



Banco di Desio e della Brianza SpA

**RELAZIONE ANNUALE
SULLE
POLITICHE DI REMUNERAZIONE
DEL GRUPPO BANCO DESIO
(C.d.A. 19 marzo 2015)**

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

INTRODUZIONE	3
SEZIONE I	5
1. Modello di Governance	5
1.1. Le Cariche Sociali di Banco di Desio e della Brianza SpA	5
1.2. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione	6
1.2.1 Organi di Vertice	6
1.2.2 I Comitati “Nomine” e “Remunerazione”	9
1.2.2.1 Il Comitato Nomine	9
1.2.2.2 Il Comitato Remunerazione	10
1.2.2.3 Norme comuni di funzionamento Comitato Nomine e Comitato Remunerazione	12
1.2.3 Le Funzioni Operative della Capogruppo coinvolte nel processo	12
1.2.4 Le Funzioni di Controllo Interno	14
2. I Principi Generali delle Politiche di Remunerazione	14
3. Ambito di Applicazione	15
3.1 Processo di identificazione del “personale più rilevante”	15
3.2 Le Politiche di Remunerazione per il personale rilevante	17
3.2.1 Struttura e Componenti del Pay-Mix	20
3.2.2 La retribuzione variabile del personale rilevante: Il piano di incentivazione per il Management del Gruppo Banco Desio	21
3.2.3 Remunerazione del Personale più Rilevante per l’anno 2014	29
3.3 Le Politiche di Remunerazione per il restante personale	32
3.3.1. La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo	32
3.3.2 Personale di Rete Banche del Gruppo	34
3.3.3 Personale di Sede Banche del Gruppo	36
3.3.4 Promotori Finanziari	36
3.3.5 Personale di Fides Spa	37
3.4 Attuazione delle politiche retributive per il restante personale per l’anno 2014	37
4. Indennità in caso di dimissioni o cessazione del rapporto e benefici pensionistici individuali	38
SEZIONE II	40
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.	45
TABELLA 2: Stock-Option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	59
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.	60
TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	62
TABELLA 4.1 - Partecipazioni in Banco Desio dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del direttore generale di Banco di Desio e della Brianza SpA.	65
TABELLA 4.2: Partecipazioni in Banco Desio degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	67

Introduzione

La presente Relazione è redatta ai fini dell'Informativa al pubblico ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate il 18/11/2014 con la pubblicazione del 7° aggiornamento della Circolare 285 e della delibera Consob n.18049 del 23 dicembre 2011, con la quale è stato modificato il Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo n.58 del 24 febbraio 1998 concernente la disciplina degli emittenti (in particolare, vedi art. 123-ter "Relazione sulla remunerazione") e tiene conto delle disposizioni rivenienti dal recepimento della direttiva MiFID relativamente alla remunerazione della rete commerciale, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi di investimento e la gestione dei potenziali conflitti di interesse.

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

L'allargamento del perimetro del Gruppo intervenuto a seguito dell'aggregazione di BPS, ha comportato la necessità di rivedere il percorso di adozione delle politiche di remunerazione e di aggiornare i contenuti del piano di incentivazione per il Management del Gruppo Banco Desio al fine di commisurare la determinazione dei Bonus per il personale rilevante delle Società controllate ai risultati prodotti opportunamente corretti per i rischi individualmente assunti.

La pubblicazione del 7° aggiornamento della Circolare 285 dello scorso 18/11/2014, non ha comportato invece necessità di intervenire sui principi dei sistemi incentivanti adottati dal Gruppo in quanto questi, con le innovazioni apportate lo scorso anno, sono già sostanzialmente conformi alle nuove norme.

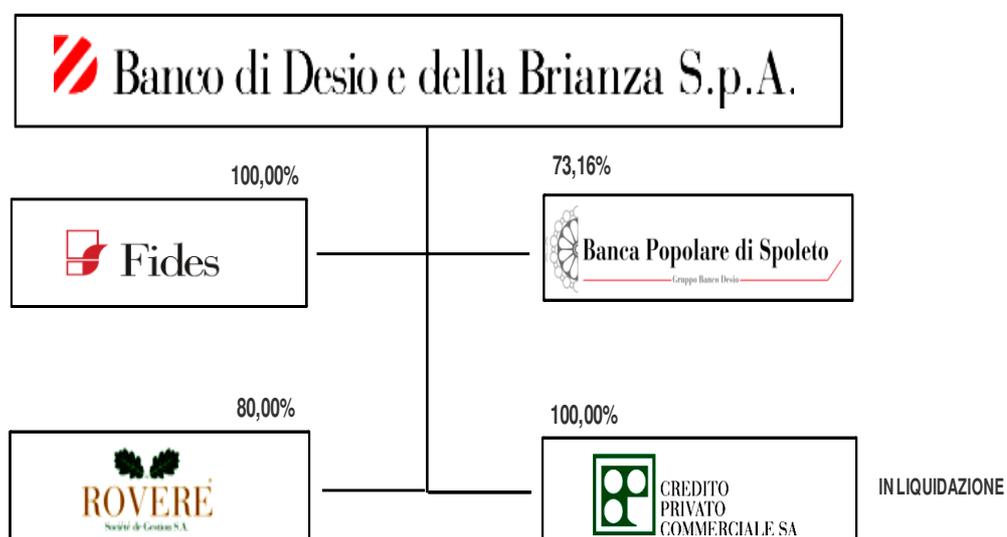
Il Gruppo, tenuto conto delle proprie caratteristiche dimensionali, attivo pari a circa 12,9 mld, nonché della rischiosità e complessità dell'attività orientata al comparto retail domestico e dell'assetto proprietario, si colloca, ai fini del 7° aggiornamento della circolare n. 285 tra le Banche intermedie. Il Gruppo applica pertanto l'intera disciplina, con modalità proporzionate e rispondenti alle proprie caratteristiche in particolare, con riferimento al personale più rilevante,

per quanto attiene ai periodi di differimento e retention e all'utilizzo di strumenti collegati alle azioni.

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

L'attuale articolazione del Gruppo è rappresentata nella seguente tabella.

GRUPPO BANCO DESIO



SEZIONE I

1. Modello di Governance

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

In data 29 aprile 2014, l'Assemblea ordinaria del Banco di Desio e della Brianza SpA ha provveduto, con la procedura del "voto di lista", alla nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Tali Amministratori e Sindaci rimarranno in carica sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2016.

Detti organi risultano composti come segue al 31 dicembre 2014.

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

Sindaco	Carica
Eugenio Mascheroni (**)	Presidente
Rodolfo Anghileri	Sindaco Effettivo
Giulia Pusterla	Sindaco Effettivo
Elena Negonda	Sindaco Supplente
Giovanni Cucchiani	Sindaco Supplente
Paolo Pasqui (**)	Sindaco Supplente

(*) dal 10 febbraio 2015 “scisso” in Comitato Nomine e Comitato Remunerazione con stessi componenti in conformità alla Circolare 285 della Banca d’Italia – 1° aggiornamento.

(**) lista di minoranza

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

- il Direttore Generale signor Luciano Colombini;
- il Vice Direttore Generale “Affari” signor Ippolito Fabris, nominato in data 13 marzo 2014 con decorrenza 17 marzo 2014.

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

1.2.1 Organi di Vertice

Capogruppo

La società capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dell’intero gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione; le singole società del Gruppo, se non quotate, possono non redigere un proprio separato documento.

Assemblea ordinaria della Capogruppo

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

All’Assemblea viene assicurata adeguata informativa sull’attuazione delle politiche di remunerazione. Le delibere assembleari in merito vengono assunte al termine di un processo che - a seconda delle attribuzioni vigenti in materia - coinvolge, oltre al Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazione, il Comitato Controllo e Rischi, il Collegio Sindacale, il Presidente, l’Amministratore Delegato, il Direttore Generale, il Vice Direttore

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

Generale “Affari”, nonché alcune funzioni operative e le funzioni di controllo interno come di seguito definite.

Consiglio di Amministrazione della Capogruppo

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

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

Approva i criteri per la determinazione di eventuali compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Sulla base dei processi sviluppati individualmente dalle singole “unità aziendali rilevanti”, delibera il personale al quale applicare le “regole di maggior dettaglio”.

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

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

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

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

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

Le predette deliberazioni sono assunte previo parere del Comitato Remunerazione.

Amministratore Delegato della Capogruppo

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

Propone al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti e revisioni delle politiche di remunerazione di Gruppo, gli obiettivi economico-patrimoniali e di rischio che

costituiscono il riferimento per il sistema incentivante delle società e i Target Bonus per il “personale più rilevante” individuato presso le diverse società del Gruppo.

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

Propone al consiglio i criteri qualitativi di rettifica da applicare ai Bonus del “personale più rilevante” della Capogruppo.

Direttore Generale della Capogruppo

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

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

Vice Direzione Generale “Affari”

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

Provvede alla divulgazione presso la rete distributiva del sistema premiante.

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

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

Controllate

Assemblee ordinarie delle Controllate (escluse quelle in liquidazione)

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

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

Consigli di Amministrazione delle Controllate (escluse quelle in liquidazione)

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

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

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

Le predette deliberazioni sono assunte previo parere del Comitato Remunerazione.

1.2.2 I Comitati “Nomine” e “Remunerazione”

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione che risulta “scisso” dal 10 febbraio 2015 in due distinti Comitati:

- un Comitato Nomine (“C.N.”) competente in materia di nomine
- un Comitato Remunerazione (“C.R.”) competente in materia di remunerazione

composti dagli stessi membri del precedente Comitato per le Nomine e la Remunerazione e quindi da n. 3 Amministratori (tutti non esecutivi) di cui n. 2 Indipendenti tra cui il Presidente; l'Amministratore Delegato può essere invitato a partecipare alle sue sedute (salvo che per gli argomenti che lo riguardano).

1.2.2.1 Il Comitato Nomine

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

- formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna, anche in coerenza con le disposizioni di vigilanza in materia di governo societario², nonché sui seguenti argomenti:
 - o numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di amministratore della società, tenendo conto della partecipazione dei consiglieri ai Comitati e, a tal fine, individuazione di criteri generali differenziati in ragione dell'impegno connesso a ciascun ruolo (di consigliere esecutivo, non esecutivo o indipendente), anche in relazione alla natura e alle dimensioni delle società in cui gli incarichi sono ricoperti nonché alla loro eventuale appartenenza al Gruppo;
 - o valutazione nel merito di eventuali fattispecie problematiche ai fini dei divieti di concorrenza previsti dalle disposizioni di legge o regolamentari;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nelle eventuali delibere di cooptazione di Amministratori e nella nomina/revoca degli altri Esponenti del Banco, nonché nella designazione degli Esponenti delle società controllate ed eventualmente delle società collegate e/o partecipate di rilevanza strategica;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nelle attività di autovalutazione svolte in conformità alle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario nonché di verifica dei requisiti di legge ai sensi dell'art. 26 TUB;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni relative alla definizione di piani di successione delle posizioni di vertice dell'esecutivo previsti dalle citate Disposizioni di Vigilanza;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nelle delibere relative alla nomina e alla revoca dei responsabili delle funzioni di controllo interno, interagendo a tal fine con il Comitato Controllo e Rischi.

1.2.2.2 Il Comitato Remunerazione

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

² Circolare 285 della Banca d'Italia - 1° aggiornamento.

- formulare al Consiglio di Amministrazione pareri o proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche (inclusi quelli eventualmente muniti di deleghe operative);
- formulare al Consiglio di Amministrazione pareri o proposte per il riparto del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea per gli altri Amministratori a norma di Statuto;
- su indicazione dell'Amministratore Delegato, formulare al Consiglio di Amministrazione pareri o proposte in merito alle politiche per la remunerazione degli altri soggetti rientranti nel perimetro definito nel Testo Unico del Sistema di Remunerazione e Incentivazione;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle suddette politiche per la remunerazione, avvalendosi a tale riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato;
- presentare proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance, nonché la sussistenza di tutte le condizioni previste per l'erogazione o la maturazione dei compensi.

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

In conformità con le Disposizioni di Vigilanza emanate in materia³, il Comitato, inoltre:

- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio per le decisioni relative alle politiche di remunerazione;
- collabora con il Comitato Controllo e Rischi per gli aspetti remunerativi connessi alle politiche di rischio;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche di remunerazione;

³ Circolare 285 della Banca d'Italia – 7° aggiornamento.

- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta al Consiglio e all'Assemblea.

Il Comitato Remunerazione inoltre, con l'ausilio della Direzione Risorse e, all'occorrenza, di consulenti esterni, analizza e monitora le prassi e i livelli retributivi di mercato, con particolare riferimento agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

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

1.2.2.3 Norme comuni di funzionamento Comitato Nomine e Comitato Remunerazione

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

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

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

1.2.3 Le Funzioni Operative della Capogruppo coinvolte nel processo

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

Direzione Pianificazione, Controllo di Gestione e Partecipazioni

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

Direzione Affari Legali e Societari

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

Direzione Amministrativa

Provvede, su indicazione della Direzione Risorse della Capogruppo, all’iscrizione dell’accantonamento effettivo da iscrivere nel bilancio dell’esercizio di riferimento per le società del Gruppo. Determina il rapporto tra Utile rettificato dell’operatività corrente al lordo delle imposte e Utile rettificato dell’operatività corrente al lordo delle imposte del budget per ciascuna società ed a livello consolidato.

Direzione Risorse

Definisce e governa il processo di formulazione delle proposte concernenti le politiche di remunerazione per le diverse società del Gruppo e ne gestisce e garantisce la corretta attuazione.

Cura gli aggiornamenti e la revisione delle politiche di remunerazione. Coordina il processo di definizione e gestione del sistema di remunerazione e incentivazione e, in tale ambito, contribuisce - di concerto con le Direzioni delle singole Società, - alla definizione del sistema premiante per il restante personale (rete di vendita e sede).

Provvede, per la società Capogruppo, alla raccolta dei risultati conseguiti e delle valutazioni effettuate dai superiori ai fini della determinazione ed erogazione dei premi, verificato il rispetto del massimo erogabile per ciascuna risorsa beneficiaria.

1.2.4 Le Funzioni di Controllo Interno

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

Direzione Risk Management

Partecipa al processo di definizione delle politiche di remunerazione al fine di garantire la coerenza delle stesse con la strategia dei rischi del Gruppo. La Direzione fornisce un supporto alla definizione di parametri cancello di liquidità e patrimonio coerenti con la “Policy di Risk appetite e gestione dei rischi aziendali” e verifica *ex post* il rispetto dei livelli adottati. Svolge analoghe funzioni come “outsourcer” delle Controllate.

Ufficio Compliance

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

Direzione Revisione Interna

Redige annualmente una relazione sui controlli effettuati in materia di adeguatezza e rispondenza alla regolamentazione delle politiche di remunerazione adottate ed il loro corretto funzionamento portando a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie per l’adozione di eventuali misure correttive. Svolge analoghe funzioni come “outsourcer” delle Controllate.

2. I Principi Generali delle Politiche di Remunerazione

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

- incentivazione e mantenimento nel Gruppo di soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell’impresa, in particolare, di coloro che rivestono ruoli rilevanti all’interno dell’organizzazione aziendale;

- allineamento dei sistemi retributivi agli obiettivi ed ai valori aziendali, alle strategie di lungo periodo ed alle politiche di prudente gestione del rischio delle società appartenenti al Gruppo;
- incentivi, di breve e medio-lungo termine, allineati ai rischi assunti ed al capitale necessario a fronteggiare le attività intraprese e strutturati in modo da evitare l'insorgere di potenziali conflitti di interesse.

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

3. Ambito di Applicazione

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

- Personale più rilevante;
- Restante Personale.

Di seguito è descritto il processo seguito dal Gruppo Banco per l'identificazione del "personale più rilevante" sulla base delle norme tecniche di regolamentazione, relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, approvate dalla Commissione Europea lo scorso 6 giugno applicate secondo le indicazioni contenute nel 7° aggiornamento della circolare n. 285 emanata da Banca d'Italia lo scorso 18/11/2014.

3.1 Processo di identificazione del "personale più rilevante"

Il processo di identificazione del personale a quale applicare le regole di maggior dettaglio è stato condotto individualmente dalle singole società indicate quali unità aziendali rilevanti sotto la supervisione e con il coordinamento della Direzione Risorse della Capogruppo. Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nella seduta del 24 febbraio, ha preso atto del processo svolto che ha portato ad identificare **a livello di Gruppo** le seguenti posizioni:

posizioni personale più rilevante	n.	di cui destinatari di sistema Incentivante
Amministratori	27	1
DG, VDG	5	5
altri Risk Takers	13	13
Personale appartenente alle funzioni di controllo	10	10
totale personale più rilevante	55	29

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

Ruolo	Destinatario di sistema incentivante	Popolazione sistema incentivante
Pres. CDA	NO	
Vice Pres. CDA	NO	
Amm. Delegato	SI	Apicale
Amministratore	NO	
Direttore Generale	SI	Apicale
Vice Dir. Gen. "Affari"	SI	Apicale
Resp. Dir. Affari Leg. e Soc.	SI	Risk Taker
Resp. Dir. Relazioni Esterne	SI	Risk Taker
Resp. Dir. Wealth Management	SI	Risk Taker
Resp. Dir. Pianific. e Contr. Di Gest.	SI	Risk Taker
Responsabile Direzione Finanza	SI	Risk Taker
Resp. Dir. Organizzazione e Sistemi	SI	Risk Taker
Resp. Area Contr. Andamento Rischi	SI	Risk Taker
Responsabile di Direzione Crediti	SI	Risk Taker
Responsabile Area Crediti	SI	Risk Taker
Responsabile di Direzione Risorse	SI	Funz. Di Contr.
Resp. Dir. Risk Management	SI	Funz. Di Contr.
Resp. Direzione Revisione Interna	SI	Funz. Di Contr.
Dirigente Preposto	SI	Funz. Di Contr.
Resp. Ufficio Compliance	SI	Funz. Di Contr.
Resp. Ufficio Antiriciclaggio	SI	Funz. Di Contr.
Resp. Area Internal Auditing	SI	Funz. Di Contr.

3.2 Le Politiche di Remunerazione per il personale rilevante

Membri del Consiglio di Amministrazione

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

- Amministratori Esecutivi, l'Amministratore Delegato Tommaso Cartone nonché il Vice Presidente Stefano Lado, i Consiglieri Egidio Gavazzi, Tito Gavazzi e Graziella Bologna; questi ultimi sono considerati esecutivi per effetto dell'appartenenza al Comitato Esecutivo (tenuto conto dell'attività dello stesso Comitato Esecutivo in termini di frequenza delle riunioni ed estensione delle competenze);
- Amministratori non Esecutivi, il Presidente Agostino Gavazzi, i Consiglieri Paolo Gavazzi, Cristina Finocchi Mahne, Gerolamo Pellicanò, Sandro Appetiti e Gigliola Zecchi Balsamo.

L'Assemblea degli Azionisti ha stabilito in 750.000 euro il compenso lordo annuo spettante all'intero Consiglio di Amministrazione di Banco Desio, esclusi il Presidente, il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato, così ripartito:

- 70.000 euro a ciascun Consigliere;
- 30.000 euro a ciascun membro del Comitato Esecutivo;
- 10.000 euro a ciascun membro del Comitato Controllo e Rischi;
- 10.000 euro a ciascun membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione ("scisso in due Comitati dal 10 febbraio 2015 comportando una ripartizione in 5.000 euro a ciascuno dei membri dei due Comitati);
- 10.000 euro a ciascun membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

I compensi omnicomprensivi del Presidente, Vice Presidente e dell'Amministratore Delegato ammontano rispettivamente a:

- 660.000 euro al Presidente
- 250.000 euro al Vice Presidente
- 700.000 euro all'Amministratore Delegato.

Per il solo Amministratore Delegato è previsto il coinvolgimento nel sistema incentivante del Gruppo mentre per gli altri Amministratori Esecutivi, in considerazione dell'esiguità del compenso percepito per la partecipazione al Comitato Esecutivo (30.000 euro annui), non sono previsti compensi variabili.

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

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

I compensi del Presidente, del o dei Vice Presidenti e dell'Amministratore Delegato, nonché gli eventuali compensi aggiuntivi a favore di altri amministratori con deleghe operative, sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Presidente

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

Vice Presidente

Il pacchetto retributivo del Vice Presidente è composto da:

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

Amministratore Delegato

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato composto da:

- Compenso contrattualmente determinato in misura unitaria per tutte le funzioni svolte nella Capogruppo (incluse le cariche particolari ricoperte in Consiglio di Amministrazione, le deleghe operative e la partecipazione a Comitati interni al Consiglio stesso)
- Retribuzione variabile di breve e medio-lungo periodo (Piano di incentivazione per il Management del Gruppo Banco Desio)
- Benefit

Direttore Generale

Il pacchetto retributivo del Direttore Generale è composto da:

- Retribuzione Annuale Lorda
- Retribuzione variabile di breve e medio-lungo periodo (Piano di incentivazione per il Management del Gruppo Banco Desio)

I Compensi collegati a cariche ricoperte in società controllate e/o collegate vengono interamente riversati al Banco con decorrenza 1 maggio 2015 anche in ossequio alle “best practices” del settore.

- Benefit

Dirigenti con responsabilità strategiche

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

- Retribuzione Annuale Lorda
- Retribuzione variabile di breve e medio-lungo periodo (Piano di incentivazione per il Management del Gruppo Banco Desio).
- Benefit

I Compensi collegati a cariche ricoperte in società controllate e/o collegate vengono interamente riversati al Banco con decorrenza 1 maggio 2015 anche in ossequio alle “best practices” del settore.

Altro personale più rilevante

Il pacchetto retributivo dell’altro personale rilevante è composto da:

- Retribuzione Annuale Lorda
- Retribuzione variabile di breve e medio-lungo periodo (Piano di incentivazione per il Management del Gruppo Banco Desio).
- Benefit

I Compensi collegati a cariche ricoperte in società controllate e/o collegate vengono interamente riversati al Banco (o altra Società del Gruppo titolare del rapporto di lavoro) con decorrenza 1 maggio 2015 anche in ossequio alle “best practices” del settore.

3.2.1 Struttura e Componenti del Pay-Mix

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

- **Retribuzione annua fissa**

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

- **Retribuzione variabile**

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

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

Amministratori con incarichi esecutivi, Direttori Generali, Vice Direttori Generali (ove nominati)	90%
Altri Risk Takers	60%
Responsabili delle funzioni di controllo	25%

I limiti adottati dal Banco rispettano i tetti all’incidenza della componente variabile su quella fissa stabiliti dalle normative vigenti (100% per i risk taker e un terzo per le funzioni di controllo).

- **Benefit**

A completamento dell'offerta retributiva, ai dipendenti è offerto un pacchetto di benefici addizionali, quali, a titolo esemplificativo, un piano previdenziale integrativo, forme integrative di assicurazione e coperture sanitarie, oltre alla concessione di particolari condizioni di favore per quanto attiene i servizi forniti dal Banco; la concessione dell'auto aziendale è prevista per i profili più elevati del management.

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

Il sistema, subordinato nella sua attivazione al raggiungimento da parte del Gruppo di determinati traguardi consolidati (obiettivi “cancello” di liquidità, patrimoniale e di redditività), pondera i riconoscimenti secondo le percentuali di conseguimento degli obiettivi rapporto tra Risultato Netto e Capitale Assorbito⁴ (RORAC) obiettivo e si sviluppa per buona parte in via differita lungo un asse temporale di medio periodo. Tale meccanismo fa sì che il sistema incentivante per il personale rilevante sia coerente con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti in un orizzonte temporale pluriennale.

Correlazione tra rischi e remunerazione

La componente variabile della remunerazione è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi in un orizzonte pluriennale (c.d. *ex ante risk adjustment*) e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Inoltre, il sistema incentivante per il management del Gruppo prevede che, la maturazione e la quantificazione del premio, nonché la verifica per l'erogazione delle quote differite, sia collegata al raggiungimento del RORAC obiettivo. L'utilizzo del citato parametro, coerente con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione risk management, valutato a livello consolidato e, per le società controllate, anche a livello individuale, rafforza ulteriormente la correlazione tra risultati, rischi assunti e remunerazione.

Obiettivi cancello

⁴ Per “capitale assorbito” è da considerarsi il “capitale interno complessivo a copertura dei rischi di 1° e 2° pilastro” calcolato secondo le metodologie ed i criteri sviluppati nel documento ICAAP.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta dell'Amministratore Delegato, previo parere del Comitato Remunerazione, stabilisce gli obiettivi "cancello" (gates di Gruppo) di liquidità, patrimoniale e di redditività per accedere ai Bonus secondo i principi qui di seguito descritti:

- **Obiettivo liquidità**: ammontare di riserve di liquidità adeguato in relazione alla soglia di tolleranza al rischio: **Riserva di Liquidità \geq Euro 900 mln**
 Il cancello di adeguatezza della riserva di liquidità viene fissato in relazione alla soglia di tolleranza al rischio di liquidità definita, nei criteri e nel contenuto, dalla "Policy di Risk appetite e gestione dei rischi aziendali", quale massima esposizione al rischio ritenuta sostenibile in un contesto di normale corso degli affari (going concern) su un orizzonte temporale di 3 mesi integrato da scenari di stress in un orizzonte temporale di 1 mese;
- **Obiettivo patrimoniale**: capitale interno complessivo necessario a coprire i requisiti prudenziali di primo e secondo pilastro: **Fondi Propri / RWA⁵ considerati i rischi di 1° e 2° pilastro \geq 10,5%**
- **Obiettivo di redditività**: Risultato corrente rettificato di Gruppo al lordo delle imposte:
Utile consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte⁶ \geq 75% Utile rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte del budget consolidato.

⁵Risk Weighted Assets così determinate: **Totale patrimonio assorbito di 1° e 2° pilastro / 8%**

⁶Utile (perdita) dell'operatività corrente al lordo delle imposte – voce 280 del bilancio consolidato

(-) Utili (perdite) da cessione (sottovoce della voce 240. Utile (perdite) delle partecipazioni)	(A)
(-) Risultato netto della valutazione al fair value delle attività materiali e immateriali (voce 250)	(B)
(-) Utile (perdita) da cessione di investimenti (voce 270)	(C)
(-) Utili da cessione/riacquisto titoli in circolazione (voce 100. Passività finanziarie - sottovoce 3)	(D)
(-) Risultato netto delle attività/passività finanziarie valutate al fair value (voce 110)	(E)

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

(A) Neutralizzazione del risultato di operazioni di cessione di partecipazioni che attengono prettamente alla sfera decisionale strategica delle singole società del Gruppo (Consigli di Amministrazione)

(B) Neutralizzazione dell'impatto positivo o negativo derivante da investimenti non strumentali, pertanto non correlato o marginalmente correlato all'attività gestionale più tipica

(C) Neutralizzazione del risultato derivante dalla cessione di attività materiali o immateriali non strumentali, pertanto (come nel caso precedente) non correlato o marginalmente correlato all'attività gestionale più tipica.

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

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

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

Definizione degli obiettivi e degli incentivi

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere del Comitato Remunerazione, approva annualmente:

- il rapporto tra Risultato Netto Consolidato e Capitale Assorbito (RORAC) obiettivo;
- il rapporto tra Risultato Netto individuale e Capitale Assorbito (RORAC individuale) obiettivo per le singole società controllate;
- l'obiettivo individuale di redditività delle società controllate in termini di rapporto tra Utile individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte $\geq 75\%$ Utile rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte del budget individuale
- i Target Bonus espressi in termini percentuali della retribuzione fissa associati ai diversi livelli di raggiungimento del RORAC (consolidato e/o individuale) obiettivo per ciascuna categoria di risorse all'interno dei limiti massimi all'incidenza della componente variabile su quella fissa definiti per le singole categorie di cui al paragrafo 3.2.1 nella seguente tabella;

(D) Neutralizzazione degli utili di natura straordinaria derivanti dal *buy-back* di passività di propria emissione

(E) Neutralizzazione delle plus/minusvalenze derivanti dalla valutazione al fail value di attività e passività finanziarie

	Amministratori con incarichi esecutivi, Direttori Generali, Vice Direttori Generali (ove nominati)	Altri Risk Takers
<i>RORAC consolidato consuntivato < 80% RORAC del Budget consolidato</i>	<i>nessun premio</i>	<i>nessun premio</i>
<i>80% ≤ RORAC consolidato consuntivato <100% del RORAC del Budget consolidato</i>	25% RAL	15 % RAL
<i>100% ≤ RORAC consolidato consuntivato <120% RORAC del Budget consolidato</i>	40 % RAL	25 % RAL
<i>RORAC consolidato consuntivato ≥120% RORAC del Budget consolidato</i>	50 % RAL	35 % RAL

I Target Bonus, espressi in termini percentuali della retribuzione fissa, e la loro associazione ai diversi livelli di raggiungimento del RORAC obiettivo per ciascuna categoria di risorse, vengono deliberati di anno in anno dal CDA.

- le schede di valutazione per i responsabili delle principali funzioni aziendali della Capogruppo - Risk Takers e Responsabili delle funzioni di controllo - relative al raggiungimento degli obiettivi qualitativi individuati sulla base della missione e delle funzioni attribuite a ciascuna posizione dal funzionigramma aziendale;

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

- gli obiettivi cancello di Gruppo;
- il rapporto tra Risultato Netto Consolidato e Capitale Assorbito (RORAC consolidato) obiettivo;
- il rapporto tra Risultato Netto individuale e Capitale Assorbito (RORAC individuale) obiettivo;
- l'obiettivo individuale di redditività delle società controllate in termini di rapporto tra Utile individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte $\geq 75\%$ Utile rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte del budget individuale;
- i Target Bonus espressi in termini percentuali della retribuzione fissa associati ai diversi livelli di raggiungimento del RORAC individuale obiettivo per ciascuna categoria di risorse.
- le schede di valutazione per i responsabili delle principali funzioni aziendali della Capogruppo - Risk Takers e Responsabili delle funzioni di controllo - relative al

raggiungimento degli obiettivi qualitativi individuati sulla base della missione e delle funzioni attribuite a ciascuna posizione dal funzionigramma aziendale;

Calcolo del valore del Bonus

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

Per quanto riguarda la determinazione del valore del Bonus per il **personale rilevante non appartenente alle funzioni di controllo individuato presso le società controllate**, l'erogazione del Bonus è subordinata al raggiungimento di almeno l'80% dell'obiettivo di RORAC consolidato ed al superamento del 75% del risultato individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte del Budget. Per i risk takers diversi dagli Amministratori con incarichi esecutivi, Direttori Generali, Vice Direttori Generali, l'erogazione del bonus è subordinata anche all'ottenimento di un giudizio *in linea con le aspettative* relativamente al raggiungimento degli obiettivi qualitativi contenuti nelle schede individuali di valutazione compilate a cura della Direzione Risorse sulla base delle indicazioni periodiche recepite dalla Direzione Generale e dall'Amministratore Delegato. Superati questi ulteriori cancelli, la definizione del bonus è collegata al raggiungimento dell'obiettivo di RORAC individuale.

La determinazione del Bonus effettivo da riconoscere ai **responsabili delle funzioni di controllo** si effettua applicando al Target Bonus espresso in termini percentuali della retribuzione fissa deliberato dal Cda per l'esercizio di competenza, la correzione (0%-125%) calcolata sulla base del punteggio riveniente dalle schede di valutazione degli obiettivi qualitativi assegnati compilate a cura della Direzione Risorse sulla base delle indicazioni periodiche recepite dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale.

Pagamento dei Bonus

Il Consiglio di Amministrazione da delibera i bonus calcolati secondo le modalità sopra descritte e rettificati in base alle risultanze delle schede individuali di valutazione compilate dalla Direzione Risorse sulla base delle indicazioni periodiche recepite dalla Direzione Generale e dall'Amministratore Delegato. L'erogazione dei premi avviene con le modalità qui di seguito declinate:

Risk Takers:

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

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

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

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

Il riferimento di prezzo, ai fini del presente Piano di Incentivazione per il Management Banco Desio, è costituito, per ciascun esercizio, dalla media del prezzo di Borsa del titolo ordinario

Banco Desio e della Brianza Spa dei 30 gg antecedenti la data di approvazione del bilancio dell'esercizio precedente.

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

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

- 30% nell'esercizio "t+2": verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale dell'esercizio "t+1", che il RORAC consolidato dell'esercizio "t+1" sia almeno pari all'80% del RORAC consolidato dell'esercizio "t" e che il RORAC individuale dell'esercizio "t+1" sia almeno pari all'80% del RORAC individuale dell'esercizio "t",
- 30% nell'esercizio "t+3": verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale dell'esercizio "t+2", che il RORAC consolidato dell'esercizio "t+2" sia almeno pari all'80% del RORAC consolidato dell'esercizio "t+1" e che il RORAC individuale dell'esercizio "t+2" sia almeno pari all'80% del RORAC individuale dell'esercizio "t+1";

Qualora il titolo ordinario BPS fosse riammesso alla quotazione su un mercato regolamentato, per il personale rilevante individuato presso Banca Popolare di Spoleto, le quote di premio differito andranno corrette, con le modalità anzi descritte, avendo come riferimento il titolo BPS anziché il titolo Banco Desio Spa.

Funzioni di Controllo:

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

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

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

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

- 30% nell'esercizio "t+2": verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale dell'esercizio "t+1", che il Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio "t+1" sia non negativo e che il Risultato individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio "t+1" sia non negativo",

- 30% nell'esercizio "t+3": verificati i cancelli di liquidità e patrimoniale dell'esercizio "t+2", che il Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio "t+2" sia non negativo e che il Risultato individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte dell'esercizio "t+2" sia non negativo";

3.2.3 Remunerazione del Personale più Rilevante per l'anno 2014

Piano di incentivazione per il management del Gruppo Banco Desio

La verifica dei dati consuntivi espressi dal Gruppo nell'esercizio 2014 ha evidenziato il raggiungimento degli obiettivi "cancello" di liquidità, patrimoniale e di redditività ai quali era subordinata l'attivazione del sistema incentivante per il management del Gruppo Banco Desio.

Sulla base del RORAC consolidato, i bonus per il personale rilevante non appartenente alle funzioni di controllo sono stati determinati secondo i target previsti per le diverse categorie di risorse nel caso in cui il rapporto tra consuntivo e budget si fosse collocato a un livello superiore al 120%.

I risultati individuali delle Società Controllate Fides e Banco Desio Lazio (riferimento dati del bilancio di fusione al 30/9/2014) si sono collocati su livelli adeguati a consentire l'attivazione del sistema incentivante anche per il personale ivi individuato.

Piano di Stock Grant 2011-2013

Con riferimento al Piano di Stock Grant 2011-2013, con i dati del Bilancio Consolidato dell'esercizio 2014, è stata effettuata la verifica delle condizioni per l'effettiva attribuzione dei titoli relativi al 2° ciclo di assegnazione legati al periodo di performance triennale 2012-2014. Nel periodo di performance triennale 2012-2014, pur risultando positivamente superati gli obiettivi cancello triennali di liquidità e patrimoniali, il rapporto tra il Risultato Consolidato Rettificato cumulato ed il relativo Budget, si è collocato al di sotto del livello minimo previsto dal regolamento per la consegna dei titoli. Decaduto ogni diritto relativamente al citato 2° ciclo, restano da verificare le condizioni per l'attribuzione delle azioni relativamente al 3° ed ultimo ciclo di assegnazione legato al periodo di performance 2013-2015.

La rappresentazione quantitativa di dettaglio è riportata nelle seguenti tavole:

Remunerazione Personale più Rilevante anno 2014

Categoria	n. risorse	Retribuzione Fissa	retribuzione variabile cash	Stock Grant(1)	Retribuzione variabile cash e Stock Grant
AD	1	666.664	333.332	23.561	356.893
DG + VDG	3	980.637	490.319	-	490.319
Risk Taker	6	981.000	343.350	17.081	360.431
Amm., DG, VDG Soc. Controllate	3	504.500	176.575	6.479	183.054
Funzioni di Controllo	6	780.000	140.025	5.301	145.326
Totale	19	3.912.801	1.483.601	52.422	1.536.023

Per le risorse che hanno prestato la loro attività presso più società del Gruppo è stata evidenziata la retribuzione totale percepita nell'anno.

(1) Le Stock Grant vengono valorizzate al fair value al momento dell'assegnazione come previsto dal regolamento del Piano, ovvero al costo all'atto dell'assegnazione, laddove, quest'ultima, non è garanzia di attribuzione per il beneficiario in quanto subordinata al raggiungimento degli obiettivi del Ciclo di riferimento.

Differimento componente Cash

Categoria	Retribuzione Variabile Differita maturata nell'esercizio 2014	Retribuzione variabile differita di competenza di esercizi precedenti	Retribuzione Variabile Differita da verificare in esercizi successivi
AD	199.999	-	-
DG + VDG	294.191	-	-
Risk Taker	206.010	-	-
Funzioni di Controllo	84.015	-	-
Amm. DG VDG Soc. Controllate	105.945	-	-
Totale	890.160	-	-

Pay mix

Categorie	Retribuzione Fissa (cash)	Retribuzione Variabile non Differita	Retribuzione Variabile Differita	Retribuzione Variabile Differita (Stok-Grant)	Incidenza retribuzione variabile sulla fissa
AD	65,13%	13,03%	19,54%	2,30%	53,53%
DG + VDG	66,67%	13,33%	20,00%	0,00%	50,00%
Risk Taker	73,13%	10,24%	15,36%	1,27%	36,74%
Amm. Con deleghe e DG Soc. Controllate	73,38%	10,27%	15,41%	0,94%	36,28%
Funzioni di Controllo	84,29%	6,05%	9,08%	0,57%	18,63%

Nell'esercizio 2014, una sola risorsa ha avuto una remunerazione complessiva superiore al milione di Euro.

A corredo delle suddette informazioni "ex post" sull'attuazione delle politiche di remunerazione, si precisa quanto segue:

i. il Comitato Nomine e Remunerazione, nel corso del 2014, si è riunito in 7 occasioni, in cui sono stati prevalentemente trattati i temi connessi all'attuazione e adeguamento delle politiche di remunerazione descritte nella Relazione in esame e sono stati altresì rilasciati i pareri di competenza in merito alle proposte concernenti le cariche sociali nell'ambito del Gruppo;

ii. la Direzione Revisione Interna ha condotto un intervento di audit rispetto alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione adottate nel 2014 e in riferimento alle politiche applicate rispetto ai risultati dell'esercizio 2013.

Le politiche di remunerazione ed incentivazione adottate risultano essere in linea con il dettato normativo di Banca d'Italia (7° agg. Della circ. 285) in termini di valutazione del rischio, di identificazione del personale più rilevante, di introduzione di meccanismi di malus e di limiti all'incidenza della remunerazione variabile a seconda delle categorie di beneficiari. Sulla base verifiche condotte i bonus corrisposti al personale con riferimento all'esercizio 2013 rientrano nei parametri definiti dalle politiche incentivanti del Gruppo.

Gli esiti di dettaglio delle verifiche effettuate sono stati portati a conoscenza degli Organi e delle Funzioni competenti;

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

iiii. la Direzione Risk Management ha partecipato al processo di definizione delle politiche di remunerazione. I parametri cancello di liquidità e patrimonio sono stati identificati coerentemente alla strategia dei rischi del Gruppo definita nella "Policy di Risk appetite e gestione dei rischi aziendali". La verifica ex post del rispetto dei livelli adottati per l'anno 2014 ha dato esito positivo.

3.3 Le Politiche di Remunerazione per il restante personale

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

- Retribuzione annua fissa: commisurata all'inquadramento professionale ed all'effettiva esperienza, anzianità e competenza del dipendente, costantemente monitorata e verificata rispetto al contesto di mercato tenendo in considerazione il livello di esperienza e le competenze professionali richieste per ciascuna posizione;
- Retribuzione variabile: costituita dal Premio Aziendale previsto da CCNL (art. 43 12/2007) e legato all'andamento economico della Società e da una Componente d'Incentivazione Monetaria, che premia le "performance" annuali in rapporto agli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti. L'ammontare della Componente di Incentivazione Monetaria destinata al Restante Personale non può comunque individualmente superare il 20% della R.A.L.;
- Benefit: a completamento dell'offerta retributiva, ai dipendenti è offerto un pacchetto di benefici addizionali, quali, a titolo esemplificativo, un piano previdenziale integrativo, forme integrative di assicurazione, coperture sanitarie ed agevolazioni sui prodotti bancari del Gruppo.

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

3.3.1. La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo

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

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

1. rispetta gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca. La componente variabile della remunerazione del personale di rete non prevede, infatti, la percezione di incentivi che

possano pregiudicare la prestazione dei servizi di investimento nel rispetto dell'interesse del cliente ovvero che antepongano gli interessi del Gruppo a quelli della clientela;

2. è basato su una metodologia di determinazione dei premi collegata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, assegnati attraverso un processo esplicitato e condiviso;
3. tiene in considerazione, per quanto riguarda il restante personale della Capogruppo, della performance annuale del Gruppo attraverso un meccanismo che collega l'ammontare del massimale di spesa a livelli target Utile consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte, fissato anno per anno dal Consiglio di Amministrazione. Per il personale delle Controllate, il massimale di spesa viene determinato per ciascuna società, nel rispetto delle linee guida tracciate per il Gruppo, in relazione a livelli target dell'Utile individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte.

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

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

- **cancello di liquidità**: il cancello di adeguatezza della **riserva di liquidità** è fissato in relazione alla soglia di tolleranza al rischio di liquidità definita, nei criteri e nel contenuto, dalla "Policy di Risk appetite e gestione dei rischi aziendali", quale massima esposizione al rischio ritenuta sostenibile in un contesto di normale corso degli affari (*going concern*) su un orizzonte temporale di 3 mesi integrato da scenari di stress in un orizzonte temporale di 1 mese;
- **cancello patrimoniale**: l'indice "core tier 1" precedentemente utilizzato, viene sostituito dal rapporto tra **Fondi Propri e RWA considerati i rischi di 1° e 2° pilastro** al fine di tener conto anche dei requisiti prudenziali di secondo pilastro.

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

In occasione di comportamenti di eccellenza, di eventi straordinari e progetti speciali, al Direttore Generale è riservata la facoltà di accordare riconoscimenti una tantum al personale “non rilevante” anche ad integrazione dei bonus previsti dal sistema incentivante.

L’ammontare complessivo dei riconoscimenti erogati alla singola risorsa nelle fattispecie sopra descritte non può, in ogni caso, superare il 20% della R.A.L..

E’ altresì facoltà del Direttore Generale deliberare incentivazioni all’esodo, configurate come liberalità aggiuntiva al trattamento di fine rapporto, anche al di fuori di piani strutturati.

Il massimale di spesa accordato al Direttore Generale è stato deliberato per l’anno 2015 nella misura dell’1% del costo del personale previsto a budget.

Nel caso di assunzione di personale proveniente da altre società, è facoltà del Direttore Generale deliberare i cosiddetti *entry bonus* che, pattuiti e formalizzati nella lettera di impegno all’assunzione al fine di rendere maggiormente attrattiva la proposta della Società, possono unicamente essere erogati nel primo anno di servizio.

3.3.2 Personale di Rete Banche del Gruppo

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

I bonus del Personale di Rete non sono mai collegati all’offerta di prodotti finanziari rientranti nel perimetro di applicazione della Direttiva MiFID ovvero di polizze che condizionino l’ottenimento del finanziamento al fine di evitare pratiche commerciali scorrette.

Il personale di rete è costituito dalle seguenti figure professionali:

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

Responsabili di Area

Il sistema premiante per i Responsabili di Area prevede l’assegnazione di specifici obiettivi al fine di misurare la performance dell’Area sulla base di un punteggio calcolato in funzione del

conseguimento dei budget assegnati per macro aggregati tra i quali, l'obiettivo di Conto Economico, la qualità del credito ed il rispetto delle normative interne ed esterne hanno particolare rilievo. Il premio maturato, raggiunto il livello minimo di risultato, è correlato al punteggio conseguito.

Responsabili e Preposti di Filiale

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

Private Bankers

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

Altro Personale di Rete

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

della proporzionalità in tema di sviluppo commerciale, presidio dei rischi e aderenza con il sistema di valutazione delle prestazioni.

3.3.3 Personale di Sede Banche del Gruppo

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

3.3.4 Promotori Finanziari

La remunerazione dei Promotori Finanziari è regolata secondo le normative previste dal contratto di agenzia ed è sostanzialmente di natura variabile.

La remunerazione dei promotori può essere costituita di tre componenti:

- Provvigioni commisurate, sulla base di aliquote differenziate per ruolo (promotore junior, base, senior e responsabile di zona), ai ritorni commissionali del portafoglio gestito;

- Provvigioni, differenziate per ruolo (promotore junior, base, senior e responsabile di zona), a fronte dell'attività di segnalazione di servizi e prodotti bancari.
- Provvigioni collegate ad un sistema di incentivazione (di norma di durata annuale) legato al mantenimento ed allo sviluppo della raccolta riferita al promotore. L'effettiva erogazione è subordinata alla verifica da parte della Banca della correttezza dei rapporti con la clientela e del rispetto delle normative interne ed esterne.

3.3.5 Personale di Fides Spa

Fides Spa ha adottato, a partire dall'esercizio 2015 un sistema di incentivazione variabile del restante personale che prevede una metodologia di determinazione dei premi collegata al raggiungimento di obiettivi generali e finalizzata al riconoscimento delle prestazioni individuali. Nell'ambito del massimale di spesa stabilito per il sistema incentivante per il restante personale (bonus pool) la maturazione dei premi per le singole risorse è determinata in funzione di una pluralità di fattori correlati al conseguimento di risultati individuali e di squadra ed al raggiungimento di particolari obiettivi assegnati nel corso dell'anno.

3.4 Attuazione delle politiche retributive per il restante personale per l'anno 2014

Con riferimento all'esercizio 2014, gli obiettivi "cancello" di adeguatezza patrimoniale e di liquidità sono stati raggiunti. Il massimale di spesa percentualmente determinato sulla base dell'Utile consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte ammonta ad euro 1.360.000. Nell'ambito del citato massimale, sono in corso le definizioni dei bonus per i singoli beneficiari, nello scrupoloso rispetto del limite individuale all'incidenza della remunerazione variabile su quella fissa del 20%.

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

Conformemente a quanto previsto dall'articolo 21 dello Statuto, l'Assemblea delibera i seguenti criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica:

- il limite al compenso è stabilito in 2 annualità di remunerazione fissa. Per il personale assunto con contratto di lavoro subordinato, l'eventuale definizione di un compenso per la cessazione del rapporto di lavoro determinato nei limiti sopra citati, è da intendersi sostitutivo dell'applicazione di quanto al riguardo eventualmente previsto dal CCNL;
- l'importo complessivo erogato ad una singola risorsa non può in ogni caso eccedere il limite di 1,5 milioni di euro;
- per il solo personale più rilevante quanto pattuito per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, verrà corrisposto con le modalità previste per la remunerazione variabile del personale risk taker (differimento, correlazione all'andamento del titolo azionario, malus, claw back). Per il personale rilevante assunto con contratto di lavoro subordinato, le modalità di erogazione previste per la remunerazione variabile del personale rilevante risk taker, verranno applicate unicamente sulla quota del compenso eventualmente eccedente il preavviso calcolato secondo quanto previsto dal CCNL.

Ad oggi, per nessuna risorsa del Gruppo, sono previste indennità aggiuntive a quanto previsto dal contratto di lavoro o dal codice civile in caso di dimissioni o cessazione del rapporto. Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico (c.d. post retirement perks) ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto o per impegni di non concorrenza. È prevista la possibilità, per talune specifiche figure professionali, di stipulare dei patti di non concorrenza che prevedano la corresponsione di un corrispettivo rapportato alla retribuzione annua lorda a seguito della cessazione del rapporto di lavoro e commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. In tali casi, il corrispettivo è determinato nei limiti e con le modalità di erogazione previste dalle norme.

Nel solo caso del Direttore Generale, come già esposto nella Relazione dello scorso anno, il contratto individuale di lavoro prevede, in caso di recesso aziendale non giustificato, in sostituzione dei trattamenti derivanti da quanto previsto agli artt. 30, 31 e 32 del C.C.N.L., una indennità nella misura prestabilita di un numero di mensilità, calcolate in tredicesimi della RAL, pari alla differenza tra il numero di mensilità del preavviso eventualmente dovuto e ventiquattro. Il citato contratto verrà opportunamente adeguato sulla base dei criteri e delle modalità di erogazione anzi descritte nei termini previsti dalle disposizioni transitorie del 7° aggiornamento della circolare n. 285 dello scorso 18 novembre 2014.

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

Nel corso del 2014 sono intervenute n. 4 cessazioni di risorse individuate tra il personale rilevante con l'erogazione complessiva di € 227.385,63 a titolo di trattamento di fine rapporto per i lavoratori dipendenti. In nessun caso il contratto individuale prevedeva l'erogazione di competenze aggiuntive per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica. In un caso, antecedentemente alla pubblicazione del 7° aggiornamento della circolare n. 285, in sede di risoluzione consensuale del rapporto, è stata concordata l'erogazione di € 100.000 a fronte della reciproca rinuncia all'obbligo del preavviso e all'indennità sostitutiva del preavviso. Non sono pertanto state erogate competenze aggiuntive a quanto previsto dal contratto e dal CCNL.

Si dà inoltre notizia che, nel corso del 2014, un dirigente, per il quale a seguito delle variazioni organizzative intervenute presso la Direzione della Capogruppo nei primi mesi del 2014, era venuta meno l'identificazione tra il personale rilevante, ha rassegnato dimissioni finalizzate all'adesione al Fondo esuberi. Con lo stesso è stato raggiunto, antecedentemente alla pubblicazione del 7° aggiornamento della circolare n. 285, l'accordo in sede di conciliazione con finalità transattive per il pagamento dell'importo di euro 120.000, per patto di non concorrenza. La cessazione è poi avvenuta nell'esercizio 2015.

SEZIONE II

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

Presidente

I compensi fissi del signor Agostino Gavazzi per la carica di Presidente sono stati pari a 626.667 euro, oltre a 23.333 euro per la carica di Consigliere, 10.000 euro come compenso per la partecipazione a Comitati interni e a 3.900 euro come gettoni di presenza.

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

Vice Presidente

I compensi fissi del signor Stefano Lado per la carica di Vice Presidente sono stati pari a 216.667 euro, oltre a 23.333 euro per la carica di Consigliere, 10.000 euro come compenso per la partecipazione a Comitati interni e a 4.800 euro come gettoni di presenza.

Il Vice Presidente ha percepito inoltre compensi aggiuntivi per cariche in società controllate e collegate pari a euro 174.928.

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

Amministratore Delegato

I compensi fissi del signor Tommaso Cartone per la carica di Amministratore Delegato sono stati pari a 633.331 euro, oltre a 23.333 euro per la carica di Consigliere, 10.000 euro come compenso per la partecipazione a Comitati interni.

Il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati all'Amministratore Delegato è stato pari a euro 3.704.

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo, Il signor Tommaso Cartone ha maturato nell'esercizio 2014, un compenso variabile di Euro 333.332.

Con riferimento alle n. 20.000 azioni Banco Desio SpA assegnate nell'anno 2012 al signor Tommaso Cartone nell'ambito del Piano di Stock Grant approvato dall'Assemblea dei Soci in data 29/11/2011, segnaliamo che, positivamente verificati gli obiettivi triennali patrimoniale e di liquidità, non essendo stato raggiunto l'obiettivo minimo di performance triennale, non sono maturate condizioni per l'effettiva attribuzione dei titoli. Nell'ambito del citato piano, restano da sottoporre a verifica le azioni assegnate nel corso dell'esercizio 2013 rispetto al periodo di performance 2013-2015.

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

Altri amministratori esecutivi

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

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

Amministratori non esecutivi

I signori Paolo Gavazzi, Gerolamo Pellicanò, Cristina Finocchi Mahnè, Gigliola Zecchi Balsamo, Sandro Appetiti percepiscono il compenso fisso per la carica di Amministratori, un eventuale ulteriore compenso per la partecipazione ai Comitati, nonché la corresponsione di gettoni di presenza, così come previsto dalla politica di remunerazione del Gruppo.

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

Direttore Generale

I compensi fissi del signor Luciano Colombini, sono composti da una retribuzione annua lorda pari a 500.000 e da compensi aggiuntivi per cariche in società controllate pari a euro 100.000, oltre a 10.000 per appartenenza al Comitato Esecutivo istituito in data 10 febbraio 2015.

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo, Il signor Luciano Colombini ha maturato nell'esercizio 2014, un compenso variabile di Euro 250.000.

Conformemente alla delibera assunta dal CdA del Banco nella seduta del 24 febbraio 2015 relativamente all'obbligo di riversamento alla Società titolare del rapporto di lavoro degli emolumenti eventualmente percepiti per incarichi assunti per conto della stessa presso società o enti appartenenti o esterne al Gruppo, a far data dal 1° maggio 2015 i sopra citati compensi andranno interamente riversati alla società titolare del rapporto di lavoro.

Il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati al Direttore Generale è pari a euro 7.330.

Il contratto individuale del Direttore Generale che prevede, come già esposto nella Relazione dello scorso anno, in caso di recesso aziendale non giustificato, in sostituzione dei trattamenti derivanti da quanto previsto agli artt. 30, 31 e 32 del C.C.N.L., una indennità nella misura prestabilita di un numero di mensilità, calcolate in tredicesimi della RAL, pari alla differenza tra il numero di mensilità del preavviso eventualmente dovuto e ventiquattro, verrà opportunamente adeguato ai criteri ed alle modalità di erogazione adottate dal Banco di cui al

paragrafo 4 della I Sezione, nei termini previsti dalle disposizioni transitorie del 7° aggiornamento della circolare n. 285 dello scorso 18 novembre 2014.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il Dirigente con Responsabilità Strategiche ha percepito una retribuzione lorda complessiva pari ad euro 214.615. Il valore del pacchetto di benefici non monetari è stato pari a euro 2.608.

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo, Il signor Ippolito Fabris ha maturato nell'esercizio 2014, un compenso variabile di euro 107.308.

Tenuto conto della data di assunzione del signor Fabris Ippolito e di quella di cessazione del signor Angelo Antoniazzi (precedente Vice Direttore Generale), la retribuzione complessivamente erogata nell'esercizio 2014 a Dirigenti con Responsabilità Strategiche ammonta ad euro 585.572.

Con riferimento alle n. 7.000 azioni Banco Desio SpA assegnate nell'anno 2012 al signor Angelo Antoniazzi nell'ambito del Piano di Stock Grant approvato dall'Assemblea dei Soci in data 29/11/2011, segnaliamo che, positivamente verificati gli obiettivi triennali patrimoniale e di liquidità, non essendo stato raggiunto l'obiettivo minimo di performance triennale, non sono maturate condizioni per l'effettiva attribuzione dei titoli.

Al signor Angelo Antoniazzi, in occasione della cessazione del rapporto con Banco Desio SpA, non sono stati erogati compensi aggiuntivi al trattamento di fine rapporto dei lavoratori dipendenti.

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

Informazioni quantitative aggregate per area di Business

Alla data di riferimento del bilancio, 31 dicembre 2014, il numero complessivo delle risorse ammonta a 1701, di cui 14 appartenenti ad organi di supervisione strategica e controllo, 2 appartenenti all'organo di gestione, 21 dirigenti, 875 quadri direttivi e 789 appartenenti alle aree professionali. La seguente tabella riepiloga la remunerazione annua fissa delle risorse suddivisa per aree di attività sulla base dell'organigramma aziendale alla data del 31/12/14.

Remunerazioni per area di Business(*)							
Organo di supervisione strategica e controllo	organo di gestione	Investment banking	Retail banking	Asset management	Funzioni aziendali	funzioni aziendali di controllo	"Altre" aree di attività
2.052.000	770.000	-	68.450.567	1.450.936	13.112.936	3.547.587	-

*Aree di attività rilevazioni statistiche EBA

Desio, 19 marzo 2015

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Ing. Agostino Gavazzi)

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Agostino Gavazzi	Presidente	01/01/14-31/12/14	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				653.900	10.000					663.900		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				653.900	10.000					663.900		
<i>Note</i>				I) di cui: - 23.333 euro per la carica di Consigliere - 626.667 euro per la carica di Presidente - 3.900 euro come gettoni di presenza	I) come membro del Comitato Esecutivo							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compen si fissi	Compen si per la partecipazio ne a comitati	Compensi variabili non equity		Benefi ci non monet ari	Altri compe nsi	Total e	Fair Value dei compe nsi equity	Indenni tà di fine carica o di cessazio ne del rapport o di lavoro
						Bonus e altri incenti vi	Partecipazio ne agli utili					
Stefano Lado	Vice Presidente	01/01/14-31/12/14	data approvazione bilancio del 2016									
D) Compensi nella società che redige il bilancio				243.000	11.800					254.800		
(II) Compensi da controllate e collegate				174.928						174.928		
(III) Totale				397.928	11.800					429.728		
<i>Note</i>				I) di cui: - 23.333 euro per la carica di Consigliere - 216.667 euro come compenso per la carica di Vice Presidente - 3.000 euro come gettoni di presenza II) di cui: - 74.795 euro come Presidente della società Banco Desio Lazio - 85.133 euro come Presidente della società Banca Popolare di Spoleto - 10.000 euro come Consigliere della società Fides - 5.000	I) di cui: - 10.000 euro come membro del Comitato Esecutivo - 1.800 euro come gettoni di presenza							

	euro come Consigli ere della società Istifid								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Tommaso Carton e	Amministratore Delegato	01/01/14-31/12/14	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				656.664	10.000	333.332		3.704		1.003.700	23.561	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				656.664	10.000	333.332		3.704			23.561	
<i>Note</i>				I) di cui: - 23.333 euro per la carica di Consigliere - 633.331 euro come compenso per la carica di Amministratore Delegato	I) come membro del Comitato Esecutivo						I) Piano di Stock Grant	

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Pier Antonio Cutellè	Consigliere	01/01/14-29/4/14										
I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.022	6.520					30.542		
(II) Compensi da controllate e collegate				22.633	10.417					33.350		
(III) Totale				46.655	16.937					63.892		
<i>Note</i>				I) di cui: - 22.822 euro per la carica di Consigliere - 1.200 euro come gettoni di presenza II) di cui: - 20.833 euro per la carica di Consigliere di BPS; - 1.800 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 3.260 euro come membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate - 3.260 euro come membro del Comitato Nomine e Remunerazioni II) di cui: - 6.250 euro come membro del Comitato Controllo Rischi BPS - 4.167 euro come membro del Comitato Remunerazione BPS							
Egidio Gavazzi	Consigliere	01/01/14-31/12/14	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				72.850	31.650					104.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				72.850	31.650					104.500		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 2.850 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 30.000 euro come membro del Comitato Esecutivo - 1.650 euro come gettoni di presenza							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compen si fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Luigi Gavazzi	Consigliere	01/01/14-29/04/14										
I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.323	9.781					50.104		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.323	9.781					50.104		
<i>Note</i>				I) di cui: - 22.822 euro per la carica di Consigliere - 1.200 euro come gettoni di presenza - 16.301 euro come Segret. Del CdA	I) di cui: - 9.781 euro membro del Comitato Esecutivo							
Paolo Gavazzi	Consigliere	01/01/14-31/12/14	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				74.200	30.000					104.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				74.200	30.000					104.200		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.200 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 10.000 euro come Segretario del Comitato Controllo e Rischi - 10.000 euro come membro del Comitato Nomine Remunerazioni - 10.000 euro come membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totali	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Cristina Fiocchi Mahnè	Consigliere	30/05/2014-31/12/2014	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				74.500	20.000					94.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				74.500	20.000					94.500		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.500 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 10.000 euro come membro del Comitato Controllo e Rischi - 10.000 euro come membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate							
Gerolamo Pellicanò	Consigliere	01/01/14-31/12/14	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				74.500	20.000					94.500		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				74.500	20.000					94.500		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.500 euro come gettoni di presenza	I) di cui : - 10.000 euro come membro del Comitato Controllo e Rischi - 10.000 euro come membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Guido Pozzoli	Consigliere	01/01/14-										
		29/04/14										
D) Compensi nella società che redige il bilancio				24.022	10.981					35.003		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				24.022	10.981					35.003		
<i>Note</i>				I) di cui: - 22.822 euro per la carica di Consigliere - 1.200 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 9.781 come membro del Comitato Esecutivo - 1.200 euro come gettoni di presenza							
Lorenzo Rigodanza	Consigliere	01/01/14-										
		29/04/14										
D) Compensi nella società che redige il bilancio				24.022	6.520					30.542		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				24.022	6.520					30.542		
<i>Note</i>				I) di cui: - 22.822 euro per la carica di Consigliere - 1.200 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 3.260 euro come Presidente del Comitato Controllo e Rischi - 3.260 euro come Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Gigliola Zecchi Balsamo	Consigliere	29/04/2014 - 31/12/14	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.670	13.534					64.204		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.670	13.534					64.204		
<i>Note</i>				I) di cui: - 47.370 euro per la carica di Consigliere - 3.300 euro come gettoni di presenza	I) - 6.767 euro come membro del Comitato Controllo e Rischi - 6.767 euro come membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione							
Sandro Appetiti	Consigliere	29/04/2014 - 31/12/14	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.370	6.767					57.137		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.370	6.767					57.137		
<i>Note</i>				I) di cui: - 47.370 euro per la carica di Consigliere - 3.000 euro come gettoni di presenza	I) Membro del Comitato Controllo e Rischi							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Tito Gavazzi	Consigliere	29/04/14-31/12/14	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				49.770	21.501					71.271		
(II) Compensi da controllate e collegate				19.959						19.959		
(III) Totale				69.729	21.501					91.230		
<i>Note</i>				I) di cui: - 47.370 euro per la carica di Consigliere - 2.400 euro come gettoni di presenza II) di cui: - 14.959 euro come consigliere della società Banco Desio Lazio - 5.000 euro come Consigliere della società Fides	I) Membro del Comitato Esecutivo							
Grazie Bologna	Consigliere	29/04/14 - 31/12/14	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				110.044	21.501					131.545		100.000
(II) Compensi da controllate e collegate				27.633						27.633		
(III) Totale				137.677	21.501					159.178		
<i>Note</i>				I) di cui: - 60.274 retribuzione da lavoro dipendente percepita nel periodo 01/01/2014 - 29/04/2014 47.370 euro per la carica di Consigliere - 2.400 euro come gettoni di presenza II) di cui: - 22.633 euro per la carica di Consigliere di BPS; - 5.000 euro per la carica di Consigliere di Rovere;	I) Membro del Comitato Esecutivo							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Luciano Colombini	Direttore Generale		dal 01/01/2014									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				500.000		250.000		7.331		757.331		
(II) Compensi da controllate e collegate				52.782						52.782		
(III) Totale				552.782		250.000		7.331		810.113		
<i>Note</i>				I) come Retribuzione Annuale Lorda II) di cui: - 9.315 euro come consigliere della società Banco Desio Lazio; - 43.467 euro come compenso per la carica di Vice Presidente di BPS;								
Ippolito Fabris	Vice Direttore Generale		dal 17/3/2014									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				214.615		107.308		2.608		324.531		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
<i>Note</i>												
Angelo Antoniazzi	Vice Direttore Generale		Sino al 20/07/2014									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				130.638		133.011*		1.619		265.268		
(II) Compensi da controllate e collegate				135.384				1.848		137.232		
(III) Totale				266.022		133.011		3.467		402.500		

<i>Note</i>	II) retribuzione da lavoro dipendente percepita nel periodo 21/7/2014 - 31/12/2014 per la carica di Direttore Generale BPS.								
-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

* come previsto dal regolamento del piano di incentivazione per il management del Gruppo, il Bonus, per l'esercizio 2014 interamente di competenza la Capogruppo, è percentualmente determinato sulla base della RAL complessivamente maturata dalla risorsa presso le diverse società del Gruppo.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Eugenio Mascheroni	Presidente Collegio Sindacale	01/01/14-31/12/14	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				136.588	6.930					143.518		
(II) Compensi da controllate e collegate				34.211						34.211		
(III) Totale				170.799	6.930					177.729		
<i>Note</i>				I) di cui: - 121.918 euro per la carica di Presidente del Collegio Sindacale - 12.240 euro come gettoni di presenza per Verifiche Sindacali - 2.430 euro come gettoni di presenza (CdA CE) II) di cui: - 14.211 euro come Presidente del Collegio Sindacale della società Banco Desio Lazio - 20.000 euro come Presidente del Collegio Sindacale della società Fides	I) come gettoni di presenza							
Marcio Piazza	Sindaco	01/01/14-29/04/14										
I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.712	3.780					28.492		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				24.712	3.780					28.492		
<i>Note</i>				I) di cui: - 22.822 euro per la carica di Sindaco - 1.080 euro come gettoni di presenza per Verifiche Sindacali - 810 euro come gettoni di presenza (CdA CE)	I) come gettoni di presenza							
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del

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

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

Note

Non sono in corso piani di Stock Option

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

A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Tommaso Cartone	Amministratore Delegato												
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Grant (Assemblea 29/11/11)												
	Piano di Stock Grant (delibera CdA 20/12/12)									20.000 Azioni Ordinari e BDB			
	Piano di Stock Grant (delibera CdA 20/3/13)	40.000 Azioni Ordinarie BDB	20.3.2013 - 30.06.2016										23.561
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)												
	Piano B (data relativa delibera)												
Totale			40.000							20.000			23.561

(1) Prezzo ufficiale delle azioni Banco Desio alla data del 20.03.2013

A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Angelo Antoniazzi	Vice Direttore Generale sino al 20/7/2014												
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Grant (Assemblea 29/11/11)												
	Piano di Stock Grant (delibera CdA 20/12/12)									7000 Azioni Ordinarie e BDB			
	Piano di Stock Grant (delibera CdA 20/3/13)												
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)												
	Piano B (data relativa delibera)												
Totale										7.000			

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

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Tommaso Cartone	Amministratore Delegato		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di incent. Management del Gruppo 2014		133.333	200.000(*)	50% 2016 50% 2017				
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale									

(*) L'importo differito sarà corretto sulla base dell'andamento della quotazione del titolo azionario ordinario Banco di Desio Spa.

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Luciano Colombini	Direttore Generale		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	Paino di incent. Management del Gruppo 2014	100.000	150.000*	50% 2016 50% 2017					
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale									

(*) L'importo differito sarà corretto sulla base dell'andamento della quotazione del titolo azionario ordinario Banco di Desio Spa.

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Angelo Antoniazzi	Vice Direttore Generale fino al 20/7/2014		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	Paino di incent. Management del Gruppo 2014		53.204	79.806*	50% 2016 50% 2017				
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale									
Ippolito Fabris	Vice Direttore Generale "Affari" dal 17/3/2014		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	Paino di incent. Management del Gruppo 2014		42.923	64.384*	50% 2016 50% 2017				
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale									

(*) L'importo differito sarà corretto sulla base dell'andamento della quotazione del titolo azionario ordinario Banco di Desio Spa.

TABELLA 4.1 - Partecipazioni in Banco Desio dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del direttore generale di Banco di Desio e della Brianza SpA.

Nome e Cognome	Carica ricoperta in Banco Desio	Titolo / Modalità di possesso	azioni ordinarie (al 31.12.2013)	%	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Saldo azioni ordinarie (al 31.12.2014)	%	azioni risparmio (al 31.12.2013)
Agostino Gavazzi	Presidente	Proprietà	78.244	0,067			78.244	0,067	0
		Nuda Proprietà	5.500	0,005			5.500	0,005	0
		Intestate al coniuge	2.900	0,002			2.900	0,002	0
Stefano Lado *	Vice Presidente	Proprietà	2.122.656	1,814			2.122.656	1,814	196.000
		Intestate al coniuge	6.500	0,006			6.500	0,006	0
		Proprietà tramite Vega Finanziaria SpA	6.885.730	5,885			6.885.730	5,885	571.522
Tommaso Cartone	Amministratore Delegato		0	0,000			0	0,000	0
Sandro Appetiti **	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0
Graziella Bologna **	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0
Pier Antonio Cutellè	Consigliere (cessato dalla carica in data 29 aprile 2014)		0	0,000			0	0,000	139.000
Cristina Finocchi Mahne	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0
Egidio Gavazzi	Consigliere	Proprietà	15.000	0,013			15.000	0,013	0

Nome e Cognome	Carica ricoperta in Banco Desio	Titolo / Modalità di possesso	azioni ordinarie (al 31.12.2013)	%	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Saldo azioni ordinarie (al 31.12.2014)	%	azioni risparmio (al 31.12.2013)
Luigi Gavazzi	Consigliere (cessato dalla carica in data 29 aprile 2014)	Proprietà	84.340	0,072			84.340	0,072	0
		Nuda Proprietà	5.500	0,005			5.500	0,005	0
Paolo Gavazzi	Consigliere	Proprietà	750.453	0,641		90.000	660.453	0,564	15.004
Tito Gavazzi **	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0
Gerolamo Pellicano'	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0
Guido Pozzoli	Consigliere (cessato dalla carica in data 29 aprile 2014)	Proprietà	37.000	0,032			37.000	0,032	0
		Intestate al coniuge	12.500	0,011			12.500	0,011	0
		Usufrutto	50.000	0,043			50.000	0,043	3.000

Lorenzo Rigodanza	Consigliere (cessato dalla carica in data 29 aprile 2014)		0	0,000			0	0,000	0
Gigliola Zecchi Balsamo **	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0
Luciano Colombini	Direttore Generale		0	0,000			0	0,000	0
Eugenio Mascheroni	Presidente Collegio Sindacale		0	0,000			0	0,000	0
Rodolfo Anghileri	Sindaco Effettivo		0	0,000			0	0,000	20.000
Marco Piazza	Sindaco Effettivo (cessato dalla carica in data 29 aprile 2014)		0	0,000			0	0,000	0
Giulia Pusterla **	Sindaco Effettivo		0	0,000			0	0,000	0
Giovanni Cucchiani	Sindaco Supplente	Proprietà Intestate al coniuge	14.240 3.200	0,0122 0,00274		3.600	14.240 6.800	0,0122 0,00581	1.000 0

Nome e Cognome	Carica ricoperta in Banco Desio	Titolo / Modalità di possesso	azioni ordinarie (al 31.12.2013)	%	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Saldo azioni ordinarie (al 31.12.2014)	%	azioni risparmio (al 31.12.2013)
Clemente Domenici	Sindaco Supplente (cessato dalla carica in data 29 aprile 2014)	Proprietà	1.000	0,00085			1.000	0,00085	0
Elena Negonda **	Sindaco Supplente		0	0,000			0	0,000	0
Paolo Pasqui **	Sindaco Supplente		0	0,000			0	0,000	0
Carlo Mascheroni	Sindaco Supplente (cessato dalla carica in data 29 aprile 2014)		0	0,000			0	0,000	0

* L'Avv. Stefano Lado risulta titolare di procura generale rilasciata al fratello sig. Luigi Lado in forza della quale detiene una percentuale del 100% delle azioni del Banco nonché il controllo della Vega Finanziaria SpA

**Nominati dall'Assemblea Ordinaria del 29 aprile 2014. Si precisa che per gli Esponenti cessati dalla carica in data 29 aprile 2014 il numero di azioni è pari a zero al 31 dicembre 2014

TABELLA 4.2: Partecipazioni in Banco Desio degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Nome e Cognome	Carica ricoperta in Banco Desio	Titolo / Modalità di possesso	azioni ordinarie (al 31.12.2013)	%	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Saldo azioni ordinarie (al 31.12.2014)	%	azioni risparmio (al 31.12.2013)
Ippolito Fabris	Vice Direttore Generale Affari (nominato dal CdA a far data dal 17 marzo 2014)		0	0,000			0	0,000	0