



# **Banco di Desio e della Brianza SpA**

## **RELAZIONE ANNUALE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCO DESIO**

**(C.d.A. 13 marzo 2014)**

**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

# Indice

<b>Introduzione</b> .....	<b>4</b>
<b>SEZIONE I</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Modello di Governance</b> .....	<b>7</b>
<b>1.1. Le Cariche Sociali</b> .....	<b>7</b>
<b>1.2. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione</b> .....	<b>8</b>
<i>1.2.1. Organi di Vertice</i> .....	<i>8</i>
<i>1.2.2. Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione</i> .....	<i>10</i>
<i>1.2.3. Le Funzioni Operative coinvolte nel processo</i> .....	<i>12</i>
<i>1.2.4. Le Funzioni di Controllo Interno</i> .....	<i>13</i>
<b>2. Ambito di Applicazione</b> .....	<b>14</b>
<b>2.1. Processo di identificazione del “personale più rilevante”</b> .....	<b>14</b>
<b>3. I Principi Generali delle Politiche di Remunerazione</b> .....	<b>16</b>
<b>3.1. Le Politiche di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche</b> .....	<b>16</b>
<i>3.1.1. Membri del Consiglio di Amministrazione</i> .....	<i>16</i>
<i>3.1.2. Presidente</i> .....	<i>17</i>
<i>3.1.3. Vice Presidente</i> .....	<i>18</i>
<i>3.1.4. Amministratore Delegato</i> .....	<i>18</i>
<i>3.1.5. Direttore Generale</i> .....	<i>18</i>
<i>3.1.6. Dirigenti con responsabilità strategiche</i> .....	<i>18</i>
<b>4. Le Politiche di Remunerazione per il “personale più rilevante”</b> .....	<b>19</b>
<b>4.1. Struttura e Componenti del Pay-Mix</b> .....	<b>19</b>
<b>4.2. Correlazione tra rischi e remunerazione</b> .....	<b>20</b>
<b>4.3. La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo</b> .....	<b>20</b>
<b>4.4. Remunerazione del Personale più Rilevante per l’anno 2013</b> .....	<b>26</b>
<b>5. Le Politiche di Remunerazione per il restante personale</b> .....	<b>28</b>

5.1.La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo.....	29
5.2.Personale di Rete.....	31
5.2.1. Responsabili di Zona.....	31
5.2.2. Responsabili e Preposti di Filiale.....	32
5.2.3. Private Bankers.....	32
5.2.4. Altro Personale di Filiale.....	33
5.3.Personale di Sede.....	34
5.4. Att.ne delle politiche retributive per il restante personale per l'anno 2013.....	34
<b>6. Indennità in caso di dimissioni o cessazione del rapporto .....</b>	<b>35</b>
<b>SEZIONE II.....</b>	<b>36</b>
<b>TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche ...</b>	<b>40</b>
<b>TABELLA 2: Stock-Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche .....</b>	<b>51</b>
<b>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.....</b>	<b>53</b>
<b>TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche .....</b>	<b>56</b>
<b>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 .....</b>	<b>59</b>
<b>TABELLA 4.2: Partecipazioni in Banco Desio degli altri dirigenti con responsabilità Strategiche .....</b>	<b>60</b>

## **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 30 marzo 2011 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.

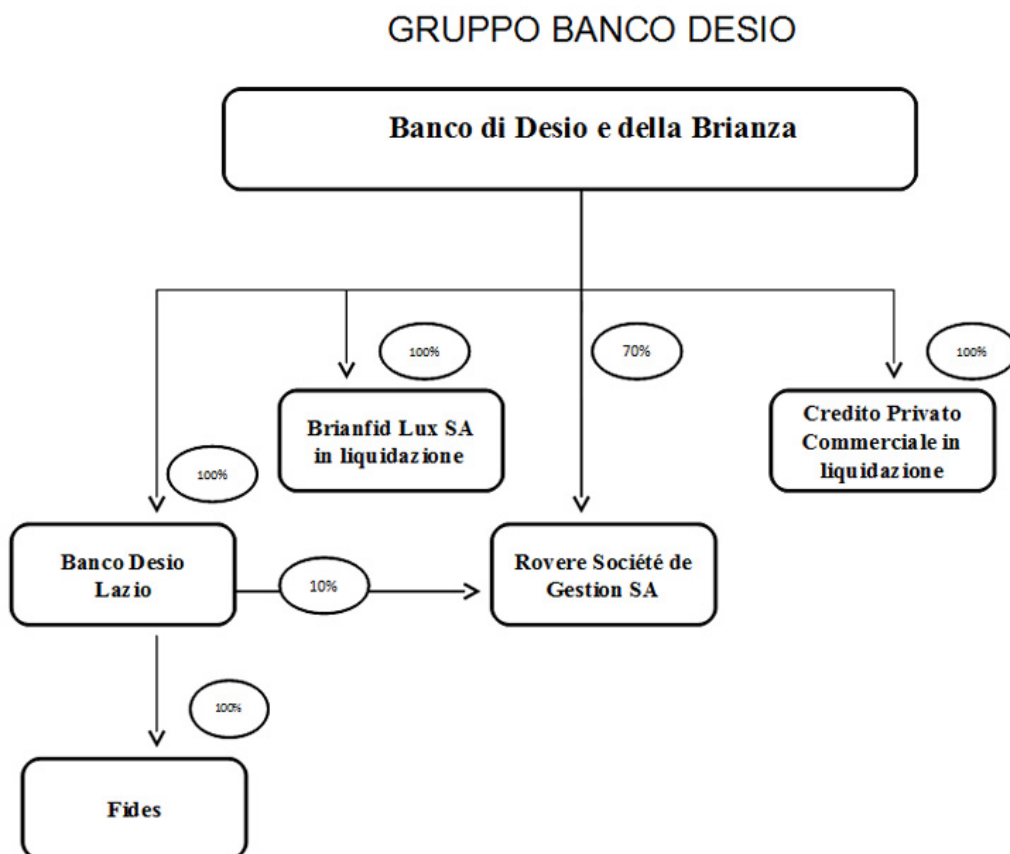
La scadenza del piano triennale basato su strumenti finanziari (Piano di Stock Grant) ha spinto il Banco di Desio e della Brianza SpA (di seguito anche "il Banco"), nel corso del 2013, alla complessiva revisione delle politiche di remunerazione ed incentivazione del personale rilevante in una prospettiva di semplificazione, integrazione tra sistema a breve ed a medio lungo termine ed ulteriore rafforzamento della coerenza con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti in un orizzonte temporale pluriennale. Il nuovo piano descritto nella presente Relazione sostituisce quello attualmente in vigore che resterà valido, a partire dall'esercizio 2014, unicamente per la verifica del raggiungimento degli obiettivi per l'attribuzione delle azioni nel triennio 2011-2013.

L'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del Banco, in data 19 dicembre 2013, del nuovo piano di incentivazione è coincisa con la pubblicazione da parte della Banca d'Italia del documento per la consultazione "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" seguito, lo scorso 22 gennaio, dal *position paper* di Abi che raccoglie le osservazioni delle banche sul documento. Al momento della stesura della presente Relazione si è ancora in attesa di conoscere gli esiti della consultazione e quindi la versione definitiva del testo della normativa. Inoltre, il documento in

consultazione rimanda direttamente ai progetti di norme tecniche per il processo di individuazione del personale rilevante che, elaborati da EBA, sono stati consegnati lo scorso 16 dicembre alla Commissione Europea per l'approvazione. Nel quadro normativo in evoluzione appena descritto, le politiche di remunerazione adottate dal Banco mantengono la conformità alla normativa ancora vigente cercando nel contempo di recepire almeno le linee di tendenza più evidenti delle disposizioni in corso di emanazione. Tale comportamento è coerente con la richiesta espressa da Abi nel citato *position paper* affinché, in considerazione del concreto rischio di non riuscire a recepire tutte le nuove previsioni proposte nel documento in consultazione - nonché quelle definite in sede EBA – nelle politiche di remunerazione dell'anno in corso, venga definito un regime transitorio o una proroga dell'attuale disciplina per il 2014. La politica retributiva adottata dal Banco è stata definita senza utilizzare le politiche retributive di altre società come riferimento.

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 (che, per effetto della cessione della quota di controllo di Chiara Assicurazioni S.p.A. avvenuta in data 24 aprile 2013) ha attualmente l'articolazione rappresentata nella seguente tabella 1).

**Tabella 1 – Gruppo Banco Desio**



# SEZIONE I

## 1. Modello di Governance

### 1.1. Le Cariche Sociali

In data 30 aprile 2013, l'Assemblea ordinaria del Banco Desio ha confermato la nomina di Amministratore del dott. Tommaso Cartone sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2013; successivamente, in data 30 maggio 2013, il Consiglio di Amministrazione ha nominato per cooptazione la prof.ssa Cristina Finocchi Mahne Consigliere in sostituzione della dimissionaria Prof.ssa Marina Brogi, cessata in data 9 maggio 2013. Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica scade con l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31.12.2013. Si riporta di seguito prospetto riepilogativo.

Amministratore	Carica	Cariche ricoperte nei Comitati			
		Comitato Esecutivo	Comitato Controllo e Rischi	Comitato per le Nomine e la Remunerazione	Comitato per le Operazioni con Parti Correlate
Agostino Gavazzi	Presidente	X		fino al 20.03.2013	
Stefano Lado	Vice Presidente	X	fino al 20.03.2013		
Tommaso Cartone	Amministratore Delegato	X			
Egidio Gavazzi	Amministratore	X			
Luigi Gavazzi	Amministratore				
Paolo Gavazzi	Amministratore		dal 20.03.2013	dal 20.03.2013	
Guido Pozzoli	Amministratore	X			
Marina Brogi	Amministratore (indipendente)		fino al 09.05.2013		
Cristina Finocchi Mahne	Amministratore (indipendente)		dal 30.05.2013		
Gerolamo Pellicanò	Amministratore (indipendente)			X	X
Lorenzo Rigodanza	Amministratore (indipendente)		X		X
Pier Antonio Cutellè (**)	Amministratore (indipendente)			X	X

Sindaco	Carica
Eugenio Mascheroni (**)	Presidente
Rodolfo Anghileri	Sindaco Effettivo
Marco Piazza	Sindaco Effettivo
Carlo Maria Mascheroni (**)	Sindaco Supplente
Giovanni Cucchiani	Sindaco Supplente
Clemenete Domenici	Sindaco Supplente

(\*\*) lista di minoranza

I dirigenti con responsabilità strategiche<sup>1</sup> del Banco, alla data della redazione del bilancio, sono i seguenti:

- il Direttore Generale signor Luciano Colombini che, assunto in data 22 luglio con la qualifica di Vice Direttore Generale Vicario, successivamente, in data 1 gennaio 2014, ha assunto la carica di Direttore Generale in sostituzione del signor Claudio Broggi, il cui mandato è scaduto in data 31.12.2013;
- il Vice Direttore Generale signor Angelo Antoniazzi, nominato in data 23 gennaio 2014 (in sostituzione del signor Marco Sala, la scadenza del cui contratto con il Banco è avvenuta in data 31.12.2013).

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

### ***1.2.1. Organi di Vertice***

#### **Capogruppo**

##### **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” ed eventuali piani basati su strumenti finanziari. 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 Nomine e Remunerazione, il Comitato Controllo e Rischi, il Collegio Sindacale, il Presidente,

---

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



l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, nonché alcune funzioni operative e le funzioni di controllo interno come di seguito definite.

### **Consiglio di Amministrazione della Capogruppo**

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

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

Delibera gli obiettivi economico-patrimoniali e di rischio che costituiscono il riferimento per il sistema incentivante delle società del Gruppo, i Target Bonus per il “personale più rilevante” espressi in termini percentuali della retribuzione fissa e le schede di valutazione relative al raggiungimento degli obiettivi qualitativi assegnati al “personale più rilevante” (come di seguito definito).

Determina ex-post l'ammontare degli stessi bonus.

Delibera il massimale stanziabile per l'erogazione dei premi per il restante personale delle Banche del Gruppo.

Delibera il massimale di spesa assegnato ai Direttori Generali delle società del Gruppo all'interno del quale deliberare riconoscimenti al personale di cui al successivo par 5.1.

Le predette deliberazioni sono assunte previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione di cui al successivo par. 1.2.2.

### **Amministratore Delegato della Capogruppo**

Coordina l'operatività delle funzioni aziendali a suo riporto indicate ai par. 1.2.3. e 1.2.4.

Propone al Consiglio di Amministrazione eventuali aggiornamenti e revisioni delle politiche di remunerazione, gli obiettivi economico-patrimoniali e di rischio che costituiscono il riferimento per il sistema incentivante delle società del Gruppo, i Target Bonus per il “personale più rilevante” e i criteri qualitativi di rettifica degli stessi.

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

## **Direttore Generale della Capogruppo**

Coordina l'operatività delle funzioni aziendali a suo riporto indicate al par. 1.2.3.

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

## **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). 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).

### ***1.2.2. Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione***

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto da n. 3 Amministratori (tutti non esecutivi), di cui n. 2 indipendenti; l'Amministratore Delegato può essere invitato a partecipare alle sue sedute (salvo che per gli argomenti che lo riguardano). Detto Comitato è un organo consultivo/propositivo con i compiti principali di seguito indicati:

- supportare il Consiglio di Amministrazione nelle eventuali delibere di cooptazione di amministratori e nella nomina degli altri esponenti del Banco, nonché nella designazione degli esponenti delle società controllate ed eventualmente delle società collegate e/o partecipate di rilevanza strategica, esprimendosi anche in merito alle rispettive remunerazioni;
- 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;
- formulare al Consiglio di Amministrazione pareri o proposte in merito ai criteri per la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e/o di deleghe operative, nonché il Direttore Generale e il/i Vice Direttore/i Generale/i e gli altri soggetti rientranti nel “personale più rilevante”, anche a livello di Gruppo, inclusa l'assegnazione di compensi basati su strumenti finanziari.

Nell'ambito dei compiti di cui sopra e a supporto delle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo di cui al par. 1.2.1, il Comitato Nomine e Remunerazione è coinvolto nella definizione e nell'attuazione dei sistemi di incentivazione e retribuzione, in conformità con le Disposizioni di Vigilanza<sup>2</sup>.

Il Comitato 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 consulenti esterni, o di funzioni interne, in tema di gestione del rischio, capitale e liquidità.

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

---

<sup>2</sup>Sulla base delle citate Disposizioni, il Comitato:

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

Amministratori eventualmente interessati si astengono dal partecipare alle decisioni del Comitato che li riguardino, 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 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, all’iscrizione dell’accantonamento effettivo da iscrivere nel bilancio dell’esercizio di riferimento. Determina il rapporto tra Utile consolidato rettificato dell’operatività corrente al lordo delle imposte e Utile rettificato dell’operatività corrente al lordo delle imposte del budget consolidato.

### **Direzione Rete della Capogruppo**

Provvede alla divulgazione nei confronti delle strutture che compongono la rete distributiva del Gruppo del sistema premiante.

Collabora con la Direzione Risorse, di concerto con la Direzione Commerciale, nell'elaborazione del sistema premiante per la rete di vendita del Banco e di Banco Desio Lazio.

### **Direzione Commerciale della Capogruppo**

Collabora con la Direzione Risorse, di concerto con la Direzione Rete, nell'elaborazione del sistema premiante per la rete di vendita del Banco e di Banco Desio Lazio.

### **Direzione Risorse**

Definisce e governa il processo di formulazione delle proposte concernenti le politiche di remunerazione 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 la Direzione Rete e la Direzione Commerciale - alla definizione del sistema premiante per la rete di vendita del Banco e di Banco Desio Lazio. Provvede alla raccolta dei risultati del sistema premiante ai fini dell'erogazione dei premi e verifica 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.

#### **Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili**

Definisce e mantiene un modello di controllo sull'informativa finanziaria di Gruppo, finalizzato a garantire l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali nonché, più in generale, la veridicità, la correttezza e la conformità delle relazioni e comunicazioni di carattere finanziario.

## **Direzione Risk Management e Compliance**

Partecipa al processo di definizione delle politiche di remunerazione al fine di garantire la coerenza delle stesse con la strategia dei rischi del Gruppo e nell'ambito del processo di valutazione dell'adeguatezza patrimoniale. La Direzione fornisce un supporto alla definizione degli indicatori di rischio inseriti nelle politiche di remunerazione del Gruppo e verifica ex ante che il sistema premiante del Gruppo rispetti il quadro normativo di riferimento, lo statuto, nonché eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili.

## **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.

## **2. Ambito di Applicazione**

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

- Amministratori non esecutivi;
- Personale più rilevante;
- Restante Personale.

Di seguito è descritto il processo seguito dal Banco per l'identificazione del "personale più rilevante" che, nelle more dell'approvazione da parte della Commissione Europea dei progetti di norme tecniche elaborati da EBA, rispetta le linee guida fornite al paragrafo 3 delle Disposizioni di Vigilanza del 30 marzo 2011.

### **2.1. Processo di identificazione del "personale più rilevante"**

Con l'adozione del nuovo sistema incentivante è stato sviluppato il processo di identificazione del "personale più rilevante" secondo il modello elaborato nel 2011 con il supporto dei consulenti esterni di Hay Group Srl. Tale processo, basato sulla ricognizione e sulla valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative), svolto con modalità appropriate alle caratteristiche, alle dimensioni ed alla complessità dell'attività svolta dal Gruppo, ha portato all'identificazione del "Personale più

rilevante” ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, ovvero: i soggetti univocamente individuati dalla normativa ed il personale identificato a seguito di accurata auto-valutazione (i.e. responsabili delle principali funzioni aziendali ed Amministratori con incarichi esecutivi e Direzione Generale delle altre società del Gruppo) la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo. A differenza di quanto avveniva nel passato, è stato escluso dal perimetro del personale più rilevante, e quindi dal sistema incentivante dedicato, l’ulteriore personale rilevante “identificato in coerenza con il modello organizzativo di Gruppo” (personale con funzioni direttive della Società non risk taker, responsabili di Zona e seconde linee delle funzioni di controllo).

A seguito della nomina del responsabile della Direzione Risorse a Vice Direttore Generale (conservando la responsabilità della Direzione Risorse) e tenuto conto che le disposizioni di Banca d’Italia attualmente in consultazione, nonché i progetti di norme tecniche elaborati dall’EBA in corso di approvazione, non evidenziano più l’equiparazione della funzione “risorse umane” alle funzioni di controllo ai fini delle disposizioni in materia di remunerazione, la Direzione Risorse non figura più tra le funzioni di controllo interno.

Dalle analisi condotte sono state individuate le seguenti categorie di soggetti per un totale di n. 22 risorse contro le n. 43 precedentemente identificate:

- Amministratori esecutivi della Società (n. 5 Ruoli, di cui n. 1 – l’Amministratore Delegato – titolare di deleghe operative e n. 4 considerati esecutivi per effetto dell’appartenenza al Comitato Esecutivo, come meglio precisato al successivo paragrafo 3.1.1);
- Direttore Generale e Vice Direttore Generale della Società (n. 2 Ruoli);
- Responsabili delle principali funzioni aziendali: Dirigenti “Risk Takers” della Società (n. 9 Ruoli);
  - Direzione Commerciale;
  - Direzione Finanza;
  - Direzione Crediti;
  - Direzione Rete;
  - Direzione Affari Legali e Societari;
  - Direzione Organizzazione e Sistemi;
  - Direzione Pianificazione, Controllo di Gestione e Partecipazioni;
  - Direzione Amministrativa;
  - Area Controllo Andamento Rischi e Contenzioso.
- Responsabili delle principali linee di business o aree geografiche: Amministratori con deleghe operative e Direzione Generale delle società controllate (n. 3 Ruoli);

- Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno (n. 3 Ruoli):
  - Direzione Risk Management e Compliance;
  - Direzione Revisione Interna;
  - Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili.

### **3. 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.

#### **3.1. Le Politiche di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche**

##### ***3.1.1. Membri del Consiglio di Amministrazione***

Nell'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione di Banco Desio è possibile individuare quali:

- Amministratori Esecutivi, l'Amministratore Delegato Tommaso Cartone nonché il Presidente Agostino Gavazzi, il Vice Presidente Stefano Lado, i Consiglieri Egidio Gavazzi e Guido Pozzoli; questi ultimi sono considerati esecutivi per effetto dell'appartenenza al Comitato Esecutivo (tenuto conto dell'evoluzione intervenuta nell'attività dello stesso Comitato Esecutivo in termini di frequenza delle riunioni ed estensione delle competenze);



- Amministratori non Esecutivi, i Consiglieri Luigi Gavazzi, Paolo Gavazzi, Cristina Finocchi Mahne, Gerolamo Pellicanò, Lorenzo Rigodanza e Pierantonio Cutellè.

L'Assemblea degli Azionisti ha stabilito in 800.000 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;
- 10.000 euro a ciascun membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

Sono inoltre previsti dei compensi aggiuntivi per la carica di Segretario di Comitato, non facente parte dell'organo.

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.

### ***3.1.2. Presidente***

Il pacchetto retributivo del Presidente è composto da:

- Compenso base
- Compenso collegato a cariche particolari ricoperte in Consiglio di Amministrazione
- Compensi per la partecipazione a Comitati interni al Consiglio di Amministrazione

### ***3.1.3. Vice Presidente***

Il pacchetto retributivo del Vice Presidente è composto da:

- Compenso base
- Compenso collegato a cariche particolari ricoperte in Consiglio di Amministrazione
- Compensi per la partecipazione a Comitati interni al Consiglio di Amministrazione
- Compensi collegati a cariche ricoperte in società controllate e/o collegate

### ***3.1.4. Amministratore Delegato***

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato (contrattualmente determinato in misura unitaria) è composto da:

- Compenso base
- Compenso collegato a cariche particolari ricoperte in Consiglio di Amministrazione – deleghe operative
- Compensi per la partecipazione a Comitati interni al Consiglio di Amministrazione
- Retribuzione variabile di breve e medio-lungo periodo (Piano di incentivazione per il Management del Gruppo Banco Desio)

### ***3.1.5. Direttore Generale***

Il pacchetto retributivo del Direttore Generale è composto da:

- Retribuzione Annuale Lorda
- Compensi collegati a cariche ricoperte in società controllate e/o collegate
- Retribuzione variabile di breve e medio-lungo periodo (Piano di incentivazione per il Management del Gruppo Banco Desio)

### ***3.1.6. Dirigenti con responsabilità strategiche***

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

- Retribuzione Annuale Lorda
- Compensi collegati a cariche ricoperte in società controllate e/o collegate
- Retribuzione variabile di breve e medio-lungo periodo (Piano di incentivazione per il Management del Gruppo Banco Desio).

## 4. Le Politiche di Remunerazione per il “personale più rilevante”

### 4.1. Struttura e Componenti del Pay-Mix

Gli elementi principali costituenti il pacchetto retributivo del “personale più rilevante” del Gruppo, come definito al precedente par. 2.1, sono:

- **Retribuzione annua fissa**

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

- **Retribuzione variabile**

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

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

Amministratori con incarichi esecutivi della Capogruppo, Direttore Generale, Vice Direttore Generale (ove nominato)	90%
Responsabili delle Direzioni Centrali risk takers e risorse apicali delle Controllate	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 disposizioni di Banca d’Italia in consultazione (100% per i risk taker e 25% 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.

#### **4.2. Correlazione tra rischi e remunerazione**

La componente variabile della remunerazione è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente 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 nuovo sistema incentivante prevede che la maturazione e la quantificazione del premio nonché la verifica per l'erogazione delle quote differite, sia collegata al raggiungimento del rapporto tra Risultato Netto Consolidato e Capitale Assorbito<sup>3</sup> (RORAC) obiettivo. L'introduzione del citato parametro, coerente con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione risk management, rafforza ulteriormente la correlazione tra risultati, rischi assunti e remunerazione.

#### **4.3. La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo**

- **Processo di definizione degli obiettivi cancello**

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, stabilisce gli obiettivi "cancello" (*gates*) di liquidità, patrimoniale e di redditività per accedere alla Componente Variabile del Pacchetto Retributivo (di seguito c.d. "Bonus").

Il nuovo piano di incentivazione per il personale più rilevante conferma il sistema dei cancelli in vigore - patrimoniale, di liquidità e di redditività – ridefinendo i singoli parametri nel seguente modo:

- **cancello di liquidità**: il cancello di adeguatezza della **riserva di liquidità** è fissato al 120% della soglia di tolleranza al rischio di liquidità definita, nei criteri e nel contenuto, dalla "Policy di Risk appetite e gestione dei rischi aziendali", quale

---

<sup>3</sup> 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.

massima esposizione al rischio ritenuta sostenibile in un contesto di normale corso degli affari (*going concern*) su un orizzonte temporale di 3 mesi integrato da scenari di stress in un orizzonte temporale di 1 mese;

- **cancello patrimoniale**: l'indice "core tier 1" precedentemente utilizzato, viene sostituito dal rapporto tra **Patrimonio di Vigilanza e RWA<sup>4</sup> considerati i rischi di 1° e 2° pilastro** al fine di tener conto anche dei requisiti prudenziali di secondo pilastro;
- **cancello di redditività**: al fine di utilizzare un parametro riferito alla gestione caratteristica e neutrale agli aspetti fiscali, alternativamente all'"utile netto consolidato rettificato", si è scelto di utilizzare quale parametro di misurazione del cancello reddituale l'"**Utile consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte<sup>5</sup>**".

Per il solo personale appartenente alle funzioni di controllo, al fine di sganciare ulteriormente la relativa remunerazione dagli obiettivi di performance, il cancello indicatore di redditività è rappresentato dal Risultato consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte positivo.

---

<sup>4</sup> Risk Weighted Assets così determinate: Totale patrimonio assorbito di 1° e 2° pilastro/8%.

<sup>5</sup> **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)
(=)	<b>Utile (perdita) consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte</b>	

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

- **Processo di definizione degli obiettivi e degli incentivi**

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

- il rapporto tra Risultato Netto Consolidato e Capitale Assorbito (RORAC) obiettivo;
- i Target Bonus per il personale “non di controllo” espressi in termini percentuali della retribuzione fissa associati ai diversi livelli di raggiungimento del RORAC 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 4.1;
- le schede di valutazione per i responsabili delle principali funzioni aziendali - 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;
- i Target Bonus espressi in termini percentuali della retribuzione fissa per i responsabili delle funzioni di Controllo Interno da sottoporre a correzione sulla base delle risultanze della “scheda di valutazione” del raggiungimento degli obiettivi qualitativi assegnati.

- **Misurazione della “performance”**

***Risorse beneficiarie “non di controllo”***

Il riconoscimento della retribuzione variabile si attiva unicamente al raggiungimento di almeno il 75% dell'Utile del budget consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte.

La determinazione del Bonus effettivo da riconoscere alle Risorse beneficiarie “non di controllo” viene effettuata applicando quanto previsto dalla seguente Tabella sulla base del rapporto tra il RORAC consuntivato e quello obiettivo:

	Amministratori con incarichi esecutivi della Capogruppo, Direttore Generale, Vice Direttore Generale (ove nominato)	Altri Risk Takers e Ris. apicali e soc. controllate
<i>RORAC consuntivato &lt;80% RORAC del Bdgt</i>	<i>nessun premio</i>	<i>nessun premio</i>
<i>80% ≤ RORAC consuntivato &lt;100% del RORAC del Bdgt</i>	% RAL	% RAL
<i>100% ≤ RORAC consuntivato &lt;120% RORAC del Bdgt</i>	% RAL	% RAL
<i>RORAC consuntivato ≥120% RORAC del Bdgt</i>	% RAL	% 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 Consiglio di Amministrazione.

Per gli Amministratori con incarichi esecutivi e la Direzione Generale delle Società Controllate, l'erogazione del bonus è subordinata al rispetto del seguente ulteriore parametro di redditività individuale:

Utile individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte consuntivato  $\geq$  75% Utile individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte del budget.

Per i responsabili delle principali funzioni aziendali - Risk Takers - l'erogazione del bonus è subordinata all'ottenimento di un giudizio *in linea con le aspettative* relativamente al raggiungimento degli obiettivi qualitativi contenuti nelle schede individuali di valutazione compilate a cura della Direzione Risorse sulla base delle indicazioni periodiche ricevute dalla Direzione Generale e dall'Amministratore Delegato.

#### ***Risorse beneficiarie "di controllo"***

Il riconoscimento della retribuzione variabile si attiva unicamente al raggiungimento del pareggio del bilancio consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte.

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 Consiglio di Amministrazione per l'esercizio di competenza,

la correzione calcolata sulla base del punteggio riveniente dalle schede di valutazione degli obiettivi qualitativi assegnati, compilate a cura della Direzione Risorse, sulla base delle indicazioni periodiche ricevute dall'Amministratore Delegato.

- **Modalità di differimento e correlazione all'andamento del prezzo di mercato del titolo azionario ordinario del Banco**

I bonus determinati dal Consiglio di Amministrazione secondo le modalità sopra descritte sono: in parte erogati cash entro il mese successivo a quello di approvazione del bilancio dell'esercizio cui fanno riferimento e, in parte, sottoposti a specifici meccanismi di differimento e verifica degli ulteriori presupposti cui è subordinato il loro pagamento. Il processo di definizione della quota parte di premio da differire e la scelta dei parametri cui subordinarne l'effettiva erogazione, tengono in considerazione il profilo di rischio del Gruppo ed i valori degli incentivi offerti al management.

L'erogazione dei premi avviene con le modalità qui di seguito declinate:

**Risorse beneficiarie "non di controllo"**

La quota di bonus differita ammonta al 60% e viene erogata "pro-rata" nei due anni successivi (50% per ogni anno), a condizione che gli obiettivi "cancello" di liquidità e patrimoniale previsti per l'ultimo anno precedente a quello di erogazione siano stati raggiunti o superati e che il RORAC dell'esercizio sia stato almeno pari all'80% del RORAC dell'esercizio precedente. Gli importi differiti vengono corretti per la variazione del prezzo di mercato del titolo azionario ordinario del Banco tra l'esercizio in cui viene corrisposto il 40% del premio (t+1) e la data di erogazione, con un corridor del +/- 20%.

In considerazione delle complessità e degli oneri connessi alla gestione del piano di Stock Grant e del sottostante aumento di capitale e, considerato che l'utilizzo ai fini del sistema incentivante di azioni proprie acquistate sul mercato (soluzione adottata da alcuni Importanti Gruppi Bancari), tenuto conto degli esigui volumi giornalieri di trattazione del titolo azionario del Banco, avrebbe potuto comportare il rischio di influenzarne l'andamento del corso, il Banco ha preferito introdurre il descritto meccanismo di correlazione all'andamento del valore di mercato del titolo anziché prevederne l'effettiva consegna.



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

#### Risorse beneficiarie “di controllo”

La quota di bonus differita ammonta al 60% e viene erogata “pro-rata” nei due anni successivi (50% per ogni anno), a condizione che gli obiettivi “cancello” di liquidità e patrimoniale previsti per l’ultimo anno precedente a quello di erogazione siano stati raggiunti o superati e che il Risultato consolidato rettificato dell’operatività corrente al lordo delle imposte dell’esercizio sia non negativo.

Gli importi differiti NON vengono corretti per la variazione del prezzo del titolo ordinario del Banco.

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

- **Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione**

Salvo i casi nei quali la cessazione del rapporto di lavoro e/o di amministrazione con la società di appartenenza, prima del pagamento dell'incentivo, sia determinata da scadenza naturale dello stesso rapporto di lavoro e/o di amministrazione, da dimissioni prodromiche al trattamento di quiescenza o invalidità ovvero da decesso, il Beneficiario decadrà dal diritto al pagamento dei premi maturati.

#### **4.4 . Remunerazione del Personale più Rilevante per l'anno 2013**

La verifica dei dati patrimoniali e di liquidità espressi dal Banco nell'esercizio 2013 ha evidenziato il raggiungimento degli obiettivi "cancello" di liquidità e patrimoniale pur in presenza di un Risultato Consolidato Netto Rettificato negativo. Per effetto di quanto sopra descritto nell'esercizio 2013 non si sono realizzate le condizioni per l'erogazione dei bonus previsti dal piano di incentivazione Cash per il personale più rilevante del Gruppo per l'esercizio 2013 e per l'erogazione della seconda (e ultima) quota differita relativa ai Bonus maturati nell'esercizio 2011.

Nell'esercizio 2013, con l'assegnazione delle azioni relative al terzo ciclo (periodo di performance 2013-2015), si è chiusa la fase di assegnazione delle azioni relative al piano di Stock Grant 2011-2013 e si è aperta quella di verifica delle condizioni per l'effettiva attribuzione dei titoli. In particolare, con riferimento alle azioni relative al 1° ciclo di assegnazione del piano di Stock Grant legato al periodo di performance triennale 2011-2013, pur risultando positivamente traggurati gli obiettivi cancello triennali di liquidità e patrimoniali, il rapporto tra il Risultato Consolidato Rettificato del periodo di Performance e il relativo Budget Cumulato si colloca al di sotto del livello minimo previsto dal regolamento per la consegna dei titoli. Decaduto ogni diritto relativamente al citato 1° ciclo, restano da verificare, nel prossimo biennio, le condizioni per l'attribuzione delle azioni relativamente al 2° e 3° ciclo di assegnazione.

La rappresentazione quantitativa di dettaglio di quanto sopra è riportata nelle seguenti tavole:

#### **Remunerazione Personale più Rilevante anno 2013**

Categoria	Retribuzione Fissa	retribuzione variabile cash	Stock Grant(1)	Retribuzione variabile cash e Stock Grant
AD	€ 600.000	-	€ 33.531	€ 33.531
DG + VDG	€ 884.737	-	€ 58.321	€ 58.321

Risk Taker	€ 1.169.600	-	€ 41.019	€ 41.019
Funzioni di Controllo	€ 914.815	-	€ -	€ -
Amm. DG VDG Soc. Controllate	€ 534.305	-	€ 29.283	€ 29.283
Altri Dirigenti + Capi Zona	€ 1.996.922	-	€ 68.211	€ 68.211
<b>Totale</b>	<b>€ 6.100.379</b>	<b>-</b>	<b>€ 230.365</b>	<b>€ 230.365</b>

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

### **Differimento componente Cash**

Categoria	Retribuzione Variabile Differita maturata nell'esercizio 2013	Retribuzione variabile differita di competenza 2011 2° tranche (verifica su performance 2013)	Retribuzione Variabile Differita da verificare in esercizi successivi
AD	-	-	-
DG + VDG	-	-	-
Risk Taker	-	-	-
Funzioni di Controllo	-	-	-
Amm. DG VDG Soc. Controllate	-	-	-
Altri Dirigenti + Capi Zona	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### **Pay mix**

Categorie	Retribuzione Fissa (cash)	Retribuzione Variabile non Differita (cash)	Retribuzione Variabile Differita (cash)	Retribuzione Variabile Differita (Stok-Grant)	Incidenza retribuzione variabile sulla fissa
AD	95%	-	-	5%	6%
DG + VDG	89%	-	-	11%	7%
Risk Taker	94%	-	-	6%	4%
Funzioni di Controllo	100%	-	-	0%	0%
Amm. Con deleghe e DG Soc. Controllate	90%	-	-	10%	5%
Altri Dirigenti + CZ	94%	-	-	6%	3%

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

i. il Comitato Nomine e Remunerazione (composto da n. 3 Amministratori, tutti non esecutivi, di cui n. 2 indipendenti), nel corso del 2013, si è riunito in 5 occasioni, in cui sono stati prevalentemente trattati i temi connessi all'attuazione e alla rivisitazione delle politiche di remunerazione descritte nella Relazione in esame e sono stati altresì rilasciati i pareri di competenza in merito alle proposte concernenti le cariche sociali nell'ambito del Gruppo;

ii. la Direzione Revisione Interna ha condotto un intervento di audit con l'obiettivo di verificare l'adeguatezza e la rispondenza alla Regolamentazione delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate dal Gruppo e il loro corretto funzionamento. I test di correttezza, su base campionaria, sono stati condotti sulla remunerazione fissa ed la componente variabile riferita all'esercizio 2012.

Sulla base delle verifiche svolte, i sistemi di remunerazione adottati, sono risultati strutturati nell'interesse di tutti gli "stakeholders" e nel rispetto delle indicazioni dell'Autorità 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 d'interesse e indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi. 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.

## **5. Le politiche di remunerazione per il restante personale**

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

- o 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;
- o Retribuzione variabile: costituita dal Premio Aziendale previsto da CCNL (art. 43 12/2007) e legato all'andamento economico della Società e da una Componente d'Incentivazione Monetaria (di seguito "C.I.M."), 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.

Per la controllata Fides S.p.A. il pacchetto retributivo non prevede alcuna componente variabile legata ad un sistema di incentivazione.

### **5.1. 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, la performance annuale del Gruppo attraverso un meccanismo che subordina la definizione dell'ammontare dei premi ad un massimale di spesa espresso in termini percentuali dell'Utile consolidato rettificato dell'operatività corrente al lordo delle

imposte, fissato anno per anno dal Consiglio di Amministrazione. Per il personale delle Controllate, il massimale di spesa viene deliberato dal Consiglio di Amministrazione in termini percentuali dell'Utile individuale rettificato dell'operatività corrente al lordo delle imposte.

Tale meccanismo comporta un azzeramento del *bonus pool* in caso di risultati negativi;

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

- **cancello di liquidità**: il cancello di adeguatezza della **riserva di liquidità** è fissato al 120% della soglia di tolleranza al rischio di liquidità definita, nei criteri e nel contenuto, dalla "Policy di Risk appetite e gestione dei rischi aziendali", quale massima esposizione al rischio ritenuta sostenibile in un contesto di normale corso degli affari (*going concern*) su un orizzonte temporale di 3 mesi integrato da scenari di stress in un orizzonte temporale di 1 mese;
- **cancello patrimoniale**: l'indice "core tier 1" precedentemente utilizzato, viene sostituito dal rapporto tra **Patrimonio di Vigilanza e RWA considerati i rischi di 1° e 2° pilastro** al fine di tener conto anche dei requisiti prudenziali di secondo pilastro.

In occasione di comportamenti di eccellenza, di eventi straordinari e progetti speciali, il Direttore Generale di ciascuna società del Gruppo può deliberare riconoscimenti *ad hoc* al personale "non rilevante" anche ad integrazione dei riconoscimenti previsti dal sistema incentivante. L'ammontare complessivo dei riconoscimenti erogati alla singola risorsa, non può in ogni caso superare il 20% della R.A.L..

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.

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 per le fattispecie sopra descritte è stato fissato dal Consiglio di Amministrazione per l'anno 2014 nel 1% del costo del personale previsto a budget.

## **5.2. Personale di Rete**

I sistemi di incentivazione previsti per il personale di rete 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 Zona;
- Responsabili e Preposti di Filiale;
- Private Bankers;
- Altro Personale di Filiale.

### ***5.2.1. Responsabili di Zona***

Il sistema premiante per i Responsabili di Zona prevede l'assegnazione di specifici obiettivi al fine di misurare la performance della Zona sulla base di un punteggio calcolato in funzione del conseguimento dei budget assegnati per macro aggregati. La strutturazione degli obiettivi e dei punteggi è tale per cui requisito indispensabile per il raggiungimento di un punteggio premiato è aver conseguito l'obiettivo minimo di Conto Economico.

Il premio maturato, raggiunto il livello minimo di risultato, è correlato al punteggio conseguito ed è espresso in termini percentuali della retribuzione nel rispetto dei limiti fissati dal Banco per il restante personale.

Per accedere al sistema premiante devono inoltre essere rispettati i seguenti requisiti essenziali:

- riduzione dell'incidenza delle classi di rating minore sul totale del portafoglio crediti della Zona secondo gli obiettivi assegnati;
- rispetto delle normative interne ed esterne.

### **5.2.2. 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. La strutturazione degli obiettivi e dei punteggi è tale per cui requisito indispensabile per il raggiungimento di un punteggio premiato è aver conseguito l'obiettivo minimo di Conto Economico.

Il premio maturato, raggiunto il livello minimo di risultato, è correlato al punteggio conseguito ed è espresso in termini percentuali della retribuzione nel rispetto dei limiti fissati dal Banco per il restante personale.

Per accedere al sistema premiante devono inoltre essere rispettati i seguenti requisiti essenziali:

- riduzione dell'incidenza delle classi di rating minore sul totale del portafoglio crediti secondo gli obiettivi assegnati;
- rispetto delle normative interne ed esterne.

La composizione media del pacchetto retributivo a favore dei Responsabili e Preposti di Filiale del Gruppo può essere così schematizzata:

	N.Risorse	Retrib. Fissa	Retr. Variabile Cash	Premio Aziendale
Responsabili e Preposti di Filiale	185	98,54%	0%	1,46%

### **5.2.3. Private Bankers**

Il sistema premiante per i Private Bankers prevede l'assegnazione di specifici obiettivi al fine di misurare la performance realizzata sulla base di un punteggio calcolato in funzione del conseguimento dei budget assegnati per macro aggregati. La strutturazione degli obiettivi e dei punteggi è tale per cui requisito indispensabile per il raggiungimento di un punteggio premiato è aver conseguito l'obiettivo minimo di Conto Economico.



Il premio maturato, raggiunto il livello minimo di risultato, è correlato al punteggio conseguito ed è espresso in termini percentuali della retribuzione nel rispetto dei limiti fissati dal Banco per il restante personale.

Requisito essenziale per poter accedere al sistema premiante, è il Rispetto delle normative interne ed esterne.

I Private Bankers non partecipano agli incentivi di squadra riservati all'altro personale di Filiale.

La composizione media del pacchetto retributivo a favore dei Private Bankers del Gruppo può essere così schematizzata:

	N.Risorse	Retrib. Fissa	Retr. Variabile Cash	Premio Aziendale
Private Bankers	35	98,72%	0%	1,28%

#### ***5.2.4. Altro Personale di Filiale***

Il riconoscimento della Componente di Incentivazione Monetaria all'Altro Personale di Filiale 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 solo al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'ammontare del premio complessivamente maturato dalla "squadra" di Filiale viene ripartito secondo criteri meritocratici proposti dal Responsabile di Filiale e condivisi con il Capo Zona, la Direzione di Rete e la Direzione Risorse. Tali criteri devono rispettare il principio della proporzionalità in tema di sviluppo commerciale, presidio dei rischi e aderenza con il sistema di valutazione delle prestazioni.

La composizione media del pacchetto retributivo a favore dell'Altro Personale di Filiale del Gruppo può essere così schematizzata:

	N.Risorse	Retrib. Fissa	Retr. Variabile Cash	Premio Aziendale
Altro Personale di Filiale	1013	98,41%	0%	1,59%

### 5.3. Personale di Sede

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 indicazioni di riconoscimento della C.I.M. individuale viene presa in considerazione esclusivamente per il personale sottoposto al processo di valutazione (“Schede di Valutazione”). Le proposte formulate dal Responsabile di Ufficio/Area/Direzione vengono successivamente sottoposte al vaglio della Direzione Risorse, che verifica la coerenza della proposta con la valutazione espressa.

La composizione media del pacchetto retributivo a favore del Personale di Sede del Gruppo può essere così schematizzata:

	N.Risorse	Retrib. Fissa	Retr. Variabile Cash	Premio Aziendale
Personale di Sede	446	98,45%	0%	1,55%

### 5.4. Attuazione delle politiche retributive per il restante personale per l’anno 2013

Con riferimento all’esercizio 2013, nonostante gli obiettivi “cancello” di adeguatezza patrimoniale e di liquidità siano stati rispettati, l’evidenza di un Risultato Consolidato Netto

Rettificato negativo comporta l'azzeramento del *bonus pool* e non consente l'attivazione dei sistemi incentivanti dedicati al "restante personale".

## **6. Indennità in caso di dimissioni o cessazione del rapporto**

Non 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.

Per il solo Direttore Generale, con il quale è in essere un contratto di lavoro a tempo indeterminato, è prevista, in caso di recesso aziendale non giustificato, in sostituzione dei trattamenti derivanti da quanto previsto agli artt. 30, 31 e 32 del C.C.N.L., una indennità nella misura prestabilita di un numero di mensilità, calcolate in tredicesimi della RAL, pari alla differenza tra il numero di mensilità del preavviso eventualmente dovuto e ventiquattro. A titolo esemplificativo: a fronte di un preavviso di mesi otto la misura dell'indennità supplementare sarà di mesi sedici. Quanto pattuito si colloca ampiamente al di sotto dagli importi massimi calcolati applicando la lettera del CCNL.

È prevista la possibilità, per talune specifiche figure professionali, di stipulare dei patti di non concorrenza che prevedano la corresponsione di un corrispettivo rapportato alla retribuzione annua lorda a seguito della cessazione del rapporto di lavoro e commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

Nel corso del 2013 sono intervenute 4 cessazioni di risorse coinvolte nel Sistema Incentivante per il Personale più Rilevante del Gruppo. In un solo caso sono state erogate competenze in sede di cessazione, a titolo di trattamento di fine rapporto dei lavoratori dipendenti, per un importo di Euro 71.249,46.

Successivamente alla chiusura del rapporto di lavoro, sono stati stipulati patti di non concorrenza con risorse cessate per un corrispettivo complessivo, da erogare nel biennio 2014-2015, di Euro 300.000. Inoltre, successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, sono stati stipulati accordi transattivi che hanno previsto l'erogazione di complessivi Euro 425.000.

## **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 sono composti da 70.000 euro per la carica di Consigliere, 560.000 euro per la carica di Presidente, 4.500 euro come gettoni di presenza e 35.100 euro come compenso per la partecipazione a Comitati interni.

In linea con quanto previsto dalle politiche di remunerazione del Gruppo, non sono previste indennità di fine carica in caso di dimissioni o cessazione del rapporto.

### **• Vice Presidente**

I compensi fissi del signor Stefano Lado sono composti da 70.000 euro per la carica di Consigliere, 150.000 euro per la carica di Vice Presidente e 4.500 euro come gettoni di presenza.

Il Vice Presidente percepisce inoltre compensi aggiuntivi per cariche in società controllate pari a euro 122.205 e compensi complessivi pari a euro 35.400 per la partecipazione a Comitati interni.

In linea con quanto previsto dalle politiche di remunerazione del Gruppo, non sono previste indennità di fine carica in caso di dimissioni o cessazione del rapporto.

### **• Amministratore Delegato**

I compensi annui fissi del signor Tommaso Cartone, contrattualmente determinati in misura unitaria, sono composti da un emolumento inerente il rapporto di Amministrazione pari a euro 500.000, da euro 70.000 per la carica di Consigliere e da 30.000 euro in qualità di membro del Comitato Esecutivo.

Il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati all'Amministratore Delegato è pari a euro 3.920.

Con riferimento al Piano Cash Annuale, a causa del mancato raggiungimento del “cancello reddituale”, nonostante siano stati raggiunti gli obiettivi patrimoniali e di liquidità, non sono maturate le condizioni per il riconoscimento di Bonus relativo all’esercizio 2013. Il signor Tommaso Cartone è inoltre incluso tra i beneficiari del Piano di Stock Grant approvato dall’Assemblea dei Soci in data 29/11/2011; nell’ambito di tale Piano, il signor Cartone ha ricevuto, nel corso del 2013, un’assegnazione di un totale di 40.000 diritti a ricevere azioni ordinarie del Banco Desio (3° ciclo di assegnazione periodo di performance 2013-2015) nel 2016 previa verifica del raggiungimento delle condizioni di performance target definite.

In linea con quanto previsto dalle politiche di remunerazione del Gruppo, non sono previste indennità di fine carica in caso di dimissioni o cessazione del rapporto.

- **Altri amministratori esecutivi**

I signori Egidio Gavazzi e Guido Pozzoli 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.

- **Amministratori non esecutivi**

I signori Luigi Gavazzi, Paolo Gavazzi, Marina Brogi (fino al 9 maggio 2013), Gerolamo Pellicanò, Lorenzo Rigodanza, Pierantonio Cutellè e Cristina Finocchi Mahnè (a far data dal 30 maggio 2013), 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.

- **Direttore Generale**

I compensi fissi del signor Claudio Broggi, il cui mandato è scaduto in data 31.12.2013, sono composti da una retribuzione annua lorda pari a 403.000 e da compensi aggiuntivi per cariche in società controllate pari a euro 50.000.

Il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati al Direttore Generale è pari a euro 8.874.

Con riferimento al Piano Cash Annuale, a causa del mancato raggiungimento del “cancello reddituale”, nonostante siano stati raggiunti gli obiettivi patrimoniali e di liquidità, non sono

maturate le condizioni per il riconoscimento di Bonus relativo all'esercizio 2013 e neppure per l'erogazione del 20% differito relativo all'anno 2013 del premio maturato nel 2011. Non sussistono ulteriori quote differite da sottoporre a verifica negli anni successivi.

Il signor Claudio Broggi è inoltre incluso tra i beneficiari del Piano di Stock Grant approvato dall'Assemblea dei Soci in data 29/11/2011; nell'ambito di tale Piano, il signor Broggi ha ricevuto un'assegnazione di un totale di 30.000 diritti a ricevere azioni ordinarie del Banco Desio (3° ciclo di assegnazione periodo di performance 2013-2015) nel 2016 previa verifica del raggiungimento delle condizioni di performance target definite. Con riferimento al citato piano di Stock Grant, nonostante siano stati raggiunti gli obiettivi triennali patrimoniali e di liquidità, non essendo stato raggiunto l'obiettivo minimo di performance triennale, le azioni assegnate relativamente al 1° ciclo, periodo di performance 2011-2013, non sono state attribuite. Restano da sottoporre a verifica le azioni assegnate nel corso degli esercizio 2012 e 2013.

Il Signor Broggi non ha esercitato le 30.884 opzioni detenute relative al piano Fides approvato dall'Assemblea dei soci del Banco Desio Lazio in data 29/07/2008 che avevano scadenza 31/12/2013. Non sono previsti ulteriori periodi di esercizio.

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

#### **• Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche percepiscono una retribuzione annua lorda complessiva pari a 702.250 euro.

Tenuto conto della data di assunzione del dott. Luciano Colombini, la retribuzione complessivamente erogata nell'esercizio 2013 a Dirigenti con Responsabilità Strategiche ammonta ad euro 495.837.

Sono inoltre previsti compensi aggiuntivi per cariche in società controllate pari a euro 2.455.

Con riferimento al Piano Cash Annuale, a causa del mancato raggiungimento del "cancello reddituale", nonostante siano stati raggiunti gli obiettivi patrimoniali e di liquidità, non sono maturate le condizioni per il riconoscimento di Bonus relativo all'esercizio 2013 e neppure

per l'erogazione del 20% differito relativo all'anno 2013 del premio maturato nel 2011. Non sussistono ulteriori quote differite da sottoporre a verifica negli anni successivi.

Nell'ambito del Piano di Stock Grant, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno ricevuto un'assegnazione un totale di 18.000 diritti a ricevere azioni ordinarie del Banco Desio (3° ciclo di assegnazione periodo di performance 2013-2015) nel 2016 previa verifica del raggiungimento delle condizioni di performance target definite. Con riferimento al citato piano di Stock Grant, nonostante siano stati raggiunti gli obiettivi triennali patrimoniali e di liquidità, non essendo stato raggiunto l'obiettivo minimo di performance triennale, le azioni assegnate relativamente al 1° ciclo, periodo di performance 2011-2013, non sono state attribuite. Restano da sottoporre a verifica le azioni assegnate nel corso degli esercizio 2012 e 2013.

Nessun Dirigente con responsabilità strategiche ha esercitato le 30.884 opzioni detenute relative al piano Fides approvato dall'Assemblea dei soci del Banco Desio Lazio in data 29/07/2008 che avevano scadenza 31/12/2013. Non sono previsti ulteriori periodi di esercizio.

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

Lo scorso 31/12/2013 è giunto a naturale scadenza il contratto di lavoro con un Dirigente con responsabilità strategiche. Successivamente, con la stessa risorsa, è stato stipulato un patto di non concorrenza della durata di due anni contro il pagamento di un corrispettivo del quale l'ultima tranche verrà liquidata nel gennaio 2015 subordinatamente alla verifica, nel primo anno, del rispetto degli impegni assunti con la sottoscrizione del citato patto.

Desio, 13 marzo 2014

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	<i>Presidente</i>	01/01/13-31/12/13	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				634.500	35.100					669.600		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>				634.500	35.100					669.600		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 560.000 euro per la carica di Presidente - 4.500 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 30.000 euro come membro del Comitato Esecutivo - 5.100 euro come gettoni di presenza							



Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Lado	Vice Presidente	01/01/13-31/12/13	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				224.500	35.400					259.900		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				122.205						122.205		
<b>(III) Totale</b>				346.705	35.400					382.105		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 150.000 euro come compenso per la carica di Vice Presidente - 4.500 euro come gettoni di presenza II) di cui: - 100.000 euro come Presidente della società Banco Desio Lazio - 9.205 euro come Presidente della società Chiara Assicurazioni - 10.000 euro come Consigliere della società Fides - 3.000 euro come Consigliere della società Istifid	I) di cui: - 30.000 euro come membro del Comitato Esecutivo - 5.400 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					
Tommaso Cartone	<i>Amministratore Delegato</i>	01/01/13-31/12/13	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				570.000	30.000			3.920		603.920	33.531	
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>				570.000	30.000			3.920		603.920	33.531	
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 500.000 euro come compenso per la carica di Amministratore Delegato	I) come membro del Comitato Esecutivo						I) 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 del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Pier Antonio Cutellè	Consigliere	01/01/13-31/12/13	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				74.500	20.000					94.500		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				74.500	20.000					94.500		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.500 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 10.000 euro come membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate - 10.000 euro come membro del Comitato Nomine e Remunerazioni							
Egidio Gavazzi	Consigliere	01/01/13-31/12/13	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				74.200	34.800					109.000		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				74.200	34.800					109.000		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.200 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 30.000 euro come membro del Comitato Esecutivo - 4.800 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					
Luigi Gavazzi	Consigliere	01/01/13-31/12/13	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				124.500	30.000					154.500		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				124.500	30.000					154.500		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.500 euro come gettoni di presenza - 50.000 euro come Segretario di CdA	I) di cui: - 30.000 euro come Segretario del Comitato Esecutivo							
Paolo Gavazzi	Consigliere	01/01/13-31/12/13	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				74.200	30.000					104.200		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				74.200	30.000					104.200		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.200 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 10.000 euro come Segretario del Comitato Controllo e Rischi - 10.000 euro come Segretario del Comitato Nomine 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	30/05/2013-31/12/2013	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				44.126	5.917					50.043		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				44.126	5.917					50.043		
<i>Note</i>				I) di cui: - 41.426 euro per la carica di Consigliere - 2.700 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 5.917 euro come membro del Comitato Controllo e Rischi							
Gerolamo Pellicanò	Consigliere	01/01/13-31/12/13	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				74.500	20.000					94.500		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				74.500	20.000					94.500		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.500 euro come gettoni di presenza	I) di cui : - 10.000 euro come membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate - 10.000 euro come membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Guido Pozzoli	Consigliere	01/01/13-31/12/13	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				74.200	35.100					109.300		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>				74.200	35.100					109.300		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.200 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 30.000 come membro del Comitato Esecutivo - 5.100 euro come gettoni di presenza							
Lorenzo Rigodanza	Consigliere	01/01/13-31/12/13	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				74.200	20.000					94.200		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>				74.200	20.000					94.200		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 4.200 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 10.000euro come Presidente del Comitato Controllo e Rischi - 10.000 euro come Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marina Brogi	Consigliere	Fino al 9/5/2013										
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				25.448	3.507					28.955		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				25.448	3.507					28.955		
<i>Note</i>				I) di cui: - 24.548 euro per la carica di Consigliere - 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					
Claudio Broggi	<i>Direttore Generale</i>											
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				403.000				8.874		411.874	36.450	
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				50.000						50.000	0	
<b>(III) Totale</b>				453.000				8.874		461.874	36.450	
<i>Note</i>				I) come Retribuzione Annuale Lorda II) di cui: - 50.000 euro come Consigliere della società Banco Desio Lazio								I) Piano di <i>Stock Grant</i>
2	<i>Dirigenti con responsabilità strategiche</i>											
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				495.837				23.183		519.020	21.870	
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				2.455						2.455	0	
<b>(III) Totale</b>				498.292				23.183		521.475	21.870	
<i>Note</i>				II) di cui: 2.455 euro come Consigliere della società Chiara Assicurazioni								I) 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 del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Eugenio Mascheroni	Presidente Collegio Sindacale	01/01/13-31/12/13	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				128.760	11.070					139.830		
<b>II) Compensi da controllate e collegate</b>				39.000						39.000		
<b>III) Totale</b>				167.760	11.070					178.830		
<i>Note</i>				I) di cui: - 105.000 euro per la carica di Presidente del Collegio Sindacale - 19.710 euro come gettoni di presenza per Verifiche Sindacali - 4.050 euro come gettoni di presenza (CdA CE)  II) di cui: - 19.000 euro come Presidente del Collegio Sindacale della società Banco Desio Lazio - 20.000 euro come Presidente del Collegio Sindacale della società Fides	I) come gettoni di presenza							

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					
Marco Piazza	Sindaco	01/01/13-31/12/13	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				82.150	6.480					88.630		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>				82.150	6.480					88.630		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Sindaco - 9.450 euro come gettoni di presenza per Verifiche Sindacali - 2.700 euro come gettoni di presenza (CdA CE)	I) come gettoni di presenza							
Rodolfo Anghileri	Sindaco	01/01/12-31/12/12	data approvazione bilancio del 2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				90.250	10.260					100.510		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				15.000						15.000		
<b>(III) Totale</b>				105.250	10.260					115.510		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Sindaco - 16.200 euro come gettoni di presenza per Verifiche Sindacali - 4.050 euro come gettoni di presenza (CdA CE) II) 15.000 euro come Sindaco Effettivo della società Fides	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	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
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle azioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Claudio Broggi	Direttore Generale																
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	Fides (Assemblea Banco Desio Lazio del 29/07/2008)	30.884 (1)	7,64 (2)	31/12/13											30.884	0	0
Totale		30.884	7,64												30.884	0	0

**Note**

- (1) Azioni Ordinarie della controllata Fides SpA, detenute dalla controllata Banco Desio Lazio, del valore nominale di Euro 1,00 (incremento dell'esercizio dovuto ad assegnazione aggiuntiva per effetto "share dilution" da aumento di capitale)  
 (2) Prezzo determinato in base al valore normale dell'azione al momento dell'assegnazione

A	B	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 all'esercizio
		1	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
1	Dirigenti con responsabilità strategiche																
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	Fides (CdA 18/09/2008)	30.884 (1)	7,64 (2)	31/12/13											30.884	0	0
Totale			30.884	7,64											30.884	0	0

### Note

(1) Azioni Ordinarie della controllata Fides SpA, detenute dalla controllata Banco Desio Lazio, del valore nominale di Euro 1,00 (incremento dell'esercizio dovuto ad assegnazione aggiuntiva per effetto "share dilution" da aumento di capitale)

(2) Prezzo determinato in base al valore normale dell'azione al momento dell'assegnazione

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

A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Tommaso Cartone	Amministratore Delegato												
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Grant (Assemblea 29/11/11)												
	Piano di Stock Grant (delibera CdA 20/12/12)	20.000 Azioni Ordinarie BDB	20.12.2012 - 30.06.2015										15.070
	Piano di Stock Grant (delibera CdA 20/3/13)			40.000 Azioni Ordinarie BDB	1.9317	20.3.2013 - 30.06.2016	20.3.2013	1.946 (1)					18.462
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)												
	Piano B (data relativa delibera)												
Totale			20.000		40.000								33.532

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

A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
Claudio Broggi	Direttore Generale												
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Grant (Assemblea 29/11/11)								30.000 Azioni Ordinarie BDB			
		Piano di Stock Grant (delibera CdA 20/12/12)	30.000 Azioni Ordinarie BDB	20.12.2012 - 30.06.2015									22.604
		Piano di Stock Grant (delibera CdA 20/3/13)			30.000 Azioni Ordinarie BDB	1.9317	20.3.2013 - 30.06.2016	20.3.2013	1,946 (1)				13.846
Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
Totale			30.000		30.000					30.000			36.450

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

A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio ed attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8		9	10	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
1	Dirigenti con responsabilità strategiche												
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Grant (Assemblea 29/11/11)								18.000 Azioni Ordinarie BDB			
		Piano di Stock Grant (delibera CdA 20/12/12)	18.000 Azioni Ordinarie BDB	20.12.2012 - 30.06.2015									13.563
		Piano di Stock Grant (delibera CdA 20/3/13)			18.000 Azioni Ordinarie BDB	1.9317	20.3.2013 - 30.06.2016	20.3.2013	1,946 (1)				8.308
Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
Totale			18.000		18.000					18.000			21.871

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

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

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Tommaso Cartone	Amministratore Delegato		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Cash Annuale (Assemblea 29/11/2011)								
	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									



A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Claudio Broggi	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	Piano Cash Annuale (Assemblea 29/11/2011)					47.192	0	0	
	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						47.192		0	

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
1	Dirigenti con responsabilità strategiche		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano Cash Annuale (Assemblea 29/11/2011)					31.461	0	0	
	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						31.461	0		

**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 31.12.2012)	%	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Saldo azioni ordinarie (al 31.12.2013)	%	azioni risparmio (al 31.12.2012)	%	Acquisti azioni risparmio	Vendite azioni risparmio	Saldo azioni risparmio (al 31.12.2013)	%
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	
Pier Antonio Cutellè	Consigliere					0	0,000	139.000	1,053			139.000	1,053	
Cristina Finocchi Mahne	Consigliere (nominata per cooptazione dal CdA del 30 maggio 2013)					0	0,000	0	0,000			0	0,000	
Egidio Gavazzi	Consigliere	Proprietà	35.000	0,030		20.000	15.000	0,013	0	0,000			0	0,000
Luigi Gavazzi	Consigliere	Proprietà	84.340	0,072			84.340	0,072	0	0,000			0	0,000
		Nuda Proprietà	5.500	0,005			5.500	0,005	0	0,000			0	0,000
Paolo Gavazzi	Consigliere	Proprietà	750.453	0,641			750.453	0,641	15.004	0,114			15.004	0,114
Gerolamo Pellicano'	Consigliere						0	0,000	0	0,000			0	0,000
Guido Pozzoli	Consigliere	Proprietà	37.000	0,032			37.000	0,032	0	0,000			0	0,000
		Intestate al coniuge	12.500	0,011			12.500	0,011	0	0,000			0	0,000
		Usufrutto	50.000	0,043			50.000	0,043	3.000	0,023			3.000	0,023
Lorenzo Rigodanza	Consigliere					0	0,000	0	0,000			0	0,000	
Eugenio Mascheroni	Presidente Collegio Sindacale					0	0,000	0	0,000			0	0,000	
Rodolfo Anghileri	Sindaco Effettivo					0	0,000	20.000	0,151			20.000	0,151	
Marco Piazza	Sindaco Effettivo					0	0,000	0	0,000			0	0,000	
Claudio Broggi **	Direttore Generale					0	0,000	0	0,000			0	0,000	
Giovanni Cucchiani	Sindaco Supplente	Proprietà	14.240	0,0122			14.240	0,0122	1.000	0,008			1.000	0,008
		Intestate al coniuge	3.200	0,00274			3.200	0,00274	0	0,000			0	0,000
Clemente Domenici	Sindaco Supplente	Proprietà	1.000	0,00085			1.000	0,00085	0	0,000			0	0,000
Carlo Mascheroni	Sindaco Supplente					0	0,000	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 del Banco nonché il controllo della Vega Finanziaria SpA

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

Luciano Colombini **	Vice Direttore Generale Vicario (nominato dal CdA a far data dal 22 luglio 2013)		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Marco Sala **	Vice Direttore Generale		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000

\*\* In data 19 dicembre 2013 il Consiglio di Amministrazione ha nominato Direttore Generale, a far data dal 1° gennaio 2014, il dottor Luciano Colombini, già Vice Direttore Generale Vicario dal 22 luglio u.s. In data 31 dicembre 2013 è cessato il rapporto di lavoro con i signori Claudio Broggi e Marco Sala.