



# **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

- proposta politiche di remunerazione 2015**
- attuazione politiche di remunerazione 2014**

La presente relazione è stata redatta ai sensi

- dell'art. 123-ter TUF e dell'art. 84-quater deliberazione Consob 11971/99 e successive modifiche ed integrazioni ("Regolamento Emittenti");**
- delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, Circolare 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche e integrazioni**

**Assemblea ordinaria e straordinaria dei Soci**

**10 aprile 2015 - 1° convocazione**

**11 aprile 2015 - 2° convocazione**

Premessa.....	3
SEZIONE I .....	4
I.A    Organi sociali per la politica delle remunerazioni .....	4
I.A.1    Assemblea dei soci.....	4
I.A.2    Consiglio di Amministrazione .....	4
I.A.3    Comitato Remunerazioni.....	5
I.B    Politiche di remunerazione 2015 per il personale.....	7
I.B.1    Aspetti riguardanti il personale dipendente, i collaboratori, i consiglieri e i sindaci .....	7
I.B.2    Politiche di remunerazione 2015 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.....	10
I.B.3    Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.....	18
SEZIONE II .....	26
PRIMA PARTE.....	26
II.A    Deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e attuazione delle Politiche di remunerazione .....	26
II.A.1    Deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.....	26
II.A.2    Deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Collegio Sindacale .....	28
II.B    Corresponsione premi e attuazione politiche di remunerazione del personale dipendente e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.....	29
II.B.1    Corresponsione premi relativi alla retribuzione variabile erogati nel corso del 2014 .....	29
II.B.2    Attuazione delle Politiche Retributive 2014.....	30
II.B.3    Verifica sui sistemi di remunerazione ed incentivazione ai sensi delle Disposizioni di Banca d'Italia .....	31
II.B.4    Scioglimento anticipato del rapporto di collaborazione .....	31
SECONDA PARTE.....	32
Prospetti di sintesi previsti dalla Circolare 285 di Banca d'Italia (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, Paragrafo 1) .....	32
Tabelle previste dalla Delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011 .....	35
Tabella 1 .....	35
Tabella 3A.....	43
Tabella 3B .....	44
Deliberazione proposta all'Assemblea ordinaria .....	46
Informazione sui piani di compensi basati su azioni del Banco Popolare.....	47
Allegato 1 - Schema 7 ter "Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche" (previsto dalla delibera Consob n.18049).....	48

## Premessa

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

La presente Relazione è pertanto redatta sia ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (come aggiornata in data 20 novembre 2014 con l'inserimento nel Titolo IV – “Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi” di un nuovo Capitolo 2 “Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione”, di seguito le “Disposizioni di Vigilanza”), nonché ai sensi della delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011, adottata in attuazione dell'art. 123-ter TUF, la quale ha stabilito il contenuto della relazione sulla remunerazione da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea.

La Relazione risulta strutturata in due sezioni.

Nella prima sezione viene inizialmente fornita un'analisi degli interventi degli organi sociali nell'ambito del processo di definizione delle politiche di remunerazione medesime; successivamente sono illustrate le politiche di remunerazione adottate per tutto il personale dipendente e i collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato, nonché per gli organi di amministrazione e controllo.

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

- informazioni quantitative sulle remunerazioni di coloro che nel corso del 2014 hanno fatto parte del “personale più rilevante”, secondo quanto previsto dalla Circolare 285 di Banca d'Italia (Capitolo 2, Sezione VI, Paragrafo 1);
- informazioni quantitative sulle remunerazioni riferite all'anno 2014 relative ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, organizzate secondo le tabelle previste dalla Delibera Consob del 23 dicembre 2011.

Ciò premesso, si segnala che la presente Relazione viene sottoposta al voto dell'Assemblea in forza di quanto prescritto dal menzionato art. 123-ter TUF e dalle relative norme regolamentari emanate da Consob; in particolare vengono sottoposti all'esame per la loro approvazione (con voto vincolante) i paragrafi che compongono la Prima Sezione recanti le proposte relative alle deliberazioni di competenza dell'Assemblea sulle politiche di remunerazione dei componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo nonché del personale, di cui alla Sezione 2 Par. 1 delle Disposizioni di Vigilanza e i criteri per la determinazione del compenso per il “personale più rilevante” in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica.

Quanto sopra, con la precisazione che in relazione alle politiche relative ai componenti degli Organi Sociali, non sono previste modifiche rispetto a quanto deliberato nella precedente riunione assembleare del 29 marzo 2014.

# SEZIONE I

## I.A Organi sociali per la politica delle remunerazioni

Sono descritti nel seguito gli organi sociali che intervengono per la delibera, l'approvazione e il controllo delle politiche di remunerazione. Nel paragrafo “iter di elaborazione” sono indicate anche le strutture aziendali operative che predispongono, danno concreta attuazione e controllano le politiche di remunerazione.

### I.A.1 Assemblea dei soci

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

Compete all'Assemblea anche la determinazione delle politiche di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei Sindaci, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 20, comma 3, n. 7), dello Statuto e in conformità alle Disposizioni di Vigilanza.

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

Si fa presente al riguardo che il Consiglio di Amministrazione del Banco, al fine di dare attuazione alle Disposizioni di Vigilanza, ha approvato proposte di modifica dello Statuto sociale che, subordinatamente alla prescritta autorizzazione di Banca d'Italia, verranno sottoposte per l'approvazione alla prossima Assemblea ordinaria includendo: (i) l'eventuale proposta di fissare un limite, al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante, superiore a 1:1; (ii) l'individuazione dei criteri per la determinazione del compenso da accordare al personale più rilevante in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

### I.A.2 Consiglio di Amministrazione

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

Il Consiglio di Amministrazione definisce inoltre, su proposta del Comitato Remunerazioni, i sistemi di remunerazione e incentivazione per coloro che, nell'ambito del “personale più rilevante” (cfr. paragrafo “personale più rilevante”), appartengono al vertice aziendale. Il Consiglio di Amministrazione, in particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

### I.A.3 Comitato Remunerazioni

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

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

Il Comitato Remunerazioni, costituito con delibera consiliare del 29 novembre 2011, era composto per l'esercizio 2013 - e precisamente fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2013 - dai seguenti cinque Consiglieri: dott. Enrico Perotti, con la carica di Presidente; dott. Alberto Bauli; p.chim. Gianni Filippa; not. Maurizio Marino e dott.ssa Cristina Zucchetti.

Successivamente, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 1° aprile 2014, ha rinnovato la composizione del Comitato Remunerazioni per l'esercizio 2014 - e precisamente fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2014 - nominando i seguenti cinque Consiglieri: dott. Enrico Perotti, con la carica di Presidente; p.chim. Gianni Filippa; ing. Giulio Pedrollo; prof.ssa Cecilia Rossignoli; dott.ssa Cristina Zucchetti.

Conformemente a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del 20 novembre 2014, dallo Statuto sociale e dallo specifico Regolamento, il Comitato Remunerazioni, nei confronti della Capogruppo, delle banche controllate e delle principali società non bancarie del Gruppo:

- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi di amministratori, sindaci, direttori generali, condirettori generali e vice direttori generali;
- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ex art. 154-bis D.Lgs. n. 58/1998, dei responsabili delle funzioni di controllo interno - e pertanto del Responsabile della Funzione di revisione interna (internal audit), del Chief Risk Officer (CRO), del Responsabile della Funzione di conformità (Compliance Manager) e del Responsabile della Funzione di gestione del rischio (Risk Manager) - e del Responsabile della Direzione Risorse Umane;
- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi del restante personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, nonché in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante "personale più rilevante" individuato con le modalità previste dalle disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno - come sopra menzionati - in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;

- collabora con gli altri comitati interni del Consiglio di Amministrazione, ed in particolare con il Comitato per il Controllo Interno e Rischi;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- verifica e comunica, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti e, segnatamente, dalla Direzione Risorse Umane, il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e in merito all'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed all'Assemblea.

Conformemente poi alle specifiche funzioni previste dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, il Comitato svolge, ai sensi dello specifico Regolamento, i seguenti ulteriori compiti:

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

In relazione alle modalità di funzionamento:

1. Il Comitato si riunisce, su convocazione del proprio Presidente, ognqualvolta sia da questi ritenuto opportuno. I componenti del Comitato possono chiedere, anche individualmente, per iscritto la convocazione del Comitato indicando gli argomenti da trattare. Il Comitato deve in ogni caso riunirsi in tempo utile per vagliare o elaborare le proposte, i pareri o le relazioni da esaminarsi a cura del Consiglio di Amministrazione. Nel corso del 2014 il Comitato si è riunito 12 volte.
2. Le riunioni del Comitato vengono convocate con avviso da inviarsi tramite telefax o qualsiasi altro mezzo telematico che garantisca la prova della ricezione, spedito almeno tre giorni liberi prima di quello fissato per la riunione, in tempo utile per consentire ai componenti del Comitato una sufficiente informazione sugli argomenti in discussione ed è seguito dall'invio della documentazione, ove disponibile, necessaria per assicurare al meglio lo svolgimento dei lavori del Comitato.
3. Nei casi di particolare urgenza la convocazione può avvenire con preavviso di ventiquattro ore, con qualsiasi mezzo idoneo. In tale caso, nel corso della riunione dovranno comunque essere assicurate un'adeguata istruttoria ed un'esauriente informazione su ogni argomento da trattare, con una particolare attenzione al contenuto dei documenti che non è stato possibile trasmettere in via ordinaria.
4. Il Responsabile della Segreteria Societaria o altra persona incaricata nell'ambito della medesima Segreteria assiste il Presidente del Comitato nella convocazione delle riunioni, nonché nella trasmissione ai convocati del relativo materiale.

5. Si intende in ogni caso validamente costituita la riunione alla quale, pur in assenza di una formale convocazione ai sensi del precedente punto 4, partecipino tutti i componenti del Comitato o qualora gli assenti diano espressamente il loro previo consenso al suo svolgimento ed agli argomenti da trattare.
6. Il Comitato si riunisce, secondo convenienza, in qualunque luogo nel territorio italiano. Le riunioni del Comitato possono essere validamente tenute anche mediante mezzi di telecomunicazione, a condizione che ogni partecipante possa essere identificato da ciascuno degli altri e che sia consentito a ciascuno di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale nella trattazione degli argomenti in esame; verificandosi tali presupposti, l'adunanza si considera tenuta nel luogo in cui si trovano il Segretario ed il Presidente della riunione.
7. Per ogni riunione del Comitato è redatto apposito verbale a cura del Segretario. Il verbale è sottoscritto dal Presidente e dal Segretario ed è trasmesso ai componenti del Comitato o ad altri organi o strutture aziendali, su indicazione del Presidente. In ogni caso, il verbale è trasmesso al Presidente del Consiglio di Amministrazione.
8. Qualora il verbale delle deliberazioni non possa essere predisposto in tempo per la riunione del Consiglio di Amministrazione nel corso della quale deve essere formulata la proposta o reso il parere, il Presidente del Comitato procede ad un'illustrazione in forma orale, dando notizia in ogni caso dell'esito della votazione e delle eventuali considerazioni del Chief Risk Officer.

## I.B Politiche di remunerazione 2015 per il personale

### I.B.1 Aspetti riguardanti il personale dipendente, i collaboratori, i consiglieri e i sindaci

#### Quadro normativo

Le norme nazionali o comunitarie che vanno ad incidere sulle politiche di remunerazione del personale<sup>1</sup> sono in costante evoluzione. In particolare

- il 20 novembre 2014 Banca d'Italia ha emanato il 7° aggiornamento della Circolare 285, in cui ha inserito un nuovo capitolo sulle "politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" che abroga le precedenti Disposizioni del 30 marzo 2011 e dà attuazione alla Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRDIV) relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari;
- il 26 giugno 2014 è stato pubblicato il Regolamento Delegato (UE) n°604/2014 del 4 marzo 2014, che integra la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio dell'Unione Europea, concernente le *norme tecniche di regolamentazione per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente* ("personale più rilevante"); detto Regolamento è basato sulle norme tecniche di regolamentazione presentate dall'EBA alla Commissione Europea;

---

<sup>1</sup> Ai sensi della circolare 285 della Banca d'Italia per *personale* si intendono i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca.

- gli *Orientamenti sulle politiche e prassi retributive (Mifid)*, emanate dall'ESMA (European Securities and Market Authority) ed in vigore dal 29 gennaio 2014 (cfr. comunicazione congiunta Banca d'Italia – Consob in pari data). Lo scopo di detti orientamenti è quello di garantire adempimenti coerenti e migliori agli obblighi vigenti riguardanti i conflitti di interesse e il comportamento ai sensi della direttiva Mifid, in materia di retribuzione.

### **Iter di elaborazione**

Le politiche di remunerazione del personale, così come l'iter della loro elaborazione, sono definite in coerenza con il quadro normativo nazionale e comunitario che le regolamenta.

La proposta relativa alla formulazione del presente Documento di politiche di remunerazione e incentivazione concernenti il personale del Gruppo Bancario Banco Popolare, così come le sue successive variazioni e/o aggiornamenti, viene predisposta congiuntamente, in relazione agli aspetti di specifica competenza, dalla Direzione Risorse Umane, dal Servizio Segreteria Societaria, dalla Direzione Pianificazione e Controllo e dal Risk Management della Direzione Rischi ed è soggetta al parere di conformità espresso dal Servizio Compliance. La proposta delle politiche di remunerazione è quindi sottoposta all'esame del Comitato Remunerazioni.

Il Comitato Remunerazioni assicura quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente, dallo Statuto e dal proprio regolamento, esercitando i compiti propositivi, consultivi, istruttori e di vigilanza interna che gli sono attribuiti.

Le politiche di remunerazione e incentivazione così formulate vengono annualmente sottoposte alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione ed alla successiva approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci.

Per quanto riguarda il personale dipendente, compresi i componenti del medesimo che facciano parte del Consiglio di Amministrazione, la Direzione Risorse Umane, avvalendosi di apposita struttura specialistica, analizza e confronta i dati retributivi dei vari ruoli e famiglie professionali, di tutte le società del Gruppo e del mercato esterno di riferimento. La medesima Direzione definisce i budget di spesa avendo con ciò riguardo di attuare le politiche retributive, progetta i criteri di funzionamento (regolamenti) dei sistemi e delle campagne incentivanti, diffonde le direttive operative avendo cura di assicurare la necessaria comunanza di linee guida all'interno del Gruppo. Gli obiettivi contenuti nei sistemi e nelle campagne incentivanti sono definiti dalle Direzioni Privati, Imprese e Crediti ciascuna per le proprie aree di competenza in collaborazione con la Direzione Pianificazione e Controllo e con la Direzione Rischi. I regolamenti medesimi ottengono il parere di conformità da parte del Servizio Compliance.

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

### **“Personale più rilevante”**

Le banche devono identificare il proprio “personale più rilevante”, costituito dalle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo bancario. Su disposizione della Banca d'Italia (Circolare 285) l'identificazione va eseguita tramite l'applicazione del Regolamento Delegato (UE) n°604, che prevede 15 criteri qualitativi e 3 quantitativi a cui attenersi. I criteri qualitativi sono connessi al ruolo/posizione

organizzativa, ovvero al coinvolgimento nell'assunzione dei rischi; i criteri quantitativi sono basati sulla remunerazione totale attribuita al lavoratore, sia in termini assoluti che relativi rispetto al restante personale.

In particolare, il terzo criterio quantitativo prevede che rientri nella suddetta categoria il personale la cui remunerazione si collochi nella stessa fascia retributiva dei soggetti che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, non considerando quelli appartenenti alle funzioni di controllo, di supporto e i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica.

Il Regolamento n°604/2014 prevede che si possa escludere dal perimetro del “personale più rilevante” chi ne fosse incluso solo per effetto del suddetto criterio, non avendo però un impatto sostanziale sul profilo di rischio. Banco Popolare ritiene di applicare tale esclusione per coloro che

- per l'attività svolta, non rilevino dal punto di vista dei criteri qualitativi, e
- abbiano una remunerazione inferiore alla remunerazione media dei dipendenti identificati come “personale più rilevante” sulla base di tutti i criteri ad eccezione di tale terzo quantitativo.

La Capogruppo effettua l'identificazione del “personale più rilevante”, avendo riguardo a tutte le società del Gruppo (ivi incluse le banche estere); la Capogruppo assicura altresì la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo, tenendo conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole banche italiane del Gruppo, cui è richiesto di effettuarla su base individuale.

Rientrerà nel perimetro del “personale più rilevante” circa l'1% della popolazione aziendale del Gruppo, di cui circa il 40% in quanto appartenente agli organi di gestione ed il restante in forza del ruolo professionale ricoperto. In particolare rientrerà nel perimetro del “personale più rilevante” circa il 5% della popolazione aziendale di Banca Aletti.

### ***Conclusione del rapporto di lavoro e benefici pensionistici***

In Banco Popolare non sono previsti “benefici pensionistici discrezionali”.

Banca d'Italia precisa che rientrano nei cosiddetti *golden parachute* tutti i compensi (ad eccezione di quelli previsti dalla legge) pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica corrisposti al “personale più rilevante”.

Banco Popolare prevede la possibilità di corrispondere *golden parachutes*, intesi come compensi previsti in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica diversi da quanto previsto dalla normativa di legge (ricomprendendo in questi ultimi i compensi stabiliti in sede di transazioni avanti l'autorità giudiziaria, ai sensi del codice di procedura civile) e dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria (con specifico riferimento agli artt. 28, 30 e 32 del contratto collettivo per il personale dirigente, nonchè all'art.11 e al Capitolo XI del contratto collettivo per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali). I *golden parachute* potranno essere corrisposti, ad integrazione di eventuali indennità derivanti dalle suddette previsioni di legge e di contrattazione collettiva nazionale, fino al raggiungimento della misura massima complessiva (*golden parachutes* più previsioni di legge/contrattuali) di 24 mensilità di remunerazione fissa ed entro un ammontare massimo di 1,5 milioni di euro.

Gli eventuali compensi derivanti da *golden parachute*, se non ricadono nelle deroghe previste dalla Circolare 285 (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, Paragrafo 2.2.3), dovranno essere corrisposti:

- per il 60% al momento della cessazione del rapporto di lavoro e per il restante 40% con pagamento differito a tre anni;
- per il 50% in strumenti finanziari, sia sulla componente con pagamento immediato (soggetta ad un periodo di *retention* di due anni) che su quella differita (soggetta ad un periodo di *retention* di un anno);
- solo in assenza di accertati comportamenti fraudolenti o di colpa grave messi in atto da chi sia cessato, ovvero di comportamenti da cui siano derivate significative perdite per la banca. Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di sospendere la corresponsione del *golden parachute* quando vi siano prove o fondati indizi circa l'accadimento di tali comportamenti, anche a seguito di una sentenza in primo o secondo grado pronunciata in sede giudiziaria. L'accertamento della sussistenza di tali comportamenti con sentenza passata in giudicato comporta l'annullamento delle quote non ancora erogate e la restituzione di quelle già attribuite.

## **I.B.2 Politiche di remunerazione 2015 per il personale dipendente e i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato**

### **Finalità perseguita**

Le Politiche Retributive che il Gruppo Banco Popolare adotta per il proprio personale sono valide in tutte le società del Gruppo, comprese quelle con sede all'estero, e redatte tenendo conto delle diverse normative in materia. Gli obiettivi generali sono

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

in coerenza con le politiche aziendali di prudente gestione e contenimento dei rischi e garantendo la correttezza nelle relazioni con la clientela.

### **Ambito di applicazione**

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

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

Le politiche retributive governano sia la sfera della retribuzione fissa che di quella variabile; tra queste due componenti è previsto che vi sia una rigorosa distinzione. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile viene opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e

attentamente valutato in relazione alle caratteristiche delle diverse categorie di personale. La parte fissa della remunerazione risulta in ogni caso assolutamente preponderante rispetto a quella variabile.

Nel Gruppo Banco Popolare gli interventi sulla retribuzione fissa sono costituiti

- dalla promozione ad un inquadramento superiore, laddove sussista un effettivo incremento di responsabilità,
- dalla corresponsione di un assegno mensile “ad personam”, erogato per premiare un consolidamento nel ruolo in costanza di prestazioni eccellenti ed in previsione di un futuro sviluppo del collaboratore,
- dall’assegnazione di una “retribuzione per incarico” che si sostanzia in un incremento retributivo erogato su base mensile e subordinato alla copertura di una posizione specifica di rilievo; tale retribuzione è predeterminata, permanente fino a che il destinatario non cambi il ruolo per il quale gli è stata concessa, non fornisce incentivi all’assunzione di rischi, non è revocabile e non è discrezionale,
- dall’assegnazione di “patti di stabilità” che si sostanziano in un’erogazione su base mensile, a fronte dell’assunzione dell’obbligo da parte del lavoratore di osservare un preavviso più lungo di quello previsto dal CCNL in caso di dimissioni,
- dal riconoscimento di benefit derivanti da accordi collettivi nazionali o integrativi (ad esempio la previdenza complementare, l’assistenza sanitaria, le coperture assicurative) o derivanti da specifiche policy aziendali e quindi non assegnati su base discrezionale.

Gli interventi sulla retribuzione variabile, corrisposti in contanti, strumenti finanziari o beni in natura, di cui nel seguito sono indicati maggiori dettagli, sono invece costituiti

- dai sistemi incentivanti regolamentati,
- da campagne incentivanti regolamentate,
- da bonus “una tantum” non regolamentati, che possono essere erogati in presenza di prestazioni eccellenti (valutando il raggiungimento di obiettivi quali/quantitativi assegnati, ovvero riferibili al ruolo agito),
- dal premio aziendale (VAP), previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro,
- da pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica, in eccedenza rispetto a quanto previsto dalla legge.

Esistono differenti tipologie di sistemi incentivanti che sono destinate, con caratteristiche specifiche, a

- top manager (AD, DG, CDG e VDG della Capogruppo e di Banca Aletti, Responsabili di Direzione di Capogruppo, Responsabili di Divisione e di Direzione Territoriale),
- manager (tutti i responsabili che operano in strutture di sede centrale, espressamente individuati in base alla tipologia di unità organizzativa),
- specialisti (espressamente individuati sulla base dell’attività svolta),
- reti commerciali (personale di strutture direttamente a contatto con la clientela),
- altre figure di sede centrale.

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

## **Perseguimento dell'equità**

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

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

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

## **Rapporto tra componente variabile e componente fissa**

Come già anticipato, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione è opportunamente bilanciato; in particolare Banca d'Italia richiede che, per il “personale più rilevante”, tale rapporto non superi il 100% (limite di 1:1), salvo la possibilità di elevarlo, ove previsto dallo statuto, in base ad una decisione dell'Assemblea. Banco Popolare, alla luce di quanto previsto da Banca d'Italia, rispetterà il suddetto limite e, almeno per il 2015, non prevede di elevarlo.

Nell'ambito della componente variabile, il valore dei bonus del sistema incentivante è definito sulla base della pesatura delle posizioni citata in precedenza e delle differenti categorie professionali, in coerenza con le prassi dei mercati di riferimento e con l'obiettivo di garantire un corretto presidio dei rischi.

In particolare, l'importo medio previsto per i titolari di ciascuna scheda incentivante viene determinato come quota percentuale rispetto alla mediana delle retribuzioni fisse di tutti gli appartenenti ai diversi “grade”. L'importo medio di bonus matura in coincidenza di risultati corrispondenti al budget.

Le percentuali che determinano i bonus dei manager (riportate nell'allegato 2 per quanto riguarda i top manager) sono variabili in funzione della famiglia manageriale di appartenenza, oltre che della tipologia di ruolo (business, staff, finanza, controllo). Ogni anno la mediana della retribuzione fissa di grade viene ricalcolata e, se la variazione rispetto alla mediana di “grade” del primo anno di applicazione del sistema (2010), o dell'eventuale ultima variazione, non risulta maggiore di +15% o minore di -15%, i premi potenziali risultanti del sistema incentivante non vengono modificati. Qualora un singolo manager, per ragioni soggettive, avesse una retribuzione fissa significativamente diversa dalla mediana del grade a cui appartiene, è possibile la determinazione del suo premio utilizzando la stessa percentuale utilizzata dalla sua famiglia professionale, ma applicata alla sua retribuzione individuale.

Per effetto dei criteri di cui sopra, la media dei rapporti tra il bonus potenziale del sistema incentivante e la remunerazione fissa si colloca, per ciascuna tipologia di sistema incentivante, all'interno degli intervalli riportati nella seguente tabella.

TIPOLOGIE DI SISTEMA INCENTIVANTE	INTERVALLO IN CUI SI COLLOCA LA MEDIA DEI RAPPORTI TRA BONUS MEDIO DI SISTEMA INCENTIVANTE E REMUNERAZIONE FISSA
Top manager	40% - 45%
Manager	20% - 25%
Specialisti	20% - 25%
Reti commerciali	6% - 8%
Altre figure di sede centrale <sup>2</sup>	Il montepremi complessivo è pari a circa il 2% del monte salari dei potenziali destinatari

### ***Sistemi incentivanti: bonus pool e meccanismi di correzione***

Per le suddette categorie professionali (top manager, manager, specialisti con scheda, reti commerciali e sedi centrali) sono previsti differenti sistemi incentivanti; all'interno dei regolamenti che ne prevedano la possibile presenza, viene inoltre inserita una specifica sezione riservata al "personale più rilevante".

Ogni anno, in fase di budget, viene definita una disponibilità complessiva da riservare ai sistemi incentivanti del Gruppo; questa disponibilità è composta da una parte riservata ai top manager e da un *bonus pool* per tutto il restante personale. Il dimensionamento della disponibilità complessiva è coerente con le più ampie strategie di costo complessivo del personale stabilito per l'anno. In ottemperanza a quanto previsto da Banca d'Italia, al fine dell'attribuzione dei premi dei sistemi incentivanti è necessario tener conto dei rischi e dei risultati della banca o del Gruppo nel suo complesso, di quelli delle singole business unit e, ove possibile, di quelli individuali; le variabili usate per misurare i rischi e la performance devono essere il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo.

In coerenza con quanto sopra, le tipologie di sistema incentivante riferite a top manager, manager, specialisti e reti commerciali arrivano a misurare la performance del singolo mediante una scheda obiettivi individualmente assegnata, ovvero la performance di ristretti nuclei operativi. Trattasi normalmente di performance annuale, pluriennale solo in taluni casi dell'asset management.

Poiché Banca d'Italia richiede che la componente variabile sia sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (malus e claw back), nei regolamenti sono previste condizioni idonee a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi, i livelli patrimoniali e di liquidità, nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

### **Condizione/cancello di performance reddituale**

In caso di risultato economico d'esercizio consolidato negativo non si potrà dar luogo all'erogazione di nessun sistema incentivante.

Per il sistema incentivante dei top manager, in ragione del loro impatto sugli obiettivi riferiti all'intera azienda, è previsto un cancello pari all'80% del budget del risultato economico d'esercizio

---

<sup>2</sup> Per questa tipologia di sistema incentivante non sono determinate griglie di importi, bensì la disponibilità di un montepremi collettivo, ripartito fra quanti hanno maggiormente contribuito alla realizzazione degli obiettivi.

consolidato normalizzato<sup>3</sup> pre-bonus (più oltre “il risultato”), al di sotto del quale non vengono pagati premi. I top manager non partecipano al *bonus pool* destinato al restante personale come sopra definito e, in caso di apertura del cancello, i premi verranno loro erogati con riguardo unicamente al risultato della propria scheda individuale. Il limite di erogazione per i top manager è determinato dall’importo massimo della scheda, individualmente stabilito.

La disponibilità del suddetto *bonus pool* cresce, a partire da una soglia pari al 50% del budget del “risultato”, proporzionalmente al “risultato” stesso fino ad un massimo pari al 110% del budget del medesimo *bonus pool*. I bonus da corrispondere al restante personale derivano dal risultato calcolato delle schede incentivanti, ma il costo totale dei premi erogati non potrà superare il 20% del “risultato”.

Al di sotto della sopra citata soglia del 50% rimane una disponibilità minima pari al 30% del *bonus pool* previsto a budget (livello minimo), da distribuire in ogni caso secondo le regole del sistema incentivante.

## **Cancello sul capitale**

La citata Circolare 285 (7° aggiornamento) richiede che: *“i premi incentivanti siano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF) e con le politiche di governo e gestione dei rischi”*. Al fine di integrare le condizioni di performance reddituale precedentemente illustrate, l’analisi condotta dal Risk Management e dalla Pianificazione e Controllo individua nel Capitale Interno Complessivo (CIC) il parametro più adatto allo scopo<sup>4</sup>. Il risultato di CIC di Gruppo sarà dunque pregiudizievole per l’attivazione di tutti i sistemi incentivanti. La condizione di apertura del cancello si considera rispettata se, la media delle quattro osservazioni trimestrali relative all’anno precedente a quello del pagamento del premio, non supera:

- per i top manager, la media tra l’obiettivo di CIC ed il livello di *trigger*,
- per il restante personale, il livello di *trigger* del CIC.

Inoltre, per consentire la corresponsione della parte differita dei premi, laddove prevista (cfr. paragrafo “Regole di dettaglio per la retribuzione variabile del personale più rilevante”), dovrà essere verificato che, per tutto il “personale più rilevante”, la media delle quattro osservazioni trimestrali relative all’anno precedente a quello di pagamento del premio, non superi la media tra l’obiettivo di CIC ed il livello di *trigger*.

Le stime di rischio utilizzate ai fini della determinazione del cancello sul capitale sono coerenti con il RAF di Gruppo.

---

<sup>3</sup> Depurato cioè da poste di natura straordinaria in linea con le evidenze periodicamente elaborate dalla Direzione Amministrazione e Bilancio e rese pubbliche in occasione delle presentazioni dei risultati trimestrali al mercato. Il processo di “normalizzazione” verrà applicato anche al budget, al fine di poter elaborare confronti su basi omogenee.

<sup>4</sup> Capitale Interno Complessivo (CIC): identifica la somma del capitale interno relativo ai singoli rischi rilevanti - al netto del beneficio di diversificazione tra rischi - e ad altri fabbisogni di capitale di natura strategica. L’espressione capitale interno complessivo indica la misura quantitativa del capitale necessario per assorbire le perdite associate al rischio (cfr. Regolamento Generale in materia di processo interno di determinazione dell’adeguatezza patrimoniale - ICAAP).

## **Cancello sulla liquidità**

In ottemperanza alla medesima Circolare 285 (7° aggiornamento), ad ulteriore garanzia che i pagamenti dei premi di incentivazione possano essere corrisposti solo a condizione di un idoneo equilibrio finanziario del Gruppo, è previsto il “cancello” riferito alla condizione della “liquidità a breve termine”, basato sulle metriche Basilea III (CRR 575/2013) individuate mediante il Liquidity Coverage Ratio (LCR). L’indicatore è definito come il rapporto tra le attività liquide di elevata qualità ed i deflussi di cassa netti nei 30 giorni. La condizione riguardante la liquidità a breve termine si considera rispettata se la media delle quattro osservazioni trimestrali relative all’anno precedente a quello del pagamento del premio, non risulta inferiore alla soglia:

- per i top manager, dell’85% dell’LCR,
- per il restante personale, dell’80% dell’LCR.

Anche per consentire la corresponsione della parte differita dei premi, laddove prevista, dovrà essere verificato che, per tutto il “personale più rilevante”, la media delle quattro osservazioni trimestrali relative all’anno precedente a quello di pagamento del premio, non risulti inferiore alla soglia dell’85% dell’LCR.

Le stime di rischio utilizzate ai fini della determinazione del cancello sulla liquidità sono coerenti con il RAF di Gruppo.

## **Condizioni di claw-back**

Banco Popolare, in ottemperanza a quanto richiesto dalla normativa, prevede meccanismi di claw-back, ovvero di restituzione di premi già corrisposti, per effetto di comportamenti da cui derivino gravi perdite ovvero per comportamenti fraudolenti o di colpa grave, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia. La richiesta di restituzione dei premi corrisposti può avvenire entro i tre anni precedenti la data di contestazione del comportamento sopra indicato.

## **Contenimento del rischio**

Oltre alle condizioni citate in precedenza concernenti la verifica dei limiti reddituali, di capitale e di liquidità, i regolamenti operativi dei sistemi incentivanti contengono alcuni elementi volti specificamente al contenimento del rischio. Infatti

- nelle schede incentivanti dei singoli collaboratori che abbiano attribuite apprezzabili responsabilità sulle diverse tipologie di rischi aziendali sono utilizzati specifici obiettivi riguardanti i limiti di rischio e riferiti a diversi ambiti aziendali (ad esempio rischio di credito, operativo, di mercato, RWA o con calcolo tramite metodologia VAR);
- i premi possono maturare soltanto al complessivo raggiungimento di un insieme di risultati previsti nelle diverse “schede-obiettivo”: non vengono pertanto erogati premi al raggiungimento di risultati singoli;
- ogni obiettivo ha comunque un tetto di risultato di poco superiore al budget, oltre il quale si blocca il contributo al premio;
- è previsto un livello massimo di premio, in ogni caso non superabile;
- gli obiettivi cui i premi si riferiscono contengono, per numerose tipologie di ruoli, elementi come la qualità del credito.

## **Stabilità dei risultati e qualità**

Il raggiungimento delle condizioni reddituali, di capitale e di liquidità, determina la maturazione dei premi, non essendo previsti bonus garantiti salvo eventuali bonus d’ingresso,

come previsto dalla normativa. Vengono considerati soltanto risultati derivanti dall'attività ordinaria, escludendo pertanto poste straordinarie di bilancio.

Il conseguimento di risultati sostenibili nel medio-lungo periodo è perseguito anche attraverso

- la preventiva verifica che la positività dei limiti di capitale e di liquidità, come già indicati (cfr. "cancelli"), che ha consentito il pagamento a breve termine dei bonus si sia mantenuta tale, pena la non corresponsione della parte differita dei premi;
- i risultati delle indagini di "customer satisfaction" effettuate da società esterne, relative al giudizio espresso da campioni significativi di clienti sul servizio loro reso, che influenzano il premio della maggior parte dei partecipanti ai sistemi incentivanti;
- gli obiettivi collegati al "numero dei conti correnti", che sottendono alla sostenibilità nel tempo dei risultati e che incidono per una parte rilevante delle schede-obiettivo;
- la valutazione delle prestazioni e la valutazione delle competenze manageriali che si basano su criteri chiari e predeterminati;
- alcuni obiettivi di natura qualitativa, ad esempio tendenti a valorizzare l'efficacia e l'efficienza del processo di erogazione del credito.

### ***Correlazione fra risultati e calcolo della retribuzione incentivante***

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

I dati utilizzati per computare i premi spettanti a singoli individui sono normalmente elaborati dalla struttura di Controllo di Gestione con riguardo agli obiettivi economici, ovvero da altre strutture aziendali della Capogruppo competenti per specifici obiettivi (rischi, "customer satisfaction", valutazioni manageriali, ecc).

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

### ***Regole di dettaglio per la retribuzione variabile del "personale più rilevante"***

Per i componenti del "personale più rilevante" una quota sostanziale della componente variabile, pari almeno al 40%, deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3 anni dalla maturazione dei risultati. Banco Popolare non prevede pagamenti pro-rata precedenti la scadenza del periodo di differimento, a maggior garanzia della verifica dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca. La quota differita è soggetta a meccanismi di correzione ex-post (malus) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti. Inoltre una quota sostanziale, pari almeno al 50%, deve essere bilanciata tra azioni o strumenti ad esse collegate. Il presente punto si applica, con identica percentuale, sia alla parte di bonus differito, sia alla parte a breve termine. Gli strumenti finanziari utilizzati devono essere soggetti ad un'adeguata politica di mantenimento (retention), che vincola la libera disponibilità di tali strumenti sino alla fine del periodo di mantenimento medesimo. Tale periodo non può essere inferiore a due anni per i pagamenti a breve termine, mentre è possibile

una retention annuale per i pagamenti differiti. La sintesi delle modalità di recepimento nel nostro ambito di quanto sopra descritto è schematizzata in allegato 1.

Nel “personale più rilevante” sono inclusi soggetti appartenenti a svariati livelli organizzativi, per alcuni dei quali può maturare un premio di incentivazione di valore non elevato, il cui pagamento frazionato in azioni o differito determinerebbe quote poco significative. Per questo motivo Banco Popolare, coerentemente con le migliori prassi di mercato, ritiene di non applicare i meccanismi di pagamento del premio in forma differita e tramite strumenti finanziari a fronte di pagamenti pari o inferiori a 50.000 euro, purchè il bonus maturato non superi un terzo della retribuzione fissa individuale. In ogni caso i premi maturati per il personale appartenente al top management saranno erogati secondo i meccanismi più stringenti definiti per il “personale più rilevante”.

### ***Compensi dei componenti delle funzioni aziendali di controllo***

Sulla base della Circolare n.285, sono funzioni aziendali di controllo le strutture che si occupano di Audit, Rischi, Risorse Umane e Compliance; la struttura che si occupa di Amministrazione e Bilancio viene assimilata ad una funzione aziendale di controllo in quanto il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili fa parte delle funzioni di controllo in base a quanto previsto dalla Circolare n.263. La componente variabile è contenuta per tutto il personale appartenente a tali funzioni ed è assoggettata alle norme relative alla remunerazione variabile; i meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti assegnati e sono indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo. Non sono pertanto previsti bonus collegati ai risultati economici, essendo invece ammissibile subordinare l’attribuzione della componente variabile a obiettivi di sostenibilità aziendale. Restano invece valide le condizioni di malus e claw back, come previste per il restante personale.

In particolare, Banca d’Italia richiede che, per il “personale più rilevante” delle funzioni aziendali di controllo, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non superi il limite di un terzo. Banco Popolare, in coerenza con la facoltà prevista dalla Circolare 285, si adeguerà al suddetto limite entro il 30 giugno 2016.

### ***Campagne incentivanti***

Le campagne incentivanti rappresentano un modo per sostenere le azioni della rete commerciale verso obiettivi specifici, mediante la corresponsione di premi di valore contenuto in denaro o in natura. Trattandosi di premi il cui ammontare complessivo è marginale rispetto a quanto erogabile in termini di retribuzione variabile totale, nonché riferibili ad obiettivi temporalmente limitati, i conseguenti pagamenti non sono sottoposti ai meccanismi di correzione previsti per i sistemi incentivanti. Il riconoscimento dei premi legati alle campagne è subordinato alla tenuta di comportamenti conformi al rispetto della normativa esterna ed interna. In nessuna circostanza le forme di remunerazione costituiscono incentivo alla commercializzazione di prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

### ***Bonus “una tantum” non regolamentati***

Al fine di premiare prestazioni eccellenti sono previsti bonus una tantum non regolamentati nel limite complessivo massimo dello 0,10% del costo del Personale. Possono essere disposti dall’Amministratore Delegato, ovvero dalla Direzione Risorse Umane per conto dell’Amministratore Delegato. Tali bonus non possono essere erogati a titolari di scheda incentivante che non abbiano

raggiunto, nella propria scheda, il punteggio minimo necessario per ottenere il premio di incentivazione; tuttavia possono essere prese in considerazione eccezioni qualora fossero riscontrabili prestazioni di particolare ed evidente valore qualitativo, non direttamente rilevabili nella scheda incentivante.

In presenza di un risultato economico d'esercizio consolidato negativo che impedisca nel corrente esercizio l'erogazione dei sistemi incentivanti, il CdA può decidere l'erogazione di premi non regolamentati il cui ammontare, sostitutivo del suddetto 0,10%, sia in ogni caso inferiore al livello minimo previsto per i sistemi incentivanti del corrente esercizio; tali erogazioni non possono essere riconosciute ai top manager.

In entrambi i casi sopra descritti, i bonus non regolamentati devono essere coerenti con le linee guida definite dalla Direzione Risorse Umane e con i livelli di premi previsti per il sistema incentivante regolamentato; non possono comunque essere conferiti a coloro che abbiano ricevuto una valutazione delle prestazioni inferiore ad "adeguato".

### ***Benefit***

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

### ***Compensi dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato***

Per i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato è previsto un compenso in forma fissa predeterminata, commisurato all'importanza e alla durata della collaborazione prestata. In alcuni casi, relativamente a posizioni che incidono in modo significativo sui risultati economici, possono essere previsti piani di incentivazione variabile, con le caratteristiche precedentemente indicate.

## **I.B.3 Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale**

### ***Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo***

Si premette che per quanto riguarda le informazioni relative agli "amministratori dirigenti" di cui all'art. 29.1, comma 1, dello Statuto (i Consiglieri scelti tra i principali dirigenti della Società o di società bancarie del Gruppo o tra soggetti che rivestano o abbiano rivestito per più di 12 mesi la carica di Amministratore Delegato della Società o di società bancarie del Gruppo), in quanto dipendenti o collaboratori, si rinvia alla specifica sezione riguardante le politiche retributive rivolte

al personale dipendente, atteso che dette informazioni riguardano non i rapporti fra Società ed esponente determinati dalla nomina ad amministratore, ma la diversa fonte negoziale costituita dal contratto di lavoro subordinato o di collaborazione.

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

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

In relazione a quanto sopra vengono adottati, nel rispetto della normativa emanata da Banca d'Italia in materia di remunerazioni, i seguenti criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere al Consiglio di Amministrazione, conformi a quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci del Banco Popolare riunitasi in seconda convocazione in data 29 marzo 2014:

- I. per tutti gli amministratori (esecutivi e non esecutivi), il compenso può essere articolato in forme diverse, anche concorrenti tra loro, come retribuzione fissa o come medaglia di presenza per le riunioni consiliari, mentre per i soli *"amministratori dirigenti"* il compenso può essere articolato con forme di retribuzione fissa, forme di remunerazione variabile collegate ai risultati nonché mediante eventuali strumenti finanziari a scopo di *retention*;
- II. fermo restando quanto stabilito dall'art. 30, comma 1, dello Statuto<sup>5</sup>, a tutti gli amministratori spetta un compenso rapportato alla effettiva durata della carica;
- III. la misura del compenso tiene conto dell'impegno richiesto, delle inerenti responsabilità, dell'esigenza di salvaguardare il principio di perequazione tra i diversi emolumenti riconosciuti nell'ambito del Gruppo, del confronto con remunerazioni riconosciute da Istituti concorrenti di caratteristiche analoghe;
- IV. il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione è coerente con il ruolo centrale ad esso attribuito ed è determinato ex-ante in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato;
- V. il compenso degli *"amministratori dirigenti"*, che intrattengono un rapporto di lavoro o di collaborazione con società del Gruppo, è di norma regolato nel trattamento economico contrattuale dell'esponente attraverso apposite voci relative all'esercizio delle funzioni di amministratore; il suddetto trattamento economico può anche prevedere un importo omnicomprensivo; il relativo contratto di lavoro o collaborazione è vagliato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, sentito il Collegio Sindacale; la parte di retribuzione variabile si basa su elementi di valutazione previsti nelle politiche di remunerazione per i dipendenti ed i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, approvate dall'Assemblea a norma di Statuto e comunque dall'organo competente in base alla normativa tempo per tempo in vigore; agli *"amministratori dirigenti"* che siano dipendenti o collaboratori della Banca o di società del Gruppo Banco Popolare, sino alla cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, non spetta il compenso deliberato dall'Assemblea per i componenti del Consiglio di Amministrazione e/o del

---

<sup>5</sup> L'art. 30, comma 1, dello Statuto prevede in favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio.

- Comitato Esecutivo; il compenso deliberato dall'Assemblea è pertanto corrisposto all'amministratore che abbia un contratto di lavoro subordinato con il Banco Popolare o con società del Gruppo solo in caso di cessazione da detto rapporto cui non si accompagni la cessazione dalla carica di amministratore oppure quando il contratto di lavoro o collaborazione non preveda alcun compenso per l'esercizio delle funzioni di amministrazione né espressamente sancisca che la remunerazione convenuta stabilita si intende omnicomprensiva, e cioè relativa non solo all'attività lavorativa o di collaborazione ma anche alle funzioni di amministrazione comunque svolte presso la Società;
- VI. agli amministratori che godano o comunque dichiarino, all'atto dell'accettazione della candidatura, di godere - sulla base della normativa di seguito indicata e tempo per tempo vigente - dei requisiti di indipendenza previsti per i Sindaci dall'art. 148, terzo comma, del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 o dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana o dei diversi requisiti di indipendenza richiesti dallo Statuto o dal Testo Unico Bancario e dalle relative norme di esecuzione è preclusa qualsiasi forma di remunerazione variabile;
- VII. fermo quanto previsto dall'art. 30, comma 2, dello Statuto<sup>6</sup>, e fatto altresì salvo il caso che, per gli amministratori legati da rapporti di lavoro subordinato o di collaborazione, i relativi contratti espressamente vietino il riconoscimento di tale forma di compenso o dichiarino comunque omnicomprensivo ed esteso all'esercizio delle funzioni di amministrazione il compenso contrattualmente stabilito, per tutti gli amministratori, può essere prevista l'assegnazione di una medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute non solo del Consiglio di Amministrazione ma anche del Comitato Esecutivo o di altri Comitati nominati nell'ambito del Consiglio di Amministrazione; l'ammontare della medaglia è determinato in funzione della prevedibile durata e frequenza delle riunioni;
- VIII. per gli amministratori investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto, il Consiglio di Amministrazione, sulla base di proposte formulate dal Comitato Remunerazioni, determina la misura degli emolumenti da riconoscere, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.;
- IX. la misura dei compensi riservata agli amministratori investiti di particolari cariche deve tenere conto anche dei principi di prudenza e di rigore che hanno sempre ispirato il sistema remunerativo della Banca;
- X. ai sensi dell'art. 30 dello Statuto, a tutti gli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione della carica;
- XI. all'Assemblea dei Soci deve essere assicurata annualmente adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione riservate ai componenti del Consiglio di Amministrazione del Banco.

### **Politiche di remunerazione a favore dei componenti del Collegio Sindacale**

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

- onerosità della carica, predeterminazione in ragione d'anno e invarianza per il triennio di durata dell'ufficio della remunerazione (art. 2402 cod. civ.);
- preclusione di ogni forma di remunerazione variabile (Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 come aggiornata in data 20 novembre 2014 con

---

<sup>6</sup> L'art. 30, comma 2, dello Statuto prevede che "può essere altresì prevista, nel rispetto delle vigenti previsioni normative, l'assegnazione di medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione".

l'inserimento nel Titolo IV – “Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi” di un nuovo Capitolo 2 “Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione”, Sezione 3, Par. 3).

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

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

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

Vengono dunque posti all'attenzione dell'Assemblea dei Soci del Banco Popolare taluni criteri cui informare le scelte relative alla determinazione degli emolumenti. Detti criteri costituiscono il contenuto delle politiche di remunerazione per l'organo con funzione di controllo che, ai sensi delle citate Disposizioni di Vigilanza, devono essere decise dall'Assemblea e sono sostanzialmente conformi a quanto stabilito dalle precedenti Assemblee dei Soci del Banco Popolare (novembre 2011, aprile 2012, aprile 2013 e marzo 2014).

In relazione a quanto sopra, vengono definiti criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale basati sui seguenti disposti normativi:

- il principio di cui all'art. 2233, comma 2, cod. civ., in materia di professioni intellettuali, a mente del quale “in ogni caso la misura del compenso deve essere adeguata all'importanza dell'opera e al decoro della professione”;
- la circostanza che, nel caso del Banco Popolare, società bancaria e quotata, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2010 “Attuazione della Direttiva 2006/43/CE relativa alla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati”, la revisione legale dei conti spetta al revisore (art. 48 dello Statuto), tenendo peraltro conto del fatto che, ai sensi dell'art. 19 sempre del D.Lgs. 39/2010, al Collegio Sindacale spetta l'esercizio delle funzioni proprie del comitato per la revisione ed il controllo contabile, e cioè la vigilanza sul processo di informativa finanziaria, sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio, sulla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati, sull'indipendenza del revisore legale o della società di revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi non di revisione all'ente sottoposto alla revisione legale;
- le previsioni del Decreto Legge n. 1 del 24 gennaio 2012, convertito con Legge 24 marzo 2012 n. 27, che, all'art. 9, ha abrogato le tariffe delle professioni regolamentate nel sistema ordinistico, con la conseguenza che il D.M. 20 luglio 2012 n. 140, in tema di tariffe professionali, si limita a stabilire, per le professioni vigilate dal Ministero della Giustizia, i parametri per la liquidazione dei compensi professionali da parte di un organo giurisdizionale;
- la possibilità, quindi, per l'Assemblea, di determinare le retribuzioni di tutti i Sindaci, compresi quelli che siano dottori commercialisti o esperti contabili, senza disporre l'applicazione delle tariffe professionali e remunerando l'attività complessivamente svolta.

In relazione all'evoluzione del quadro normativo concernente specificamente l'attività bancaria e alle conseguenti decisioni assunte dal Banco Popolare, i criteri di assegnazione dei compensi da riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale devono considerare anche:

- l'intervenuta emanazione del Titolo V capitolo 7 delle Nuove Disposizioni di Vigilanza Prudenziale, concernente la disciplina del sistema dei controlli nelle banche, che ha specificato in maniera analitica i compiti del Collegio Sindacale in tema di vigilanza sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del Risk Appetite Framework (quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca);
- la circostanza che il Modello di Organizzazione e Gestione adottato dal Banco ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 231/01 in tema di responsabilità amministrativa degli enti e la deliberazione adottata in materia dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 14 maggio 2013 prevedono che il compito di vigilare sull'osservanza e sul funzionamento del Modello e quello di curarne l'aggiornamento ed i conseguenti poteri e doveri continuino ad essere svolti presso il Banco Popolare e presso le altre Banche del Gruppo da un apposito Organismo di Vigilanza, e non vengano invece attribuiti al Collegio Sindacale ai sensi del comma 4-bis del citato art. 6.

### ***Iter deliberativo per Consiglieri e Sindaci***

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

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

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

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

### ***Altre informazioni***

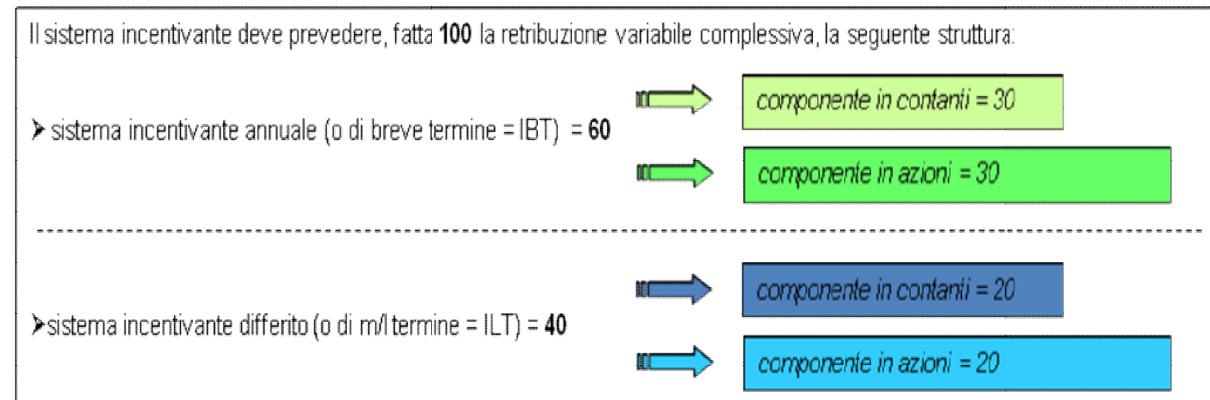
Non sono presenti coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie, a favore dei componenti degli organi di amministrazione (diversi dagli "amministratori dirigenti", per i quali si rinvia allo specifico paragrafo) e dei Sindaci con premi a carico del Banco Popolare o di altra società del Gruppo, ad eccezione di una copertura assicurativa a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (Sindaci effettivi) del Banco Popolare e di tutte le Società italiane già identificate quali "principali controllate del Gruppo", per gli eventuali infortuni "professionali" subiti durante l'attività svolta per partecipare alle riunioni dei Consigli di Amministrazione e dei Collegi Sindacali o per svolgere mansioni od incarichi connessi all'espletamento del mandato per conto del rispettivo Consiglio / Collegio (c.d. "rischio di carica").

Per coloro che siano anche dipendenti del Gruppo tale copertura è esclusa in quanto si applica la Polizza Infortuni già in essere per tutti i dipendenti del Gruppo, compresi i dirigenti.

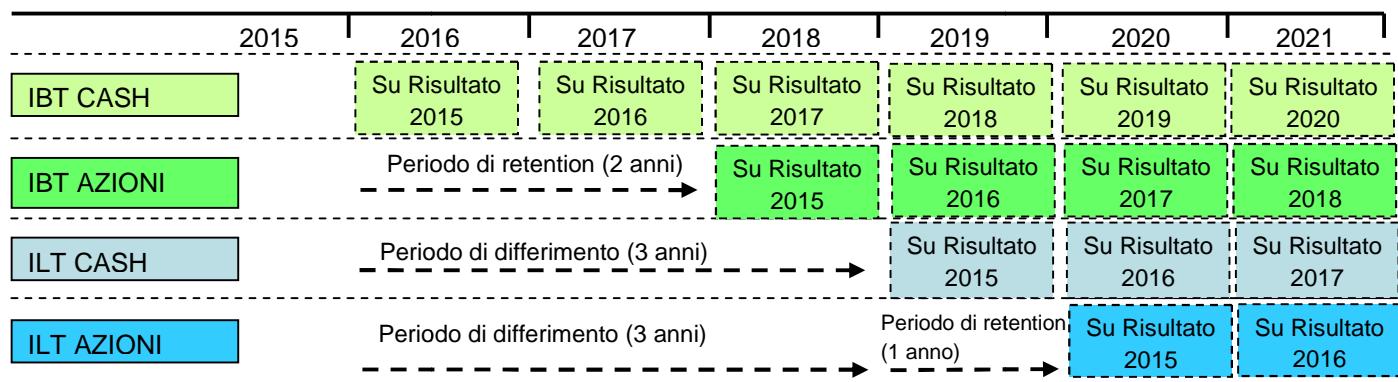
Inoltre, risulta in essere una polizza vita a favore dell'attuale Presidente del Consiglio di Amministrazione contratta nel corso del 2006 dall'allora Banco Popolare di Verona e Novara in relazione alla quale, successivamente al 2007, non sono stati effettuati ulteriori versamenti a titolo di premio o riscatti.

Per completezza di informazione, si rappresenta infine che è in essere una polizza a copertura delle perdite relative a richieste di risarcimento avanzate nei confronti, tra gli altri, di amministratori e Sindaci delle società rientranti nel perimetro del Gruppo e che traggono origine da atti dannosi compiuti nell'esercizio delle funzioni, mansioni e compiti da questi svolti a favore delle rispettive società. La Capogruppo Banco Popolare - nell'interesse del Banco, degli esponenti di Capogruppo e delle società controllate - ha provveduto a rinnovare tale polizza per l'annualità luglio 2014 - giugno 2015. L'onere economico connesso al pagamento del relativo premio è stato sostenuto in misura proporzionale dal Banco Popolare e dalle società controllate assicurate che contribuiscono alla determinazione del rischio coperto dalla polizza (società che erogano servizi bancari e finanziari alla clientela del Gruppo ovvero servizi operativi infragruppo). La stipulazione della polizza, laddove consente di introdurre un adeguato presidio di carattere patrimoniale, risponde ad un precipuo interesse del Gruppo e delle singole società considerate.

**Allegato 1 – Politiche di remunerazione 2015 personale dipendente e collaboratori assimilati - struttura del sistema incentivante per il “personale più rilevante”**



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



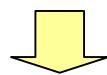
## **Allegato 2 - Politiche di remunerazione 2015 - iter di definizione dei premi potenziali per i top manager**

*Pesatura delle posizioni organizzative secondo “grade” Hay e aggregazione in famiglie manageriali*

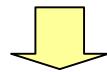
*Individuazione della RAL mediana di “grade”*

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

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



<b>Famiglia manageriale</b>	<b>% applicata alla mediana di grade per ottenere il premio potenziale medio</b>
Top manager business e finanza	45%
Top manager staff	36%
Top manager strutture di controllo	25%



<b>Famiglia manageriale</b>	<b>% di crescita del premio massimo rispetto al premio medio</b>	<b>% di riduzione del premio minimo rispetto al premio medio</b>
Top manager	100%	50%
Top manager di controllo	80%	40%

## SEZIONE II

### PRIMA PARTE

Nel seguito della presente sezione vengono riportate:

- le deliberazioni relative ai compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- una descrizione di sintesi della corresponsione dei premi relativi alla retribuzione variabile erogati nel corso del 2014;
- l'illustrazione dell'attuazione delle Politiche Retributive 2014 del personale dipendente, con particolare riguardo ai sistemi di retribuzione variabile;
- indicazioni relative allo scioglimento anticipato del rapporto di collaborazione;
- secondo quanto previsto dalla Circolare 285 di Banca d'Italia (capitolo 2, sezione VI, paragrafo 1), informazioni quantitative sulle remunerazioni di coloro che nel corso del 2014 hanno fatto parte del "personale più rilevante";
- informazioni quantitative sulle remunerazioni riferite all'anno 2014 relative ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, organizzate secondo le tabelle previste dalla Delibera Consob del 23 dicembre 2011. I dirigenti con responsabilità strategiche considerati all'interno delle suddette tabelle sono quelli annoverati anche fra il "personale più rilevante", definito come da disposizioni della Banca d'Italia del 30 marzo 2011. Le informazioni afferenti i restanti dirigenti con responsabilità strategiche sono contenute nella nota integrativa al bilancio, parte H - operazioni con parti correlate.

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

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

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

- la composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione è fissata in numero 24 Consiglieri;
- di questi, 3 Consiglieri sono stati scelti tra i principali dirigenti della Società o di società bancarie del Gruppo o tra soggetti che rivestano o abbiano rivestito per più di 12 mesi la carica di Amministratore Delegato della Società o di società bancarie del Gruppo (*"amministratori dirigenti"*);
- ai componenti del Consiglio di Amministrazione spetta, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio, un compenso annuo che viene determinato per l'intero periodo di

carica dall'Assemblea all'atto della loro nomina. Può essere altresì prevista l'assegnazione di medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione (art. 30);

- ai sensi dell'art. 2389 cod. civ., compete all'Assemblea deliberare i compensi che spettano agli amministratori che siano componenti del Comitato Esecutivo;
- ferme le sopra descritte competenze assembleari, la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a comitati in conformità allo Statuto viene stabilita dal Consiglio di Amministrazione con le modalità fissate dall'art. 31 dello Statuto.

Con riferimento ai compensi per la carica di amministratore e di componente del Comitato Esecutivo, si ricorda che l'Assemblea dei Soci del 29 marzo 2014 ha deliberato:

- di riconoscere ai Consiglieri di Amministrazione eletti dalla medesima Assemblea, per l'intero periodo di carica e cioè per gli esercizi 2014-2015-2016, i seguenti compensi da corrispondersi e rapportarsi all'effettiva durata della carica:
  - un compenso di Euro 90.000 annui lordi per ciascun Consigliere di Amministrazione diverso dagli "amministratori dirigenti" e di Euro 45.000 annui lordi per ciascun "amministratore dirigente";
  - un compenso di Euro 45.000 annui lordi per ciascun componente del Comitato Esecutivo;
  - il tutto salvo che per gli "amministratori dirigenti" non sia diversamente stabilito nell'ambito di accordo contrattuale individuale che preveda un compenso omnicomprensivo oppure un diverso importo per la carica comunque non superiore al predetto compenso di Euro 45.000 annui;
- con riferimento all'esercizio corrente ed a quelli futuri fino a diversa determinazione assembleare, di riconoscere per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo medaglie di presenza pari ad Euro 600 lordi per seduta - salvo che per gli "amministratori dirigenti" non sia diversamente stabilito nell'ambito di accordo contrattuale individuale che preveda un compenso omnicomprensivo - il tutto con la precisazione che dette medaglie di presenza non sono cumulabili nell'arco di tempo costituito da un'unica giornata di lavoro.

Inoltre, con riferimento alla remunerazione dei Consiglieri investiti di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a Comitati in conformità allo Statuto, il Consiglio di Amministrazione, a norma dell'art. 31 dello Statuto, nella seduta del 29 aprile 2014, su proposta del Comitato Remunerazioni e tenuto conto del parere favorevole espresso del Collegio Sindacale, ha stabilito i seguenti compensi, per l'esercizio 2014, da corrispondersi e rapportarsi all'effettiva durata della carica:

- emolumento per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione: Euro 315.000 annui lordi;
- emolumento per la carica dei Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione: Euro 112.500 annui lordi;
- ai componenti del Comitato per il Controllo Interno e Rischi: Euro 18.000 annui lordi;
- al Presidente del Comitato per il Controllo Interno e Rischi: Euro 50.000 annui lordi;
- ai componenti del Comitato Remunerazioni: Euro 9.000 annui lordi;
- al Presidente del Comitato Remunerazioni: Euro 20.000 annui lordi;
- medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute di ciascuno dei Comitati previsti dall'art.

33.4 dello Statuto Sociale<sup>7</sup> Euro 400 lordi per seduta – salvo che per gli “amministratori dirigenti” non sia diversamente stabilito nell’ambito di accordo contrattuale individuale che preveda un compenso omnicomprensivo – il tutto con la precisazione che, nell’arco di tempo costituito da un’unica giornata di lavoro, dette medaglie di presenza non sono cumulabili, né tra di loro né con le medaglie previste per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione e/o al Comitato Esecutivo.

Nel corso del 2014, pertanto,

- è stata deliberata la riduzione - rispetto a quanto approvato dalle precedenti Assemblee dei Soci (da ultimo in quella del 29 marzo 2014) - nell’ordine del 10% del compenso fisso riconosciuto sia ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, sia ai componenti del Collegio Sindacale, confermando quindi, in relazione agli amministratori “non esecutivi”, gli effetti della avvenuta rinuncia volontaria per l’esercizio 2013 quale segnale di condivisione delle difficoltà che hanno contraddistinto (e che ancora caratterizzano) il contesto;
- con riferimento alla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a Comitati in conformità allo Statuto, il Consiglio di Amministrazione ha deciso di incrementare il compenso del Presidente del Comitato per il Controllo Interno e Rischi, di diminuire il compenso del Presidente del Comitato Remunerazioni e di confermare i rimanenti emolumenti per i Consiglieri investiti di particolari cariche o incarichi, *pro rata temporis* e, quindi, per il periodo che scadrà alla data dell’Assemblea dei Soci convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014.

In relazione all’attuazione delle politiche di remunerazione deliberate dall’Assemblea del 29 marzo 2014 si evidenzia, in particolare, quanto segue:

- per gli amministratori diversi dagli “amministratori dirigenti”, il compenso per carica è stato articolato in retribuzione fissa e medaglia di presenza per le riunioni consiliari, mentre per gli “amministratori dirigenti”, in forza di accordi con gli stessi, esso è stato in concreto articolato unicamente in forma fissa;
- a tutti i consiglieri di amministrazione è stato riconosciuto un compenso rapportato alla effettiva durata della carica;
- nel corso del 2014 non è cessato anticipatamente dalla carica alcun “amministratore dirigente”.

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

In conformità al vigente Statuto:

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

Sulla base di quanto sopra, l’Assemblea dei Soci del 29 marzo 2014, su proposta del Consiglio di Amministrazione e avute presenti le politiche di remunerazione a favore dei componenti del Collegio Sindacale approvate nella medesima occasione, ha deliberato di riconoscere al Presidente e ai membri effettivi del Collegio Sindacale, per l’intero periodo di carica e cioè per gli esercizi 2014-2015-2016:

---

<sup>7</sup> Escluso il Comitato Erogazioni Liberali BPV-SGSP in linea di continuità con la prassi seguita negli anni precedenti.

- 1) un compenso annuo lordo di Euro 135.000 per ciascun Sindaco effettivo e di Euro 200.000 per il Presidente del Collegio stesso, da corrispondersi e rapportarsi all'effettiva durata della carica;
- 2) per l'intero periodo della carica e fino a diversa determinazione assembleare, medaglie per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo pari ad Euro 600 lordi per seduta, con la precisazione che dette medaglie di presenza non sono cumulabili nell'arco di tempo costituito da un'unica giornata di lavoro.

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

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

## **II.B Corresponsione premi e attuazione politiche di remunerazione del personale dipendente e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato**

### **II.B.1 Corresponsione premi relativi alla retribuzione variabile erogati nel corso del 2014**

Nel corso del 2014, seppur in presenza di un risultato di Capitale a Rischio di Gruppo adeguato all'obiettivo prefissato, il negativo risultato economico dell'esercizio 2013 ha impedito l'attivazione dei sistemi incentivanti per tutto il personale del Gruppo.

In sintesi il costo complessivamente sostenuto per le campagne ed i bonus discrezionali corrisponde a circa 10,2 milioni di euro, pari allo 0,7% del costo complessivo ricorrente del personale per l'esercizio 2013 (1.367,7 milioni di euro), mentre il costo del premio aziendale contrattuale erogato nel 2014 con riferimento al 2013, è risultato pari a circa 41 milioni di euro (3% del costo del personale 2013).

Nel corso dell'anno sono stati erogati premi di incentivazione riferiti ad anni precedenti per un costo complessivo di 7,2 milioni e relativi:

- alla quota up-front in azioni del sistema incentivante 2011 destinato al "personale più rilevante",

- alla quota differita del sistema incentivante 2012 di Banca Aletti,
- alla quota di retention del sistema incentivante 2010 della rete commerciale,
- al sistema triennale 2011/2013 riservato al front office di Aletti Gestuelle.

Infine si segnala che, ai fini dell'informativa prevista dall'art.84-quater, comma 2, del Regolamento Emissori, nel 2013, conformemente ad apposita delibera di approvazione da parte dell'Assemblea Ordinaria dei Soci, il Banco ha dato esecuzione al progetto di integrazione dei piani di attribuzione di azioni, rivolto alla generalità dei dipendenti del Gruppo, nell'ambito dei premi aziendali previsti per gli esercizi 2009-2010-2011. Sulla base di tale progetto e con riferimento al premio aziendale 2010, nel giugno 2014 è stata effettuata un'ulteriore assegnazione di azioni, pari al 5% del valore del premio aziendale erogato in azioni nel 2011, a beneficio di tutti i dipendenti che, avendo scelto il pagamento di una parte del premio aziendale in azioni, ne hanno mantenuto il possesso per tre anni. Sono state assegnate complessivamente 7.348 azioni a favore di 1.556 collaboratori (107 dirigenti, 1.053 quadri direttivi e 396 dipendenti delle aree professionali).

## II.B.2 Attuazione delle Politiche Retributive 2014

Le politiche retributive del Gruppo per il 2014, approvate dall'assemblea dei soci del 29 marzo 2014, sono state formulate, nel rispetto delle diverse normative, in modo da assicurare la coerenza con gli obiettivi generali del Gruppo, nonché con le politiche di prudente gestione del rischio, le strategie di lungo periodo ed il contenimento dei costi del personale. Tali politiche sono state ispirate ad una serie di obiettivi comuni quali l'equità interna ed esterna, il riconoscimento del merito e la sostenibilità, al fine di contenere gli oneri derivanti dall'applicazione delle policy aziendali entro i valori compatibili con gli obiettivi di bilancio.

Le Politiche di Remunerazione approvate per il 2014 hanno previsto per l'attivazione dei sistemi incentivanti cancelli sul rischio di capitale, di liquidità e di redditività (risultato dell'operatività corrente - ROC) calcolati a livello di Gruppo. A seguito di tale previsione, pur in presenza di un risultato di Capitale a Rischio di Gruppo adeguato all'obiettivo prefissato, il risultato economico dell'esercizio 2014 ha impedito l'attivazione dei sistemi incentivanti per tutto il personale del Gruppo. Come previsto al paragrafo "Bonus una tantum non regolamentati" della Sezione I, essendosi verificato un risultato economico d'esercizio negativo, il CDA potrà decidere l'erogazione di premi non regolamentati il cui ammontare sia in ogni caso inferiore al livello minimo previsto per i sistemi incentivanti del 2015.

A prescindere dai risultati economici maturati e dei conseguenti effetti, si sintetizzano nel seguito le principali linee guida relative alle politiche retributive, che sono state attuate nel 2014 in coerenza con la specifica normativa.

Durante il trascorso esercizio è stato identificato, fra le categorie di soggetti la cui attività ha un impatto rilevante sul profilo di rischio, il cosiddetto "personale più rilevante". L'identificazione è avvenuta mediante un criterio di valutazione dei ruoli ed ai manager inclusi in tale perimetro sono state applicate le regole previste dalle disposizioni di Vigilanza del 30 marzo 2011. La struttura del sistema incentivante di pertinenza del "personale più rilevante" è stata quindi definita ripartendo il premio potenziale in una quota erogabile a breve termine, da corrispondere al 50% in azioni del Banco Popolare, ed una quota differita a tre anni da corrispondere al 50% in azioni del Banco Popolare. I manager hanno preventivamente rinunciato alla parte azionaria del premio che avrebbero potuto maturare, motivo per cui il Piano azionario previsto per il suddetto pagamento in azioni non è stato attivato.

Sempre in conformità alle disposizioni della Banca d'Italia, per i responsabili delle funzioni di controllo di livello più elevato sono stati previsti incentivi non dipendenti dai risultati delle funzioni

soggette al loro controllo o collegati ai risultati economici, escludendo le quote differite e in azioni (non dovendosi verificare nel tempo il mantenimento dei loro risultati e riflettendo la quotazione delle azioni il risultato dell'andamento economico della società). Anche i manager delle funzioni di controllo hanno preventivamente rinunciato al 25% del loro bonus potenziale.

Particolare attenzione è stata riservata nel 2014 all'equità interna, perseguita tramite l'utilizzo ormai consolidato di una metodologia internazionale di valutazione dei più importanti ruoli operativi e manageriali, che ha consentito una comparazione della retribuzione globalmente corrisposta in relazione al peso delle posizioni organizzative: questa comparazione è stata utilizzata per monitorare le singole posizioni o i gruppi professionali fra di loro. L'equità esterna è stata invece verificata mediante indagini retributive "ad hoc", che hanno consentito il monitoraggio delle retribuzioni che i competitori hanno erogato per analoghe posizioni di lavoro.

E' stato confermato anche nel 2014 l'impegno ad enfatizzare il valore degli aspetti qualitativi espressi dal personale, in aggiunta a quelli economici. Attraverso i sistemi incentivanti sono infatti stati valorizzati elementi quali l'attenzione al cliente (tramite la rilevazione della customer satisfaction), la qualità del credito erogato e la valutazione delle competenze individuali e manageriali.

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

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

### **II.B.4 Scioglimento anticipato del rapporto di collaborazione**

Nel corso dell'anno si è verificato un solo caso di risoluzione del rapporto di collaborazione nell'ambito del perimetro del "personale più rilevante". Si è trattata di una cessazione per dimissioni, a cui sono state applicate le spettanze dovute in base al CCNL, nonché le trattenute per il mancato preavviso.

\*\*\*\*\*

Come precedentemente anticipato, si riportano di seguito:

- secondo quanto previsto dalla Circolare 285 di Banca d'Italia (capitolo 2, sezione VI, paragrafo 1), informazioni quantitative sulle remunerazioni di coloro che nel corso del 2014 hanno fatto parte del "personale più rilevante";
- informazioni quantitative sulle remunerazioni riferite all'anno 2014 relative ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, organizzate secondo le tabelle previste dalla Delibera Consob del 23 dicembre 2011. I dirigenti con responsabilità strategiche considerati all'interno delle suddette tabelle sono quelli annoverati anche fra il "personale più rilevante", definito come da disposizioni della Banca d'Italia del 30 marzo 2011. Le informazioni afferenti i restanti dirigenti con responsabilità strategiche sono contenute nella nota integrativa al bilancio, parte H – operazioni con parti correlate.

## SECONDA PARTE

**Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 (cap. 2, sez. VI, par. 1) con riferimento all'art. 450 del CRR (lettera g), informazioni quantitative sulle remunerazioni di coloro che nel corso del 2014 hanno fatto parte del "personale più rilevante":**

Area di attività (a)	Numerosità "personale più rilevante" 2014	Retribuzione fissa 2014			Retribuzione variabile erogata nel 2014			Retribuzione variabile di competenza 2014			Pagamenti 2014 per trattamenti di inizio rapporto	Pagamenti 2014 per trattamenti di fine rapporto	Retribuzione variabile di anni precedenti non ancora erogata
		Retribuzione	Benefit	Premio aziendale (competenza 2013)	Sistema incentivante upfront cash (competenza 2013)	Bonus discrezionali	Sistema incentivante upfront cash (da erogare nel 2015)	Incentivante upfront azioni (disponibile nel 2017)	Sistema incentivante differito azioni (da erogare nel 2018)	Premio aziendale (da erogare nel 2015)	Quote attribuite	Quote non ancora attribuite	
INVESTMENT BANKING	1	428.349	11.822	-	(d)	2.725	0	0	(g)	-	(i)	0	(g)
RETAIL BANKING	9	2.301.202	32.009	-	(d)	16.350	0	93.678	0	(g)	-	(i)	13.230
ALTRI	21	8.579.947	(b)	89.218	0	(e)	27.250	0	594.730	0	(h)	-	(i)
<b>TOTALE</b>	<b>31</b>	<b>11.309.498</b>	<b>(c)</b>	<b>133.049</b>	<b>0</b>	<b>46.326</b>	<b>0</b>	<b>688.408</b>	<b>(f)</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>37.485</b>
									<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.667.982</b>
									<b>(n)</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.667.982</b>

- (a) aree di attività previste dalle raccolte dati Banca d'Italia/EBA
- (b) comprende un patto di non concorrenza avente natura compensativa dell'impegno assunto dal lavoratore, nel corso del 2014, a non assumere incarichi presso banche e/o aziende concorrenti
- (c) a decorrere dal 1 gennaio 2014
- (d) comprende un patto di non concorrenza avente natura compensativa dell'impegno assunto dal lavoratore, nel corso del 2014, a non assumere incarichi presso banche e/o aziende concorrenti
- (e) a decorrere dal 1 gennaio 2014
- (f) comprende un patto di non concorrenza avente natura compensativa dell'impegno assunto dal lavoratore, nel corso del 2014, a non assumere incarichi presso banche e/o aziende concorrenti
- (g) comprende un patto di non concorrenza avente natura compensativa dell'impegno assunto dal lavoratore, nel corso del 2014, a non assumere incarichi presso banche e/o aziende concorrenti
- (h) comprende un patto di non concorrenza avente natura compensativa dell'impegno assunto dal lavoratore, nel corso del 2014, a non assumere incarichi presso banche e/o aziende concorrenti
- (i) comprende un patto di non concorrenza avente natura compensativa dell'impegno assunto dal lavoratore, nel corso del 2014, a non assumere incarichi presso banche e/o aziende concorrenti
- (j) comprende un patto di non concorrenza avente natura compensativa dell'impegno assunto dal lavoratore, nel corso del 2014, a non assumere incarichi presso banche e/o aziende concorrenti
- (k) comprende un patto di non concorrenza avente natura compensativa dell'impegno assunto dal lavoratore, nel corso del 2014, a non assumere incarichi presso banche e/o aziende concorrenti
- (l) comprende un patto di non concorrenza avente natura compensativa dell'impegno assunto dal lavoratore, nel corso del 2014, a non assumere incarichi presso banche e/o aziende concorrenti
- (m) comprende un patto di non concorrenza avente natura compensativa dell'impegno assunto dal lavoratore, nel corso del 2014, a non assumere incarichi presso banche e/o aziende concorrenti
- (n) comprende un patto di non concorrenza avente natura compensativa dell'impegno assunto dal lavoratore, nel corso del 2014, a non assumere incarichi presso banche e/o aziende concorrenti

**Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 (cap. 2, sez. VI, par. 1) con riferimento all'art. 450 del CRR (lettera h), informazioni quantitative sulle remunerazioni di coloro che nel corso del 2014 hanno fatto parte del "personale più rilevante":**

		Retribuzione variabile di competenza 2014						Retribuzione variabile di competenza 2014			Retribuzione variabile di competenza 2014			
Numerosità "personale più rilevante" 2014		Retribuzione fissa 2014			Retribuzione variabile erogata nel 2014			Retribuzione variabile di competenza 2014			Retribuzione variabile di competenza 2014			
		Retribuzione	Benefit	Sistema incentivante upfront cash (competenza 2013)	Premio aziendale (competenza 2013)	Bonus discrezionali	Retribuzione variabile di competenza di anni precedenti	Sistema incentivante upfront cash (da erogare nel 2015)	Sistema incentivante upfront azioni (disponibile nel 2017)	Sistema incentivante differito azioni (da erogare nel 2018)	Premio aziendale (da erogare nel 2015)	Pagamenti 2014 per trattamenti di inizio rapporto	Pagamenti 2014 per trattamenti di fine rapporto	
ALTA DIRIGENZA	9	5.101.580	58.077	-	2.725	0	362.483	0	-	0	-	2.205	0	
RESTANTE "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"	22	6.207.918	74.972	0	43.600	0	325.925	0	-	0	-	35.280	0	
<b>TOTALE</b>	<b>31</b>	<b>11.309.498</b>	<b>133.049</b>	<b>0</b>	<b>46.325</b>	<b>0</b>	<b>688.408</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>37.486</b>	<b>0</b>	
													<b>1.667.982</b>	<b>-</b>

**Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 (cap. 2, sez. VI, par. 1) con riferimento all'art. 450 del CRR (lettere i,j), informazioni quantitative sulle remunerazioni di coloro che nel corso del 2014 hanno fatto parte del "personale più rilevante":**

<b>"Personale più rilevante" 2014 appartenente all'Alta Dirigenza e/o agli Organi di Gestione del Gruppo</b>	<b>Remunerazione complessiva erogata nel 2014</b>
SAVIOTTI PIER FRANCESCO (a) (b) (c)	1.709.618
FARONI MAURIZIO (b) (c)	829.489
DE ANGELIS DOMENICO (b) (c)	850.213
RIGODANZA OTTAVIO (b) (c)	383.757
PEZZONI BRUNO (b) (c)	477.864
ZANCANARO MAURIZIO (b) (c)	428.955
CARRUS CRISTIANO (b)	269.760
RICCADONNA MAURIZIO (b)	315.069
DENTELLA FRANCO (b)	260.140
GUIDOLIN RUGGERO (c)	299.039
VAL GIANPIETRO (c)	297.343

**(a) unico caso in Banco Popolare con remunerazione complessiva superiore ad 1 milione di euro**

**(b) appartenente all'Alta Dirigenza**

**(c) appartenente agli Organi di Gestione del Gruppo**

**Tabelle previste dalla Delibera Consob n.18949 del 23 dicembre 2011:**  
**CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

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

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata incorporata la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi			(2) Compensi per la partecipazione a comitati			(3) Compensi variabili non equity			(4) Bonus e altri incentivi			(5) Altri compensi			(6) Totale			(7) Fair Value compensi equity			(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro								
				Ernolumenti deliberati dall'Assemblea generale	Geltoni di presenza dell'Assemblea generale	Rimborsi spese forfettari	Compensi ex art. 2389	Ratificazioni fixe da lavoro dipendente	Totale	Compensi fissi	Geltoni di presenza	Totale	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Compensi fissi	Geltoni di presenza	Totale	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro								
<b>FRATTA PASINI CARLO</b>	Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	28/03/2014				77.875,00																			77.875,00							
	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	28/03/2014	24.722,22	4.200,00					28.922,22																28.922,22							
	Membro Comitato Esecutivo	01/01/2014- 28/03/2014	28/03/2014	12.361,11	2.400,00					14.761,11																14.761,11							
	Presidente Comitato Erogazioni liberali BPI- SocSp	01/01/2014- 28/03/2014	28/03/2014																														
	Membro Comitato Nomine	01/01/2014- 28/03/2014	28/03/2014																														
	Presidente Comitato per le Strategie	01/01/2014- 28/03/2014	28/03/2014																											400,00			
	Presidente Consiglio di amministrazione	30/03/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2016				237.125,00			237.125,00																		237.125,00					
	Consigliere di amministrazione	30/03/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2016	67.750,00	7.800,00					75.550,00																		75.550,00					
	Membro Comitato Esecutivo	01/01/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2016	33.750,00	3.000,00					36.750,00																		36.750,00					
	Presidente Comitato Erogazioni liberali BPI- SocSp	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2014																														
	Membro Comitato Nomine	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2014																											400,00			
	Presidente Comitato per le Strategie	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2014	138.553,33	17.400,00					315.000,00		470.933,33		1.600,00		1.600,00		800,00		800,00									800,00				
	Vice Presidente CREDITO BERGAMASCO S.p.A.	01/01/2014- 31/05/2014	14.853,15	4.500,00					10.350,00		25.743,15																	472.383,33	<sup>(a)</sup>				
	Membro Comitato Esecutivo CREDITO BERGAMASCO S.p.A.	01/01/2014- 31/05/2014	16.547,95																										29.743,15				
	Compensi nella società che redige il bilancio																													16.547,95			
	Compensi da controllate e collegate																													46.291,10			
	<b>CASTELLOTTI GIULIO</b>	Vice Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	28/03/2014																										518.274,43			
	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	28/03/2014	24.722,22	4.200,00																								28.922,22				
	Membro Comitato Esecutivo	01/01/2014- 28/03/2014	28/03/2014	12.361,11	2.400,00																								14.761,11				
	Membro Comitato Nomine	01/01/2014- 28/03/2014	28/03/2014																														
	Presidente Comitato per le Strategie	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2014																														
	Vice Presidente Consiglio di amministrazione	30/03/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2014	67.750,00	7.200,00																									74.950,00			
	Membro Comitato Esecutivo	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2014	33.750,00	3.000,00																									36.750,00			
	Membro Comitato Nomine	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2014	1.600,00																										800,00			
	Compensi nella società che redige il bilancio			138.553,33	16.500,00																								16.500,00				
	Compensi da controllate e collegate			138.553,33	16.800,00																								16.800,00				
	<b>III</b> Totale			138.553,33	16.800,00																								267.383,33				
																																269.483,33	

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è in carica e opera la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi			(2) Compensi per la partecipazione a comitati			(3) Compensi variabili non equity			(5) Benefici non monetari	(6) Altri compensi	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Enolumeni della retribu- zione dall'Assemblea	Geltoni di presenza	Rimborso spese torienni	Compensi ex art. 2389	Ritribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Geltoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili		
<b>CONOLI MAURIZIO</b>	Vice Presidente Consiglio di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	24.722,22	4.200,00		27.812,50								27.812,50	
	Consigliere di amministrazione	29/03/2014- 01/01/2014-	29/03/2014	12.361,11	2.400,00			23.922,22							28.322,22	14.761,11
	Presidente Comitato Nomine	20/03/2014- 01/01/2014-	29/03/2014													400,00
	Membro Comitato per le Strategie	29/03/2014- 30/03/2014	29/03/2014													84.687,50
	Vice Presidente Consiglio di amministrazione	31/12/2014- 2016	approv. bilancio				84.687,50									
	Consigliere di amministrazione	30/03/2014- 2016	approv. bilancio	67.750,00	7.800,00			75.550,00								75.550,00
	Membro Comitato Esecutivo	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio	33.750,00	3.000,00			36.750,00								36.750,00
	Presidente Comitato Nomine	31/12/2014- 2014	approv. bilancio													400,00
	Membro Comitato per le Strategie	31/12/2014- 2014	approv. bilancio	138.553,33	17.400,00			112.500,00								400,00
	Compensi nella società che redige il bilancio															269.683,33
	Compensi da controllate e collegate															
	(III) Totale				138.553,33	17.400,00		112.500,00		268.483,33		1.200,00				269.683,33
<b>SANTOPIERI FRANCESCO</b>	Amministratore Delegato	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014													
	Membro Comitato Esecutivo	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014													
	Membro Comitato Nomine	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014													
	Membro Comitato per le Strategie	29/03/2014- 31/12/2014	approv. bilancio													
	Amministratore Delegato	31/12/2014- 2016	approv. bilancio													
	Membro Comitato Esecutivo	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio													
	Membro Comitato Nomine	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio													
	Membro Comitato per le Strategie	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio													
	Compensi nella società che redige il bilancio															
	(III) Compensi da controllate e collegate															
	(III) Totale															
<b>BAULI ALBERTO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	24.722,22	2.400,00											27.122,22
	Membro Comitato Erogazioni, Librari B.P.- Socip	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014													
	Membro Comitato Renumerazione	29/03/2014- 29/03/2014	29/03/2014													2.225,00
	Compensi nella società che redige il bilancio															2.225,00
	(III) Compensi da controllate e collegate															
	(III) Totale															
<b>BENELLI ANGELO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	24.722,22	2.400,00											27.122,22
	Membro Comitato Nomine	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014													27.122,22
	Compensi nella società che redige il bilancio															
	(III) Compensi da controllate e collegate															
	(III) Totale															
<b>BUZZI PIETRO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	24.722,22	2.400,00											27.122,22
	Membro Comitato Nomine	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014													27.122,22
	Compensi nella società che redige il bilancio															
	(III) Compensi da controllate e collegate															
	(III) Totale															

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è in carica	(D) Sedanza della carica a cui è incaricata la carica	(1) Compensi fissi			(2) Compensi per la partecipazione a comitati			(3) Compensi variabili non equity			(5) Benefici non monetari	(6) Altri compensi	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
				Enolumenti deliberati dall'Assemblea	Geltoni di presenza	Rimborsi spese torienni	Compensi ex art. 2389	Ritribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compensi fisso	Geltoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
<b>GINASCHI ALDO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	24.722,22	4.200,00				28.922,22						28.922,22		
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				24.722,22	4.200,00				28.922,22						28.922,22		
(ii) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale				<b>24.722,22</b>	<b>4.200,00</b>				<b>28.922,22</b>						<b>28.922,22</b>		
<b>CODA VITTORIO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	24.722,22	4.200,00				28.922,22						28.922,22		
	Membro Comitato per il Controllo Interno e Rischi	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014							4.450,00	1.200,00	5.650,00			5.650,00		
	Membro Comitato per la Strategia	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014							800,00	800,00	800,00			800,00		
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>24.722,22</b>	<b>4.200,00</b>				<b>28.922,22</b>						<b>35.377,22</b>		
(ii) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale				<b>24.722,22</b>	<b>4.200,00</b>				<b>28.922,22</b>						<b>35.377,22</b>		
<b>CODECASA PATRIZIA ALDA</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	approv.-bando 2016	67.750,00	7.200,00				74.950,00						74.950,00	
	Membro Comitato Nomine	01/01/2014- 31/12/2014	2014	approv.-bando 2014						400,00	400,00	400,00			400,00		
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>67.750,00</b>	<b>7.200,00</b>				<b>74.950,00</b>						<b>74.950,00</b>		
(ii) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale				<b>67.750,00</b>	<b>7.200,00</b>				<b>74.950,00</b>						<b>74.950,00</b>		
<b>CORSI LUIGI</b>	Consigliere di amministrazione	29/03/2014- 31/12/2014	2014	firmo a f.s. proposta Assemblea dei Soci	60.500,00	6.000,00				66.500,00						66.500,00	
	Membro Comitato Nomine	31/12/2014	2014	approv.-bando 2014						400,00	400,00	400,00			400,00		
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>60.500,00</b>	<b>6.000,00</b>				<b>66.500,00</b>						<b>66.500,00</b>		
(ii) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale				<b>60.500,00</b>	<b>6.000,00</b>				<b>66.500,00</b>						<b>66.500,00</b>		
<b>CURIONI GIOVANNI FRANCESCO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	24.722,22	4.200,00												
	Membro Comitato Nomine	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014														
	Consigliere di amministrazione	30/03/2014- <td>01/04/2014</td> <td>approv.-bando 2014</td> <td></td>	01/04/2014	approv.-bando 2014													
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>24.722,22</b>	<b>4.200,00</b>												
(ii) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale				<b>24.722,22</b>	<b>4.200,00</b>				<b>28.922,22</b>						<b>28.922,22</b>		
<b>DE ANGELIS DOMENICO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	12.351,11						12.351,11						12.351,11	
	Membro Comitato Esecutivo	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014														
	Consigliere di amministrazione	30/03/2014- <td>31/12/2014</td> <td>approv.-bando 2016</td> <td></td>	31/12/2014	approv.-bando 2016													
	Membro Comitato Esecutivo	01/01/2014- 31/12/2014	2016	approv.-bando 2016													
	Dirigente	01/01/2014- <td>31/12/2014</td> <td>a tempo indeterminato</td> <td></td>	31/12/2014	a tempo indeterminato													
	Consigliere Generale	01/01/2014- <td>31/12/2014</td> <td>a tempo indeterminato</td> <td></td>	31/12/2014	a tempo indeterminato													
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>46.236,11</b>	<b>4.200,00</b>				<b>69.789,00</b>						<b>82.000,00</b>		
(ii) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale				<b>46.236,11</b>	<b>4.200,00</b>				<b>69.789,00</b>						<b>82.000,00</b>		

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata inserita la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi			(2) Compensi per la partecipazione a comitati			(3) Compensi variabili non equity			(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Enolumenti deliberati dall'Assemblea	Geltoni di presenza	Rimborsi spese torienni	Compensi ex art. 2389	Ritribuzioni fixe da lavoro dipendente	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Compensi fisso	Gettoni di presenza	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili		
<b>FARONI MARIARIZZO</b>	Consigliere di amministrazione	01/07/2014- 28/03/2014	29/03/2014	12.361,11				12.361,11							12.361,11	
	Membro Comitato Esecutivo	28/03/2014- 2016	29/03/2014													
	Consigliere di amministrazione	30/03/2014- 2016	approv. bilancio													
	Membro Comitato Esecutivo	01/04/2014- 2016	approv. bilancio	33.875,00												33.875,00
	Direttore	01/07/2014- 31/12/2014	a tempo indeterminato													
	Direttore Generale	01/07/2014- 31/12/2014	a tempo indeterminato													
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>46.236,11</b>											
	Vice Presidente	01/07/2014- 31/12/2014	approv. bilancio		<b>0</b>											
	<b>BANCA ITALIA S.p.A.</b>	01/07/2014- 05/09/2014	05/08/2014		<b>0</b>											
	Consigliere di amministrazione	01/07/2014- 28/03/2014	28/03/2014		<b>0</b>											
	<b>ALBA LEASING S.p.A.</b>															
	Consigliere di amministrazione	01/07/2014- 28/03/2014	28/03/2014		<b>0</b>											
	<b>CREDITO BERGAMASCO S.p.A.</b>															
	(ii) Compensi da controllate e controllate e collegate				<b>46.236,11</b>											
	<b>FLIPPA GIANNA</b>	Consigliere di amministrazione	28/03/2014- 2016	29/03/2014	24.722,22	4.200,00										
		Membro Comitato Remunerazioni	29/03/2014- 2016	29/03/2014												2.225,00
	Consigliere di amministrazione	30/03/2014- 2016	approv. bilancio	67.770,00	7.800,00											75.550,00
	Membro Comitato Remunerazioni	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio													7.550,00
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>92.472,22</b>	12.000,00										<b>114.247,22</b>
	(ii) Compensi da controllate e controllate e collegate				<b>92.472,22</b>	12.000,00										<b>114.247,22</b>
	<b>FUSI ENRICO</b>	Consigliere di amministrazione	29/03/2014- 11/06/2014	11/06/2014	18.000,00	1.800,00										
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>18.000,00</b>	<b>1.800,00</b>										
	(ii) Compensi da controllate e controllate e collegate				<b>18.000,00</b>	<b>1.800,00</b>										
	(iii) Totale				<b>18.000,00</b>	<b>1.800,00</b>										<b>19.800,00</b>
																<b>19.800,00</b>
	(iv) Totale				<b>18.000,00</b>	<b>1.800,00</b>										<b>19.800,00</b>
	<b>GALEOTTI CRISTINA</b>	Consigliere di amministrazione	29/03/2014- 31/12/2014	approv. bilancio												
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>67.770,00</b>	<b>6.600,00</b>										<b>74.350,00</b>
	(ii) Compensi da controllate e controllate e collegate				<b>67.770,00</b>	<b>6.600,00</b>										<b>74.350,00</b>
	(iii) Totale				<b>67.770,00</b>	<b>6.600,00</b>										<b>74.350,00</b>
	<b>GUIDI ANDREA</b>	Consigliere di amministrazione	01/07/2014- 28/03/2014	29/03/2014	24.722,22	4.200,00										
	Membro Comitato per Controllo, Interno e Rischi	01/07/2014- 28/03/2014	approv. bilancio													2.225,00
	Consigliere di amministrazione	30/03/2014- 2016	approv. bilancio	67.770,00	7.800,00											75.550,00
	Membro Comitato per Controllo, Interno e Rischi	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio													7.550,00
	(i) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>92.472,22</b>	<b>12.000,00</b>										<b>104.472,22</b>
	(ii) Compensi da controllate e controllate e collegate				<b>92.472,22</b>	<b>12.000,00</b>										<b>104.472,22</b>
	(iii) Totale				<b>92.472,22</b>	<b>12.000,00</b>										<b>129.222,22</b>

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è in carica	(D) Sedanza della carica in opera la carica	(1) Compensi fissi			(2) Compensi per la partecipazione a comitati			(3) Compensi variabili non equity			(5) Benefici non monetari	(6) Altri compensi	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
				Enolumeni dei dilettanti dell'Assemblea	Geltoni di presenza	Rimborsi spese torienni	Compensi ex art. 2389	Ritribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale	Compenso fisso	Geltoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
<b>LAZZARO VALTER</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	24.722,22	4.200,00				28.922,22						28.922,22		
	Presidente Comitato per il Controllo Interno e Rischi	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014							9.889,00	1.600,00	11.489,00				11.489,00	
	Presidente Comitato Indipendenti	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014														
	Consigliere di amministrazione	30/03/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2016	67.750,00	6.600,00				74.350,00							74.350,00	
	Presidente Comitato per il Controllo Interno e Rischi	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2014							37.500,00	6.000,00	43.500,00				43.500,00	
	Presidente Comitato Indipendenti	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2014														
	(1) Compensi nella società che redige il bilancio																
	(1) Compensi da controllate e collegate																
	(1) Totali																158.261,22
<b>MARINO MARZIO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	24.722,22	4.200,00				28.922,22							28.922,22	
	Membro Comitato Ritribuzioni	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014							2.225,00						2.225,00	
	Consigliere di amministrazione	30/03/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2016	67.750,00	7.800,00				75.550,00							75.550,00	
	Membro Comitato Nomine	31/12/2014- 2014	approv. bilancio 2014							400,00	400,00	400,00				400,00	
	(1) Compensi nella società che redige il bilancio																
	(1) Compensi da controllate e collegate																
	(1) Totali																107.097,22
<b>MONTENERO DANIELA</b>	Consigliere di amministrazione	29/03/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2016	67.750,00	7.800,00				75.550,00							75.550,00	
	Membro Comitato per il Controllo Interno e Rischi	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2014							13.500,00	5.600,00	19.100,00				19.100,00	
	Membro Comitato Indipendenti	31/12/2014- 2014	approv. bilancio 2014														
	(1) Compensi nella società che redige il bilancio																
	(1) Compensi da controllate e collegate																
	(1) Totali																
<b>PEDROLI GIULIO</b>	Consigliere di amministrazione	29/03/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2016	67.750,00	6.600,00				75.550,00	13.500,00	5.600,00	19.100,00				94.650,00	
	Membro Comitato Engagé in BPs- SeSsP	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2014							74.350,00							
	Membro Comitato Ritribuzioni	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2014							6.750,00	800,00	7.550,00				7.550,00	
	(1) Compensi nella società che redige il bilancio																
	(1) Compensi da controllate e collegate																
	(1) Totali																
<b>PEROTTI ENRICO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	24.722,22	4.200,00				28.922,22							28.922,22	
	Presidente Comitato Ritribuzioni	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014							5.562,50						5.562,50	
	Membro Comitato per le Strategie	28/03/2014- 30/03/2014	approv. bilancio 2016	67.750,00	7.800,00					1.200,00						1.200,00	
	Consigliere di amministrazione	31/12/2014- 2014	approv. bilancio 2014							75.550,00						75.550,00	
	Presidente Comitato Ritribuzioni	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2014							15.000,00	800,00	15.800,00				15.800,00	
	Membro Comitato per le Strategie	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2014							1.200,00						1.200,00	
	(1) Compensi nella società che redige il bilancio																
	(1) Compensi da controllate e collegate																
	(1) Totali																
<b>RANA GIAN LUCA</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	24.722,22	1.200,00				25.922,22							25.922,22	
	Membro Comitato Nomine	28/03/2014- 29/03/2014	29/03/2014														
	(1) Compensi nella società che redige il bilancio																
	(1) Compensi da controllate e collegate																
	(1) Totali																

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è in carica e opera la carica	(D) Sedanza della carica	(1) Compensi fissi				(2) Compensi per la partecipazione a comitati				(3) Compensi variabili non equity				(5) Benefici non monetari	(6) Altri compensi	(7) Totale	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro			
				Enolumeni della retribu- zione dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese torienni	Compensi ex art. 2389	Ritribuzioni fisse da lavoro dipendente	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili									
<b>RANGONI MACHIAVELLI CLAUDIO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	24.722,22	3.600,00				28.322,22									28.322,22				
	Membro Comitato per il Controllo Interno e Rischi	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014							4.450,00	1.200,00	5.650,00							5.650,00			
	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014																			
	Membro Comitato Indipendenti	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014																			
	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 31/12/2014	approv.-blancio 2016	67.750,00	7.800,00					75.550,00								75.550,00				
	Membro Comitato per il Controllo Interno e Rischi	01/01/2014- 31/12/2014	approv.-blancio 2014																			
	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 31/12/2014	approv.-blancio 2014																			
	Membro Comitato SSSP	01/01/2014- 31/12/2014	approv.-blancio 2014																			
	Membro Comitato Indipendenti	01/01/2014- 31/12/2014	approv.-blancio 2014																			
	(4) Compensi nella società che redige il bilancio				92.472,22	11.400,00				101.872,22	17.950,00	6.400,00	24.350,00						128.222,22			
	(5) Compensi da controllate e collegate				92.472,22	11.400,00				101.872,22	17.950,00	6.400,00	24.350,00						128.222,22			
<b>RAVANELLI FABIO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	24.722,22	3.600,00				28.322,22									28.322,22				
	Membro Comitato per il Controllo Interno e Rischi	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014							4.450,00	1.200,00	5.650,00						5.650,00				
	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014																			
	Membro Comitato Indipendenti	01/01/2014- 31/12/2014	approv.-blancio 2016	67.750,00	7.800,00					75.550,00								75.550,00				
	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 31/12/2014	approv.-blancio 2014																			
	Membro Comitato Nominie	01/01/2014- 31/12/2014	approv.-blancio 2014																			
	(6) Compensi nella società che redige il bilancio				92.472,22	11.400,00				101.872,22	17.950,00	6.400,00	24.350,00						128.222,22			
	(7) Compensi da controllate e collegate				92.472,22	11.400,00				101.872,22	17.950,00	6.400,00	24.350,00						128.222,22			
<b>ROSSIGNOLI CECHIA</b>	Consigliere di amministrazione	28/03/2014- 31/12/2014	approv.-blancio 2016	67.750,00	7.800,00					73.550,00								75.550,00				
	Membro Comitato Rerunazione	31/03/2014- 31/12/2014	approv.-blancio 2014								6.750,00	800,00	7.550,00						7.550,00			
	(8) Compensi nella società che redige il bilancio				67.750,00	7.800,00				75.550,00	6.750,00	800,00	7.550,00						83.000,00			
	(9) Compensi da controllate e collegate				92.472,22	11.400,00				101.872,22	17.950,00	6.400,00	24.350,00						128.222,22			
	(10) Compensi da controllate e collegate				92.472,22	11.400,00				101.872,22	17.950,00	6.400,00	24.350,00						128.222,22			
<b>VERONESI SANDRO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	75.366,44	7.800,00					83.166,44	6.750,00	800,00	7.550,00					76.16,44	90.16,44			
	Membro Comitato per le Strutture	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014			3.000,00					27.722,22								27.722,22			
	Consigliere di amministrazione	30/03/2014- 31/12/2014	approv.-blancio 2016	67.750,00	6.000,00							800,00	800,00						800,00			
	Membro Comitato per le Strutture	31/03/2014- 31/12/2014	approv.-blancio 2014									73.750,00							73.750,00			
	(11) Compensi nella società che redige il bilancio				92.472,22	9.000,00						1.200,00	1.200,00						1.200,00			
	(12) Compensi da controllate e collegate				92.472,22	9.000,00						101.472,22	2.000,00	2.000,00						103.472,22		
	(13) Compensi da controllate e collegate				92.472,22	9.000,00							2.000,00	2.000,00						103.472,22		
<b>ZANIN FRANCO</b>	Consigliere di amministrazione	28/03/2014- 31/12/2014	approv.-blancio 2016	67.750,00	7.200,00							74.950,00							74.950,00			
	Membro Comitato per il Controllo e Rischi	01/04/2014- 31/12/2014	approv.-blancio 2014										74.950,00							74.950,00		
	(14) Compensi nella società che redige il bilancio				67.750,00	7.200,00							74.950,00	-13.500,00	5.200,00					83.450,00		
	(15) Compensi da controllate e collegate				67.750,00	7.200,00							101.472,22	400,00	400,00						104.672,22	
	(16) Compensi da controllate e collegate				67.750,00	7.200,00								400,00	400,00						104.672,22	
<b>ZANINI TOMMASO</b>	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	24.722,22	4.200,00								28.922,22							28.922,22		
	Membro Comitato Nominie	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014																			
	Consigliere di amministrazione	30/03/2014- 31/12/2014	approv.-blancio 2016	67.750,00	7.800,00								75.550,00							75.550,00		
	Membro Comitato Nominie	31/03/2014- 31/12/2014	approv.-blancio 2014											400,00	400,00						400,00	
	(17) Compensi nella società che redige il bilancio				67.750,00	12.000,00							104.472,22	400,00	400,00						104.672,22	
	(18) Compensi da controllate e collegate				67.750,00	12.000,00								400,00	400,00						104.672,22	

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricepita la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi				(2) Compensi per la partecipazione a comitati				(3) Compensi variabili non equity				(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Geltoni di presenza fortetanti	Rimborsi spese fortetanti	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Compenso fisso	Geltoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
ZONCA CESARE	Consigliere di amministrazione	24/06/2014- 31/12/2014	Fino alla prossima Assemblea a lei Soci	46.750,00	3.600,00				50.350,00								50.350,00			
	Membro Comitato per le Strategie	24/06/2014- 31/12/2014	Fino alla prossima Assemblea a lei Soci approv. bilancio	23.375,00	1.200,00				24.575,00								24.575,00			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio																		800,00		
(ii) Compensi da controllate e collegate				70.125,00	4.800,00				74.925,00								800,00			
(iii) Totale				70.125,00	4.800,00				74.925,00								800,00			
ZUCCHETTI CRISTINA	Consigliere di amministrazione	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	24.722,22	4.200,00				28.922,22								28.922,22			
	Membro Comitato Riunazioni	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014						2.225,00								2.225,00			
(i) Consigliere di amministrazione	30/03/2014- 31/12/2014	approv. bilancio	2016	67.740,00	7.200,00				74.950,00								74.950,00			
(ii) Consigliere	01/04/2014- 31/12/2014	approv. bilancio	2014						6.750,00								6.750,00			
(iii) Totale				92.472,22	11.400,00				103.872,22								400,00			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				92.472,22	11.400,00				103.872,22								400,00			
(ii) Compensi da controllate e collegate				92.472,22	11.400,00				103.872,22								114.047,22			
(iii) Totale				92.472,22	11.400,00				103.872,22								114.047,22			

(a) Fav. Fratelli Pasini, a decorrere dai compensi percepiti nel 2014 dal Banco Popolare, ha versato volontariamente il 4% della retribuzione fissa quale suo contributo a beneficio del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione nel settore del credito (F.O.C.)

(b) Impegno complessivo per assistenza sanitaria a: alloggio, polizza infarto

(c) bonus che l'amministratore Delegato non riceverà in quanto ha espresso la sua intenzione di versare il 4% della retribuzione fissa quale suo contributo a beneficio del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione nel settore del credito (F.O.C.)

(d) I dotti, a decorrere dal 2014, ha versato volontariamente il 4% della retribuzione fissa quale suo contributo a beneficio del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione nel settore del credito (F.O.C.)

(e) Impegno complessivo per fondo pensioni, assistenza sanitaria, autovettura, alloggio, polizza infarto

(f) Trattasi delle quote cash relative al sistema incentivante 2011, che saranno erogate nel 2015 (trascorsi 3 anni di differimento in quanto, nel secondo semestre del 2014, si sono realizzate le condizioni a cui erano subordinate)

(g) I dotti, a decorrere dal 2014, ha versato volontariamente il 4% della retribuzione fissa quale suo contributo a beneficio del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione nel settore del credito (F.O.C.)

(h) Impegno complessivo per fondo pensioni, assistenza sanitaria, autovettura, alloggio, polizza infarto

(i) compenso liquidato da Società a Banco Popolare

(j) I dotti, Fav. Fratelli Pasini, a decorrere dalla remunerazione percepita nel 2014 dal Banco Popolare, ha versato volontariamente il 4% della retribuzione fissa quale suo contributo a beneficio del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione nel settore del credito (F.O.C.)

#### COLLEGIO SINDACALE

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricepita la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi				(2) Compensi per la partecipazione a comitati				(3) Compensi variabili non equity				(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Geltoni di presenza fortetanti	Rimborsi spese fortetanti	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Compenso fisso	Geltoni di presenza	Totale	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili							
MANZONETTO PIETRO	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	55.625,00	6.600,00	(a)				62.225,00							62.225,00			
	Presidente del Collegio Sindacale	30/03/2014- 31/12/2014	approv. bilancio 2016	150.555,56	10.800,00	(b)				161.355,56							161.355,56			
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				206.160,56	17.400,00					223.580,56							223.580,56			
(ii) Totale				206.160,56	17.400,00					223.580,56							223.580,56			
BUFFELLI GUILIANO	Sindaco effettivo	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	37.093,33	4.800,00	(c)					41.893,33							41.893,33		
				37.093,33	4.800,00															
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				37.093,33	4.800,00															
(ii) Totale				37.093,33	4.800,00															
CALDERINI MAURIZIO	Sindaco effettivo	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	37.093,33	6.600,00	(a)					43.693,33							43.693,33		
				101.625,00	10.800,00	(b)					112.425,00							112.425,00		
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				138.708,33	17.400,00						156.108,33							156.108,33		
(ii) Totale				138.708,33	17.400,00															

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata inserita la carica	(1) Compensi fissi				(2) Compensi per la partecipazione a comitati				(3) Compensi variabili non equity				(4) Benefici non monetari		(5) Altri compensi		(6) Totale		(7) Fair Value dei compensi equity		(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
			Scadenza della carica	Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gestioni di presenza fortetanti	Rimborsi spese fortetanti	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Gettoni di presenza	Compensi fisso	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro			
ERBA GABRIELE CAMILLO	Sindaco effettivo	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	37.083,33	6.600,00 <b>(a)</b>				43.683,33										43.683,33					
	Sindaco effettivo	30/03/2014- 31/12/2014	approv.-bilancio	101.625,00	10.800,00 <b>(b)</b>				112.425,00										112.425,00					
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>138.708,33</b>	<b>17.400,00</b>				<b>156.108,33</b>										<b>156.108,33</b>					
(ii) Compensi da controllate e collegate				10.000,00					10.000,00										10.000,00					
(iii) Totale				<b>148.708,33</b>	<b>17.400,00</b>				<b>166.108,33</b>										<b>166.108,33</b>					
ROSSI CLAUDIA	Sindaco effettivo	29/03/2014- 31/12/2014	approv.-bilancio	2016	101.625,00	10.800,00 <b>(b)</b>			112.425,00										112.425,00					
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>101.625,00</b>	<b>10.800,00</b>				<b>112.425,00</b>										<b>112.425,00</b>					
(ii) Compensi da controllate e collegate																								
(iii) Totale				<b>101.625,00</b>	<b>10.800,00</b>				<b>112.425,00</b>										<b>112.425,00</b>					
SONNATO ALFONSO	Sindaco effettivo	01/01/2014- 28/03/2014	29/03/2014	37.083,33	6.600,00 <b>(a)</b>				43.683,33										43.683,33					
	Sindaco effettivo	30/03/2014- 31/12/2014	approv.-bilancio	2016	101.625,00	10.800,00 <b>(b)</b>			112.425,00										112.425,00					
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				<b>138.708,33</b>	<b>17.400,00</b>				<b>156.108,33</b>										<b>156.108,33</b>					
(ii) Compensi da controllate e collegate				45.901,00					45.901,00										45.901,00					
(iii) Totale				<b>184.608,33</b>	<b>17.400,00</b>				<b>202.008,33</b>	<b>18.000,00</b>									<b>220.008,33</b>					
28 ALTRE DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA																								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000					7.654.506										7.654.506					
(ii) Compensi da controllate e collegate				35.000					259.287										259.287					
(iii) Totale				<b>70.000</b>					<b>7.913.793</b>										<b>8.554.425 <b>(a)</b></b>					

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata inserita la carica	(1) Compensi fissi				(2) Compensi per la partecipazione a comitati				(3) Compensi variabili non equity				(4) Benefici non monetari		(5) Altri compensi		(6) Totale		(7) Fair Value dei compensi equity		(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
			Scadenza della carica	Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Gestioni di presenza fortetanti	Rimborsi spese fortetanti	Compensi ex art. 2389	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Compenso fisso	Gettoni di presenza	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Gettoni di presenza	Compensi fisso	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro			
(a) trattasi del premio aziendale di competenza 2014 che verrà erogato nel 2015 + le quote cash relative al sistema incenitivo 2011, che saranno erogate nel 2015 (trascorsi 3 anni di differimento) in quanto, nel secondo semestre del 2014, si sono realizzate le condizioni a cui erano subordinate (b) comprende un patto o stabilità ed un patto di non concorrenza, quest'ultimo avente natura compensativa dell'impegno assunto dal lavoratore, nel corso del 2014, a non assumere incarichi presso banche o aziende concorrenti (c) a deurtazione dei compensi percepiti nel 2014 dal Banco Popolare, 9 "altri dirigenti con responsabilità strategiche" hanno versato o "deontariamente" il 4% della retribuzione fissa quale contributo a beneficio del Fondo Nazionale per il Sostegno dell'Occupazione nel secolo del credito (F.O.C.)																								
(i) Compensi nella società che redige il bilancio																								
(ii) Compensi da controllate e collegate																								
(iii) Totale																								

**Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (quelli individuati come "personale più rilevante" ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011)**

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Cognome e nome	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 strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
SAVIOTTI PIER FRANCESCO	Amministratore Delegato BANCO POPOLARE												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)	7.444 azioni Banco Popolare (*) (a)	2012-2015									
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012) (b)											
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
<b>FARONI MAURIZIO</b>	Consigliere di Amministrazione e Direttore Generale BANCO POPOLARE												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)	4.169 azioni Banco Popolare (*) (c)	2012-2015									
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012) (b)											
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
<b>DE ANGELIS DOMENICO</b>	Consigliere di Amministrazione e Condirettore Generale BANCO POPOLARE												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)	3.986 azioni Banco Popolare (*) (c)	2012-2015									
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012) (b)											
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
<b>28 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)	25.973 azioni Banco Popolare (*) (c)	2012-2015									
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012) (b)											
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													

(\*) n° di azioni ricalcolato post "raggruppamento delle azioni ordinarie" avvenuto nel marzo 2014 nel rapporto di n. 1 nuova azione ordinaria ogni n. 10 azioni possedute

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

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

(c) trattasi delle quote differite in azioni relative al sistema incentivante 2011, che saranno rese disponibili nel 2016 (trascorsi 3 anni di differimento e 1 anno di retention) in quanto, nel secondo semestre del 2014, si sono realizzate le condizioni a cui erano subordinate

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
<b>SAVIOTTI PIER FRANCESCO</b>	Amministratore Delegato BANCO POPOLARE								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)					153.120 <b>(a)</b>		
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012) <b>(b)</b>							
		Piano 2013 (delibera CdA del 15 marzo 2013) <b>(c)</b>							
		Piano 2014 (delibera CdA del 17 febbraio 2014) <b>(d)</b>							
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale							153.120		
<b>FARONI MAURIZIO</b>	Consigliere di Amministrazione e Direttore Generale BANCO POPOLARE								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)					85.750 <b>(e)</b>		
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012) <b>(b)</b>							
		Piano 2013 (delibera CdA del 15 marzo 2013) <b>(c)</b>							
		Piano 2014 (delibera CdA del 17 febbraio 2014) <b>(d)</b>							
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale							85.750		
<b>DE ANGELIS DOMENICO</b>	Consigliere di Amministrazione e Condirettore Generale BANCO POPOLARE								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)					82.000 <b>(e)</b>		
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012) <b>(b)</b>							
		Piano 2013 (delibera CdA del 15 marzo 2013) <b>(c)</b>							
		Piano 2014 (delibera CdA del 17 febbraio 2014) <b>(d)</b>							
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale							82.000		

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
<b>28 ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE</b>									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)					744.550 <b>(e)</b>		37.485 <b>(f)</b>
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012) <b>(b)</b>							
		Piano 2013 (delibera CdA del 15 marzo 2013) <b>(g)</b>							
		Piano 2014 (delibera CdA del 17 febbraio 2014) <b>(h)</b>							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano 2011 (delibera CdG e CdS del 25 marzo 2011)					73.390 <b>(e)</b>		
		Piano 2012 (delibera CdA del 20 marzo 2012) <b>(b)</b>							
		Piano 2013 (delibera CdA del 15 marzo 2013) <b>(c)</b>							
		Piano 2014 (delibera CdA del 17 febbraio 2014) <b>(i)</b>							
(III) Totale							817.940		37.485

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

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

**(c)** il "cancello" del sistema incentivante 2013 non si è aperto; nel corso del 2013, per altro, hanno preventivamente rinunciato al suddetto sistema incentivante

**(d)** il "cancello" del sistema incentivante 2014 non si è aperto; nel corso del 2014, per altro, hanno preventivamente rinunciato al suddetto sistema incentivante

**(e)** trattasi delle quote cash relative al sistema incentivante 2011, che saranno erogate nel 2015 (trascorsi 3 anni di differimento) in quanto, nel secondo semestre del 2014, si sono realizzate le condizioni a cui erano subordinate

**(f)** trattasi del premio aziendale di competenza 2014 che verrà erogato nel 2015

**(g)** 2 "altri dirigenti con responsabilità strategiche" non hanno percepito bonus in quanto il "cancello" del sistema incentivante 2013 non si è aperto; i restanti avevano preventivamente rinunciato al suddetto sistema

**(h)** il "cancello" del sistema incentivante 2014 non si è aperto; nel corso del 2014, per altro, i Responsabili delle funzioni di controllo hanno preventivamente rinunciato ad una quota pari al 25% del premio potenziale del sistema incentivante medesimo

**(i)** il "cancello" del sistema incentivante 2014 non si è aperto

## **Deliberazione proposta all'Assemblea ordinaria**

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

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

- preso atto della Relazione sulla remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 4 marzo 2015, redatta ai sensi dell'art. 123-ter T.U.F. e delle vigenti disposizioni di Banca d'Italia;
- preso atto altresì che la medesima Relazione è stata resa disponibile presso la sede sociale, Borsa Italiana Spa, nonché pubblicata sul sito internet della Società e sul sito internet del meccanismo di stoccaggio autorizzato [www.1info.it](http://www.1info.it) nei termini previsti dalla vigente normativa e distribuita ai Soci intervenuti

delibera di approvare

- per gli effetti di quanto prescritto dall'art. 123-ter T.U.F. e dalle relative norme regolamentari emanate da Consob, la Relazione sulla remunerazione, e in particolare
- per gli effetti delle Disposizioni di Vigilanza, i paragrafi che compongono la Prima Sezione della Relazione stessa, recanti le proposte relative alle deliberazioni di competenza dell'Assemblea sulle politiche di remunerazione valide per il 2015 a favore degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
- i criteri per la determinazione del compenso per il personale più rilevante in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica.”

## **Informazione sui piani di compensi basati su azioni del Banco Popolare**

I documenti informativi relativi ai piani di compensi che prevedono l'attribuzione di azioni Banco Popolare ai sensi dell'art. 114 bis del T.U.F. sono disponibili sul sito internet aziendale [www.bancopopolare.it](http://www.bancopopolare.it).

**Allegato 1 - Schema 7 ter**

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

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

**CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Cognome e nome	SOCIETÀ PARTECIPATA	AZIONI, OBLIGAZIONI CONV. POSSEDETTA ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2013	AZIONI, OBLIGAZIONI CONV. VENDUTI DA 01/01/2014 AL 09/05/2014 (pre operazione di raggruppamento)	AZIONI, OBLIGAZIONI CONV. VENDUTI DAL 09/05/2014 AL 01/12/2014 (pre operazione di raggruppamento)	AZIONI, OBLIGAZIONI CONV. VENDUTI DAL 09/05/2014 AL 31/12/2014 (pre operazione di raggruppamento)	AZIONI, OBLIGAZIONI CONV. VENDUTI DAL 09/05/2014 AL 31/12/2014 (post operazione di raggruppamento) (vedi nota 1)	AZIONI, OBLIGAZIONI CONV. VENDUTI DAL 09/05/2014 AL 31/12/2014 (spontaneamente acquisiti) DAL 10/03/2014 AL 31/12/2014 (vedi nota 2)	AZIONI, OBLIGAZIONI CONV. VENDUTI DAL 09/05/2014 AL 31/12/2014 (post operazione di raggruppamento) (vedi nota 3)	AZIONI, OBLIGAZIONI CONV. VENDUTI DAL 09/05/2014 AL 31/12/2014 (post operazione di raggruppamento) (vedi nota 4)	AZIONI, OBLIGAZIONI CONV. VENDUTI DAL 09/05/2014 AL 31/12/2014 (post operazione di raggruppamento) (vedi nota 5)
			POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
FRAZIA PASINI CARLO										
	Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2014 al 31/12/2014									
CASTELLOTTI GUIDO										
	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2014 al 31/12/2014									
COMOLI MAURIZIO										
	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione dal 01/01/2014 al 31/12/2014									
SAVONI PIER FRANCESCO										
	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2014 al 31/12/2014									
	Amministratore Delegato dal 01/01/2014 al 31/12/2014									
BAULI ALBERTO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2014 al 29/03/2014									
BENELLI ANGELO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2014 al 29/03/2014									



Cognome e nome	Carica	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI, OBBLIGAZIONI CONV., ACQUISTATE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2013	NUMERO AZIONI, OBBLIGAZIONI CONV., ACQUISTATE DA 1/1/2014 AL 9/3/2014 (pre operazione di raggruppamento)	NUMERO AZIONI, OBBLIGAZIONI CONV., VENDUTI/ESCAUDI DA 1/1/2014 AL 09/03/2014 (pre operazione di raggruppamento)	AZIONI, OBBLIGAZIONI CONV., POSSESSUITE DAL 09/03/2014 AL 31/12/2014 (pre operazione di raggruppamento) - vedi nota 1)	AZIONI, OBBLIGAZIONI CONV., POSSESSUITE DAL 09/03/2014 AL 31/12/2014 (post operazione di raggruppamento) - vedi nota 1)	AZIONI (acquistate/sottoscritte), OBBLIGAZIONI CONV., (acquistate), (spese/affari/acquistati) DAL 10/03/2014 AL 31/12/2014 (vedi nota 2))	AZIONI, OBBLIGAZIONI CONV., POSSESSUITE DAL 09/03/2014 AL 31/12/2014 (post operazione di raggruppamento) - vedi nota 1)	AZIONI, OBBLIGAZIONI CONV., POSSESSUITE DAL 09/03/2014 AL 31/12/2014 (post operazione di raggruppamento) - vedi nota 1)	AZIONI, OBBLIGAZIONI CONV., POSSESSUITE DAL 09/03/2014 AL 31/12/2014 (post operazione di raggruppamento) - vedi nota 1)	AZIONI, OBBLIGAZIONI CONV., POSSESSUITE DAL 09/03/2014 AL 31/12/2014 (post operazione di raggruppamento) - vedi nota 1)	
									POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO
FUSI ENRICO	Consigliere di amministrazione dal 29/03/2014 al 17/05/2014	Banco Popolare - azioni											
		Banco Popolare - diritti di opzione relativi all'aumento di capitale											
GALEOTTI CRISTINA	Consigliere di amministrazione dal 29/03/2014 al 31/7/2014	Banco Popolare - azioni											
		Banco Popolare - diritti di opzione relativi all'aumento di capitale											
GUIDI ANDREA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2014 al 31/7/2014	Banco Popolare - azioni	15.040	360	-				15.040	360	1.504,00	36,00	1.428,00
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft	323	-	-								
LAZZARI VALTER	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2014 al 31/7/2014	Banco Popolare - azioni											
		Banco Popolare - diritti di opzione relativi all'aumento di capitale											
MARINO MAURIZIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2014 al 31/7/2014	Banco Popolare - azioni	3.000	-	-				3.000	-	300,00	-	272
		Banco Popolare - diritti di opzione relativi all'aumento di capitale											
MONTEMERLO DANIELA	Consigliere di amministrazione dal 29/03/2014 al 31/7/2014	Banco Popolare - azioni	16.985	27.969	-				16.985	27.969	1.698,50	2.796,50	1.615,00
		Banco Popolare - diritti di opzione relativi all'aumento di capitale											
PEDROLLO GIULIO	Consigliere di amministrazione dal 29/03/2014 al 31/7/2014	Banco Popolare - azioni											
		Banco Popolare - diritti di opzione relativi all'aumento di capitale											

Cognome e nome	Carica	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI, OBBLIGAZIONI CONV., ACQUISTATE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2013	NUMERO AZIONI, OBBLIGAZIONI CONV., ACQUISTATE DA 1/1/2014 AL 9/3/2014 (pre operazione di raggruppamento)	NUMERO AZIONI, OBBLIGAZIONI CONV., VENDUTI/ISCAUDI DA 1/1/2014 AL 09/03/2014 (pre operazione di raggruppamento)	AZIONI OBBLIGAZIONI CONV., POSSESSI IT DAL 09/03/2014 (pre operazione di raggruppamento)	AZIONI OBBLIGAZIONI CONV., POSSESSI IT DAL 09/03/2014 AL 09/03/2014 (post operazione di raggruppamento)	AZIONI (acquistate/sottoscritte), OBBLIGAZIONI CONV., (acquistate), (spese/affari/acquistati) DAL 10/03/2014 AL 31/12/2014 (vedi nota 2))	AZIONI OBBLIGAZIONI CONV., POSSESSI IT DAL 10/03/2014 AL 09/03/2014 (post operazione di raggruppamento) - vedi nota 1)		AZIONI OBBLIGAZIONI CONV., POSSESSI IT DAL 10/03/2014 AL 31/12/2014 (vedi nota 2))	
									POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO
PEROTTI ENRICO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Banco Popolare - azioni	3.237	4.950	13	-	-	3.250	4.950	495.00	476.00	-
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatorily	76	450	-	-	-	-	-	-	76	450
		Banco Popolare - diritti di opzione relativi all'aumento di capitale	-	-	-	-	-	-	-	325 (a)	495 (a)	504 (c)
RANA GIAN LUCA	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2014 al 29/03/2014	Banco Popolare - azioni	4.125	2.750	-	-	4.125	2.750	275.00	-	-	0.50
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	375	250	-	-	-	-	-	-	375	250
		Banco Popolare - azioni	660.000	22.605	-	-	660.000	22.605	66.000.00	2.260.50	62.638.00	2.142.00
RANGONI MACHIAVELLI CLAUDIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	60.000	2.055	-	-	-	-	-	-	60.000	2.055
		Banco Popolare - diritti di opzione relativi all'aumento di capitale	-	-	-	-	-	-	-	66.000 (a)	2.260 (a)	66.024 (c)
		Credito Bergamasco - azioni (nota 4))	200	-	-	-	-	-	24 (b)	8 (b)	-	200
RAVANELLI FABIO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Banco Popolare - azioni	142.500	-	-	-	142.500	-	14.250.00	-	13.430.00	-
		Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatorily	7.500	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Banco Popolare - diritti di opzione relativi all'aumento di capitale	-	-	-	-	-	-	-	14.250 (a)	14.220 (c)	14.220 (c)
ROSSIGNOLI CECILIA	Consigliere di amministrazione dal 29/03/2014 al 31/12/2014	Banco Popolare - azioni	-	-	-	-	-	-	1.020.00	700.00	969.00	646.00
		Banco Popolare - diritti di opzione relativi all'aumento di capitale	-	-	-	-	-	-	-	1.020 (a)	700 (a)	1.026 (c)
		Banco Popolare - azioni	799.998	2	-	-	800.000	-	80.000.00	-	85.565.00	-
VERONESI SANDRO	Consigliere di amministrazione dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	5.400	-	-	-	-	-	-	-	5.400	-
		Banco Popolare - diritti di opzione relativi all'aumento di capitale	-	-	-	-	-	-	-	80.000 (a)	80.010 (c)	80.010 (c)
		Banco Popolare - azioni	-	-	-	-	-	-	10 (a)	10 (a)	-	1.989
ZANETTA FRANCO	Consigliere di amministrazione dal 29/03/2014 al 31/12/2014	Banco Popolare - diritti di opzione relativi all'aumento di capitale	-	-	-	-	-	-	2.576.20	118.50	2.431.00	102.00
		Banco Popolare - azioni	-	-	-	-	-	-	-	118 (a)	2.574 (c)	108 (c)





**TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica (quelli individuati come "personale più rilevante" ai fini delle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011)**

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA (vedi nota 5))	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI, OBLIGAZIONI CONV. ACQUISTATE DALLA SOCIETÀ ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2013	NUMERO AZIONI, OBLIGAZIONI CONV. ACQUISTATE DAL 1/1/2014 AL 9/3/2014 (pre operazione di raggruppamento)	NUMERO AZIONI, OBLIGAZIONI CONV. VENDUTISCAUDI DA 1/1/2014 AL 9/3/2014 (pre operazione di raggruppamento)	AZIONI, OBLIGAZIONI CONV. POSSESSUITE AL 09/03/2014 (post operazione di raggruppamento * vedi nota 1))	AZIONI (acquistate/sottoscritte), OBLIGAZIONI CONV. (acquistate/diritti spettanti/acquisiti) DAL 10/03/2014 AL 31/12/2014 (vedi nota 3)) DAL 10/03/2014 AL 31/12/2014 (vedi nota 2))	AZIONI, OBLIGAZIONI CONV. VENDUTISCAUDI (POC - vedi nota 3)) DAL 10/03/2014 AL 31/12/2014	NUMERO AZIONI, OBLIGAZIONI CONV. CONV. POSSESSUITE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2014
POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO	POSSESSO INDIRETTO	POSSESSO DIRETTO
28	Banco Popolare - obbligazioni convertibili POC soft Mandatory	888.074	164.036	40.003	583	148.013	-	1.140.064
	Banco Popolare - diritti di opzione relativi ad aumento di capitale		43.969	10.533	-	-		
	Credito Bergamasco - azioni (nota 4))			1.002	-	-		

Le informazioni esposte in tabella tengono conto delle seguenti determinazioni:

1) L'Assemblea Straordinaria dei Soci del 1° marzo 2014 ha approvato il raggruppamento delle azioni ordinarie avvenuto nel rapporto di 1 nuova azione ordinaria avente godimento regolare ogni 10 azioni ordinarie esistenti: ciò è premesso in tabella e è stato esposto a possesto azionario prima dell'operazione di raggruppamento (09/03/2014) e dopo l'operazione di raggruppamento avvenuta il 09/03/2014.

2) L'Assemblea Straordinaria dei Soci del 1° marzo 2014 ha approvato un'operazione di aumento di capitale per un importo massimo complessivo di Euro 1,5 miliardi mediante emissione di azioni ordinarie da offrire a pagamento in opzione agli azionisti. In data 4 marzo il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, in conformità alla determinazione della Assemblea Straordinaria del 1° marzo 2014, di approvare le condizioni definitive dell'offerta in opzione. In particolare il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di aumentare il capitale sociale, in via scindibile, per un controllore massimo di Euro 1.485.263.375, in una unica tranche, imputabile interamente a capitale sociale, mediante emissione di massime n. 165.473.775 azioni ordinarie Banco Popolare da offrire in opzione agli azionisti, in ragione di 17 azioni ogni 8 azioni possedute.

3) Nella seduta del 24 gennaio 2014 il Consiglio di Amministrazione del Banco Popolare ha deliberato di procedere all' integrale rimborso del prestito obbligazionario convertibile Banco Popolare 2010/2014 4,75% mediante pagamento in denaro. Alla data di scadenza naturale del prestito (24 marzo 2014) ogni obbligazione convertibile in circolazione è stata pertanto rimborsata versando un importo pari a valore nominale (6,15 euro ciascuna), per un ammontare complessivo pari a 395 milioni oltre interessi al tasso previsto dal Repaglamento del prestito.

4) In data 16/2014 ha avuto efficacia la fusione per incorporazione del Credito Bergamasco SpA nel Banco Popolare, in conformità al Progetto di Fusione e a quanto deliberato dall'Assemblea Straordinaria dei Soci del Banco Popolare in data 29 marzo 2014. Il Banco Popolare, in data 1° giugno 2014, ha provveduto ad aumentare il proprio capitale sociale di Euro 300.582.215, mediante emissione di n. 19.332.744 azioni ordinarie private di valore nominale assegnate agli azionisti di Credberg, diversi dal Banco Popolare, sulla base del rapporto di cambio di n. 1,412 azioni ordinarie del Banco Popolare per ogni azione ordinaria del Credberg. Contestualmente sono state annullate tutte le azioni del Credberg.

5) Tratteggi di n. 21 Dirigenti con responsabilità strategica fra cui il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il Responsabile della Funzione di revisione interna (Internal Audit), il Chief Risk Officer (CRO), il Responsabile della Funzione di gestione del rischio (Risk Manager) e il Responsabile della Funzione di revisione interna (Internal Audit).

Direttori del Gruppo.

- (a) diritti di opzione spettanti
- (b) diritti di opzione acquisiti
- (c) diritti di opzione esercitati
- (d) diritti di opzione venduti