



Banco di Desio e della Brianza SpA

**RELAZIONE ANNUALE
SULLE
POLITICHE DI REMUNERAZIONE
DEL GRUPPO BANCO DESIO
(C.d.A. 25 febbraio 2016)**

**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	19
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 2015	31
3.3 Le Politiche di Remunerazione per il restante personale	34
3.3.1. La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo	34
3.3.2 Personale di Rete Banche del Gruppo	36
3.3.3 Personale di Sede Banche del Gruppo	38
3.3.4 Promotori Finanziari	38
3.3.5 Personale di Fides Spa	39
3.4 Attuazione delle politiche retributive per il restante personale per l’anno 2015	40
4. Indennità in caso di dimissioni o cessazione del rapporto e benefici pensionistici individuali	40
SEZIONE II	42
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.	55
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.	56
TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	57
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.	60
TABELLA 4.2: Partecipazioni in Banco Desio degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	Errore. Il segnalibro non è definito.

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.

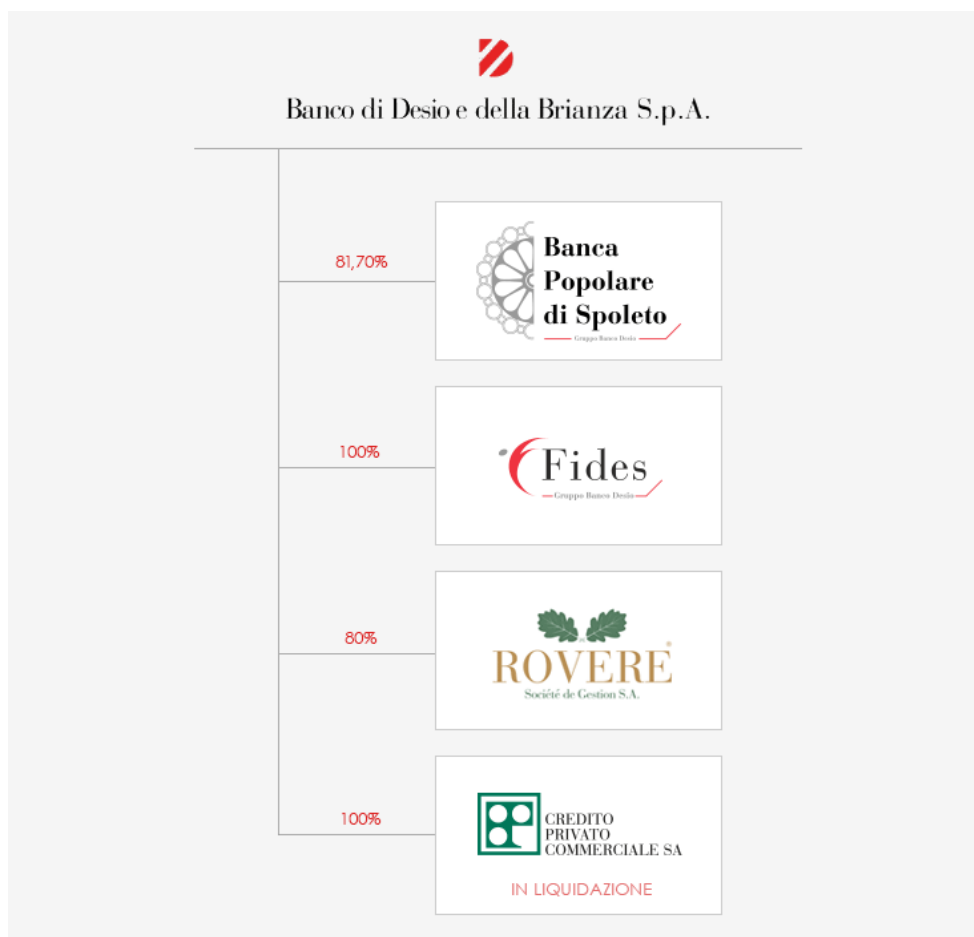
I sistemi di remunerazione adottati dal Gruppo Banco Desio (di seguito anche il "Gruppo") sono, nell'interesse di tutti gli *stakeholders* e nel rispetto delle indicazioni dell'Organo di Vigilanza, in linea con la strategia e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali 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.

Lo scorso 21 dicembre EBA ha pubblicato l'aggiornamento delle Linee Guida in materia di politiche di remunerazione unitamente ad una Opinione sull'applicazione del principio di proporzionalità.

Nell'attesa che Banca d'Italia si esprima in merito alla volontà di conformarsi ai contenuti dei citati documenti, considerato che questi, ad una prima lettura, sembrano confermare e, nel caso del principio di proporzionalità, rafforzare i principi già in passato espressi, il Gruppo conferma sostanzialmente l'impianto delle politiche di remunerazione ed incentivazione adottati.

Tenuto conto delle proprie caratteristiche dimensionali, attivo pari a circa 12,5 mld, nonché della rischiosità e complessità dell'attività orientata al comparto retail domestico e dell'assetto proprietario, il Gruppo si colloca, ai fini del 7° aggiornamento della circolare n. 285, tra le Banche intermedie ed applica pertanto l'intera disciplina, con modalità proporzionate e rispondenti alle proprie caratteristiche, in particolare con riferimento al personale più rilevante, per quanto attiene ai periodi di differimento e retention e all'utilizzo di strumenti collegati alle azioni.

Le politiche di remunerazione del Gruppo contenute nel presente documento definiscono le linee guida applicabili a tutte le società rientranti nel perimetro del Gruppo Bancario e forniscono le informazioni di dettaglio per la società Banco di Desio e della Brianza SpA. L'attuale articolazione del Gruppo è rappresentata nella seguente tabella.



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 2015.

Amministratore	Carica	Cariche ricoperte nei Comitati			
		Comitato Esecutivo	Comitato Controllo e Rischi	Comitato per le Nomine e Comitato 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.

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

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

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” della Capogruppo

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

Provvede alla divulgazione presso la rete distributiva del sistema premiante.

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

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

Controllate

Assemblee ordinarie delle Controllate (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:

- 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;
- 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 il 6 giugno 2015 applicate secondo le indicazioni contenute nel 7° aggiornamento della circolare n. 285 emanata da Banca d'Italia il 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 25 febbraio, ha preso atto del processo svolto che ha portato ad identificare **a livello di Gruppo** le seguenti posizioni:

PERSONALE PIU' RILEVANTE	BDB	BPS	FIDES	TOTALE	CON REMUNERAZIONE VARIABILE
Amministratori	11	11	5	27	1
DG VDG	2	2	2	6	6
Risk Takers	11	4	0	15	15
Funzioni di controllo	8	3	0	11	11
Totale	32	20	7	59	33

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	
Amministratore	NO	
Amministratore	NO	
Amministratore	NO	
Amministratore	NO	
Amministratore	NO	
Amministratore	NO	
Amministratore	NO	
Direttore Generale	SI	Apicale
Vice Dir. Gen. Affari	SI	Apicale
Responsabile di Direzione	SI	Risk Taker
Responsabile di Direzione	SI	Risk Taker
Responsabile di Direzione	SI	Risk Taker
Responsabile di Direzione	SI	Risk Taker
Responsabile di Direzione	SI	Risk Taker
Responsabile di Area	SI	Risk Taker
Responsabile di Direzione	SI	Risk Taker
Responsabile di Area	SI	Risk Taker
Responsabile di Direzione	SI	Risk Taker
Responsabile di Direzione	SI	Risk Taker
Responsabile Area	SI	Risk Taker
Responsabile di Direzione	SI	Risk Taker
Responsabile di Direzione	SI	Funz. Di Contr.
Risk Manager	SI	Funz. Di Contr.
Resp. Audit	SI	Funz. Di Contr.
Dirigente Preposto	SI	Funz. Di Contr.
Compliance Officer	SI	Funz. Di Contr.
Resp. Antiriciclaggio	SI	Funz. Di Contr.
Direzione Risk Management	SI	Funz. Di Contr.
Resp. Area int. Audit	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)
- 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.

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**

La remunerazione variabile è costituita da due elementi: il Premio Aziendale previsto da CCNL (art. 48 1/2012 come rinnovato con accordo del 31/3/2015) legato all'andamento economico della Società e destinato all'intera popolazione aziendale e da un sistema incentivante individuale che premia le "performance" annuali in rapporto agli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti. Tale seconda componente, viene determinata secondo parametri che prevedono la presenza di sistemi di ponderazione per il rischio, di adeguatezza dei livelli di liquidità ed il collegamento a risultati effettivi e duraturi. La remunerazione riveniente dal sistema di incentivazione individuale viene erogata in parte l'anno successivo a quello su cui è misurata la "performance" e in parte in forma differita sino al terzo anno da quello di maturazione, subordinatamente alla verifica di ulteriori condizioni, al fine di premiare la creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo e l'allineamento degli interessi del management a quelli degli azionisti.

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 e Vice Direttori Generali delle Banche del Gruppo, Direttore Generale controllate non bancarie	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. L'opportuno bilanciamento della retribuzione variabile tra quota corrisposta per cassa e quota corrisposta in strumenti finanziari è assicurato dalla correlazione prevista dal sistema tra determinazione degli importi differiti e andamento del titolo ordinario. Il recente pronunciamento dell'Autorità Bancaria Europea sull'applicazione del principio di proporzionalità, ha sostanzialmente confermato la correttezza di tale prassi anche per le aziende quotate.

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.

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

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**: l'indicatore gestionale riserva di liquidità sin qui avuto a riferimento, viene sostituito, a decorrere dal 2016, da due indicatori di rischio, coerenti con i criteri di misurazione e i livelli target dettagliati nella Policy di risk appetite, che considerano, rispettivamente, la capacità della banca di far fronte ad esigenze di cassa di breve periodo in una situazione di stress a 30 giorni e il grado di liquidità strutturale.

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

- requisito di copertura della liquidità (LCR): media delle quattro osservazioni trimestrali relative all'anno precedente a quello del pagamento del premio, non inferiore alla soglia di Risk Tolerance prevista dal RAF per il medesimo periodo; e

- **indicatore di Liquidità strutturale (proxy NSFR): media delle quattro osservazioni trimestrali relative all'anno precedente a quello del pagamento del premio, non inferiore alla soglia di Risk Tolerance prevista dal RAF per il medesimo periodo.**

- **Obiettivo patrimoniale**

In un contesto nel quale il livello di patrimonializzazione degli Istituti di Credito assume un rilievo sempre maggiore, si è ritenuto opportuno rafforzare l'obiettivo cancello patrimoniale legandolo nel contempo all'esito del processo di revisione prudenziale (SREP) periodicamente condotto da Banca d'Italia ed agli indicatori previsti nell'ambito del Risk Appetite Framework. Si introduce quindi una definizione dinamica del cancello patrimoniale che consenta di tenere conto di eventuali variazioni dei coefficienti patrimoniali richiesti e la contestuale verifica del rispetto della soglia di tolleranza al rischio fissata per Common Equity Tier 1.

- **Total Capital Ratio \geq requisito patrimoniale ad esito del processo di SREP (Supervisory Review and Evaluation Process) da parte dell'Autorità di Vigilanza + buffer interno di salvaguardia⁵;**
- **Common Equity Tier1 \geq indicatore di risk tolerance di 1° pilastro previsto dal Risk Appetite Framework.**

Attualmente:

TCR \geq 11,90%

(10,50%, esito dello SREP 2015 comunicato da BKI con operatività 27.11.2015 + buffer interno di salvaguardia dell'1,40%);

CET1 \geq 10%

(indicatore di risk tolerance di 1° pilastro previsto dal RAF approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo nella seduta dello scorso 11 febbraio 2016).

⁵Il **buffer interno di salvaguardia** è pari alla differenza tra l'indicatore di Risk Capacity (limite di vigilanza) e quello di Risk Tolerance nell'ambito della calibrazione dei requisiti prudenziali di 1° e 2° pilastro all'interno del RAF approvato dal CDA dell'11 febbraio 2016.

- **Obiettivo di redditività**: Risultato corrente rettificato di Gruppo al lordo delle imposte:

Utile consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte⁶ ≥ 75% Utile rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte del budget consolidato.

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

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

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

Definizione degli obbiettivi e degli incentivi

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

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

- | | |
|---|-----|
| (-) Utili (perdite) da cessione (sottovoce della voce 240. Utile (perdite) delle partecipazioni) | (A) |
| (-) Risultato netto della valutazione al fair value delle attività materiali e immateriali (voce 250) | (B) |
| (-) Utile (perdita) da cessione di investimenti (voce 270) | (C) |
| (-) Utili da cessione/riacquisto titoli in circolazione (voce 100. Passività finanziarie - sottovoce 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.
- (D) Neutralizzazione degli utili di natura straordinaria derivanti dal *buy-back* di passività di propria emissione
- (E) Neutralizzazione delle plus/minusvalenze derivanti dalla valutazione al fair value di attività e passività finanziarie

- 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;

	Amministratori con incarichi esecutivi, Direttori Generali e Vice Direttori Generali delle Banche del Gruppo, Direttore Generale controllate non bancarie	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 di valutazione individuale. Superati questi ulteriori cancelli, la definizione del bonus è collegata al raggiungimento dell'obbiettivo 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.

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. 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	40% <u>Erogazione del premio</u>	30% <u>Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+1:</u> -Patrimoniale -Liquidità RORAC consolidato t+1 \geq dell'80% del RORAC consolidato t <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>	30% <u>Sottoposto a verifica cancelli esercizio t+2:</u> -Patrimoniale -Liquidità RORAC consolidato t+2 \geq dell'80% del RORAC consolidato t+1 <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>

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 2015

Piano di incentivazione per il management del Gruppo Banco Desio

La verifica dei dati consuntivi espressi dal Gruppo nell'esercizio 2015 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 individuato presso la Capogruppo, sono stati determinati secondo i target previsti per le diverse categorie di risorse nel caso in cui il rapporto tra consuntivo e budget si fosse collocato a un livello superiore al 120%.

I risultati individuali delle Società Controllate Banca Popolare di Spoleto e Fides, si sono collocati su livelli adeguati a consentire l'attivazione del sistema incentivante anche per il personale ivi individuato.

Il risultato del Bilancio Consolidato ed il rapporto tra il RORAC dell'esercizio 2015 e quello realizzato nell'esercizio 2014, si sono attestati su livelli adeguati a consentire il pagamento della prima quota differita di bonus di competenza dell'esercizio 2014. Per il personale non appartenente alle funzioni di controllo, la determinazione degli importi da erogare sarà effettuata, secondo quanto previsto dal piano, sulla base del prezzo medio del titolo ordinario Banco Desio nei 30 giorni precedenti la data di approvazione del Bilancio Consolidato da parte dell'Assemblea dei Soci.

Piano di Stock Grant 2011-2013

Con riferimento al Piano di Stock Grant per il triennio 2011-2012-2013, concernente l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie della capogruppo a favore del Management del Gruppo Banco Desio, approvato dall'Assemblea Ordinaria del 29 novembre 2011, si segnala che è stata effettuata la verifica delle condizioni per l'effettiva attribuzione dei titoli relativi al 3° ciclo di assegnazione legati al periodo di performance triennale 2013-2015. A fronte dei risultati consolidati dell'esercizio 2015, risultano positivamente traggurati gli obiettivi cancello triennali di liquidità e patrimoniali, ed il rapporto tra il Risultato Consolidato Rettificato cumulato ed il relativo Budget si è collocato ad un livello al quale, ai sensi del Regolamento del Piano, risultano verificate le condizioni per il perfezionamento dell'aumento

di capitale gratuito e la effettiva consegna a 26 beneficiari di complessive n. 89.823 azioni ordinarie Banco di Desio, nonché per il riconoscimento di un importo equivalente a n. 24.648 azioni ordinarie a favore dell'Amministratore Delegato. Considerato che, i costi diretti ed indiretti e le complessità gestionali connesse a tale operazione sono riferiti ad un incremento patrimoniale di entità trascurabile e considerato altresì, che il Regolamento del Piano non prevede per i beneficiari vincoli di lock-up (talché gli stessi avrebbero potuto comunque monetizzare il beneficio senza alcun ulteriore differimento), si è ritenuto preferibile estendere contestualmente a tutti i beneficiari l'erogazione di un importo equivalente. Tale modalità è prevista, come detto, dal Regolamento del Piano per gli amministratori con incarichi esecutivi. Con l'effettuazione della citata erogazione sostitutiva, il Piano di Stock Grant 2011-2013 è da considerarsi a tutti gli effetti concluso.

La rappresentazione quantitativa di dettaglio è riportata nelle seguenti tavole:

Remunerazione Personale più Rilevante anno 2015

Categoria	n. risorse	Retribuzione Fissa	retribuzione variabile cash	Stock Grant	Retribuzione variabile cash e Stock Grant	incidenza retribuzione variabile su quella fissa
Apicali	6	2.265.501	1.032.183	44.937	1.077.120	48%
Risk Taker	15	1.989.860	640.760	28.196	668.956	34%
Funzioni di Controllo	11	1.196.176	184.861	7.930	192.791	16%
Totale	32	5.451.537	1.857.804	81.063	1.938.867	36%

Differimento componente Cash

Categoria	Retribuzione Variabile Differita maturata nell'esercizio 2015	Retribuzione variabile differita di competenza di esercizi precedenti	Retribuzione Variabile Differita da verificare in esercizi successivi
Apicali	619.310	286.680	905.990
Risk Taker	384.456	103.005	487.461
Funzioni di Controllo	110.917	42.007	152.924
Totale	1.114.682	431.692	1.546.374

Pay mix

Categorie	Retribuzione Fissa (cash)	Retribuzione Variabile non Differita	Retribuzione Variabile Differita	Incidenza retribuzione variabile
Apicali	68,70%	12,52%	18,78%	45,56%
Risk Taker	75,64%	9,74%	14,61%	36,74%
Funzioni di Controllo	86,61%	5,35%	8,03%	18,63%

Nell'esercizio 2015, 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 Remunerazione, nel corso del 2015, si è riunito in 4 occasioni, in cui sono stati prevalentemente trattati i temi connessi all'attuazione e adeguamento delle politiche di remunerazione descritte nella Relazione in esame.

ii. la Direzione Revisione Interna ha condotto un intervento di audit rispetto alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione adottate nel 2015 e in riferimento alle politiche applicate rispetto ai risultati dell'esercizio 2014.

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 2014 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 2015 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. 48 1/2012 come rinnovato con accordo del 31/3/2015) e legato all’andamento economico della Società e da una Componente d’Incentivazione Monetaria, che premia le “performance” annuali in rapporto agli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti. 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 liquidità sarà da intendersi conseguito se verranno soddisfatte entrambe le seguenti due condizioni:

- requisito di copertura della liquidità (LCR): media delle quattro osservazioni trimestrali relative all'anno precedente a quello del pagamento del premio, non inferiore alla soglia di Risk Tolerance prevista dal RAF per il medesimo periodo; e

- indicatore di Liquidità strutturale (proxy NSFR): media delle quattro osservazioni trimestrali relative all'anno precedente a quello del pagamento del premio, non inferiore alla soglia di Risk Tolerance prevista dal RAF per il medesimo periodo.
- **cancello patrimoniale:**
 - Total Capital Ratio \geq requisito patrimoniale ad esito del processo di SREP (Supervisory Review and Evaluation Process) da parte dell'Autorità di Vigilanza + buffer interno di salvaguardia;
 - Common Equity Tier1 \geq indicatore di risk tolerance di 1° pilastro previsto dal Risk Appetite Framework.

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. Nell'ambito di tale remunerazione possono essere riconosciute due diverse componenti.

La componente ricorrente, sostanzialmente riferita a:

- 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.

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

3.3.5 Personale di Fides Spa

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

3.3.6 Agenti in attività finanziaria

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

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

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

3.4 Attuazione delle politiche retributive per il restante personale per l'anno 2015

Con riferimento all'esercizio 2015, gli obiettivi "cancello" di adeguatezza patrimoniale e di liquidità sono stati raggiunti. E' in corso la definizione dei bonus per i singoli beneficiari nell'ambito del massimale di spesa determinato sulla base dell'Utile consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte e nello scrupoloso rispetto del limite individuale all'incidenza della remunerazione variabile su quella fissa del 20%.

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

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

- 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 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.

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

Nel corso del 2015 non sono intervenute cessazioni di risorse individuate tra il personale rilevante.

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 660.000 euro, oltre a 4.500 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 250.000 euro, oltre a 5.100 euro come gettoni di presenza.

Il Vice Presidente ha percepito inoltre compensi aggiuntivi per cariche in società controllate e collegate pari a euro 217.168.

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 700.000 euro.

Il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati all'Amministratore Delegato è stato pari a euro 4.415.

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo, Il signor Tommaso Cartone ha maturato, nell'esercizio 2015, un compenso variabile di Euro 350.000. I risultati del bilancio consolidato 2015 consentono inoltre il pagamento della prima quota differita del Bonus maturato nell'esercizio 2014 pari ad Euro 100.000⁷.

⁷ L'ammontare del bonus differito effettivamente erogato, secondo quanto previsto dal Piano, potrà incrementarsi o ridursi, sino ad un massimo del +/- 20%, sulla base dell'andamento di borsa del titolo ordinario del Banco Desio e della Brianza Spa nell'arco temporale intercorrente tra la maturazione del bonus e l'epoca di differimento. Il riferimento di prezzo, è costituito, per ciascun esercizio, dalla media del prezzo di Borsa del titolo ordinario nei 30 gg antecedenti la data di approvazione del bilancio.

Con riferimento alle n. 40.000 azioni Banco Desio SpA assegnate nell'anno 2013 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, il rapporto tra il Risultato Consolidato Rettificato cumulato ed il relativo Budget si è collocato ad un livello al quale sono maturate le condizioni per il riconoscimento a favore dell'Amministratore Delegato di un importo equivalente a n. 24.648 azioni. Detto importo verrà determinato sulla base del maggiore tra il prezzo di riferimento del titolo ordinario del giorno di approvazione del bilancio da parte dell'assemblea e la media del prezzo dei 30 giorni precedenti. Con l'effettuazione della citata erogazione sostitutiva, il Piano di Stock Grant 2011-2013 è da considerarsi a tutti gli effetti concluso.

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 569.230 e da compensi aggiuntivi per cariche in società controllate pari a euro 37.511. A far data dal 1° maggio 2015 gli emolumenti percepiti per incarichi assunti per

conto del Gruppo presso società o enti appartenenti o esterne al Gruppo sono stati interamente riversati a Banco Desio SpA, società titolare del rapporto di lavoro.

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo, Il signor Luciano Colombini ha maturato nell'esercizio 2015, un compenso variabile di Euro 283.333. I risultati del bilancio consolidato 2015 consentono inoltre il pagamento della prima quota differita del Bonus maturato nell'esercizio 2014 pari ad Euro 75.000.

Il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati al Direttore Generale è pari a euro 7.375.

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

Dirigente con Responsabilità Strategiche

Il Vice Direttore Generale "Affari", Dirigente con Responsabilità Strategiche, ha percepito una retribuzione lorda complessiva pari ad euro 270.000. Il valore del pacchetto di benefici non monetari è stato pari a euro 10.246.

Con riferimento al Piano di incentivazione per il management del Gruppo, Il signor Ippolito Fabris ha maturato nell'esercizio 2015, un compenso variabile di euro 135.000. I risultati del bilancio consolidato 2015 consentono inoltre il pagamento della prima quota differita del Bonus maturato nell'esercizio 2014 pari ad Euro 32.192.

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

Desio, 25 febbraio 2016

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	01/01/15-31/12/15	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				664.500						664.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				664.500						664.500		
<i>Note</i>				I) di cui: - 660.000 euro per la carica di Presidente - 4.500 euro come gettoni di presenza								

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Lado	<i>Vice Presidente</i>	01/01/15-31/12/15	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				255.100						255.100		
(II) Compensi da controllate e collegate				217.168						217.168		
(III) Totale				472.268						472.268		
<i>Note</i>				I) di cui: - 250.000 euro come compenso per la carica di Vice Presidente - 5.100 euro come gettoni di presenza II) di cui: - 200.000 euro come Presidente della società Banca Popolare di Spoleto - 10.000 euro come Consigliere della società Fides - 2.068 euro come Consigliere della società Istifid - 5.100 euro per gettoni di presenza								

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Tommaso Cartone	<i>Amministratore Delegato</i>	01/01/15-31/12/15	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				700.000		350.000		4.415		1.054.415	35.245	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				700.000		350.000		4.415			35.245	
<i>Note</i>											1) Piano di <i>Stock Grant</i>	

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Egidio Gavazzi	Consigliere	01/01/15-31/12/15	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				73.300	31.800					105.100		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				73.300	31.800					105.100		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 3.300 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 30.000 euro come membro del Comitato Esecutivo - 1.800 euro come gettoni di presenza							

Paolo Gavazzi	Consigliere	01/01/15 - 31/12/15	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				74.500	30.000					104.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				74.500	30.000					104.500		
<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 - 5.000 euro come membro del Comitato Nomine - 5.000 euro come membro del Comitato Remunerazioni - 10.000 euro come segretario 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					
Cristina Fiocchi Mahnè	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	data approvazione e bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				73.600	20.000					93.600		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				73.600	20.000					93.600		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 3.600 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	01/01/15-31/12/15	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				74.800	20.000					94.800		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				74.800	20.000					94.800		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.800 euro come gettoni di presenza	I) di cui : - 10.000 euro come membro del Comitato Controllo e Rischi - 5.000 euro come membro del Comitato per le Nomine - 5.000 euro come membro del Comitato per 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					
Gigliola Zecchi Balsamo	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/15	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) - 10.000 euro come membro del Comitato Controllo e Rischi - 5.000 euro come membro del Comitato per le Nomine - 5.000 euro come membro del Comitato per la Remunerazione							

Sandro Appetiti	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/15	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				73.900	10.000					83.900		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				73.900	10.000					83.900		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 3.900 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	01/01/2015 - 31/12/15	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				73.300	31.800					105.100		
(II) Compensi da controllate e collegate				5.000						5.000		
(III) Totale				78.300	31.800					110.100		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 3.300 euro come gettoni di presenza II) di cui: - 5.000 euro come Consigliere della società Fides	I) - 30.000 euro come membro del Comitato Esecutivo - 1.800 euro come gettoni di presenza							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Graziella Bologna	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/15	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				73.300	31.800					105.100		
(II) Compensi da controllate e collegate				69.270						69.270		
(III) Totale				142.570	31.800					174.370		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 3.300 euro come gettoni di presenza II) di cui: - 64.270 euro per la carica di Consigliere di BPS; - 5.000 euro per la carica di Consigliere di Rovere;	I) - 30.000 euro come membro del Comitato Esecutivo - 1.800 euro come gettoni di presenza							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Luciano Colombini	Direttore Generale		dal 01/01/2014									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				569.230		283.333		7.375		859.938		
(II) Compensi da controllate e collegate				37.511						37.511		
(III) Totale				606.741		283.333		7.375		897.449		
<i>Note</i>				I) come Retribuzione Annuale Lorda II) di cui: - 37.511 euro come compenso per la carica di Vice Presidente di BPS;								

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
												Ippolito Fabris
I) Compensi nella società che redige il bilancio				270.000		135.000		10.246		415.246		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
<i>Note</i>				I) come Retribuzione Annuale Lorda								

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Eugenio Mascheroni	<i>President e Collegio Sindacale</i>	01/01/2015 - 31/12/15	data approvazione bilancio del 2016									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				144.443	5.477					149.920		
(II) Compensi da controllate e collegate				20.000						20.000		
(III) Totale				164.443	5.477					169.920		
<i>Note</i>				I) di cui: - 130.000 euro per la carica di Presidente del Collegio Sindacale - 12.252 euro come gettoni di presenza per Verifiche Sindacali - 2.191 euro come gettoni di presenza (CdA CE) II) di cui: - 20.000 euro come Presidente del Collegio Sindacale della società Fides	I) come gettoni di presenza							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
Rodolfo Anghileri	Sindaco	01/01/2015 - 31/12/15	data approvazione bilancio del 2016								
I) Compensi nella società che redige il bilancio				106.542	4.928				110.470		
(II) Compensi da controllate e collegate				15.000					15.000		
(III) Totale				121.542	4.928				126.470		
<i>Note</i>				I) di cui: - 95.000 euro per la carica di Sindaco - 9.597 euro come gettoni di presenza per Verifiche Sindacali - 1.945 euro come gettoni di presenza (CdA CE) II) 15.000 euro come Sindaco Effettivo della società Fides	I) come gettoni di presenza						

Giulia Pusterla	Sindaco	01/01/2015 - 31/12/15	data approvazione bilancio del 2016								
I) Compensi nella società che redige il bilancio				107.091	3.989				111.080		
(II) Compensi da controllate e collegate				73.850					73.850		
(III) Totale				180.941	3.989				184.930		
<i>Note</i>				I) di cui: - 95.000 euro per la carica di Sindaco - 10.028 euro come gettoni di presenza per Verifiche Sindacali - 2.063 euro come gettoni di presenza (CdA CE) II) 73.850 euro come Sindaco Effettivo della società BPS	I) come gettoni di presenza						

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	14	15=2+5-11-14	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle azioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
	Piano C (data relativa delibera)																
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
Totale																	

Note

Non sono in corso piani di Stock Option

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

A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
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)											
		Piano di Stock Grant (delibera CdA 20/3/13)									40.000 Azioni Ordinarie BDB	71.176(*)	35.245
Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
Totale											40.000		35.245

(*) Valore stimato sulla base del prezzo medio del titolo nel mese di dicembre 2015 (2,8873). L'importo verrà erogato sulla base del maggiore tra il prezzo alla data di approvazione del Bilancio da parte dell'Assemblea e la media delle quotazioni dei 30 giorni precedenti.

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	Paino di incent. Management del Gruppo 2015		140.000	210.000(*)	50% 2017 50% 2018		100.000(*)	100.000(*)	
	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			140.000	210.000(*)			100.000(*)	100.000(*)	

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

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Luciano 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 2015		113.333	170.000(*)	50% 2017 50% 2018		75.000(*)	75.000(*)	
	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			113.333	170.000(*)			75.000(*)	75.000(*)	

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

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
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 2015		54.000	81.000(*)	50% 2017 50% 2018		32.192(*)	32.192(*)	
	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			54.000	81.000(*)			32.192(*)	32.192(*)	

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

TABELLA 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 31.12.2014)	%	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Saldo azioni ordinarie (al 31.12.2015)	%	azioni risparmio (al 31.12.2014)	%	Acquisti azioni risparmio	Vendite azioni risparmio	Saldo azioni risparmio (al 31.12.2015)	%
Agostino Gavazzi	Presidente	Proprietà	78.244	0,067			78.244	0,067	0	0,000			0	0,000
		Nuda Proprietà	5.500	0,005			5.500	0,005	0	0,000			0	0,000
		Intestate al coniuge	2.900	0,002			2.900	0,002	0	0,000			0	0,000
Stefano Lado *	Vice Presidente	Proprietà	2.122.656	1,814			2.122.656	1,814	196.000	1,485			196.000	1,485
		Intestate al coniuge	6.500	0,006			6.500	0,006	0	0,000			0	0,000
		Proprietà tramite Vega Finanziaria SpA	6.885.730	5,885			6.885.730	5,885	571.522	4,329			571.522	4,329
Tommaso Cartone	Amministratore Delegato					0	0,000	0	0,000			0	0,000	
Sandro Appetiti	Consigliere					0	0,000	0	0,000			0	0,000	
Graziella Bologna	Consigliere					0	0,000	0	0,000			0	0,000	
Cristina Finocchi Mahne	Consigliere					0	0,000	0	0,000			0	0,000	
Egidio Gavazzi	Consigliere	Proprietà	15.000	0,013			15.000	0,013	0	0,000			0	0,000
Paolo Gavazzi	Consigliere	Proprietà	660.453	0,564		22.000	638.453	0,546	15.004	0,114			15.004	0,114
Tito Gavazzi	Consigliere						0	0,000	0	0,000			0	0,000
Gerolamo Pellicano'	Consigliere						0	0,000	0	0,000			0	0,000

Nome e Cognome	Carica ricoperta in Banco Desio	Titolo / Modalità di possesso	azioni ordinarie (al 31.12.2014)	%	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Saldo azioni ordinarie (al 31.12.2015)	%	azioni risparmio (al 31.12.2014)	%	Acquisti azioni risparmio	Vendite azioni risparmio	Saldo azioni risparmio (al 31.12.2015)	%
Gigliola Zecchi Balsamo	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Luciano Colombini	Direttore Generale		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Eugenio Mascheroni	Presidente Collegio Sindacale		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Rodolfo Anghileri	Sindaco Effettivo		0	0,000			0	0,000	20.000	0,151			20.000	0,151
Giulia Pusterla	Sindaco Effettivo		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Giovanni Cucchiani	Sindaco Supplente	Proprietà Intestate al coniuge	14.240	0,0122			14.240	0,0122	1.000	0,008			1.000	0,008
			6.800	0,00581			6.800	0,00581	0	0,000			0	0,000
Elena Negonda	Sindaco Supplente		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Paolo Pasqui	Sindaco Supplente		0	0,000	2.000		2.000	0,002	0	0,000			0	0,000

* L'Avv. Stefano Lado risulta titolare di procura generale rilasciata al fratello sig. Luigi Lado in forza della quale detiene una percentuale pari allo 0,227 % di azioni ordinarie (265.624) del Banco nonché il controllo della Vega Finanziaria SpA

TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA

Nome e Cognome	Carica ricoperta in Banco Desio	Titolo / Modalità di possesso	azioni ordinarie (al 31.12.2014)	%	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Saldo azioni ordinarie (al 31.12.2015)	%	azioni risparmio (al 31.12.2014)	%	Acquisti azioni risparmio	Vendite azioni risparmio	Saldo azioni risparmio (al 31.12.2015)	%
Ippolito Fabris	Vice Direttore Generale Affari		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000