



Banco di Desio e della Brianza SpA

**RELAZIONE ANNUALE
SULLE
POLITICHE DI REMUNERAZIONE
DEL GRUPPO BANCO DESIO
(C.d.A. 20 marzo 2013)**

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

Introduzione	4
SEZIONE	5
1. Modello di Governance	5
1.1. Le Cariche Sociali	5
1.2. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione.....	7
1.2.1. <i>Organi di Vertice</i>	7
1.2.2. <i>Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione</i>	8
1.2.3. <i>Le Funzioni Operative coinvolte nel processo</i>	10
1.2.4. <i>Le Funzioni di Controllo Interno</i>	11
2. Ambito di Applicazione	12
2.1. Processo di identificazione del “personale più rilevante”	13
3. I Principi Generali delle Politiche di Remunerazione	14
3.1. Le Politiche di Remunerazione per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche	15
3.1.1. <i>Membri del Consiglio di Amministrazione</i>	15
3.1.2. <i>Presidente</i>	16
3.1.3. <i>Vice Presidente</i>	16
3.1.4. <i>Amministratore Delegato</i>	16
3.1.5. <i>Direttore Generale</i>	16
3.1.6. <i>Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	17
4. Le Politiche di Remunerazione per il “personale più rilevante”	17
4.1. Struttura e Componenti del Pay-Mix	17
4.2. Correlazione tra rischi e remunerazione	19
4.3. La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo	19
4.3.1. <i>Il Sistema di Incentivazione a Breve Termine</i>	19
4.3.2. <i>Il Sistema di Incentivazione a Medio-Lungo Termine</i>	21
5. Le Politiche di Remunerazione per il restante personale	25
5.1. La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo	26

5.2. Personale di Rete.....	27
5.2.1. Responsabili di Filiale	28
5.2.2. Altro Personale di Filiale.....	28
5.2.3. Private Bankers	29
5.3. Personale di Sede	29

6. Indennità in caso di dimissioni o cessazione del rapporto 31

SEZIONE II 31

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

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

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.

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

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.

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

ALLEGATO: Documento Informativo Piano di Stock Grant

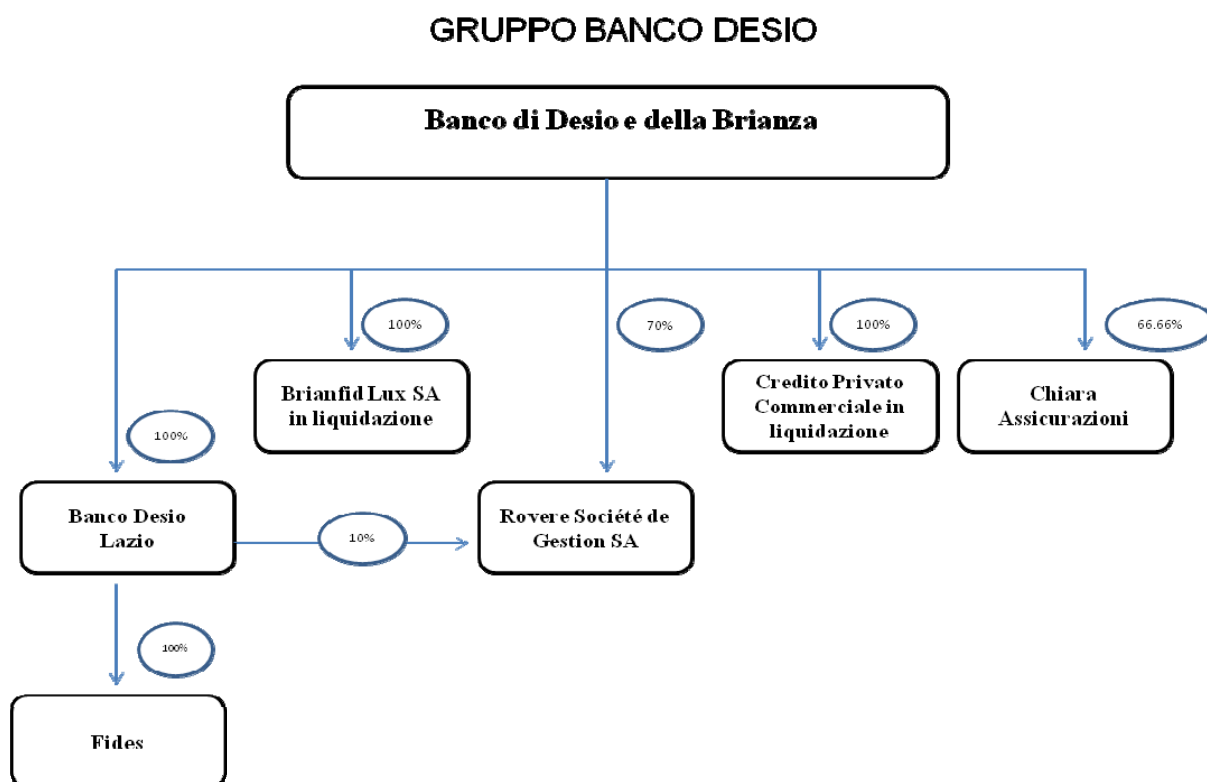
Introduzione

La presente Relazione, 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"), 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.

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 messa in liquidazione delle controllate estere C.P.C e Brianfid rispettivamente in data 8 giugno 2012 e 14 dicembre 2012 e dell'avvio dell'iter di cessione della quota di controllo di Chiara Assicurazioni che si prevede si perfezionerà entro il primo semestre 2013, ha oggi l'articolazione rappresentata nella seguente tabella 1) e danno conto dell'applicazione delle stesse con riferimento all'esercizio 2012.

Tabella 1 – Gruppo Banco Desio



SEZIONE I

1. Modello di Governance

1.1. Le Cariche Sociali

In data 26 aprile 2012, l'Assemblea ordinaria del Banco Desio ha nominato nuovo amministratore del Banco la prof.ssa Marina Brogi in sostituzione del dimissionario prof. Luigi Guatri; successivamente, in data 19 giugno 2012, il Consiglio di Amministrazione ha nominato per cooptazione il dott. Tommaso Cartone Amministratore Delegato del Banco in sostituzione del dimissionario signor Nereo Dacci, con decorrenza 20 giugno 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)		X		
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 (indipendente)
Marco Piazza	Sindaco Effettivo (indipendente)
Carlo Maria Mascheroni (**)	Sindaco Supplente
Giovanni Cucchiani	Sindaco Supplente
Clemenete Domenici	Sindaco Supplente

(**) lista di minoranza

I dirigenti con responsabilità strategiche¹ del Banco Desio, alla data della redazione del bilancio, oltre al Direttore Generale Claudio Broggi, sono:

- Il Vice Direttore Generale, Marco Sala.

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

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 in conformità allo Statuto, approva la “Relazione annuale sulle politiche di remunerazione del Gruppo Banco Desio” ed i 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, 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 e in tale ambito approva gli aggiornamenti e la revisione delle politiche di remunerazione.

Approva i 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 le assegnazioni dei “bonus cash” a favore del “personale più rilevante” (come di seguito definito) in termini di percentuali individuali sul “target bonus”. Determina ex-post l’ammontare degli stessi bonus.

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

Delibera, su proposta del Direttore Generale, il massimale stanziabile per l’erogazione dei premi per il restante personale della Capogruppo.

Amministratore Delegato della Capogruppo

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

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 ai par. 1.2.3. e 1.2.4..

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 indicate nell'Introduzione)

Recepiscono le politiche di remunerazione del Gruppo (tenendo conto delle specificità aziendali, nonché dei rispettivi ordinamenti nazionali/settoriali). All'Assemblea viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

Consigli di Amministrazione delle Controllate (escluse quelle in liquidazione indicate nell'Introduzione)

Recepiscono 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) e deliberano annualmente, in coerenza con i criteri generali adottati dalla Capogruppo, il massimale stanziabile per l'erogazione dei premi per il restante personale. La relativa proposta viene formulata - previo assenso espresso dalla Direzione Risorse della Capogruppo - dal Direttore Generale della controllata (o dall'Amministratore Delegato della stessa ove nominato).

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, 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 Vigilanza².

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.

²Sulla 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.

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 Amministratori eventualmente interessati si astengono dal partecipare alle decisioni del Comitato che li riguardano, così come si allontanano dalle sedute consiliari nel momento in cui le conseguenti proposte vengono formulate.

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

1.2.3. Le Funzioni Operative coinvolte nel processo

Il processo di formazione delle Politiche di Remunerazione prevede il coinvolgimento delle seguenti strutture.

Direzione Pianificazione, Controllo di Gestione e Partecipazioni

Per il “**personale più rilevante**” determina il **Target Budget** delle **società del Gruppo** da sottoporre ai rispettivi CdA. Determina i parametri soglia (obiettivi “cancello”) da sottoporre all’approvazione del CdA della Capogruppo (il parametro soglia relativo all’indicatore di adeguatezza della liquidità su specifica indicazione dell’Ufficio Risk Management). Ad approvazione avvenuta, provvederà 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 Netto Consolidato Rettificato/ Utile netto del Budget Consolidato Rettificato

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 di Banco Desio e 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 di Banco Desio e Banco Desio Lazio.

1.2.4. Le Funzioni di Controllo Interno

Il processo di formazione delle Politiche di Remunerazione prevede, altresì, il coinvolgimento delle seguenti funzioni di Controllo Interno.

Direzione Risorse³

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,

³ La Direzione Risorse è equiparata alle funzioni di controllo interno solo ai fini delle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche di remunerazione.

contribuisce - di concerto con la Direzione Rete e la Direzione Commerciale - alla definizione del sistema premiante per la rete di vendita di Banco Desio e 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.

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.

Ufficio Compliance

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 e delle prassi 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;

- Altro Personale.

Di seguito è descritto il processo seguito da Banco Desio per l'identificazione del "personale più rilevante", nel rispetto delle linee guida fornite al paragrafo 3 delle Disposizioni di Vigilanza.

2.1. Processo di identificazione del "personale più rilevante"

A seguito delle variazioni intervenute ed in corso nel perimetro del Gruppo e nell'organigramma della Capogruppo, nonché dell'evoluzione dell'attività del Comitato Esecutivo, è stata effettuata, con il supporto di consulenti esterni, Hay Group Srl, un'accurata auto-valutazione per identificare, alla luce delle citate variazioni, il "personale più rilevante", cioè i soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, con particolare attenzione ai profili per i quali la remunerazione variabile rappresenta una quota significativa di quella complessiva.

Tale processo si è basato sulla ricognizione e sulla valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative) ed è stato svolto con modalità appropriate alle caratteristiche, alle dimensioni ed alla complessità dell'attività svolta dal Gruppo.

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

- **"Personale più rilevante" identificato ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza – n. 25 Ruoli:**
 - 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 e personale più elevato delle Funzioni di Controllo Interno (n. 7 Ruoli):
 - Direzione Risk Management e Compliance;
 - Direzione Revisione Interna;
 - Uff. Auditing Banca e Gruppo;
 - Ufficio Compliance;
 - Direzione Risorse;
 - Ufficio Personale;
 - Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili;

- Responsabili delle principali funzioni aziendali: Dirigenti “Risk Takers” della Società (n. 7 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

- Responsabili delle principali linee di business o aree geografiche: Amministratori con deleghe operative e Direzione Generale delle società controllate (n. 4 Ruoli);

- **“Personale più rilevante” identificato in coerenza con il modello organizzativo di Gruppo tra l’altro personale con funzioni direttive della Società**
 - n. 18 Ruoli:
 - Altri Dirigenti “Non Risk Takers” della Società (n. 7 risorse)
 - Capi Zona della Società (n. 11 risorse).

3.1 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 e ai valori aziendali, alle strategie di lungo periodo ed alle politiche di prudente gestione del rischio delle società appartenenti al Gruppo;
- incentivi, sia di breve che di 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 stati considerati esecutivi, a far data dall'approvazione della presente Relazione, 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, Marina Brogi, Gerolamo Pellicanò, Lorenzo Rigodanza, 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, 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 CdA
- Compensi per la partecipazione a Comitati interni al CdA

3.1.3. Vice Presidente

Il pacchetto retributivo del Vice Presidente è composto da:

- Compenso base
- Compenso collegato a cariche particolari ricoperte in CdA
- Compensi per la partecipazione a Comitati interni al CdA
- 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 CdA – deleghe operative
- Compensi per la partecipazione a Comitati interni al CdA
- Retribuzione variabile di breve periodo (Piano “Cash” annuale)
- Retribuzione variabile di medio-lungo periodo (Piano di “Stock Grant”)

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 periodo (Piano “Cash” annuale)
- Retribuzione variabile di medio-lungo periodo (Piano di “Stock Grant”)

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 periodo (Piano “Cash” annuale)
- Retribuzione variabile di medio-lungo periodo (Piano di “Stock Grant”)

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, nonché dell’”Altro personale con funzioni direttive della Società” 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:**

- **Sistema di incentivazione a breve termine – Piano “Cash” annuale**

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; infatti, tale componente variabile viene erogata in parte al termine del periodo su cui è misurata la “performance” e in parte in forma differita su un biennio, subordinatamente alla verifica di ulteriori condizioni di “performance”;

- **Sistema di incentivazione a medio-lungo termine - Piano di “Stock Grant”**
(o più brevemente “il Piano” ovvero “Stock Grant”)

Tale componente premia la creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo e l'allineamento degli interessi del management a quella degli azionisti. Il Piano, in particolare, prevede che ai beneficiari sia assegnato il diritto di ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Banco Desio alla scadenza di un periodo di tre anni dall'assegnazione dei diritti, a condizione che gli obiettivi di "performance" siano stati raggiunti;

- **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 da Banco Desio; la concessione dell'auto aziendale è prevista per i profili più elevati del management.

Con riferimento all'esercizio 2012, tenuto conto del mancato raggiungimento dell'obiettivo minimo di performance e della conseguente non attivazione del Piano Cash del sistema incentivante per il personale più rilevante, l'incidenza di ciascuna voce del pay-mix sul valore totale del pacchetto retributivo è riepilogata nella seguente tabella.

Categorie	Retribuzione Fissa (cash)	Retribuzione Variabile non Differita (cash)	Retribuzione Variabile Differita (cash)	Retribuzione Variabile Differita (Stok-Grant)
AD	84%	0%	0%	16%
DG + VDG	92%	0%	0%	8%
Risk Taker	97%	0%	0%	3%
Funzioni di Controllo	100%	0%	0%	0%
Amm. DG VDG Soc. Controllate	95%	0%	0%	5%
Altri Dirigenti + Capi Zona	98%	0%	0%	2%

Coerentemente alle recenti decisioni di Parlamento e Consiglio Europeo in materia di Bonus ai Manager delle Banche ed a rettifica di quanto previsto nei principi di cui al Paragrafo IV delle Politiche di Remunerazione di Gruppo approvato dall'Assemblea Ordinaria in data 28 aprile 2011 (limite all'incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa pari a 2 volte la componente fissa), si prevede che la componente variabile della retribuzione non possa superare la componente fissa. Il che, nell'ambito dell'esposizione della tabella sopra

riportata, equivale a dire che la retribuzione fissa deve rappresentare, in ogni caso, non meno del 50% del pay mix.

4.2. Correlazione tra rischi e remunerazione

La componente variabile 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.

In particolare, i criteri di misurazione della “performance” aziendale collegata alle Politiche di Remunerazione per il “personale più rilevante” del Gruppo e l’Altro personale con funzioni direttive della Società, sia per il Sistema di Incentivazione a breve termine - Piano “Cash” annuale, che per il Sistema di Incentivazione a medio-lungo termine - Piano di “Stock Grant”, hanno tenuto conto di un indicatore economico coerente con gli indicatori di adeguatezza patrimoniale e di liquidità denominati obiettivi “cancello”.

4.3. La Componente Variabile del Pacchetto Retributivo

4.3.1. Il Sistema di Incentivazione a Breve Termine

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

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo definisce ex ante:

- gli obiettivi “cancello” al cui raggiungimento è vincolata l’attivazione del Piano “Cash” annuale per ogni ruolo;
- l’obiettivo “performance” ovvero il target budget sulla base della redditività attesa per l’anno di riferimento;
- il livello dei target bonus individuali, fatto salvo che per i Responsabili/dirigenti delle funzioni di Controllo Interno, per i quali il target bonus viene definito sulla base di determinati obiettivi quali/quantitativi contenuti in specifiche schede di valutazione.

Gli obiettivi “cancello” definiti per il Piano “Cash” annuale sono i seguenti:

- il rapporto percentuale tra l’Utile Netto Consolidato Rettificato⁴ e l’Utile Netto del Budget Consolidato (“Target Budget”), non inferiore ad una soglia di “performance” predefinita;

⁴ Per Utile Netto Consolidato Rettificato si intende la voce “300” del conto economico consolidato (contenuto nel bilancio consolidato approvato dal Consiglio di Amministrazione) rettificata dalle voci “240, 250, 260 e

- l'indicatore di adeguatezza patrimoniale ("Tier 1 Ratio"), non inferiore ad una soglia di adeguatezza predefinita (9%);
- l'indicatore di adeguatezza della liquidità ("Riserva di Liquidità") non inferiore ad una soglia di adeguatezza predefinita (400 milioni di euro).

Tale sistema garantisce una significativa simmetria tra i risultati del Gruppo e il riconoscimento della retribuzione variabile cash in funzione di tali risultati.

• **Misurazione della "performance"**

Il riconoscimento della retribuzione variabile (Piano "Cash" annuale) si attiva unicamente al raggiungimento del 75% dell'obiettivo "performance"⁵.

Tra il 75% e l'80% si dà luogo al riconoscimento della retribuzione variabile cash nella misura del 50%.

Tra l'80% e il 100% si dà luogo al riconoscimento della retribuzione variabile cash in misura proporzionale.

Oltre il 100% si dà luogo riconoscimento della retribuzione variabile cash in misura proporzionale fino al 140%, che corrisponde al tetto massimo della retribuzione variabile cash.

Qualora la società di appartenenza del beneficiario non raggiunga almeno la soglia minima dell'obiettivo "performance", il beneficiario non percepirà il relativo target bonus.

Per i Responsabili/dirigenti delle funzioni di Controllo Interno sono stati individuati parametri di "performance" coerenti con i compiti assegnati e non collegati a parametri economico-finanziari.

• **Modalità di differimento**

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, sono previsti specifici meccanismi di pagamento differito della parte variabile della retribuzione.

270", nonché dal risultato delle filiali aperte negli ultimi 24 mesi e dalle imposte relative a tutte le componenti di rettifica. Per la voce 240 vanno considerati gli Utili (Perdite) delle Partecipazioni, diversi dalla quota di pertinenza del risultato d'esercizio – ovvero esclusivamente derivanti da operazioni di cessione o *impairment test*.

⁵ Per obiettivo di performance si intende: l'Utile Netto del Budget Consolidato Rettificato, per la Capogruppo, e Utile Netto del Budget Individuale Rettificato, per le società controllate. Per le società controllate, oltre al superamento dei tre obiettivi "cancello" del Gruppo, è necessario anche il superamento dei rispettivi obiettivi "cancello".

Il processo di definizione di tali meccanismi ha tenuto in considerazione il profilo di rischio del Gruppo ed i valori degli incentivi offerti al management.

La quota di bonus cash differita ammonta al 40% e viene erogata “pro-rata” nei due anni successivi (50% per ogni anno), a condizione che gli obiettivi “cancello” previsti per l’ultimo anno precedente a quello di erogazione siano stati raggiunti o superati.

4.3.2. Il Sistema di Incentivazione a Medio-Lungo Termine

A partire dal 2011, Gruppo Banco Desio ha introdotto un *Piano di Stock Grant* triennale. Tale piano consiste nell’assegnazione annuale di azioni della Capogruppo che saranno consegnate al beneficiario allo scadere di ogni triennio successivo al *grant*, a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance.

Il piano prevede tre cicli sovrapposti di assegnazione delle azioni (approccio *rolling*), che di fatto prolungano l’orizzonte temporale del Piano oltre i tre anni:

- 1° ciclo
Assegnazione 2011 con scadenza al termine del 2013 e consegna delle azioni nel 2014
- 2° ciclo
Assegnazione 2012 con scadenza al termine del 2014 e consegna delle azioni nel 2015
- 3° ciclo
Assegnazione 2013 con scadenza al termine del 2015 e consegna delle azioni nel 2016

Per una descrizione dettagliata del Piano si rinvia al Documento Informativo redatto in conformità a quanto previsto dall’art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/99, in attuazione dell’art. 114-bis del D. Lgs. n. 58/98, pubblicato sul sito internet della Capogruppo www.bancodesio.it ed allegato per comodità alla presente Relazione.

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

Il Piano prevede che l’assegnazione al beneficiario di azioni della Capogruppo sia subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance da parte del Gruppo. L’indicatore utilizzato per misurare la performance è l’Utile Netto consolidato (rettificato) cumulato nel triennio di riferimento. In particolare:

- Se l'Utile Netto consolidato (rettificato) cumulato nel triennio di riferimento è uguale o maggiore dell'Utile Netto Budget (rettificato) cumulato del triennio, è prevista la consegna del 100% delle azioni “assegnate”.
- Se l'Utile Netto consolidato (rettificato) cumulato nel triennio di riferimento è compreso tra il 75% ed il 100% dell'Utile Netto Budget (rettificato) cumulato del triennio, è prevista la consegna di un numero di azioni compreso tra il 50% e il 100% (calcolo per interpolazione lineare).
- Se l'Utile Netto (rettificato) cumulato nel triennio risulta inferiore al 75% dell'Utile Netto Budget (rettificato) cumulato del triennio, nessuna azione “assegnata” verrà consegnata al dipendente.
- Per risultati intermedi tra il valore Minimo ed il Valore Massimo, il calcolo dell'incentivo avverrà per interpolazione lineare.

All'interno del Piano di Stock Grant, l'attribuzione delle azioni, così come previsto anche per la parte Cash, è subordinata al raggiungimento di determinati obiettivi “cancello”.

Gli Obiettivi “cancello” definiti per il Piano di Stock Grant sono:

- il rapporto percentuale tra l'Utile Netto Consolidato Rettificato e l'Utile Netto del Budget Consolidato (“Target Budget”), cumulati nei tre anni del ciclo di riferimento, non inferiore ad una soglia di “performance” predefinita (75%);
- l'indicatore di adeguatezza patrimoniale (“Tier 1 Ratio”) riferito all'ultimo anno del ciclo di riferimento, non inferiore ad una soglia di adeguatezza predefinita (9%);
- l'indicatore di adeguatezza della liquidità (“Riserva di Liquidità”) riferito all'ultimo anno del ciclo di riferimento, non inferiore ad una soglia di adeguatezza predefinita (400 milioni di euro).

Per una descrizione dettagliata del meccanismo specifico di assegnazione, attribuzione e consegna della azioni previsto dal Piano si rimanda al citato Documento Informativo.

In coerenza con le Disposizioni di Vigilanza, non è prevista alcuna assegnazione di azioni per le funzioni di controllo interno.

- **Misurazione della “performance”**

In funzione della performance triennale del Gruppo viene definito il livello di raggiungimento dell'obiettivo. Il livello di Performance determina quindi l'ammontare di azioni "assegnate" da consegnare ai beneficiari sulla base della curva di incentivazione stabilita.

Il numero di azioni da consegnare potrà quindi variare tra il 50% (75% dell'Utile Netto Budget) ed il 100% (100% dell'Utile Netto Budget) delle azioni "assegnate" all'inizio del piano. Per risultati intermedi tra il valore Minimo ed il Valore Massimo, il calcolo dell'incentivo avverrà per interpolazione lineare.

Contestualmente alla consegna delle azioni il Beneficiario concederà al Gruppo un diritto di prelazione a fronte dell'eventuale cessione delle azioni al prezzo medio di Borsa degli ultimi 30 giorni antecedenti la consegna.

Non sono inoltre previste clausole per il mantenimento in portafoglio, da parte del beneficiario, delle azioni ricevute al termine di ciascun ciclo di assegnazione.

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

Il Beneficiario decadrà dal diritto di ricevere gratuitamente le Azioni nei casi indicati all'interno del Documento Informativo.

Nota

In generale, al personale non è permesso effettuare strategie di copertura o di assicurazione sulla retribuzione (strategie di *hedging*) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi retributivi. L'adozione di strategie di copertura da parte dei beneficiari comporta dunque la perdita di qualsiasi diritto previsto dai piani.

4.4. Remunerazione del Personale più Rilevante per l'anno 2012

Nell'esercizio 2012 sono stati raggiunti gli obiettivi "cancello" di adeguatezza patrimoniale e di liquidità ma non la soglia minima dell'obiettivo di "performance". In conseguenza di ciò, in applicazione di quanto previsto dalle politiche di remunerazione adottate, non si sono verificate le condizioni necessarie per l'erogazione dei riconoscimenti monetari del piano di incentivazione Cash e della prima quota differita relativa ai Bonus maturati nell'esercizio 2011.

Personale più Rilevante

Categoria	n°	Retribuzione Fissa	Retribuzione variabile cash	Stock Grant (2)	Retribuzione Variabile cash e Stock Grant
ex AD		320.004	-	123.820	123.820
AD(1)	1	316.667		454	454
DG + VDG	2	705.250	-	57.298	57.298
Risk Taker	7	1.248.000	-	41.780	41.780
Funzioni di Controllo	6	779.500	-	-	-
Amm. DG VDG Soc. Controllate	8	1.025.200	-	59.088	59.088
Altri Dirigenti + Capi Zona	22	2.675.150	-	68.041	68.041
Totale	46	7.069.771	-	350.480	350.480

(1) l'attuale AD è in carica dal 20.6.12

(2) 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	n°	Retrib. Variabile Differita di competenza 2012	Retrib. Var. Diff. compet. 2011 1° tranche (su performance 2012)	Retrib. Var. Diff. compet. 2011 2° tranche (su performance 2013)
EX AD	0	-	-	105.136,00
AD	1	-	-	-
DG + VDG	2	-	-	78.653,00
Risk Taker	7	-	-	66.073,00
Funzioni di Controllo	6	-	-	41.538,00
Amm. DG VDG Soc. Controllate	8	-	-	29.505,00
Altri Dirigenti + Capi Zona	22	-	-	75.224,00
Totale	46	-	-	396.129,00

4.5. Previsioni specifiche per l'esercizio 2013

Il Piano Industriale 2013-2015, nel particolare contesto caratterizzato dalla persistenza degli effetti della crisi congiunturale cui si sommano i consistenti costi della liquidazione delle Società Controllate Estere, evidenzia per l'esercizio 2013 un Risultato Netto del Budget Consolidato Rettificato negativo. Conseguentemente, l'applicazione delle regole sin qui descritte porterebbe all'individuazione di un Target Budget negativo a fronte del quale, in caso di superamento, si determinerebbe la corresponsione di premi pur in presenza di un

Risultato economico ancora negativo in evidente contrasto con le disposizioni dell'Organo di Vigilanza.

In considerazione di quanto sopra esposto, per l'esercizio 2013, in alternativa a quanto previsto nel paragrafo 4.3.1. relativamente all'obiettivo di performance ("target budget") e alla misurazione del suo raggiungimento, si prevede quanto segue:

- Il target Budget, ai fini della verifica dei requisiti per l'erogazione dell'ultima quota di bonus cash differita relativa all'anno 2011 e del piano di Stock Grant viene fissato pari al pareggio del Risultato Netto Consolidato Rettificato;
- Solo in presenza di un Risultato Netto Consolidato Rettificato superiore ad €15 mln, fermo restando il rispetto dei cancelli di liquidità e patrimoniale, si prevede quanto segue:
 - Applicazione lineare delle Percentuali Individuali di Bonus del personale più rilevante non di controllo della capogruppo all'Utile Netto Consolidato Rettificato;
 - Erogazione dei riconoscimenti al personale più rilevante delle funzioni di controllo sulla base dei parametri di performance non collegati a elementi economico finanziari loro assegnati (schede di valutazione);
 - Erogazione dei riconoscimenti al personale più rilevante delle società controllate secondo le percentuali di raggiungimento degli obiettivi individuali della società di appartenenza secondo le modalità descritte nel paragrafo 4.3.1..

In ogni scenario, nel rispetto di quanto previsto al paragrafo 4.1 del presente documento, la componente variabile della retribuzione non potrà superare la componente fissa.

5. Le Politiche di Remunerazione per il restante personale

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

- Retribuzione annua fissa: commisurata all'inquadramento professionale ed all'effettiva esperienza, anzianità e competenza del dipendente, costantemente monitorata e verificata rispetto al contesto di mercato tenendo in considerazione il livello di esperienza e le competenze professionali richieste per ciascuna posizione;

- Retribuzione variabile: costituita dal Premio Aziendale previsto da CCNL (art. 43 12/2007) e legato all’andamento economico della Società e da una Componente d’Incentivazione Monetaria (di seguito “C.I.M.”), che premia le “performance” annuali in rapporto agli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti;
- 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, private bankers 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 la performance annuale del Gruppo attraverso un meccanismo che subordina la definizione dell'ammontare dei premi ad un massimale di spesa espresso in termini di percentuale dell'Utile Netto Consolidato Rettificato, fissata anno per anno dal Consiglio di Amministrazione. Tale meccanismo comporta un azzeramento del *bonus pool* in caso di risultati negativi del Gruppo;
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:
 - **Indicatore di adeguatezza patrimoniale ("Tier 1 Ratio")** non inferiore ad una soglia di adeguatezza predefinita (9%);
 - **Indicatore di adeguatezza della liquidità ("Riserva di Liquidità")** non inferiore ad una soglia di adeguatezza predefinita (400 milioni di euro).

In occasione di comportamenti di eccellenza, il Direttore Generale può deliberare, su proposta della Direzione risorse, riconoscimenti *tantum* al personale "non rilevante": tale importo non può superare il 20% della R.A.L.annua.

E' altrettanto facoltà del Direttore Generale deliberare, in occasione di eventi straordinari e progetti speciali specifiche incentivazioni correlate al raggiungimento di determinati obiettivi oggettivamente identificabili e, nel caso di assunzione di personale proveniente da altre società, premi di ingaggio. I cosiddetti *entry bonus* vengono pattuiti e formalizzati nella lettera di impegno all'assunzione ed erogati unicamente nel primo anno di servizio per rendere maggiormente attrattiva la proposta della Società.

E' 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 2013 nel 2% 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.

Il personale di rete è costituito dalle seguenti figure professionali:

- Responsabili di Filiale;
- Altro Personale di Filiale;
- Private Bankers.

5.2.1. Responsabili di Filiale

Il sistema premiante per i Responsabili 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.

L'eventuale premio maturato si determina in funzione del punteggio conseguito ed è espresso in termini di percentuale della retribuzione fissa annua lorda, fino ad un massimo pari al 20% della R.A.L. annuale. Il premio viene erogato soltanto al raggiungimento di un livello minimo di risultato.

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

- raggiungimento di un livello minimo dell'obiettivo di Conto Economico;
- qualità del credito e gestione dei rischi conformi alle linee guida del Banco;
- contenimento dei ritardi nella gestione delle pratiche di fido.

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

	N.Risorse	Retrib. Fissa	Retr. Variabile Cash	Premio Aziendale
Responsabili di Filiale	185	94,1%	2,4%	3,5%

5.2.2. Altro Personale di Filiale

Il riconoscimento della Componente di Incentivazione Monetaria all'Altro Personale di Filiale si attiva solo al raggiungimento degli obiettivi collegati alla vendita di determinate tipologie di prodotti, per i quali vengono previste annualmente specifiche campagne di vendita (di seguito anche le "Campagne").

Tali Campagne non sono mai collegate 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.

L’ammontare del premio complessivamente maturato dalla “squadra” di Filiale viene ripartito tra l’Altro Personale di Filiale secondo criteri meritocratici proposti dal Responsabile di Filiale e condivisi con il Capo Zona/Raggruppamento, la Direzione Rete e 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 Presonale di Filiale	1.047	94,7%	1,5%	3,8%

5.2.3. Private Bankers

Il sistema di incentivazione previsto per i Private Bankers adotta le medesime logiche di funzionamento del sistema premiante assegnato ai Responsabili di Filiale (cfr. 5.2.1.).

I Private Bankers non partecipano alle Campagne di Vendita.

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	91,7%	5,2%	3,1%

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” e del personale direttivo già ricompreso nell’“Altro personale con funzioni direttive della Società”.

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 a livello complessivo per l'intero sistema incentivante aziendale (*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.

L'ammontare della Componente di Incentivazione Monetaria destinata al Personale di Sede non può comunque superare il 20% della propria R.A.L. annuale.

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	508	94,6%	1,5%	3,9%

5.4. Attuazione delle politiche retributive per il restante personale per l'anno 2012

Con riferimento all'esercizio 2012, gli obiettivi "cancello" di adeguatezza patrimoniale e di liquidità sono stati rispettati, consentendo l'attivazione del sistema

incentivante per il restante personale nei limiti del *bonus pool* calcolato applicando all'Utile Netto Consolidato Rettificato il massimale di spesa espresso in termini percentuali fissato per l'anno dal Consiglio di Amministrazione.

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.

È prevista altresì 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 2012 sono intervenute 5 cessazioni della carica o risoluzioni del rapporto di risorse coinvolte nel Sistema Incentivante per il Personale più Rilevante del Gruppo. A dette risorse sono state erogate competenze per complessivi Euro 1.422.560. Il maggior compenso liquidato ad una singola persona è stato pari ad Euro 1.275.832. Le somme corrisposte a seguito della cessazione del rapporto non hanno in alcun caso ecceduto le 24 mensilità e sono state coerenti con la durata della permanenza in servizio.

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, ridotti per il 2012, su richiesta del Presidente stesso, a 410.000 euro, per la carica di Presidente, 6.000 euro come gettoni di presenza e 44.200 euro come compenso per la partecipazione a comitati.

Per la carica di Presidente della società Credito Privato Commerciale, oggi in liquidazione, il signor Agostino Gavazzi ha maturato inoltre emolumenti inerenti il rapporto di Amministrazione pari a 29.016 euro.

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 6.000 euro come gettoni di presenza.

Il Vice Presidente percepisce inoltre compensi aggiuntivi per cariche in società controllate pari a euro 190.167 e compensi complessivi pari a euro 44.200 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 fissi del signor Nereo Dacci, in carica fino al 19/6/2012, sono composti da un emolumento inerente il rapporto di Amministrazione pari a euro 270.004 ed euro 35.000 per la carica di Consigliere.

Il signor Nereo Dacci ha maturato compensi aggiuntivi per cariche in società controllate pari a euro 59.035 e un compenso pari a euro 15.000 in qualità di membro del Comitato Esecutivo.

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 l'erogazione del 20% differito relativo all'anno 2012 del premio maturato nel 2011.

Il signor Nereo Dacci 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 Dacci ha ricevuto un'assegnazione di un totale di 50.000 diritti a ricevere azioni ordinarie del Banco Desio, relative al 2° ciclo di assegnazione 2012-2014 nel 2015, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite.

Alla fine dell'esercizio 2012 il signor Dacci detiene inoltre 61.722 opzioni relative al piano Fides approvato dall'Assemblea dei soci del Banco Desio Lazio in data 29/07/2008.

Il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati è pari a euro 1.792.

Alla cessazione del mandato, come contrattualmente previsto, è stata erogata un'indennità pari alla differenza tra l'emolumento percepito alla data di cessazione del mandato e quello ancora in maturazione sino alla scadenza del triennio pari complessivamente a 1.275.665 euro

I compensi annui fissi del signor Tommaso Cartone, in carica dal 20/6/2012, 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.

Tenuto conto della data di assunzione della carica, i compensi corrisposti nell'esercizio 2012 sono composti da un emolumento inerente il rapporto di Amministrazione pari a euro 263.889, da euro 36.945 per la carica di Consigliere e da 15.833 euro in qualità di membro del Comitato Esecutivo.

Il valore del pacchetto di benefici non monetari assegnati all'Amministratore Delegato è pari a euro 2.012.

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 un'assegnazione di un totale di 20.000 diritti a ricevere azioni ordinarie del Banco Desio, relative al 2° ciclo di assegnazione 2012-2014 nel 2015, al 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, così come previsto dalla politica di remunerazione del Gruppo.

- **Amministratori non esecutivi**

I signori Luigi Gavazzi, Paolo Gavazzi, Marina Brogi, Gerolamo Pellicanò, Lorenzo Rigodanza, Pierantonio Cutellè percepiscono il compenso fisso per la carica di Amministratori e un ulteriore compenso per la partecipazione ai Comitati, così come previsto dalla politica di remunerazione del Gruppo.

- **Direttore Generale**

I compensi fissi del signor Claudio Broggi sono composti da una retribuzione annua lorda pari a 403.000 e da compensi aggiuntivi per cariche in società controllate pari a euro 43.233.

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 l'erogazione del 20% differito relativo all'anno 2012 del premio maturato nel 2011.

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, relative al 2° ciclo di assegnazione 2012-2014 nel 2015, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite.

Alla fine dell'esercizio 2012 il signor Broggi detiene inoltre 30.884 opzioni relative al piano Fides approvato dall'Assemblea dei soci del Banco Desio Lazio in data 29/07/2008.

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 302.250 euro

Sono inoltre previsti compensi aggiuntivi per cariche in società controllate pari a euro 8.000. 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 l'erogazione del 20% differito relativo all'anno 2012 del premio maturato nel 2011.

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, relative al 2° ciclo di assegnazione 2012-2014 nel 2015, al raggiungimento delle condizioni di performance target definite.

Alla fine dell'esercizio 2012 il Dirigente con Responsabilità Strategiche detiene inoltre 30884 opzioni relative al piano Fides approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18/09/2008.

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

Desio, 20 marzo 2013

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Ing. Agostino Gavazzi)

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Agostino Gavazzi	Presidente	01/01/12-31/12/12	data approvazione bilancio del 2013									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				486.000	44.200					530.200		
(II) Compensi da controllate e collegate				29.016						29.016		
(III) Totale				515.016	44.200					559.216		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 410.000 euro per la carica di Presidente - 6000 euro come gettoni di presenza II) come Presidente della società Credito Privato Commerciale	I) di cui: - 30.000 euro come membro del Comitato Esecutivo - 10.000 euro come membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione - 4.200 euro come gettoni di presenza							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Lado	Vice Presidente	01/01/12-31/12/12	data approvazione bilancio del 2013									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				226.000	44.200					270.200		
(II) Compensi da controllate e collegate				190.167						190.167		
(III) Totale				416.167	44.200					460.367		
<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 - 6.000 euro come gettoni di presenza II) di cui: - 100.000 euro come Presidente della società Banco Desio Lazio - 50.000 euro come Presidente della società Brianfid - 24.667 euro come Presidente della società Chiara Assicurazioni - 5.000 euro come Consigliere della società Fides - 3.000 euro come Consigliere della società Istifid - 7.500 euro come Presidente della società Rovere	I) di cui: - 30.000 euro come membro del Comitato Esecutivo - 10.000 euro come membro del Comitato Controllo e Rischi - 4.200 euro come gettoni di presenza							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Nereo Dacci	<i>Amministratore Delegato</i>	01/01/12-19/06/12	19/06/2012									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				305.004	15.000			1.792		321.796	134.089	1.163.333
(II) Compensi da controllate e collegate				59.035						59.035	0	112.499
(III) Totale				364.039	15.000			1.792		380.831	134.089	1.275.832
<i>Note</i>				I) di cui: - 35.000 euro per la carica di Consigliere - 270.004 euro come compenso per la carica di Amministratore Delegato II) di cui: - 25.000 euro come Vice Presidente della società Banco Desio Lazio - 14.508 euro come Vice Presidente Vicario della società Credito Privato Commerciale - 12.500 euro come Vice Presidente della società Brianfid - 7.027 euro come Vice Presidente della società Chiara Assicurazioni	I) come membro del Comitato Esecutivo						I) Piano di <i>Stock Grant</i> II) Piano di <i>Stock Option</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					
Tommaso Cartone	<i>Amministratore Delegato</i>	20/06/12-31/12/12	data approvazione bilancio del 2013									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				300.834	15.833			2.012		318.679	454	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				300.834	15.833			2.012		318.679	454	
<i>Note</i>				I) di cui: - 36.945 euro per la carica di Consigliere - 263.889 euro come compenso per la carica di Amministratore Delegato	I) come membro del Comitato Esecutivo						I) Piano di <i>Stock Grant</i> II) Piano di <i>Stock Option</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	01/01/12-31/12/12	data approvazione bilancio del 2013									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.700	20.000					95.700		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				75.700	20.000					95.700		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 5.700 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	01/01/12-31/12/12	data approvazione bilancio del 2013									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.400	34.200					109.600		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				75.400	34.200					109.600		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 5.400 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 30.000 euro come membro del Comitato Esecutivo - 4.200 euro come gettoni di presenza							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Luigi Gavazzi	Consigliere	01/01/12-31/12/12	data approvazione bilancio del 2013									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				126.000	30.000					156.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				126.000	30.000					156.000		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 6.000 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	01/01/12-31/12/12	data approvazione bilancio del 2013									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				76.000	30.000					106.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				76.000	30.000					106.000		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 6.000 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					
Luigi Guatri	Consigliere	01/01/12-26/04/12	data approvazione bilancio del 2013									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				23.277	6.393					29.670		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				23.277	6.393					29.670		
<i>Note</i>				I) di cui: - 22.377 euro per la carica di Consigliere - 900 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 3196 euro come membro del Comitato Controllo e Rischi - 3197 euro come membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione							
Gerolamo Pellicanò	Consigliere	01/01/12-31/12/12	data approvazione bilancio del 2013									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				76.000	20.000					96.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				76.000	20.000					96.000		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 6.000 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	01/01/12-31/12/12	data approvazione bilancio del 2013									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				76.000	34.200					110.200		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				76.0000	34.200					110.200		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 6.000 euro come gettoni di presenza	I) di cui: - 30.000 come membro del Comitato Esecutivo - 4.200 euro come gettoni di presenza							
Lorenzo Rigodanza	Consigliere	28/04/12-31/12/12	data approvazione bilancio del 2013									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				76.000	20.000					96.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				76000	20.000					96.000		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Consigliere - 6.000 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	26/04/12-31/12/12	data approvazione bilancio del 2013									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				51.653	6.822					58.475		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				51.653	6.822					58.475		
<i>Note</i>				I) di cui: - 47.753 euro per la carica di Consigliere - 3.900 euro come gettoni di presenza	I) Membro del Comitato Controllo e Rischi							

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Claudio Broggi	Direttore Generale	01/01/12-31/12/12											
I) Compensi nella società che redige il bilancio				403.000						403.000	35.037		
(II) Compensi da controllate e collegate				43.233						43.233	0		
(III) Totale				446.233						446.233	35.037		
<i>Note</i>				I) come Retribuzione Annuale Lorda II) di cui: - 33.233 euro come Consigliere della società Banco Desio Lazio - 10.000 euro come Consigliere della società Brianfid								I) Piano di Stock Grant II) Piano di Stock Option	
1	Dirigenti con responsabilità strategiche												
I) Compensi nella società che redige il bilancio				302.250						302.250	20.710		
(II) Compensi da controllate e collegate				8000						8.000	0		
(III) Totale				310.250						310.250	20.710		
<i>Note</i>												I) Piano di Stock Grant II) Piano di Stock Option	

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	01/01/12-31/12/12	data approvazione bilancio del 2013									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				127.770	10.530					138.300		
(II) Compensi da controllate e collegate				34.000						34.000		
(III) Totale				161.770	10.530					172.300		
<i>Note</i>				I) di cui: - 105.000 euro per la carica di Presidente del Collegio Sindacale - 17.370 euro come gettoni di presenza per Verifiche Sindacali - 5.400 euro come gettoni di presenza II) di cui: - 19.000 euro come Presidente del Collegio Sindacale della società Banco Desio Lazio - 15.000 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	01/01/12-31/12/12	data approvazione bilancio del 2013									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				83.170	5.130					88.300		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				83.170	5.130					88.300		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Sindaco - 9.390 euro come gettoni di presenza per Verifiche Sindacali - 3.780 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									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				89.650	8.100					97.750		
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000								
(III) Totale				99.650	8.100					107.750		
<i>Note</i>				I) di cui: - 70.000 euro per la carica di Sindaco - 14.520 euro come gettoni di presenza per Verifiche Sindacali - 5.130 euro come gettoni di presenza (CdA CE) II) 10.000 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	1	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle azioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Nereo Dacci	Amministratore Delegato																
Compensi da controllate e collegate	Fides (Assemblea Banco Desio Lazio del 29/07/2008)		61.772 (1)	7,64 (2)	2013 (3)											61.772 (1)	0
Totale			61.772	7,64	2013												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
- (3) Opzioni esercitabili nel corso del 2013 a seguito dell'estensione del periodo di esercizio delle opzioni stesse

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)	2013 (3)												30.884 (1)	0
Totale			30.884	7,64	2013							30.884				30.884	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
- (3) Opzioni esercitabili nel corso del 2013 a seguito dell'estensione del periodo di esercizio delle opzioni stesse

A	B	1	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15=2+5-11-14	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile e 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)	2013 (3)												30.884 (1)	0
Totale		30.884	7,64	2013								30.884				30.884	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
- (3) Opzioni esercitabili nel corso del 2013 a seguito dell'estensione del periodo di esercizio delle opzioni stesse

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
Nereo Dacci	Amministratore Delegato												
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Grant (Assemblea 29/11/11)			100.000 Azioni Ordinarie BDB	3,026	29.11.2011 - 30.06.2014	29.11.2011	2.8361 (1)				10.269
		Piano di Stock Grant (delibera CdA 19/6/12)			50.000 Azioni Ordinarie BDB	1,9243	19.06.2012 - 30.06.2015	19.06.2012	1,93(2)				123.820
		Piano C (data relativa delibera)											
Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
Totale					150.000								134.089

(1) Prezzo ufficiale delle azioni Banco Desio alla data del 29.11.2011

(2) Prezzo ufficiale delle azioni Banco Desio alla data del 19.06.2012

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	1.9033	20.12.2012 - 30.06.2015	20.12.2012	1.78(1)				454
		Piano C (data relativa delibera)											
Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
Totale					20.000								454

(1) Prezzo ufficiale delle azioni Banco Desio alla data del 20.12.2012

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	3,026	29.11.2011 - 30.06.2014	29.11.2011	2,8361 (1)				3,081
		Piano di Stock Grant (delibera CdA 20/12/12)			30.000 Azioni Ordinarie BDB	1,0933	20.12.2012 - 30.06.2015	20.12.2012	1,78 (2)				31,956
		Piano C (data relativa delibera)											
Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
Totale					60.000								35,037

(1) Prezzo ufficiale delle azioni Banco Desio alla data del 29.11.2011

(2) Prezzo ufficiale delle azioni Banco Desio alla data del 20.12.2012

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
I	Dirigenti con responsabilità strategiche												
Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Grant (Assemblea 29/11/11)			18.000 Azioni Ordinarie BDB	3,026	29.11.2011 - 30.06.2014	29.11.2011	2,8361 (1)				1.848
		Piano di Stock Grant (delibera CdA 20/12/12)			18.000 Azioni Ordinarie BDB	1,0933	20.12.2012 - 30.06.2015	20.12.2012	1,78(2)				18.862
		Piano C (data relativa delibera)											
Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
Totale					36.000								20.710

(1) Prezzo ufficiale delle azioni Banco Desio alla data del 29.11.2011

(2) Prezzo ufficiale delle azioni Banco Desio alla data del 20.12.2012

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
Nereo Dacci	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)					105.136	0	105.136	
	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						105.136		105.136	

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	47.192	
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale						47.192		47.192	

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
I	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	31.461	
	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		31.461	

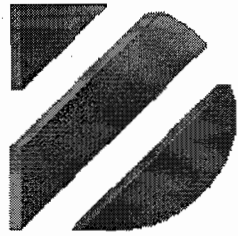
TABELLA 4.1 - Partecipazioni in Banco Desio dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del direttore generale di Banco di Desio e della Brianza SpA.

TABELLA 1: PARTECIPAZIONI IN BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA SPA DETENUTE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DAL DIRETTORE GENERALE E DAL VICE DIRETTORE GENERALE IN CARICA ALLA FINE DELL'ESERCIZIO														
Nome e Cognome	Carica ricoperta nel Banco Desio	Titolo / Modalità di possesso	azioni ordinarie (al 31-12-2011)	%	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Saldo azioni ordinarie (al 31.12.2012)	%	azioni risparmio (al 31-12-2011)	%	Acquisti azioni risparmio	Vendite azioni risparmio	Saldo azioni risparmio (al 31.12.2012)	%
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	280.656	0,240	1.842.000		2.122.656	1,814	16.000	0,121	180.000		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	0	0,000	6.885.730		6.885.730	5,885	0	0,000	571.522		571.522	4,329
Tommaso Cartone	Amministratore Delegato (dal 20 giugno 2012)		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Marina Brogi	Consigliere (dal 26 aprile 2012)		0				0	0,000	0	0,000			0	0,000
Pier Antonio Cutellè	Consigliere		0	0,000			0	0,000	0	0,000	139.000		139.000	1,053
Egidio Gavazzi	Consigliere	Proprietà	35.000	0,030			35.000	0,030	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	798.453	0,682	35.000	83.000	750.453	0,641	15.004	0,114			15.004	0,114
Gerolamo Pellicano'	Consigliere		0	0,000			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			0	0,000
Eugenio Mascheroni	Presidente Collegio Sindacale		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Rodolfo Anghileri	Sindaco Effettivo		0	0,000			0	0,000	20.000	0,151			20.000	0,151
Marco Piazza	Sindaco Effettivo		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000
Claudio Broggi	Direttore Generale		0	0,000			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			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.

TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA														
Nome e Cognome	Carica ricoperta nel Banco Desio	Titolo / Modalità di possesso	azioni ordinarie (al 31-12-2011)	%	Acquisti azioni ordinarie	Vendite azioni ordinarie	Saldo azioni ordinarie (al 31.12.2012)	%	azioni risparmio (al 31-12-2011)	%	Acquisti azioni risparmio	Vendite azioni risparmio	Saldo azioni risparmio (al 31.12.2012)	%
Marco Sala	Vice Direttore Generale		0	0,000			0	0,000	0	0,000			0	0,000



Banco di Desio e della Brianza SpA

DOCUMENTO INFORMATIVO

**“Piano di Stock Grant 2011-2013”
a favore del Management
del Gruppo Banco Desio**

Introduzione



Questo documento (il “Documento Informativo”) è stato redatto in conformità a quanto previsto dall’art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/99 (“Regolamento Emittenti”), in attuazione del D. Lgs 58/98, allo scopo di fornire all’Assemblea degli Azionisti le informazioni necessarie per deliberare il Piano di Stock Grant 2011-2013 (il “Piano”) a favore del Management del Gruppo Banco Desio (il “Gruppo”), come identificato in applicazione delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d’Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari del 30/03/2011 (le “Disposizioni di Vigilanza”). Il Piano rientra nella definizione di “piano rilevante” ai sensi dell’art. 84-bis, 2° comma, del Regolamento Emittenti.

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Banco Desio e della Brianza S.p.A. in Desio, Via Rovagnati 1, nonché sul sito internet www.bancodesio.it. Il Documento Informativo è stato altresì inviato a Borsa Italiana S.p.A. nonché trasmesso a Consob.

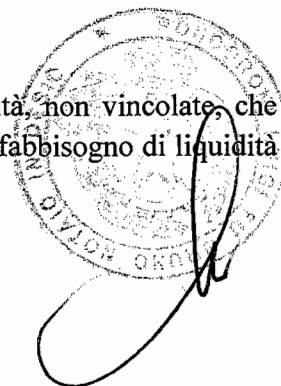
L’Assemblea ordinaria chiamata a deliberare sul Piano è stata convocata per il 29 novembre 2011, in prima convocazione, e per il 30 novembre 2011, in seconda convocazione.

Definizioni

- “Società” Il Banco di Desio e della Brianza S.p.A.
- “Azioni” Le azioni ordinarie della Società del valore nominale unitario di Euro 0,52.
- “Regolamento del Piano” Il Regolamento attuativo del Piano approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 27 ottobre 2011, la cui efficacia è subordinata all’approvazione del Piano da parte dell’Assemblea degli Azionisti della Società.
- “Assegnazione” Assegnazione, negli esercizi 2011-2012-2013, del diritto dei Beneficiari del Piano a ricevere gratuitamente le Azioni, subordinatamente al conseguimento degli Obiettivi Cancellato.

“Attribuzione”	Determinazione, previa verifica del conseguimento degli Obiettivi Cannello, del numero delle Azioni che ciascuno dei Beneficiari del Piano riceverà, negli anni 2014-2015-2016, in base al livello di conseguimento degli Obiettivi di Performance.
“Beneficiari”	Amministratori, Dirigenti, Dipendenti della Società e/o di Società dalla stessa direttamente o indirettamente controllate (ai sensi delle disposizioni applicabili in virtù degli ordinamenti settoriali) individuati in conformità al Regolamento del Piano, che risultino in servizio nell’ambito del Gruppo al momento di ciascuna Assegnazione.
“Budget Consolidato”	Il Budget del conto economico consolidato, assunto come riferimento, ai fini del conseguimento degli Obiettivi Cannello e ai fini del livello di conseguimento dell’Obiettivo di Performance relativo alla Capogruppo, approvato dal Consiglio di Amministrazione per ciascun esercizio del Periodo di Performance.
“Budget Individuale”	Il Budget del conto economico individuale, assunto come riferimento, ai fini del livello di conseguimento dell’Obiettivo di Performance relativo a ciascuna delle Società controllate, approvato dal Consiglio di Amministrazione per ciascun esercizio del Periodo di Performance.
“Cambio di Controllo”	Cambio di controllo diretto e indiretto ai sensi della vigente normativa, tenuto conto in particolare, dell’art. 23 T.U.B. per le Società bancarie e finanziarie e dell’art. 72 D.Lgs. 209/2005 per le Società assicurative.
“Consegna”	Consegna, a ciascuno dei Beneficiari del Piano, delle Azioni attribuite, contestualmente all’emissione delle stesse in esecuzione dell’Aumento di Capitale Dedicato.
“Obiettivi Cannello”	Gli Obiettivi, di natura reddituale, patrimoniale e di liquidità precisati nel Regolamento del Piano e valevoli per tutto il Gruppo, i quali, se risultano tutti raggiunti, al termine di ciascun Periodo di Performance, consentono di procedere all’Attribuzione.
“Obiettivo	

Performance”	L’Obiettivo, di natura reddituale, il cui livello di raggiungimento, rispetto al Budget cumulato (inteso come sommatoria dei singoli Budget) di ciascun Periodo di Performance, determina il numero di Azioni da attribuire.
“Offerta Pubblica di Acquisto o di Scambio”	Un’offerta pubblica di acquisto o di scambio come definita all’art. 101-bis del D.Lgs n. 58/1998.
“Periodo di Performance”	Ciascun triennio (2011-2012-2013; 2012-2013-2014; 2013-2014-2015) rispetto al quale viene verificato: i) il raggiungimento degli Obiettivi Cancellato e, solo in caso di esito positivo: ii) il livello di raggiungimento dell’Obiettivo Performance.
“Riserva di Liquidità”	Lo stock adeguato di attività liquide di elevata qualità, non vincolato, che possono essere convertite in contanti per soddisfare il fabbisogno di liquidità in uno scenario di stress di liquidità.
“Riserva Vincolata”	La riserva istituita a seguito della destinazione di utili della Società e vincolata al servizio dell’Aumento di Capitale Dedicato, il cui importo viene progressivamente consumato nell’arco del periodo di durata del Piano in dipendenza dell’effettiva Attribuzione delle Azioni ai Beneficiari e la cui esistenza in misura capiente al momento e ai fini di tale Attribuzione è una delle condizioni del Piano, come precisato nel Regolamento dello stesso.
“Tier 1 ratio Consolidato”	Il rapporto fra il Patrimonio di Base consolidato e le Attività ponderate per il rischio, secondo la metodologia di calcolo dei coefficienti di vigilanza del Gruppo.
“Utile Netto Consolidato Rettificato”	La voce “300” del conto economico consolidato (contenuto nel bilancio consolidato approvato dal Consiglio di Amministrazione) rettificata dalle



voci “240, 250, 260 e 270”, nonché dal risultato delle filiali aperte negli ultimi 24 mesi e dalle imposte relative a tutte le componenti di rettifica.

**“Utile Netto
d’Esercizio
Rettificato”**

La voce “270” del conto economico individuale (contenuto nel bilancio d’esercizio approvato dall’Assemblea ordinaria) rettificato dalle voci “210, 220, 230 e 240”, nonché dal risultato delle filiali aperte negli ultimi 24 mesi e dalle imposte relative a tutte le componenti di rettifica.

1. I soggetti destinatari

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell’emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l’emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

Tra i Beneficiari del Piano rientrano i seguenti soggetti che sono componenti del consiglio di amministrazione della Società e/o di Società controllate:

- Amministratore Delegato della Società (Nereo Dacci)
- Consigliere Delegato della Società controllata Banco Desio Lazio S.p.A. (Alfio Biondi)
- Consigliere Delegato della Società controllata Brianfid-Lux S.A. (Gabriele Sprocati)
- Amministratore Delegato della Società controllata Chiara Assicurazioni S.p.A. (Luca Antonio Bertola).

1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti destinatarie del Piano

I Beneficiari sono costituiti dal c.d. “personale più rilevante” del Gruppo, con esclusione delle funzioni di controllo, che le Disposizioni di Vigilanza riconducono alle seguenti figure:

- Amministratori con incarichi esecutivi della Società;
- Direttore Generale e Vice Direttore Generale della Società;
- Responsabili delle principali funzioni aziendali (Dirigenti “Risk Takers” della Società);
- Responsabili delle principali linee di business o aree geografiche (Amministratori con incarichi esecutivi e Direzione Generale delle Società controllate),

nonché da altro personale con funzioni direttive della Società riconducibile alle seguenti categorie:

- Altri Dirigenti “Non Risk Takers” della Società;
- Capi Zona della Società.

1.3 Indicazione nominativa dei destinatari del Piano che svolgono funzioni di direzione nella Società ai sensi dell'art. 152-sexies, comma 1, lett. c)-c2 del Regolamento Emittenti

I signori Claudio Broggi e Marco Sala, rispettivamente in qualità di Direttore Generale e Vice-Direttore Generale, rientrano tra i Beneficiari del Piano.

1.4a Descrizione e indicazione numerica dei destinatari del Piano che rivestono il ruolo di dirigenti che abbiano regolare accesso ad informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società, ai sensi dell'art. 152-sexies, comma 1, lettera c)-c2 del Regolamento Emittenti

Nessuno dei Beneficiari del Piano che riveste il ruolo di dirigente nella Società (fatti salvi l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale della stessa) ha regolare accesso ad informazioni privilegiate e detiene il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società, ai sensi del citato art. 152-sexies.

1.4b Descrizione e indicazione numerica dei destinatari del Piano che rivestono il ruolo di dirigenti in società controllate che abbiano regolare accesso ad informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società

Nessuno dei Beneficiari del Piano che riveste il ruolo di dirigente in Società controllate ha regolare accesso ad informazioni privilegiate e detiene il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future della Società.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1 Obiettivo del Piano

Le principali finalità del Piano consistono nel perseguire, oltre all'allineamento con le Disposizioni di Vigilanza, il presidio dei rischi e il rispetto delle norme di legge e regolamentari, in un quadro di creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo, nonché l'allineamento degli interessi del Management a quelli degli Azionisti.

2.2 Variabili chiave e indicatori di performance



L'Attribuzione delle Azioni è subordinata al raggiungimento degli Obiettivi Cancellato. Subordinatamente al conseguimento degli Obiettivi Cancellato, il numero delle Azioni da attribuire ai Beneficiari sarà determinato dalla Società sulla base del livello di conseguimento dell'Obiettivo Performance, differenziato secondo la società di appartenenza di ciascun Beneficiario. Per ulteriori dettagli vedasi punto 4.5 del presente Documento Informativo.

2.3 Criteri per la determinazione del numero di Azioni da assegnare

A ciascuno dei Beneficiari sono assegnati i diritti a ricevere gratuitamente le Azioni nel numero fissato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, in conformità con i criteri stabiliti dal Piano, tenendo principalmente conto del livello retributivo lordo dei singoli Beneficiari, nonché del ruolo dagli stessi ricoperto nella Società e/o nelle Società controllate.

2.4. Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dalla Società

Non applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile

La predisposizione del Piano non è stata influenzata da significative valutazioni di ordine fiscale o contabile. In particolare, si precisa che verrà tenuto in considerazione il regime di imposizione applicabile ai redditi di lavoro dipendente vigente nel paese di residenza fiscale di ciascun Beneficiario.

2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350

Non applicabile.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano

In data 27 ottobre 2011, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre l'approvazione del Piano all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata in data 29 novembre 2011 in prima convocazione e in data 30 novembre 2011 in seconda convocazione.

All'Assemblea Ordinaria degli Azionisti viene tra l'altro richiesto di attribuire al Consiglio di Amministrazione il potere di assumere i provvedimenti necessari al fine di: (i) dare attuazione al Piano; (ii) individuare nominativamente i Beneficiari; (iii) determinare il numero dei diritti a ricevere gratuitamente le Azioni, da assegnare a ciascun Beneficiario; e (iv) apportare al Regolamento le modifiche che si rendessero necessarie e/o opportune in caso di mutamento della normativa applicabile o di operazioni straordinarie sul capitale sociale. Tali poteri saranno esercitati sentito il Comitato Nomine e Remunerazione.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano

La competenza per la gestione del Piano spetta al Consiglio di Amministrazione, il quale, nell'esercizio dei poteri che verranno ad esso conferiti dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, potrà conferire determinati incarichi, in ordine all'esecuzione delle proprie deliberazioni, al Presidente e al Vice Presidente.

3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano

Il Regolamento del Piano è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 27 ottobre 2011, tenendo conto dello stato attuale della normativa previdenziale e fiscale e di ogni altra normativa applicabile. Qualora, rispetto al trattamento normativo in essere alla data di approvazione del Piano, dovessero intervenire modificazioni della disciplina di riferimento, o nella relativa interpretazione e applicazione, e, quindi, l'attuazione del Piano dovesse comportare oneri tributari, previdenziali o di altra natura per la Società aggiuntivi rispetto a quelli già tenuti in considerazione in sede di approvazione del Piano, lo stesso potrà essere temporaneamente sospeso, ovvero modificato o annullato, per la parte che non abbia già avuto esecuzione, senza che i Beneficiari possano avere alcun diritto a indennizzo per le Azioni loro assegnate, ma non ancora attribuite.

Al verificarsi di particolari eventi di carattere straordinario (Cambio di Controllo e Offerta Pubblica di Acquisto, nonché operazioni straordinarie come appresso esemplificate), è peraltro previsto quanto segue:

- in caso di Cambio di Controllo della Società, di rami d'azienda della Società ovvero di società controllate dalla Società:
 - (i) qualora si siano già verificate le condizioni per l'Attribuzione delle Azioni, le Azioni verranno attribuite entro i termini all'uopo previsti dal Regolamento del Piano;
 - (ii) qualora siano ancora pendenti le condizioni per l'Attribuzione delle Azioni, i Beneficiari conserveranno ogni diritto previsto dal Piano ai termini e condizioni ivi previsti con Attribuzione di un numero di Azioni commisurato alla frazione di anno di permanenza in servizio; la predetta

Attribuzione verrà effettuata purché con riferimento all'esercizio precedente alla data di perfezionamento del Cambio di Controllo siano stati raggiunti gli Obiettivi Cannello, indipendentemente dalla verifica del raggiungimento dell'Obiettivo Performance, entro i termini all'uopo previsti dal Regolamento del Piano. Il Consiglio di Amministrazione si riserva di procedere, a proprio insindacabile giudizio, all'Attribuzione ai Beneficiari delle Azioni già assegnate alla data di perfezionamento del Cambio di Controllo, anticipatamente rispetto ai termini ed in deroga alle condizioni di cui al Regolamento del Piano.

- nel caso in cui si verifichi un'Offerta Pubblica di Acquisto o di Scambio sulla Società, a giudizio insindacabile del Consiglio di Amministrazione, ai Beneficiari potranno essere attribuite le Azioni già assegnate, anticipatamente rispetto ai termini ed in deroga alle condizioni di cui al Regolamento del Piano in tempo utile ai fini della consegna delle medesime nell'ambito dell'Offerta Pubblica di Acquisto o di Scambio sulla Società.

Nell'eventualità di operazioni straordinarie sul capitale della Società e di altre operazioni che prima della Attribuzione delle Azioni comportino la variazione della composizione del capitale stesso, del patrimonio della Società o del numero di strumenti finanziari sottostanti (aumenti di capitale gratuiti o a pagamento, fusione e scissione, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, distribuzione di dividendi straordinari con prelievo da riserve, ecc.), il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, valuterà se sia necessario rettificare il numero di Azioni assegnate. A tal fine si procederà secondo le regole comunemente accettate dalla prassi dei mercati finanziari e, per quanto possibile, uniformandosi alle rettifiche eventualmente disposte da Borsa Italiana.

Il Consiglio di Amministrazione della Società provvederà in tal caso a regolamentare i diritti emergenti e/o rettificare le condizioni di Assegnazione.

3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'Assegnazione delle Azioni

Il Piano, che prevede il diritto a ricevere gratuitamente fino ad un massimo di n. 1.000.000 di Azioni, in tre cicli, della durata di tre anni ciascuno viene attuato attraverso un aumento del capitale sociale gratuito, in via scindibile per massimi nominali Euro 520.000, ai sensi dell'art. 2349 c.c., a servizio del Piano stesso (l'"Aumento di Capitale Dedicato"), sottoposto all'approvazione dell'Assemblea Straordinaria degli Azionisti convocata, al pari dell'Assemblea Ordinaria, per il 29 novembre 2011 in prima convocazione e in data 30 novembre 2011 in seconda convocazione. In relazione a quanto sopra, l'Assemblea Ordinaria convocata per il 29 novembre 2011, in prima convocazione, e per il 30 novembre 2011, in seconda convocazione, è chiamata a deliberare l'istituzione della Riserva Vincolata, per un importo di Euro

520.000, da prelevarsi da una preesistente riserva di patrimonio libera alimentata da “utili indivisi”, che il Consiglio di Amministrazione ha individuato nella “Riserva eccedente quota statutaria”, formata dagli utili netti destinati anno per anno alla Riserva statutaria in eccedenza rispetto alla quota minima del 10% stabilita dall’art. 31 dello Statuto.

Con riferimento agli amministratori esecutivi della Società e/o delle società controllate, l’Attribuzione di Azioni potrà anche essere: (i) effettuata utilizzando azioni proprie eventualmente in portafoglio della Società o (ii) sostituita mediante erogazione di una somma in denaro di ammontare equivalente al controvalore del numero di Azioni cui ciascuno dei Beneficiari avrebbe avuto diritto in base ai meccanismi previsti dal Piano.

3.5 Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano

L’intero processo di definizione delle caratteristiche del Piano si è svolto collegialmente e con il supporto propositivo e consultivo del Comitato Nomine e Remunerazione, in coerenza con i principi del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A.. Dal momento che tra i Beneficiari del Piano rientra anche l’Amministratore Delegato della Società, lo stesso non ha concorso alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione concernenti la determinazione delle caratteristiche del Piano, nonché l’approvazione del Regolamento dello stesso.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell’organo competente a proporre l’approvazione del Piano all’Assemblea e dell’eventuale proposta del Comitato Nomine e Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione, in data 27 ottobre 2011, ha proceduto all’approvazione della Relazione illustrativa, all’Assemblea Ordinaria degli Azionisti di cui sopra, contenente le proposte in merito al Piano, nonché all’approvazione del presente Documento Informativo allegato alla predetta Relazione, tenendo conto del parere favorevole espresso dal Comitato Nomine e Remunerazione, riunitosi nella medesima data.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall’art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell’organo competente in merito all’assegnazione degli strumenti e dell’eventuale proposta al predetto organo formulata dall’eventuale Comitato Nomine e Remunerazione

È previsto che la decisione in merito all’Assegnazione delle Azioni ai Beneficiari sia assunta dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione, successivamente all’Assemblea Ordinaria degli Azionisti convocata per l’approvazione del Piano.



Pertanto, alla data del presente Documento Informativo, l'informazione in merito alla data della decisione e dell'eventuale proposta di Assegnazione non è disponibile e verrà comunicata successivamente ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

3.8 Prezzo di mercato delle Azioni registrato nelle date indicate nei punti 3.6 e 3.7

Alla data del 27 ottobre 2011 (data in cui si sono riuniti il Comitato Nomine e Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione per definire la proposta in merito al Piano da sottoporre alla convocanda Assemblea degli Azionisti) il prezzo ufficiale di Borsa delle Azioni era di € 3,1546.

3.9 Modalità adottate dalla Società relativamente alla possibile coincidenza temporale tra la data di assegnazione delle Azioni o delle eventuali decisioni in merito del Comitato Nomine e Remunerazione e la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1, del D.Lgs 58/98

Si segnala che non è stato necessario approntare alcun presidio del genere, dal momento che le Azioni saranno assegnate solo qualora vengano raggiunti, in un momento successivo, determinati obiettivi (cfr. successivo paragrafo 4.5). Ne deriva che l'eventuale diffusione di informazioni privilegiate in concomitanza con la data di Assegnazione delle Azioni risulterebbe ininfluente nei confronti dei Beneficiari, in quanto a tale momento a costoro risulterà preclusa la possibilità di effettuare operazioni sulle Azioni la cui consegna è differita a un momento successivo a quello dell'Assegnazione delle stesse.

4. Caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 Struttura del Piano

Il Piano ha per oggetto l'Assegnazione di diritti all'Attribuzione di massime n. 1.000.000 Azioni, subordinatamente al verificarsi del raggiungimento degli obiettivi descritti nel successivo paragrafo 4.5.

4.2. Periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

Le Assegnazioni sono effettuate in tre cicli, ciascuno dei quali ha durata di tre esercizi e ha per oggetto un ammontare massimo pari a 1/3 delle Azioni complessivamente previste dal Piano, come segue:

- 1° ciclo: Assegnazione 2011 correlata al 1° Periodo di Performance (2011- 2012 - 2013)
- 2° ciclo: Assegnazione 2012 correlata al 2° Periodo di Performance (2012 - 2013 - 2014)

- 3° ciclo: Assegnazione 2013 correlata al 3° Periodo di Performance (2013 - 2014 - 2015).

4.3 Termine del Piano

Il Piano avrà termine alla data in cui le Azioni oggetto dello stesso siano state integralmente consegnate ai Beneficiari (subordinatamente al conseguimento degli obiettivi descritti al successivo paragrafo 4.5) e comunque non oltre il 30 giugno 2016, fatto salvo il diritto di prelazione di durata quinquennale - a far data dall'Attribuzione delle Azioni - di cui al punto 4.6 del presente Documento Informativo.

4.4 Quantitativo massimo di Azioni assegnate

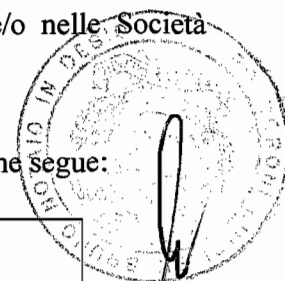
Sono complessivamente oggetto del Piano massime n. 1.000.000 di Azioni.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano

Come già indicato ai precedenti punti 2.2 e 2.3 del presente Documento Informativo, il numero di Azioni assegnate a ciascun Beneficiario viene determinata tenendo principalmente conto del livello retributivo lordo dei singoli Beneficiari, nonché del ruolo dagli stessi ricoperto nella Società e/o nelle Società controllate.

L'Attribuzione delle Azioni è subordinata al raggiungimento degli Obiettivi Cannello, come segue:

	<i>Periodo di Performance 2011- 2012 – 2013</i>	<i>Periodo di Performance 2012 - 2013 - 2014</i>	<i>Periodo di Performance 2013 - 2014 - 2015</i>
<i>1° Obiettivo Cannello</i>	<i>Utile Netto Consolidato Rettificato cumulato del Periodo di Performance non inferiore al 75% del relativo Budget cumulato</i>	<i>Utile Netto Consolidato Rettificato cumulato del Periodo di Performance non inferiore al 75% del relativo Budget cumulato</i>	<i>Utile Netto Consolidato Rettificato cumulato del Periodo di Performance non inferiore al 75% del relativo Budget cumulato</i>
<i>2° Obiettivo Cannello</i>	<i>Tier 1 Ratio Consolidato 2013 non inferiore al 9%</i>	<i>Tier 1 Ratio Consolidato 2014 non inferiore al 9%</i>	<i>Tier 1 Ratio Consolidato 2015 non inferiore al 9%</i>
<i>3° Obiettivo Cannello</i>	<i>Media mensile della Riserva di Liquidità 2013 non inferiore ad Euro 400 milioni</i>	<i>Media mensile della Riserva di Liquidità 2014 non inferiore ad Euro 400 milioni</i>	<i>Media mensile della Riserva di Liquidità 2015 non inferiore ad Euro 400 milioni</i>



Subordinatamente al conseguimento degli Obiettivi Cancellato, il numero delle Azioni da attribuire ai Beneficiari sarà determinato dalla Società sulla base del livello di conseguimento dell'Obiettivo Performance, differenziato secondo la società di appartenenza di ciascun Beneficiario, come segue:

- Capogruppo:

Attribuzione del 100% delle Azioni assegnate, se l'Utile Netto Consolidato Rettificato cumulato di ciascun Periodo di Performance risulta maggiore o uguale al relativo Budget Consolidato cumulato.

Attribuzione, in via proporzionale, di un numero di azioni compreso tra il 50% e il 100% delle Azioni assegnate, se l'Utile Netto Consolidato Rettificato cumulato di ciascun Periodo di Performance risulta compreso fra il 75% e il 100% del relativo Budget Consolidato cumulato.

- Società controllate:

Attribuzione del 100% delle Azioni assegnate, se l'Utile Netto d'Esercizio Rettificato cumulato di ciascun Periodo di Performance risulta maggiore o uguale al relativo Budget Individuale cumulato.

Attribuzione, in via proporzionale, di un numero di azioni compreso tra il 50% e il 100% delle Azioni assegnate, se l'Utile Netto d'Esercizio Rettificato, cumulato di ciascun Periodo di Performance risulta compreso fra il 75% e il 100% del relativo Budget Individuale cumulato.

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni

I diritti a ricevere gratuitamente le Azioni sono personali, non sono trasferibili né disponibili "inter vivos" e non possono essere costituiti in pegno o garanzia. Tali diritti diverranno inefficaci a seguito di tentato trasferimento o negoziazione, compreso, a titolo esemplificativo, ogni tentativo di trasferimento per atto tra vivi o, in applicazione di norme di legge, pegno o altro diritto reale, sequestro e pignoramento.

Successivamente all'Attribuzione, le azioni saranno liberamente negoziabili. Tuttavia, a fronte della Attribuzione delle Azioni, i Beneficiari concedono alla Società, per un periodo di anni cinque dalla Attribuzione stessa, il diritto di prelazione sulle Azioni eventualmente poste in vendita. Il diritto di prelazione potrà essere esercitato dalla Società, in virtù di apposita delibera dell'Assemblea Ordinaria ai sensi dell'art. 2357 c.c., al maggiore tra i seguenti prezzi:

il prezzo del giorno nel quale il Beneficiario comunica alla Società la sua intenzione di cedere le Azioni sul mercato in cui le stesse sono negoziate

e

il prezzo medio di Borsa degli ultimi trenta giorni precedenti al giorno nel quale il Beneficiario comunica alla Società la sua intenzione di cedere le Azioni sul mercato in cui le stesse sono negoziate.

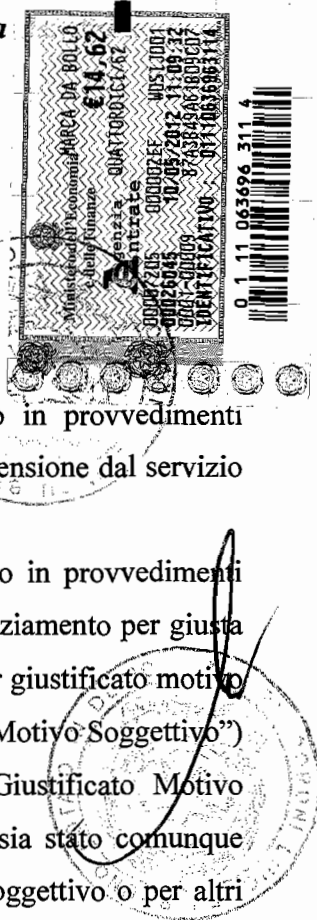
4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di hedging che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita Azioni

Non sono previste condizioni risolutive.

4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione

Il Beneficiario decadrà dal diritto di ricevere gratuitamente le Azioni nei seguenti casi:

- a) qualora, prima dell'Attribuzione delle Azioni, il Beneficiario sia incorso in provvedimenti disciplinari, comminati dalla società di appartenenza, che comportino la sospensione dal servizio e dal trattamento economico;
- b) qualora, prima dell'Attribuzione delle Azioni, (i) il Beneficiario sia incorso in provvedimenti disciplinari, comminati dalla società di appartenenza, che comportino il licenziamento per giusta causa ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 Cod. Civ. ("Giusta Causa") o per giustificato motivo soggettivo ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della L. n. 604/66 ("Giustificato Motivo Soggettivo") e/o per altri motivi soggettivi non integranti una Giusta Causa o un Giustificato Motivo Soggettivo di licenziamento e/o (ii) il rapporto di lavoro del Beneficiario sia stato comunque risolto da parte della Società per Giusta Causa o per Giustificato Motivo Soggettivo o per altri motivi soggettivi imputabili al Beneficiario;
- c) qualora, prima dell'Attribuzione delle Azioni, il rapporto di amministrazione con il Beneficiario, che non sia disciplinato come rapporto di lavoro subordinato, si sia risolto per giusta causa (per tale intendendosi una causa talmente grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto) per atti o fatti imputabili al Beneficiario medesimo;
- d) qualora - fatta salva la cessazione del rapporto per scadenza naturale - intervenga, prima dell'Attribuzione delle Azioni, una cessazione del rapporto di lavoro e/o di amministrazione con la società di appartenenza, per dimissioni non prodromiche al trattamento di quiescenza o di invalidità e/o qualora prima e/o alla data dell'Attribuzione delle Azioni il Beneficiario sia in periodo di preavviso (i) per dimissioni non prodromiche al trattamento di quiescenza o di invalidità, (ii) per licenziamento per Giustificato Motivo Soggettivo e/o per altri motivi soggettivi imputabili al Beneficiario;



- e) qualora, fatte salve eventuali deroghe concesse dalla Società, in pendenza del rapporto di amministrazione con la società di appartenenza, il Beneficiario svolga attività in Italia, nell'interesse di terzi, in concorrenza con quelle svolte dalla Società o da Società dalla stessa direttamente/indirettamente controllate.

Qualora, invece, la cessazione del rapporto di lavoro e/o di amministrazione con la società di appartenenza, prima della Attribuzione delle Azioni, 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, i diritti alla Attribuzione delle Azioni già assegnati sono mantenuti dal Beneficiario o trasferiti ai suoi eredi e successori mortis causa con Attribuzione di un numero di Azioni commisurato al numero di mesi di permanenza in servizio rispetto al Periodo di Performance; la predetta Attribuzione verrà effettuata purché con riferimento all'esercizio precedente alla data di cessazione siano stati raggiunti gli Obiettivi Cannello, indipendentemente dalla verifica del raggiungimento dell'Obiettivo Performance, entro i 30 giorni successivi alla data di cessazione del rapporto di lavoro ovvero, se precedente, entro il termine all'uso previsto dal Regolamento del Piano. Nei predetti casi di cessazione, il Consiglio di Amministrazione si riserva di procedere, a proprio insindacabile giudizio, all'Attribuzione ai Beneficiari delle Azioni già assegnate sino alla data di cessazione del rapporto di lavoro e/o di amministrazione con la società di appartenenza, anticipatamente rispetto ai termini ed in deroga alle condizioni di cui al Regolamento del Piano.

I diritti alla Attribuzione delle Azioni già assegnati sono mantenuti dal Beneficiario nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, quali ad esempio riduzioni del personale, cancellazione della posizione organizzativa in relazione a ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali.

Qualora, infine, dopo la cessazione del rapporto di lavoro e/o di amministrazione con la società di appartenenza, si instauri un nuovo rapporto di lavoro e/o di amministrazione con la Società o con una società dalla stessa direttamente /indirettamente controllata, ovvero continui il rapporto, sotto altra forma, con la società di appartenenza, o comunque con la Società o con una società dalla stessa direttamente /indirettamente controllata, il Beneficiario manterrà inalterati i diritti alla Attribuzione delle Azioni già assegnati nei termini previsti dal Regolamento del Piano.

4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano.

Qualora, per modificazioni intervenute nella normativa previdenziale e fiscale e di ogni altra normativa applicabile, o nella relativa interpretazione ed applicazione, l'attuazione del Piano dovesse comportare oneri tributari, previdenziali o di altra natura per la Società aggiuntivi rispetto a quelli già tenuti in

considerazione in sede di approvazione del Piano, il Piano potrà essere temporaneamente sospeso, ovvero modificato o annullato, per la parte che non abbia già avuto esecuzione, senza che i Beneficiari possano avere alcun diritto ad indennizzo per le Azioni loro assegnate, ma non ancora attribuite.

4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.

Non applicabile.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni

Non sono previsti eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto delle Azioni.

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la Società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento oggetto del Piano.

L'onere atteso per la Società sarà rappresentato dal fair value delle Azioni a servizio del Piano, che sarà puntualmente determinato nel contesto della predisposizione del bilancio di esercizio e sarà reso pubblico nella relativa documentazione messa a disposizione del pubblico secondo i tempi e modalità stabiliti dalla normativa applicabile.

Al fine di fornire una quantificazione di massima dell'impatto economico, si precisa che il costo massimo per il Gruppo, alla luce delle informazioni disponibili alla data in cui il Consiglio di Amministrazione ha definito l'impostazione del Piano (21 luglio 2011), è stato preliminarmente stimato in un importo di complessivi Euro 3,5 milioni circa, che viene ad essere ripartito lungo l'asse temporale di durata del Piano (2011-2016).

4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano

L'adozione di un Sistema di Stock Grant, anziché di Stock Option, consente di limitare in maniera rilevante il numero delle azioni da porre al servizio del Piano e dunque di ridurre significativamente l'effetto diluitivo in capo agli Azionisti generato dall'implementazione del Piano.

Qualora, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di cui al precedente paragrafo 4.5, siano emesse tutte le massime n. 1.000.000 Azioni ordinarie oggetto del Piano, le Azioni di nuova emissione

rappresenteranno lo 0,76% dell'intero capitale sociale (incluso il capitale rappresentato dalle azioni di risparmio) ovvero lo 0,84% del capitale rappresentato dalle azioni ordinarie.

4.14 Eventuali limiti per l'esercizio di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Non sono previsti limiti all'esercizio dei diritti patrimoniali e dei diritti di voto in relazione alle Azioni che saranno assegnate in esecuzione del Piano.

4.15 Informazioni relative all'assegnazione di azioni non negoziate nei mercati regolamentati

Non applicabile.

La Tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti compilata nelle sezioni di specifico interesse in relazione al Piano sarà resa pubblica in sede di attuazione del Piano e quindi al momento dell'Assegnazione.

F.to Agostino Gavazzi
Luigi Roncoroni