalla cessione di attività materiali o immateriali non strumentali, pertanto (come nel caso precedente) non correlato o marginalmente correlato all'attività gestionale più tipica.
- (D) Neutralizzazione degli utili di natura straordinaria derivanti dal *buy-back* di passività di propria emissione
- (E) Neutralizzazione delle plus/minusvalenze derivanti dalla valutazione al fair value di attività e passività finanziarie

Definizione degli obiettivi e degli incentivi

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere/proposta del Comitato per la Remunerazione, approva annualmente:

- il rapporto tra Risultato Netto Consolidato rettificato e Capitale Assorbito (RORAC) obiettivo;
- il rapporto tra Risultato Netto individuale rettificato e Capitale Assorbito (RORAC individuale) obiettivo per le singole società controllate;
- l'obiettivo individuale di redditività delle società controllate in termini di rapporto tra Utile individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte $\geq 75\%$ Utile rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte del budget individuale
- i Target Bonus espressi in termini percentuali della retribuzione fissa associati ai diversi livelli di raggiungimento del RORAC (consolidato e/o individuale) obiettivo per ciascuna categoria di risorse.

I target bonus deliberati per l'esercizio 2018 per le diverse categorie di personale più rilevante, nel rispetto dei limiti all'incidenza della remunerazione variabile su quella fissa di cui al paragrafo 3.2.3, sono riepilogati nella seguente tabella:

	Amministratori con incarichi esecutivi, Direttori Generali e Vice Direttori Generali delle società del Gruppo	Altri Risk Takers
<i>RORAC consolidato consuntivato < 80% RORAC del Budget consolidato</i>	<i>nessun premio</i>	<i>nessun premio</i>
<i>80% ≤ RORAC consolidato consuntivato < 95% del RORAC del Budget consolidato</i>	25% RAL	15 % RAL
<i>95% ≤ RORAC consolidato consuntivato < 125% RORAC del Budget consolidato</i>	40 % RAL	25 % RAL
<i>RORAC consolidato consuntivato ≥ 125% RORAC del Budget consolidato</i>	50 % RAL	35 % RAL

- le schede di valutazione per i responsabili delle principali funzioni aziendali della Capogruppo- Risk Takers e Responsabili delle funzioni di controllo - relative al raggiungimento degli obiettivi individuati sulla base della missione e delle funzioni attribuite a ciascuna posizione dal funzionigramma aziendale;
- uno o più obiettivi quali/quantitativi assegnati al personale Apicale e la percentuale di rettifica del bonus associato in caso di mancato raggiungimento.

Il Consiglio di Amministrazione delle società Controllate, previo parere/proposta, se istituito, del Comitato per la Remunerazione, recepisce e approva:

- gli obiettivi cancello di Gruppo;
- il rapporto tra Risultato Netto Consolidato rettificato e Capitale Assorbito (RORAC consolidato) obiettivo;
- il rapporto tra Risultato Netto individuale rettificato e Capitale Assorbito (RORAC individuale) obiettivo;
- l'obiettivo individuale di redditività delle società controllate in termini di rapporto tra Utile individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte $\geq 75\%$ Utile rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte del budget individuale;
- i Target Bonus espressi in termini percentuali della retribuzione fissa associati ai diversi livelli di raggiungimento del RORAC individuale obiettivo per ciascuna categoria di risorse;
- le schede di valutazione per i responsabili delle principali funzioni aziendali della Controllata Risk Takers e Responsabili delle funzioni di controllo - relative al raggiungimento degli obiettivi individuali definiti sulla base della missione e delle funzioni attribuite a ciascuna posizione dal funzionigramma aziendale;
- uno o più obiettivi quali/quantitativi assegnati al personale Apicale e la percentuale di rettifica del bonus associato in caso di mancato raggiungimento.

Calcolo del valore del Bonus

Traguardati gli obiettivi cancello di Gruppo, la determinazione del Bonus effettivo da riconoscere alle **Risorse beneficiarie “non di controllo” individuate presso la Capogruppo**, viene effettuata applicando il target bonus previsto in relazione al rapporto tra il RORAC consolidato consuntivato e quello obiettivo.

Per quanto riguarda la determinazione del valore del Bonus per il **personale più rilevante non appartenente alle funzioni di controllo individuato presso le società controllate**, l'erogazione del Bonus è subordinata al raggiungimento di almeno l'80% dell'obiettivo di RORAC consolidato ed al superamento del 75% del risultato individuale rettificato

dell'operatività corrente al lordo delle imposte del Budget. Superati questi ulteriori cancelli, la definizione del bonus è collegata al raggiungimento dell'obiettivo di RORAC individuale.

La determinazione del Bonus effettivo da riconoscere ai **responsabili delle funzioni di controllo** si effettua applicando al Target Bonus espresso in termini percentuali della retribuzione fissa deliberato dal Cda per l'esercizio di competenza, la correzione (0%-125%) calcolata sulla base del punteggio riveniente dalle schede di valutazione degli obiettivi individuali assegnati.

Il bonus può essere ridotto, fino all'azzeramento (*malus*), in caso di azioni disciplinari o evidenze di non conformità per attività di eccessiva assunzione dei rischi, mancato rispetto del codice di condotta oppure violazione di regolamenti interni e/o esterni, incluso il divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare l'allineamento al rischio. Le relative decisioni vengono assunte

- dal CdA, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, con riferimento al Direttore Generale, Vice Direttori Generali e ai responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo,
- dal Direttore Generale, con il supporto del Responsabile Direzione Risorse, per i restanti risk takers ,
- dalla Direzione Risorse con riferimento al restante personale.

Pagamento dei Bonus

Il Consiglio di Amministrazione delibera i bonus calcolati secondo le modalità sopra descritte e rettificati in base alle risultanze delle schede individuali di valutazione. L'erogazione dei premi avviene con le modalità qui di seguito declinate.

Risk Takers

Sistema di differimento dei Bonus maturati nell'esercizio "t"

- 40% del Bonus nell'esercizio "t+1" erogato entro il mese successivo alla data di approvazione del Bilancio Consolidato dell'esercizio "t";

- 30% nell'esercizio "t+2", verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale dell'esercizio "t+1" e verificato che il RORAC consolidato dell'esercizio "t+1" sia stato almeno pari all'80% del RORAC consolidato dell'esercizio "t", erogato entro il mese successivo alla data di approvazione del Bilancio dell'esercizio "t+1";
- 30% nell'esercizio "t+3", verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale dell'esercizio "t+2" e verificato che il RORAC consolidato dell'esercizio "t+2" sia stato almeno pari all'80% del RORAC consolidato dell'esercizio "t+1", erogato entro il mese successivo alla data di approvazione del Bilancio dell'esercizio "t+2".

Gli importi differiti all'esercizio "t+2" e "t+3" vengono corretti per la variazione del prezzo del titolo ordinario BDB tra l'esercizio "t+1" e la data di erogazione, con un corridor del +/- 20%.

Con riferimento alle informazioni richieste dall'art. 114 bis del D. Lgs. 58/1998 si specifica che l'ammontare del bonus differito potrà incrementarsi o ridursi, sino ad un massimo del +/- 20%, sulla base dell'andamento di borsa del titolo ordinario del Banco Desio nell'arco temporale intercorrente tra la maturazione del bonus e l'epoca di differimento.

Il riferimento di prezzo, ai fini del presente Piano di Incentivazione per il Management Banco Desio, è costituito, per ciascun esercizio, dalla media del prezzo di Borsa del titolo ordinario Banco Desio e della Brianza Spa dei 30 gg antecedenti la data di approvazione del bilancio dell'esercizio precedente.

T	t+1	t+2	t+3
Anno di competenza economica del premio maturato	<p>40%</p> <p><u>Erogazione del premio</u></p>	<p>30%</p> <p><u>Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+1:</u> -Patrimoniale -Liquidità RORAC consolidato t+1 ≥ dell'80% del RORAC consolidato t</p> <p><u>Erogazione del premio</u> <i>corretto per la variazione del prezzo del titolo tra t+1 e t+2 con un corridor del +/- 20%.</i></p>	<p>30%</p> <p><u>Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+2:</u> -Patrimoniale -Liquidità RORAC consolidato t+2 ≥ dell'80% del RORAC consolidato t+1</p> <p><u>Erogazione del premio</u> <i>corretto per la variazione del prezzo del titolo tra t+1 e t+3 con un corridor del +/- 20%</i></p>

Per il personale individuato presso le controllate, l'erogazione delle quote differite è subordinata alla verifica delle seguenti condizioni:

- 40% del Bonus nell'esercizio "t+1" erogato entro il mese successivo alla data di approvazione del Bilancio dell'esercizio "t";
- 30% nell'esercizio "t+2": verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale dell'esercizio "t+1", che il RORAC consolidato dell'esercizio "t+1" sia almeno pari all'80% del RORAC consolidato dell'esercizio "t" e che il RORAC individuale dell'esercizio "t+1" sia almeno pari all'80% del RORAC individuale dell'esercizio "t";
- 30% nell'esercizio "t+3": verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale dell'esercizio "t+2", che il RORAC consolidato dell'esercizio "t+2" sia almeno pari all'80% del RORAC consolidato dell'esercizio "t+1" e che il RORAC individuale dell'esercizio "t+2" sia almeno pari all'80% del RORAC individuale dell'esercizio "t+1".

L'ammontare del bonus differito potrà quindi incrementarsi o ridursi, sino ad un massimo del +/- 20%, sulla base dell'andamento di borsa del titolo ordinario del Banco Desio nell'arco temporale intercorrente tra la maturazione del bonus e l'epoca di differimento.

Le quote differite possono essere ridotte fino all'azzeramento (*malus*) in caso di azioni disciplinari o evidenze di non conformità rilevate nell'anno immediatamente precedente l'erogazione della quota differita, per attività di eccessiva assunzione dei rischi, mancato rispetto del codice di condotta oppure violazione di regolamenti interni e/o esterni, incluso il divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi retributivi.

La banca procede attraverso l'attivazione di azioni di restituzione (*clawback*), in tutto o in parte, per la remunerazione variabile già erogata e l'interruzione delle componenti differite in caso di evidenza di comportamenti adottati nel periodo di riferimento in cui la remunerazione variabile è maturata, per il personale che abbia determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;

- violazioni delle norme del Testo Unico della Finanza che riguardano gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Tali previsioni sono indipendenti rispetto a eventuali profili risarcitori o disciplinari e vengono attivate tenendo altresì conto dei profili di natura contributiva e fiscale in materia.

Funzioni di Controllo

Sistema di differimento dei Bonus maturati nell'esercizio "t"

- 40% del Bonus nell'esercizio "t+1" erogato entro il mese successivo alla data di approvazione del Bilancio Consolidato dell'esercizio "t";
- 30% nell'esercizio "t+2", verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale dell'esercizio "t+1" e verificato che il Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio "t+1" sia non negativo, erogato entro il mese successivo alla data di approvazione del Bilancio dell'esercizio "t+1";
- 30% nell'esercizio "t+3", verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale dell'esercizio "t+2" e verificato che il Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio "t+2" sia non negativo, erogato entro il mese successivo alla data di approvazione del Bilancio dell'esercizio "t+2".

t	t+1	t+2	t+3
Anno di competenza economica del premio maturato	40% Erogazione del premio	30% <u>Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+1:</u> -Patrimoniale -Liquidità Utile consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio t+1	30% <u>Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+2:</u> -Patrimoniale -Liquidità Utile consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio t+2

Per il personale appartenente alle funzioni di controllo individuato presso le controllate, l'erogazione del bonus differito è subordinata alla verifica delle seguenti condizioni:

- 40% del Bonus nell'esercizio "t+1" erogato entro il mese successivo alla data di approvazione del Bilancio dell'esercizio "t";
- 30% nell'esercizio "t+2": verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale dell'esercizio "t+1", che il Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio "t+1" sia non negativo e che il Risultato individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio "t+1" sia non negativo";
- 30% nell'esercizio "t+3": verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale dell'esercizio "t+2", che il Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio "t+2" sia non negativo e che il Risultato individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio "t+2" sia non negativo".

Le quote differite possono essere ridotte fino all'azzeramento (*malus*) in caso di azioni disciplinari o evidenze di non conformità rilevate nell'anno immediatamente precedente l'erogazione della quota differita, per attività di eccessiva assunzione dei rischi, mancato rispetto del codice di condotta oppure violazione di regolamenti interni e/o esterni, incluso il divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi retributivi.

La banca procede attraverso l'attivazione di azioni di restituzione (*claw back*), in tutto o in parte, per la remunerazione variabile già erogata e l'interruzione delle componenti differite in caso di evidenza di comportamenti adottati nel periodo di riferimento in cui la remunerazione variabile è maturata, per il personale che abbia determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- violazioni delle norme del Testo Unico della Finanza che riguardano gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Tali previsioni sono indipendenti rispetto a eventuali profili risarcitori o disciplinari e vengono attivate tenendo altresì conto dei profili di natura contributiva e fiscale in materia.

3.2.5 Remunerazione del Personale più Rilevante per l'anno 2017

Piano di incentivazione per il management del Gruppo Banco Desio

La verifica dei dati consuntivi espressi dal Gruppo nell'esercizio 2017 ha evidenziato il raggiungimento degli obiettivi "cancello" di liquidità, patrimoniale e di redditività ai quali era subordinata l'attivazione del sistema incentivante per il management del Gruppo Banco Desio.

Sulla base del RORAC consolidato, i bonus per il personale più rilevante non appartenente alle funzioni di controllo indentificato presso la Capogruppo, sono stati determinati secondo i target previsti per le diverse categorie di risorse nel caso in cui il rapporto tra consuntivo e budget si fosse collocato ad un livello compreso tra 80% e 100 %, in considerazione del rapporto pari all'89,70%.

Si sono inoltre verificate le condizioni previste dal piano per l'erogazione della seconda quota differita del bonus maturato nell'esercizio 2015 e della prima quota differita del bonus maturato nell'esercizio 2016. La determinazione degli importi da erogare sarà effettuata, secondo quanto previsto dal piano per il personale non appartenente alle funzioni di controllo, sulla base del raffronto tra il prezzo medio del titolo ordinario Banco Desio nei 30 giorni precedenti la data di approvazione del Bilancio Consolidato da parte dell'Assemblea dei Soci ed il prezzo medio del titolo ordinario Banco Desio nei 30 giorni precedenti l'esercizio t+1, con un corridor del +/- 20%.

La rappresentazione quantitativa di dettaglio è riportata nelle seguenti tavole:

Remunerazione Personale più Rilevante Gruppo Banco Desio anno 2017

Categoria	n. risorse	Retribuzione Fissa	retribuzione variabile maturata nell'esercizio 2017	di cui correlata all'andamento della quotazione del titolo azionario	incidenza retribuzione variabile su quella fissa
Apicali	7	1.784.666	409.667	224.200	23%
Risk Taker	14	1.940.563	291.084	174.651	15%
Funzioni di Controllo	8	923.817	138.573	0	15%
Totale	29	4.649.046	839.324	398.851	

Differimento remunerazione variabile

Categoria	Retribuzione Variabile Differita maturata nell'esercizio 2017	Retribuzione variabile differita di competenza di esercizi precedenti erogata nell'anno *	Retribuzione Variabile Differita da verificare in esercizi successivi
Apicali	245.800	276.058	394.638
Risk Taker	174.651	232.561	261.542
Funzioni di Controllo	83.144	51.396	109.751
Totale	503.594	560.015	765.931

(*) Importi assoggettati a correzione delle performance che verranno rettificati in base all'andamento del titolo azionario ordinario Banco Desio Spa ad eccezione di quelli riferiti alle funzioni di controllo.

Pay mix

Categorie	Retribuzione Fissa (cash)	Retribuzione Variabile non Differita	Retribuzione Variabile Differita	Incidenza retribuzione variabile
Apicali	81,33%	7,47%	11,20%	22,95%
Risk Taker	86,96%	5,22%	7,83%	15,00%
Funzioni di Controllo	86,96%	5,22%	7,83%	15,00%

A corredo delle suddette informazioni “ex post” sull’attuazione delle politiche di remunerazione, si precisa quanto segue:

i. il Comitato per la Remunerazione, nel corso dell’anno 2017, si è riunito in 6 occasioni (in 2 delle quali si è tenuta una seduta congiunta con il Comitato per le Nomine), in occasione delle quali sono stati prevalentemente trattati i temi connessi all’attuazione e adeguamento delle politiche di remunerazione descritte nella Relazione in esame.

ii. Il Chief Auditing Officer ha condotto un intervento di audit rispetto alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione adottate nel 2017 e in riferimento alle politiche applicate rispetto ai risultati dell’esercizio 2016.

Le politiche di remunerazione ed incentivazione adottate risultano correttamente attuate in punto identificazione del personale più rilevante, rispetto dei limiti di incidenza della remunerazione variabile a seconda delle categorie di beneficiari, verifica del raggiungimento degli obiettivi “cancello”. Sulla base delle verifiche condotte i bonus corrisposti al personale con riferimento all’esercizio 2016 rientrano nei parametri definiti dalle politiche incentivanti del Gruppo. Gli esiti di dettaglio delle verifiche effettuate sono stati portati a conoscenza degli Organi e delle Funzioni competenti.

iii. La funzione Compliance ritiene che la presente Relazione sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia in materia e dello statuto.

iiii. Il Chief Risk Officer ha partecipato al processo di definizione delle politiche di remunerazione. I parametri cancello di liquidità e patrimonio sono stati identificati coerentemente alla strategia dei rischi del Gruppo definita nella Policy di Risk appetite. La verifica ex post del rispetto dei livelli adottati per l’anno 2017 ha dato esito positivo.

3.3 Le Politiche di Remunerazione per il restante personale

3.3.1 Struttura della remunerazione del restante personale

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

- Retribuzione annua fissa: commisurata all’inquadramento professionale ed all’effettiva esperienza, anzianità e competenza del dipendente, costantemente monitorata e

verificata rispetto al contesto di mercato, tenendo in considerazione il livello di esperienza e le competenze professionali richieste per ciascuna posizione.

È inoltre prevista la possibilità di assegnare indennità connesse a posizioni specifiche e funzionalmente collegate al ruolo ricoperto, riconducibili alla componente fissa della remunerazione.

A completamento dell'offerta retributiva, sulla base di una politica generale definita a livello di Azienda, ai dipendenti è offerto un pacchetto di benefici addizionali (*benefit*), quali, a titolo esemplificativo, un piano previdenziale integrativo, forme integrative di assicurazione e coperture sanitarie, oltre alla concessione di particolari condizioni di favore per quanto attiene i servizi forniti dal Banco.

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

- Retribuzione variabile: costituita dal *Premio Aziendale* previsto da CCNL (art. 48 19/1/2012 come rinnovato con accordo del 31/3/2015) e legato all'andamento economico della Società e da una *Componente d'Incentivazione Monetaria*, che premia le “performance” annuali in rapporto agli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti. Nel caso di assunzione di nuovo personale non appartenente al Gruppo e limitatamente al primo anno di impiego, possono essere previsti c.d. *entry bonus*, al fine di rendere maggiormente attrattiva la proposta della società, nel rispetto dei termini e condizioni previsti dalla normativa vigente.

Possono inoltre essere previsti, su delibera del Direttore Generale, entro un limite massimo pari all'1% del costo del personale previsto a budget opportunamente rettificato delle componenti di incentivazione variabile (es. premio aziendale, sistema incentivante), specifici riconoscimenti Una tantum o di carattere eccezionale (es. in occasione di progetti speciali, comportamenti di eccellenza, eventi straordinari, incentivazioni all'esodo...) opportunamente motivati, erogati previa verifica dell'avveramento delle condizioni di accesso e con le modalità di erogazione proprie del sistema di remunerazione variabile.

È prevista inoltre la possibilità di attivare specifici *contest commerciali* volti a rafforzare il perseguimento degli obiettivi commerciali e/o di specifiche iniziative relative a progetti straordinari. Tali iniziative, di natura accessoria e marginale in termini di costi, motivazione delle persone ed impatti di rischio, rientrano nella componente variabile della remunerazione e prevedono appositi presidi a tutela del rispetto delle disposizioni in materia di conflitto di interessi e di comportamento “moral hazard”.

L'ammontare della Componente di Incentivazione Monetaria destinata al Restante Personale non può individualmente superare il 20% della remunerazione fissa e, comunque, la remunerazione variabile del restante personale, nel suo insieme, deve rispettare il rapporto variabile/fisso previsto dalle disposizioni di Vigilanza nel limite 1:1.

3.3.2. La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo

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

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

1. rispetta gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca. La componente variabile della remunerazione del personale di rete non prevede, infatti, la percezione di incentivi che possano pregiudicare la prestazione dei servizi di investimento nel rispetto dell'interesse del cliente ovvero che antepongano gli interessi del Gruppo a quelli della clientela;
2. è basato su una metodologia di determinazione dei premi collegata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, assegnati attraverso un processo esplicitato e condiviso;
3. tiene in considerazione, per quanto riguarda il restante personale della Capogruppo, la performance annuale del Gruppo attraverso un meccanismo che collega l'ammontare del massimale di spesa a livelli target dell'Utile consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte, fissato anno per anno dal Consiglio di Amministrazione. Per il personale delle Controllate, il massimale di spesa viene determinato per ciascuna

società, nel rispetto delle linee guida tracciate per il Gruppo, in relazione a livelli target dell'Utile individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte.

Tale meccanismo comporta l'azzeramento del *bonus pool* in caso di risultati insoddisfacenti ed in ogni caso in presenza di risultati negativi;

4. vincola l'erogazione dei premi alla presenza di due condizioni d'accesso (c.d. obiettivi "cancello") che riflettono il livello di risorse patrimoniali e di liquidità del Gruppo al fine di rendere sostenibile il sistema di incentivazione monetaria rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo. In particolare tali obiettivi "cancello", che ricalcano quelli previsti per il "personale più rilevante", sono i seguenti:

- **cancello di liquidità:**

Il cancello di liquidità sarà da intendersi conseguito se verranno soddisfatte entrambe le seguenti due condizioni:

- Requisito di copertura della liquidità (LCR): media delle quattro osservazioni trimestrali relative all'anno precedente a quello del pagamento del premio, non inferiore alla soglia di Risk Appetite prevista dal RAF per il medesimo periodo;
- Indicatore di Liquidità strutturale (proxy NSFR): media delle quattro osservazioni trimestrali relative all'anno precedente a quello del pagamento del premio, non inferiore alla soglia di Risk Appetite prevista dal RAF per il medesimo periodo.

- **cancello patrimoniale:**

- Total Capital Ratio \geq indicatore di risk appetite di 1° e 2° pilastro
- Common Equity Tier1 \geq indicatore di Risk Appetite di 1° pilastro previsto dal Risk Appetite Framework.

Non sono previsti sistemi di incentivazione basati unicamente su obiettivi commerciali.

3.3.3 Personale di Rete delle Banche del Gruppo

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

I bonus del Personale di Rete, al fine di evitare pratiche commerciali scorrette, non sono mai collegati all'offerta di specifici prodotti finanziari ovvero di polizze che condizionino l'ottenimento del finanziamento e prevedono apposite cautele per garantire il rispetto delle normative in materia di antiriciclaggio, trasparenza e correttezza nei rapporti con la clientela.

Il personale di rete è costituito dalle seguenti figure professionali:

- Responsabili di Area;
- Responsabili e Preposti di Filiale;
- Corporate Bankers;
- Private Bankers;
- Altro Personale di Rete.

Responsabili di Area

Assicurato il rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne ed un adeguato livello di qualità del credito, il sistema premiante per i Responsabili di Area, prevede l'assegnazione di specifici obiettivi al fine di misurare la performance dell'Area sulla base di un punteggio calcolato in funzione del conseguimento dei budget assegnati per macro aggregati tra i quali l'obiettivo di Conto Economico e lo sviluppo delle relazioni commerciali hanno particolare rilievo. Il premio maturato, raggiunto il livello minimo di risultato, è correlato al punteggio conseguito.

Responsabili e Preposti di Filiale

Assicurato il rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne ed un adeguato livello di qualità del credito, il sistema premiante per i Responsabili e Preposti di Filiale, prevede l'assegnazione di specifici obiettivi al fine di misurare la performance della Filiale sulla base di un punteggio calcolato in funzione del conseguimento dei budget assegnati per macro aggregati tra i quali l'obiettivo di Conto Economico e lo sviluppo delle relazioni commerciali hanno

particolare rilievo. Il premio maturato, raggiunto il livello minimo di risultato, è correlato al punteggio conseguito.

Corporate Bankers

Assicurato il rispetto delle disposizioni normative interne ed esterne, un adeguato livello di qualità del credito ed il raggiungimento di un obiettivo minimo di sviluppo commerciale, il sistema premiante per i Corporate Bankers prevede l'assegnazione di specifici target al fine di misurare la performance sulla base di un punteggio calcolato in funzione del conseguimento dei budget assegnati per macro aggregati tra i quali l'obiettivo di Conto Economico ha particolare rilievo. Il premio maturato, raggiunto il livello minimo di risultato, è correlato al punteggio conseguito.

Private Bankers

Il sistema premiante per i Private Bankers prevede l'assegnazione di specifici obiettivi al fine di misurare la performance realizzata in funzione del conseguimento dei budget assegnati per macro aggregati, atteso il dovuto rispetto delle normative interne ed esterne.

Altro Personale di Rete

Il riconoscimento della Componente di Incentivazione Monetaria all'Altro Personale di Rete si pone come principale obiettivo il riconoscimento di premi strettamente commisurati all'incremento, realizzato dalle singole unità periferiche, delle attività derivanti dall'acquisizione di nuovi mercati e/o di maggiori quote di mercato, in coerenza con le strategie del Gruppo e si attiva al raggiungimento degli obiettivi assegnati. L'ammontare del premio maturato è determinato secondo criteri meritocratici, che devono rispettare il principio della proporzionalità in tema di sviluppo commerciale, presidio dei rischi e aderenza con il sistema di valutazione delle prestazioni.

3.3.4 Personale di Sede Banche del Gruppo

Il Personale di Sede è costituito dal personale direttivo ed impiegatizio degli uffici della Direzione Centrale ad esclusione del "personale più rilevante". Per il Personale di Sede esiste

una metodologia di determinazione dei premi collegata al raggiungimento di obiettivi generali e finalizzata al riconoscimento delle prestazioni individuali. Nell'ambito del massimale di spesa stabilito per il sistema incentivante per il restante personale (bonus pool) è definito annualmente un massimale di spesa a disposizione delle Direzioni, delle Aree e degli Uffici centrali, per l'erogazione dei riconoscimenti per il personale delle singole strutture. La suddivisione di tale massimale viene determinata in funzione di molteplici fattori correlati al conseguimento di risultati individuali e di squadra ed al raggiungimento di particolari obiettivi assegnati nel corso dell'anno che costituiscono il fondamento per la formulazione delle proposte a cura di ogni Responsabile di Ufficio/Area/Direzione a favore dei propri collaboratori. Le proposte di riconoscimento, coerenti con l'esito del processo di valutazione della prestazione individuale, vengono successivamente sottoposte al vaglio della Direzione Risorse.

3.3.5 Consulenti Finanziari

La remunerazione dei Consulenti Finanziari è regolata secondo le normative previste dal contratto di agenzia. Nell'ambito di tale remunerazione possono essere riconosciute due diverse componenti.

La componente ricorrente, sostanzialmente riferita a:

- provvigioni commisurate ai ritorni commissionali del portafoglio gestito;
- provvigioni commisurate all'attività di segnalazione di servizi e prodotti bancari.

La componente non ricorrente, sostanzialmente riferita a provvigioni collegate ad un sistema di incentivazione (di norma di durata annuale) legato al mantenimento ed allo sviluppo della raccolta riferita al consulente. L'erogazione di questa seconda componente avviene nell'ambito di uno specifico Bonus pool che si attiva in presenza di un risultato economico positivo ed è subordinato al rispetto degli obiettivi cancelli di liquidità e patrimoniali annualmente fissati per tutti i sistemi incentivanti del Gruppo. Il riconoscimento del bonus per la singola risorsa avviene solo verificata la correttezza dei rapporti con la clientela, il rispetto delle normative interne ed esterne, ed in assenza di elementi di rischiosità operativa tali da poter procurare danni reputazionali.

In occasione del primo inserimento presso la Rete dei Consulenti Finanziari del Gruppo possono essere pattuiti, a favore dei Consulenti, Bonus proporzionali alle masse di raccolta apportate in un periodo prestabilito e subordinati al raggiungimento di obiettivi qualitativi.

L'incentivo così maturato è erogato al Consulente in un arco temporale che comprende una pluralità di esercizi ed ha come presupposto la costanza di rapporto con il Gruppo.

3.3.6 Personale di Fides Spa

Il sistema di incentivazione variabile del restante personale di Fides Spa prevede una metodologia di determinazione dei premi collegata al raggiungimento di obiettivi generali e finalizzata al riconoscimento delle prestazioni individuali. Nell'ambito del massimale di spesa stabilito per il sistema incentivante per il restante personale (bonus pool) la maturazione dei premi per le singole risorse è determinata in funzione di una pluralità di fattori correlati al conseguimento di risultati individuali e di squadra ed al raggiungimento di particolari obiettivi assegnati nel corso dell'anno.

3.3.7 Agenti in attività finanziaria

La remunerazione degli Agenti in attività finanziaria è regolata secondo le normative previste dal contratto di agenzia. Nell'ambito di tale remunerazione possono essere riconosciute due diverse componenti.

La componente ricorrente, costituita sostanzialmente dalle provvigioni indicate nel mandato di agenzia, che rappresentano il corrispettivo naturale dell'attività svolta dall'agente e non sono correlate al raggiungimento di specifici risultati.

La componente non ricorrente, sostanzialmente riferita a remunerazione con valenza incentivante condizionata al raggiungimento di obiettivi volumi di fatturato. L'erogazione di questa seconda componente avviene nell'ambito di uno specifico Bonus pool che si attiva in presenza di un risultato economico positivo ed è subordinato al rispetto degli obiettivi cancello di liquidità e patrimoniali. Il riconoscimento del bonus avviene solo verificata la correttezza dei rapporti con la clientela, il rispetto delle normative interne ed esterne, ed in assenza di elementi di rischiosità operativa tali da poter procurare danni reputazionali.

3.4 Malus e Claw back

Il bonus può essere ridotto, fino all'azzeramento (*malus*), in caso di azioni disciplinari o evidenze di non conformità per attività di eccessiva assunzione dei rischi, mancato rispetto del codice di condotta oppure violazione di regolamenti interni e/o esterni, incluso il divieto di

avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare l'allineamento al rischio. Le relative decisioni vengono assunte dalla Responsabile della Direzione Risorse.

La banca procede attraverso azioni di restituzione (*claw back*), in tutto o in parte, per la remunerazione variabile già erogata e l'interruzione delle componenti differite in caso di evidenza di comportamenti adottati nel periodo di riferimento in cui la remunerazione variabile è maturata, per il personale che abbia determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Tali previsioni sono indipendenti rispetto a eventuali profili risarcitori o disciplinari e vengono attivate tenendo altresì conto dei profili di natura contributiva e fiscale in materia

3.5 Attuazione delle politiche retributive per il restante personale per l'anno 2017

Con riferimento all'esercizio 2017, gli obiettivi "cancello" di adeguatezza patrimoniale e di liquidità sono stati raggiunti. E' in corso la definizione dei bonus per i singoli beneficiari nell'ambito del massimale di spesa determinato sulla base dell'Utile consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte e nello scrupoloso rispetto del limite individuale all'incidenza della Componente di incentivazione monetaria su quella fissa del 20% e, in generale, nel rispetto dei limiti stabiliti dall'Organo di Vigilanza.

4. Indennità in caso di dimissioni o cessazione del rapporto e benefici pensionistici individuali

Il Gruppo Banco Desio adotta i seguenti criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica:

- **per tutto il personale**
 - il limite al compenso è stabilito in 2 annualità di remunerazione fissa. Per il personale assunto con contratto di lavoro subordinato, l'eventuale definizione di un compenso per la cessazione del rapporto di lavoro determinato nei limiti sopra citati, è da intendersi ad integrazione dell'indennità sostitutiva del

preavviso e sostitutivo delle possibili applicazioni aggiuntive disciplinate dal CCNL;

- l'importo complessivo erogato ad una singola risorsa non può in ogni caso eccedere il limite di 1,5 milioni di euro, il relativo ammontare è soggetto a *claw back*, almeno per i casi di colpa grave e comportamento fraudolento;

per il personale più rilevante, in aggiunta ai due criteri sopra indicati:

- l'importo viene determinato tenendo conto anche dei risultati individuali del singolo e delle condizioni di liquidità, patrimoniali e reddituali della Banca;
- l'importo verrà corrisposto con le modalità previste per la remunerazione variabile del personale risk taker (differimento, correlazione all'andamento del titolo azionario per i soggetti non appartenenti alle funzioni di controllo, *malus, claw back*). Per il personale più rilevante assunto con contratto di lavoro subordinato, le modalità di erogazione previste per la remunerazione variabile del personale più rilevante risk taker, verranno applicate unicamente sulla quota del compenso eventualmente eccedente il preavviso calcolato secondo quanto previsto dal CCNL.

In questa disciplina sono inclusi eventuali importi a titolo di patto di non concorrenza erogati alla conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

Resta salvo quanto previsto dalla circolare 285 paragrafo.2.2.3 "Deroghe" punto 1 per quanto riguarda gli incentivi agli esodi.

Ad oggi, per nessuna risorsa del Gruppo sono previste indennità aggiuntive a quanto previsto dal contratto di lavoro o dal codice civile in caso di dimissioni o cessazione del rapporto. Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico (c.d. *post retirement perks*) ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto o per impegni di non concorrenza.

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

Nel corso del 2017 è intervenuta la cessazione del dott. Luciano Camagni da tutte le cariche ricoperte nell'ambito del Gruppo.

Con lo stesso, è stato raggiunto un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, che ha previsto, oltre al riconoscimento di quanto già maturato a titolo di retribuzione, fissa e variabile (quest'ultima relativa all'esercizio 2016 e, per quanto riguarda l'esercizio 2017 pro rata temporis fino al 30 giugno 2017, ancora assoggettata a differimento, correlazione all'andamento del titolo azionario, "*malus*" e "*claw back*" nel rispetto delle condizioni previste dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo), il mantenimento della qualifica di Dirigente (senza deleghe operative) e relativo trattamento, fino al 31 ottobre 2017 (data di definitiva cessazione del rapporto di lavoro), nonché

- l'attribuzione di una somma aggiuntiva al TFR di € 432.705;
- l'attribuzione di una somma di € 5.000 a fronte della rinuncia a domande, diritti e/o azioni;
- l'attribuzione di una somma di € 100.000 a titolo di patto di non concorrenza (dalla data di cessazione fino al 31 gennaio 2018 con pagamenti effettuati in due tranches entro il 15 novembre 2017 ed entro il 15 gennaio 2018).

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo prevedono che gli emolumenti relativi allo svolgimento di cariche ricoperte in società partecipate da dipendenti del Gruppo vengano riversati alla società di appartenenza e pertanto nessun importo è stato riconosciuto a Luciano Camagni in relazione alle dimissioni rassegnate da tutte le cariche rivestite nella controllata BPS (Vice Presidente Vicario, Componente del Comitato Esecutivo e Consigliere).

Luciano Camagni non deteneva, alla data delle dimissioni, alcuna partecipazione azionaria né in Banco Desio né in Banca Popolare di Spoleto.

Le deliberazioni attinenti alla cessazione di Luciano Camagni sono state assunte dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato per le Nomine e del Comitato per le Remunerazione.

Oltre al caso citato, nel corso del 2017 è intervenuta la cessazione prodromica al trattamento di quiescenza di una risorsa appartenente al personale più rilevante alla quale è stato erogato a titolo di incentivo all'esodo un importo di Euro 35.000, in conformità a quanto previsto dall'Accordo sindacale del 29 novembre 2016 che ha disciplinato le condizioni e i termini del Piano esodi.

Inoltre, nel corso dell'anno è intervenuta la cessazione per dimissioni di una risorsa appartenente al personale più rilevante, alla quale non sono state erogate competenze aggiuntive a quelle previste dal CCNL.

Presso la Controllata Banca Popolare di Spoleto nel corso del 2017 non sono state corrisposte indennità per cessazioni a personale più rilevante.

Compensi di inizio e fine rapporto corrisposti al “personale più rilevante”

Nel 2017 è stata prevista una retribuzione variabile garantita per il primo anno (*buy-back*), da erogarsi parte up front e parte in forma differita, ad un dipendente appartenente al perimetro del personale più rilevante, assunto nel corso dell’anno.

Obblighi di trasmissione dei dati

Nel 2017 la Capogruppo ha assolto gli obblighi di trasmissione annuale alla Banca d’Italia dei dati in materia di remunerazione, così come stabiliti nella Comunicazione del 7 ottobre 2014 emanata in conformità con l’art. 75 della CRD IV.

SEZIONE II

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

Presidente Capogruppo

I compensi fissi dell'Avv. Stefano Lado per la carica di Presidente e componente del Comitato per la Remunerazione, assunta in data 6 aprile 2017 sono stati pari ad euro 490.911 (di cui 4.500 per gettoni di presenza) e ad euro 66.953 (di cui 1.200 per gettoni di presenza) per la precedente carica di Vice Presidente e componente del Comitato Esecutivo (fino al 5 aprile 2017).

L'Avv. Stefano Lado ha percepito inoltre compensi aggiuntivi per cariche in società controllate e collegate pari a euro 52.131.

Non sono previste indennità di fine carica in caso di dimissioni o cessazione del rapporto.

Vice Presidente Capogruppo

I compensi fissi del signor Tommaso Cartone per la carica di Amministratore Delegato e componente del Comitato Esecutivo (fino al 5.4.2017) sono stati pari a 185.119 euro e per le cariche di Vice Presidente/AISCI e componente del Comitato Controllo Rischi dal 6 aprile 2017 sono stati pari a 266.472 euro (di cui 5.700 per gettoni di presenza).

I risultati del bilancio consolidato 2017 consentono inoltre il pagamento della seconda quota differita del Bonus maturato in qualità di Amministratore Delegato nell'esercizio 2015, pari ad

Euro 105.000⁶ e della prima quota differita del Bonus maturato nell'esercizio 2016 pari ad Euro 52.500⁷.

Non sono previste indennità di fine carica in caso di dimissioni o cessazione del rapporto.

Amministratori esecutivi Capogruppo

I signori Agostino Gavazzi, Egidio Gavazzi, Tito Gavazzi, Paolo Gavazzi e Graziella Bologna percepiscono, oltre al compenso fisso per la carica di Amministratori, un ulteriore compenso in qualità di membri del Comitato Esecutivo, nonché la corresponsione di gettoni di presenza, così come previsto dalla politica di remunerazione del Gruppo.

Non sono previste indennità di fine carica in caso di dimissioni o cessazione del rapporto.

Amministratori non esecutivi Capogruppo

I signori Gerolamo Pellicanò, Cristina Finocchi Mahne, Gigliola Zecchi Balsamo, Marina Brogi e Nicolò Dubini percepiscono il compenso fisso per la carica di Amministratori, un eventuale ulteriore compenso per la partecipazione ai Comitati, nonché la corresponsione di gettoni di presenza, così come previsto dalla politica di remunerazione del Gruppo.

Non sono previste indennità di fine carica in caso di dimissioni o cessazione del rapporto.

Direttore Generale Capogruppo

Il signor Angelo Antoniazzi (nominato Direttore Generale nella seduta consiliare dell'11.07.2017 con decorrenza 19.07.2017) ha percepito una retribuzione lorda complessiva pari ad euro 189.000. Il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati al Direttore Generale è stato pari a euro 1.491.

⁶ L'ammontare del bonus differito effettivamente erogato, secondo quanto previsto dal Piano, potrà incrementarsi o ridursi, sino ad un massimo del +/- 20%, sulla base dell'andamento di borsa del titolo ordinario del Banco Desio e della Brianza Spa nell'arco temporale intercorrente tra la maturazione del bonus e l'epoca di differimento. Il riferimento di prezzo, è costituito, per ciascun esercizio, dalla media del prezzo di Borsa del titolo ordinario nei 30 gg antecedenti la data di approvazione del bilancio

⁷ Cfr. nota 7

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo, il signor Angelo Antoniazzi ha maturato dall'assunzione della carica nell'esercizio 2017, un compenso variabile di Euro 47.250.

Non sono previste indennità di fine carica in caso di dimissioni o cessazione del rapporto.

Il Signor Luciano Camagni, Direttore Generale fino al 10 luglio 2017, che ha cessato il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a far data dal 31 ottobre 2017, ha percepito una retribuzione lorda di Euro 566.667 oltre a Euro 16.770 per benefici non monetari. Gli emolumenti percepiti per incarichi assunti per conto del Gruppo presso società o enti appartenenti o esterni al Gruppo sono stati interamente riversati a Banco Desio SpA, società titolare del rapporto di lavoro.

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo, in considerazione dei risultati del bilancio consolidato 2017, il signor Luciano Camagni ha maturato un compenso variabile pro rata temporis calcolato sino al 30 giugno 2017 (6/12) di euro 85.000. I risultati del bilancio consolidato 2017 consentono inoltre il pagamento della prima quota differita del bonus maturato nell'esercizio 2016 di Euro 33.738⁸.

Per l'indicazione analitica di quanto maturato dal signor Luciano Camagni per effetto dell'accordo transattivo sottoscritto con il Banco in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, si rimanda al paragrafo 4 della Sezione I del presente documento.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche Capogruppo

Il Vice Direttore Generale "Vicario", signor Mauro Walter Colombo, ha percepito una retribuzione lorda complessiva pari ad euro 240.000. Il valore del pacchetto di benefici non monetari è stato pari a euro 3.339.

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo, il signor Mauro Walter Colombo, in ragione dell'incarico di Dirigente Preposto ai Documenti Contabili, è

⁸ L'ammontare del bonus differito effettivamente erogato, secondo quanto previsto dal Piano, potrà incrementarsi o ridursi, sino ad un massimo del +/- 20%, sulla base dell'andamento di borsa del titolo ordinario del Banco Desio e della Brianza Spa nell'arco temporale intercorrente tra la maturazione del bonus e l'epoca di differimento. Il riferimento di prezzo, è costituito, per ciascun esercizio, dalla media del prezzo di Borsa del titolo ordinario nei 30 gg antecedenti la data di approvazione del bilancio.

beneficiario del sistema incentivante per il personale appartenente alle funzioni di controllo. Nell'ambito del citato Piano, lo stesso ha maturato nell'esercizio 2017, un compenso variabile di euro 36.000. I risultati del bilancio consolidato 2017 consentono inoltre il pagamento della seconda quota differita del Bonus maturato nell'esercizio 2015 pari ad Euro 7.950 e della prima quota differita del Bonus maturato nell'esercizio 2016 pari ad Euro 9.969.

Non sono previste indennità di fine carica in caso di dimissioni o cessazione del rapporto.

Il Vice Direttore Generale "Affari", signor Maurizio Ballabio, ha percepito una retribuzione lorda complessiva pari ad euro 230.000. Il valore del pacchetto di benefici non monetari è stato pari a euro 3.359.

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo, il signor Ballabio ha complessivamente maturato nell'esercizio 2017, un compenso variabile di Euro 57.500.

I risultati del bilancio consolidato 2017 hanno altresì consentito il pagamento della seconda quota differita del Bonus maturato nell'esercizio 2015, pari ad Euro 26.400⁹, e della prima quota differita del Bonus maturato nell'esercizio 2016 pari ad Euro 27.188¹⁰.

Non sono previste indennità di fine carica in caso di dimissioni o cessazione del rapporto

Presidente Controllata

I compensi fissi annui del signor Tommaso Cartone per la carica di Presidente della Controllata Banca Popolare di Spoleto (assunta in data 30 marzo 2017) sono stati pari ad Euro 192.941 (di cui 3.900 euro per gettoni di presenza).

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

⁹ Cfr nota 9.

¹⁰ Cfr nota 9.

Vice Presidente Controllata

I compensi fissi annui del signor Argante Del Monte, Vice Presidente della Controllata Banca Popolare di Spoleto (carica assunta in data 24 ottobre 2017), Amministratore non esecutivo (cfr. infra) e componente di Comitati endoconsiliari, sono stati pari a 93.904 euro oltre a 6.000 euro per gettoni di presenza.

Amministratori esecutivi Controllata

I signori Gerolamo Gavazzi, Claudio Broggi, Graziella Bologna e Giorgio Rossin (cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 ottobre 2017) percepiscono, oltre al compenso fisso per la carica di Amministratori, pari ad euro 50.000, un ulteriore compenso in qualità di membri del Comitato Esecutivo (pari ad euro 40.000 per il Presidente signor Gerolamo Gavazzi e pari ad euro 20.000 per gli altri componenti signori Broggi, Bologna e Rossin), nonché la corresponsione di gettoni di presenza (pari ad euro 300), così come previsto dalla politica di remunerazione del Gruppo.

Amministratori non esecutivi Controllata

I signori Argante del Monte (cfr. sopra), Giada Fantini, Maria Rita Mantovani, Marino Marrazza, Francesco Quadraccia, Laura Tulli e Leodino Galli percepiscono il compenso fisso per la carica di Amministratori pari a Euro 50.000, un eventuale ulteriore compenso per la partecipazione a ciascun Comitato pari a Euro 10.000 (Euro 15.000 per la carica di Presidente di ciascun Comitato), nonché la corresponsione di gettoni di presenza (pari a Euro 300), così come previsto dalla politica di remunerazione del Gruppo.

Direttore Generale Controllata

Il Signor Angelo Antoniazzi ha percepito, per l'incarico di Direttore Generale di Banca Popolare di Spoleto, fino al 18 luglio 2017, un compenso di Euro 176.820. Il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati al Direttore Generale è stato pari a Euro 2.673.

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo, il signor Angelo Antoniazzi ha maturato, fino alla cessazione dalla carica nell'esercizio 2017, un compenso

variabile di Euro 44.205. I risultati di bilancio 2017 consentono, inoltre, il pagamento della seconda quota differita del Bonus maturato nell'esercizio 2015 pari ad Euro 38.400¹¹ e della prima quota differita del Bonus maturato nell'esercizio 2016 pari ad Euro 38.400¹².

Il Signor Ippolito Fabris ha percepito, per l'incarico di Direttore Generale di Banca Popolare di Spoleto, dal 19 luglio 2017, e per l'incarico di Vice Direttore Generale (fino al 18 luglio 2017) un compenso di Euro 283.846. Il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati al Direttore Generale è stato pari a Euro 4.207.

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo, il signor Ippolito Fabris ha maturato, nell'esercizio 2017, un compenso variabile di Euro 70.962. I risultati di bilancio 2017 consentono, inoltre, il pagamento della seconda quota differita del Bonus maturato nell'esercizio 2015 pari ad Euro 40.500¹³ e della prima quota differita del Bonus maturato nell'esercizio 2016 pari ad Euro 20.432¹⁴.

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

Dirigente con Responsabilità Strategiche

Il Vice Direttore Generale signor Massimo Barazzetta, Dirigente con Responsabilità Strategiche, in carica dal 19 luglio 2017, ha percepito nel periodo una retribuzione lorda complessiva pari a 90.000 Euro, oltre ad Euro 1.125 relativi al valore del pacchetto di benefici non monetari.

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo, il signor Massimo Barazzetta ha maturato, nel periodo, un compenso variabile di Euro 13.500. I risultati di bilancio 2017 consentono, inoltre, il pagamento della seconda quota differita del Bonus maturato

¹¹ Cfr. nota 9

¹² Cfr. nota 9

¹³ Cfr. nota 9

¹⁴ Cfr. nota 9.

nell'esercizio 2015 pari ad Euro 17.408¹⁵ e della prima quota differita del Bonus maturato nell'esercizio 2016 pari ad Euro 7.719¹⁶.

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

Desio, 8 febbraio 2018

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Avv. Stefano LADO)

¹⁵ Cfr. nota 9.

¹⁶ Cfr. nota 9.

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Agostino Gavazzi	Presidente	01/01/17 - 06/04/17	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				174.789						174.789		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				174.789						174.789		
<i>Note</i>				I) di cui: - 173.589 euro per la carica di Presidente - 1.200 euro come gettoni di presenza								

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Agostino Gavazzi	Consigliere	07/04/17 - 31/12/17	data approvazione bilancio del 2019									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				54.889	38.349					93.238		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				54.889	38.349					93.238		
<i>Note</i>				I) di cui: - 51.589 euro per la carica di Consigliere - 3.300 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 36.849 euro per la carica di Presidente del Comitato Esecutivo - 1.500 euro come gettoni di presenza							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Lado	Vice Presidente	01/01/17 - 06/04/17	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.763	8.190					66.953		
(II) Compensi da controllate e collegate				52.131						52.131		
(III) Totale				110.894	8.190					119.084		
<i>Note</i>				I) di cui: - 57.863 euro come compenso per la carica di Vice Presidente - 900 euro come gettoni di presenza II) di cui: - 48.767 euro come Presidente della società Banca Popolare di Spoleto oltre a 1.200 euro per gettoni di presenza; - 2.164 euro come Consigliere della società Fides.	I) di cui: - 7.890 euro come membro del Comitato Esecutivo - 300 euro come gettoni di presenza							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Lado	Presidente	07/04/17 - 31/12/17	data approvazione bilancio del 2019									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				483.541	7.370					490.911		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				483.541	7.370					490.911		
<i>Note</i>				I) di cui: - 479.041 euro come compenso per la carica di Presidente - 4.500 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 7.370 euro come membro del Comitato Remunerazione							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Tommaso Cartone	<i>Amministratore Delegato</i>	01/01/17 – 06/04/17	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				176.219	7.890	157.500		1.009		342.618		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				176.219	7.890	157.500		1.009		342.618		
<i>Note</i>					I) 7.890 euro come membro del Comitato Esecutivo							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Tommaso Cartone	Vice Presidente	07/04/17 - 31/12/17	data approvazione bilancio del 2019									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				256.275	7.370			2.827		266.472		
(II) Compensi da controllate e collegate				192.941						192.941		
(III) Totale				449.216	7.370			2.827		459.413		
<i>Note</i>				I) di cui: - 250.575 euro come compenso per la carica di Vice Presidente - 5.700 euro come gettoni di presenza II) di cui: - 189.041 euro come Presidente della società Banca Popolare di Spoleto oltre a 3.900 euro per gettoni di presenza.	I) 7.370 euro come membro del Comitato Controllo e Rischi							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Egidio Gavazzi	Consigliere	01/01/17 31/12/17	data approvazione bilancio del 2019									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				74.050	31.650					105.700		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				74.050	31.650					105.700		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.050 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 30.000 euro come membro del Comitato Esecutivo - 1.650 euro come gettoni di presenza							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Paolo Gavazzi	Consigliere	01/01/17 31/12/17	data approvazione bilancio del 2019									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				74.500	31.500					106.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				74.500	31.500					106.000		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.500 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 30.000 euro come membro del Comitato Controllo e Rischi, Nomine, Remunerazione e segretario del COPC fino al 06/04/2017 e come membro del Comitato Esecutivo dal 7/4/2017 - 1.500 euro come gettone di presenza							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Cristina Finocchi Mahne	Consigliere	01/01/17 31/12/17	data approvazione e bilancio del 2019									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.400	23.685					99.085		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				75.400	23.685					99.085		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 5.400 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 23.685 euro come membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate fino al 6/4/2017 e come membro del Comitato Controllo e Rischi e Presidente del Comitato Nomine dal 7/4/2017							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Gerolamo Pellicanò	Consigliere	01/01/17 31/12/17	data approvazione bilancio del 2019									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.700	23.685					99.385		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				75.700	23.685					99.385		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 5.700 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 23.685 euro come membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Nomine e Remunerazione fino al 6/4/2017 e come Presidente del Comitato Controllo e Rischi e membro del Comitato Remunerazione dal 7/4/2017							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Gigliola Zecchi Balsamo	Consigliere	01/01/17 31/12/17	data approvazione bilancio del 2019									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				73.900	20.000					93.900		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				73.900	20.000					93.900		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 3.900 euro come gettoni di presenza	I) di cui 20.000 euro come membro del Comitato Nomine, Remunerazione e COPC fino al 6/4/2017 e come membro del Comitato Nomine e COPC dal 7/4/2017							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Sandro Appetiti	Consigliere	01/01/17 06/04/17	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.611	2.630					22.241		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				19.611	2.630					22.241		
<i>Note</i>				I) di cui: - 18.411 euro per la carica di Consigliere - 1.200 euro come gettoni di presenza	I) di cui - 2.630 euro come membro del COPC							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Marina Brogi	Consigliere	07/04/17 31/12/17	data approvazione bilancio del 2019									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.089	18.425					74.514		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				56.089	18.425					74.514		
<i>Note</i>				I) di cui: - 51.589 euro per la carica di Consigliere - 4.500 euro come gettoni di presenza	I) di cui - 18.425 euro come membro del Comitato Nomine e Presidente COPC							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Nicolò Dubini	Consigliere	07/04/17 31/12/17	data approvazione bilancio del 2019									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.089	18.425					74.514		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				56.089	18.425					74.514		
<i>Note</i>				I) di cui: - 51.589 euro per la carica di Consigliere - 4.500 euro come gettoni di presenza	I) di cui - 18.425 euro come membro del COPC e Presidente Comitato Remunerazione							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Tito Gavazzi	Consigliere	01/01/17 31/12/17	data approvazione bilancio del 2019									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				74.200	31.800					106.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				8.904						8.904		
(III) Totale				83.104	31.800					114.904		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.200 euro come gettoni di presenza II) di cui: - 8.904 euro come Consigliere della società Fides	I) - 30.000 euro come membro del Comitato Esecutivo - 1.800 euro come gettoni di presenza							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Graziella Bologna	Consigliere	01/01/17 31/12/17	data approvazione bilancio del 2019									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				74.200	31.800					106.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				72.662						72.662		
(III) Totale				146.862	31.800					178.662		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.200 euro come gettoni di presenza II) di cui: - 67.562 euro per la carica di Consigliere di BPS oltre a 5.100 euro per gettoni di presenza.	I) - 30.000 euro come membro del Comitato Esecutivo - 1.800 euro come gettoni di presenza							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Luciano Camagni	Direttore Generale	01/01/17 - 10/07/17										
I) Compensi nella società che redige il bilancio				566.667		67.738		16.770		651.175		537.705*
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				566.667		67.738		16.770		651.175		
<i>Note</i>				I) come Retribuzione Lorda maturata nel periodo 1/1/2017 - 31/10/2017								

*cfr. paragrafo 4 – Sezione I per i dettagli

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Angelo Antoniazzi	Direttore Generale	19/07/17-31/12/17										
I) Compensi nella società che redige il bilancio				189.000		18.900		1.491		209.391		
(II) Compensi da controllate e collegate				176.820		94.482		2.673		273.975		
(III) Totale				365.820		113.382		4.164		483.366		
<i>Note</i>				I) come Retribuzione Annuale Lorda maturata presso BDB nel periodo 19/07/2017-31/12/2017 II) come Retribuzione Annuale Lorda maturata presso BPS nel periodo 01/01/2017- 18/07/2017		I) Retribuzione variabile maturata presso BDB nel periodo 19/7/17 – 31/12/17 II) come Retribuzione variabile maturata presso BPS nel periodo 1/1/17 – 18/7/17						

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mauro Walter Colombo	Vice Direttore Generale Vicario	1/01/17 31/12/17										
I) Compensi nella società che redige il bilancio				240.000		32.319		3.339		275.658		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				240.000		32.319		3.339		275.658		
Note				I) Retribuzione Annuale Lorda								

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Maurizio Ballabio	Vice Direttore Generale "Affari"	01/01/17-31/12/17										
I) Compensi nella società che redige il bilancio				230.000		76.588		3.359		309.947		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				230.000		76.588		3.359		309.947		
Note				I) Retribuzione Annuale Lorda								

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 e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Eugenio Mascheroni	Presidente Collegio Sindacale	01/01/17 - 06/04/17	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.402						40.402		
(II) Compensi da controllate e collegate				20.000						20.000		
(III) Totale				60.402						60.402		
<i>Note</i>				I) di cui: - 34.192 euro per la carica di Presidente del Collegio Sindacale - 6.210 euro come gettoni di presenza per Verifiche Sindacali II) di cui: - 20.000 euro come Presidente del Collegio Sindacale della società Fides								

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 e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Giulia Pusterla	Sindaco	01/01/17 - 06/04/17	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.386	270					30.656		
(II) Compensi da controllate e collegate				16.332						16.332		
(III) Totale				46.718	270					46.988		
<i>Note</i>				I) di cui: - 24.986 euro per la carica di Sindaco - 4.590 euro come gettoni di presenza per Verifiche Sindacali - 810 euro come gettoni di presenza per la partecipazione a CdA e CE II) di cui: - 16.332 euro come Sindaco effettivo della società BPS	I) come gettoni di presenza							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Giulia Pusterla	<i>Presidente del Collegio Sindacale</i>	07/04/17 – 31/12/17	data approvazione bilancio del 2019									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				81.068						81.068		
(II) Compensi da controllate e collegate				45.370						45.370		
(III) Totale				126.438						126.438		
<i>Note</i>				I) di cui: - 73.698 euro per la carica di Presidente del Collegio Sindacale - 7.370 euro rimborso spese forfettarie II) di cui: - 45.370 euro come Sindaco effettivo della società BPS								

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 e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Rodolfo Anghileri	Sindaco	01/01/17 - 31/12/17	data approvazione bilancio del 2019									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				96.715	270					96.985		
(II) Compensi da controllate e collegate				15.000						15.000		
(III) Totale				111.715	270					111.985		
<i>Note</i>				I) di cui: - 83.945 euro per la carica di Sindaco - 4.590 euro come gettoni di presenza per Verifiche Sindacali - 810 euro come gettoni di presenza (CdA CE) - 7.370 euro rimborso spese forfettarie II) 15.000 euro come Sindaco Effettivo della società Fides	I) come gettoni di presenza							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Franco Fumagalli Romario	<i>Sindaco</i>	07/04/17 – 31/12/17	data approvazione e bilancio del 2019									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				66.329						66.329		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				66.329						66.329		
<i>Note</i>				I) di cui: - 58.959 euro per la carica di Sindaco - 7.370 euro per rimborso spese forfettarie								

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

A	B	1	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle azioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
	Piano C (data relativa delibera)																
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
Totale																	

Note

Non sono in corso piani di Stock Option

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.

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 ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate e collegate													
Totale													

Note

Non sono in corso piani basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option

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

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Tommaso Cartone	Amministratore Delegato (fino al 5/4/2017)		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di incent. Management del Gruppo 2017						157.500(*)	52.500(*)	
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale							157.500(*)	52.500(*)	

(*) L'ammontare del bonus differito effettivamente erogato, secondo quanto previsto dal Piano, potrà incrementarsi o ridursi, sino ad un massimo del +/- 20%, sulla base dell'andamento di borsa del titolo ordinario del Banco Desio e della Brianza Spa nell'arco temporale intercorrente tra la maturazione del bonus e l'epoca di differimento. Il riferimento di prezzo, è costituito, per ciascun esercizio, dalla media del prezzo di Borsa del titolo ordinario nei 30 gg antecedenti la data di approvazione del bilancio.

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Luciano Camagni	Direttore Generale (fino al 10 luglio 2017)		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di incent. Management del Gruppo 2017		34.000	51.000(*)	50% 2019 50% 2020		33.738 (*)	33.738 (*)	
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale			34.000	51.000(*)			33.738 (*)	33.738 (*)	

(*) L'ammontare del bonus differito effettivamente erogato, secondo quanto previsto dal Piano, potrà incrementarsi o ridursi, sino ad un massimo del +/- 20%, sulla base dell'andamento di borsa del titolo ordinario del Banco Desio e della Brianza Spa nell'arco temporale intercorrente tra la maturazione del bonus e l'epoca di differimento. Il riferimento di prezzo, è costituito, per ciascun esercizio, dalla media del prezzo di Borsa del titolo ordinario nei 30 gg antecedenti la data di approvazione del bilancio.

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Angelo Antoniazzi	Direttore Generale (dal 19 luglio 2017)		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di incent. Management del Gruppo 2017		18.900	28.350 (*)	50% 2019 50% 2020				
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)		17.682	26.523(*)	50% 2019 50% 2020		76.800(*)	38.400(*)	
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale			36.582	54.873(*)			76.800(*)	38.400(*)	

(*) L'ammontare del bonus differito effettivamente erogato, secondo quanto previsto dal Piano, potrà incrementarsi o ridursi, sino ad un massimo del +/- 20%, sulla base dell'andamento di borsa del titolo ordinario del Banco Desio e della Brianza Spa nell'arco temporale intercorrente tra la maturazione del bonus e l'epoca di differimento. Il riferimento di prezzo, è costituito, per ciascun esercizio, dalla media del prezzo di Borsa del titolo ordinario nei 30 gg antecedenti la data di approvazione del bilancio.

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Mauro Walter Colombo	Vice Direttore Generale Vicario		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di incent. Management del Gruppo 2017		14.400	21.600	50% 2019 50% 2020		17.919	9.969	
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale			14.400	21.600			17.919	9.969	

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Maurizio Ballabio	Vice Direttore Generale "Affari"		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di incent. Management del Gruppo 2017		23.000	34.500 (*)	50% 2019 50% 2020		53.588 (*)	27.188 (*)	
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale			23.000	34.500 (*)			53.588 (*)	27.188 (*)	

(*) L'ammontare del bonus differito effettivamente erogato, secondo quanto previsto dal Piano, potrà incrementarsi o ridursi, sino ad un massimo del +/- 20%, sulla base dell'andamento di borsa del titolo ordinario del Banco Desio e della Brianza Spa nell'arco temporale intercorrente tra la maturazione del bonus e l'epoca di differimento. Il riferimento di prezzo, è costituito, per ciascun esercizio, dalla media del prezzo di Borsa del titolo ordinario nei 30 gg antecedenti la data di approvazione del bilancio.

TABELLA 1 - Partecipazioni in Banco Desio dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del direttore generale di Banco di Desio e della Brianza SpA.

Nome e Cognome	Carica ricoperta in Banco Desio	Titolo / Modalità di possesso	azioni ordinarie (al 31.12.2016)	%	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Saldo azioni ordinarie (al 31.12.2017)	%	azioni risparmio (al 31.12.2016)	%	Acquisti azioni risparmio	Vendite azioni risparmio	Saldo azioni risparmio (al 31.12.2017)	%
Stefano Lado *	Presidente	Proprietà	2.137.611	1,827	7.500		2.145.111	1,833	196.000	1,485			196.000	1,485
		Intestate al coniuge	6.500	0,006			6.500	0,006	0	0,000			0	0,000
		Proprietà tramite Vega Finanziaria SpA	6.885.730	5,885			6.885.730	5,885	571.522	4,329			571.522	4,329
Tommaso Cartone	Vice Presidente		27.500	0,024			27.500	0,024	0	0,000			0	0,000
Sandro Appetiti	Consigliere <i>(cessato dalla carica in data 6 aprile 2017)</i>		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Graziella Bologna	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Marina Brogi	Consigliere <i>(nominata dall'Assemblea Ordinaria in data 6 aprile 2017)</i>		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Nicolò Dubini	Consigliere <i>(nominato dall'Assemblea Ordinaria in data 6 aprile 2017)</i>		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Cristina Finocchi Mahne	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Agostino Gavazzi	Consigliere	Proprietà	78.244	0,067			78.244	0,067	0	0,000			0	0,000
		Nuda Proprietà	5.500	0,005			5.500	0,005	0	0,000			0	0,000
		Intestate al coniuge	2.900	0,002			2.900	0,002	0	0,000			0	0,000
Egidio Gavazzi	Consigliere		15.000	0,013			15.000	0,013	0	0,000			0	0,000
Paolo Gavazzi	Consigliere		638.453	0,546			638.453	0,546	15.004	0,114			15.004	0,114
Tito Gavazzi	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Gerolamo Pellicano'	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Gigliola Zecchi Balsamo	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000

Nome e Cognome	Carica ricoperta in Banco Desio	Titolo / Modalità di possesso	azioni ordinarie (al 31.12.2016)	%	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Saldo azioni ordinarie (al 31.12.2017)	%	azioni risparmio (al 31.12.2016)	%	Acquisti azioni risparmio	Vendite azioni risparmio	Saldo azioni risparmio (al 31.12.2017)	%
Luciano Camagni	Direttore Generale <i>(cessato dalla carica in data 11 luglio 2017)</i>		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Angelo Antoniazzi	Direttore Generale <i>(nominato dal CdA del 11 luglio 2017 a far data dal 19 luglio 2017)</i>		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Eugenio Mascheroni	Presidente Collegio Sindacale <i>(cessato dalla carica in data 6 aprile 2017)</i>		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Giulia Pusterla	Presidente del Collegio Sindacale <i>(nominata Presidente del CS dall'Assemblea Ordinaria del 6 aprile 2017)</i>		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Rodolfo Anghileri	Sindaco Effettivo		0	0,000			0	0,000	20.000	0,151			20.000	0,151
Franco Fumagalli Romario	Sindaco Effettivo <i>(nominato dall'Assemblea Ordinaria del 6 aprile 2017)</i>		5.000	0,004			5.000	0,004	5.000	0,038			5.000	0,038
Giovanni Cucchiani	Sindaco Supplente <i>(cessato dalla carica in data 6 aprile 2017)</i>	Proprietà	14.240	0,0122			14.240	0,0122	1.000	0,008			1.000	0,008
		Intestate al coniuge	6.800	0,00581			6.800	0,00581	0	0,000			0	0,000
Erminio Beretta	Sindaco Supplente <i>(nominato dall'Assemblea Ordinaria in data 6 aprile 2017)</i>		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Massimo Celli	Sindaco Supplente <i>(nominato dall'Assemblea Ordinaria in data 6 aprile 2017)</i>		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Elena Negonda	Sindaco Supplente		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Paolo Pasqui	Sindaco Supplente <i>(cessato dalla carica in data 6 aprile 2017)</i>		2.000	0,002			2.000	0,002	0	0,000			0	0,000

*L'Avv. Stefano Lado risulta titolare di procura generale rilasciata dal ratello sig. Luigi Lado in forza della quale detiene una percentuale pari allo 0,2679 % di azioni ordinarie (313.539) del Banco nonché il controllo della Vega Finanziaria SpA; detiene inoltre una percentuale pari allo 0,2461% di azioni di risparmio (32.500) del Banco.

TABELLA 2 - Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica.

Mauro Walter Colombo	Vice Direttore Generale Vicario		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Maurizio Ballabio	Vice Direttore Generale Affari		13.000	0,011			13.000	0,011	0	0,000			0	0,000