

Punto 2 all'Ordine del Giorno
dell'Assemblea Ordinaria del 29 e 30 aprile 2016

Esame e delibere sulle politiche di remunerazione. Delibere inerenti e conseguenti, ivi inclusa l'adozione di piani basati su strumenti finanziari a servizio delle politiche di remunerazione

Relazione illustrativa del Consiglio di Gestione di Banca Popolare di Milano S.c.a r.l. sul punto 2 all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria ai sensi dell'articolo 125-ter D. Lgs. n. 58/98 (e successive modificazioni)

Esame e delibere sulle politiche di remunerazione. Delibere inerenti e conseguenti, ivi inclusa l'adozione di piani basati su strumenti finanziari a servizio delle politiche di remunerazione

Signori Soci,

con riferimento al secondo punto all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria, è sottoposta all'esame e approvazione dell'Assemblea dei Soci, per quanto di competenza, la "Relazione sulla remunerazione del Gruppo bancario Bipiemme 2016" ("**Relazione sulla Remunerazione**") redatta in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia (VII aggiornamento del 18 novembre 2014 della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, di seguito "**Disposizioni di Vigilanza**"), all'articolo 123-ter, del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("**TUF**") e alla delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive integrazioni e modificazioni ("**Regolamento Emittenti**").

Nel rinviare alla Relazione sulla Remunerazione – resa disponibile a partire dall'8 aprile 2016, fra l'altro, sul sito *internet* della Banca www.gruppobpm.it, sezione *Governance* – Politiche di remunerazione – si fa presente che essa è articolata in tre sezioni.

La prima sezione fornisce le informazioni riguardanti le politiche di remunerazione definite per l'anno 2016 e in particolare: (i) il processo per la definizione e l'approvazione delle politiche di remunerazione e gli organi sociali coinvolti; (ii) le principali caratteristiche delle politiche di remunerazione a favore dei componenti gli organi di amministrazione e controllo, del personale dipendente e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato; (iii) i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione; (iv) le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra componente variabile della remunerazione e risultati, i principali parametri presi a riferimento, la coerenza con gli obiettivi, le strategie e i rischi aziendali; (v) le politiche di differimento e i meccanismi di correzione *ex post* per i rischi.

La seconda sezione relaziona sull'attuazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio 2015 e rende l'informativa prevista ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e del Regolamento Emittenti.

La terza sezione è riservata agli esiti delle verifiche delle funzioni aziendali di controllo.

Inoltre, nel rinviare alla suddetta Relazione sulla Remunerazione (nonché alle analoghe relazioni approvate dall'Assemblea dei Soci negli anni passati), si fa presente che, in merito all'attribuzione nell'ambito del sistema incentivante 2016 di azioni ordinarie di Banca Popolare di Milano al c.d. personale più rilevante del Gruppo Bipiemme ("**PPR**") in ottemperanza delle politiche di remunerazione, la Banca – ai sensi dell'articolo 114-bis, comma 2, del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti – ha redatto apposita documentazione che rende disponibile a partire dal 14 marzo 2016, fra l'altro, sul proprio sito *internet* www.gruppobpm.it, sezione *Assemblea dei Soci* 29/30 aprile 2016.

Signori Soci,

alla luce di quanto sopra, Vi invitiamo ad adottare la seguente deliberazione:

"L'Assemblea ordinaria dei Soci della Banca Popolare di Milano,

- esaminati e preso atto (i) del contenuto della Relazione sulla Remunerazione e della relativa informativa fornita in sede assembleare, nonché degli esiti delle connesse verifiche effettuate dalle funzioni di revisione interna e di conformità della Banca, (ii) della documentazione redatta anche ai sensi dell'articolo 114-bis, comma 2, del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti,

DELIBERA

1. di approvare per quanto di competenza i contenuti della Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e delle vigenti Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e, per l'effetto, in particolare: (i) approvare, ai sensi dell'articolo 26 dello Statuto, le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Gestione e dei Consiglieri di Sorveglianza e (ii) pronunciarsi, ai sensi e nei limiti dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF, in senso favorevole in ordine alla Relazione sulla Remunerazione;
2. di approvare, ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti, il piano di attribuzione di azioni ordinarie Bipiemme rivolto al PPR conferendo ogni opportuno potere al Consigliere Delegato, con facoltà di delega alle competenti strutture aziendali, per dare attuazione al suddetto piano di attribuzione di azioni, nel rispetto dei principi stabiliti dalle politiche di remunerazione del Gruppo;
3. di dare mandato al Presidente del Consiglio di Gestione e al Consigliere Delegato, in via tra loro disgiunta, al fine di dare corretta e tempestiva esecuzione alla presente delibera e alle formalità e gli atti a questa connessi e/o conseguenti, attribuendo loro allo scopo tutti i necessari poteri, ivi compreso quello di introdurre nella stessa eventuali variazioni o integrazioni che si rendessero necessarie e/o opportune in relazione a richieste o raccomandazioni delle Autorità di Vigilanza o della società di gestione del mercato."

Milano, 10 marzo 2016

Il Consiglio di Gestione

PIANO DI COMPENSI BASATI SU AZIONI DELLA BANCA POPOLARE DI MILANO – DOCUMENTO INFORMATIVO

PREMESSA

In conformità con le prescrizioni di cui all'articolo 114-bis del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 ("TUF") nonché delle disposizioni del Regolamento Emittenti adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 ("Regolamento Emittenti") in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione a piani di compensi basati su strumenti finanziari, il presente Documento Informativo ("Documento") è stato predisposto allo scopo di rappresentare al mercato il piano di compensi che prevede la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del c.d. personale più rilevante del Gruppo Bipiemme ("PPR") mediante assegnazione di azioni ordinarie di Banca Popolare di Milano ("Piano"), proposto nell'ambito delle politiche di remunerazione adottate dal Gruppo Bipiemme.

Il presente Documento – redatto in conformità con quanto previsto dallo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti – fornisce informativa al pubblico delle condizioni stabilite per l'esecuzione del Piano.

Alla luce della definizione contenuta all'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti, si segnala che il Piano, avuto riguardo ai beneficiari del medesimo, presenta caratteri di "piano rilevante".

1. Soggetti destinatari

Il Piano è riservato a taluni dipendenti e collaboratori del Gruppo individuati nell'ambito del PPR: il processo di identificazione del PPR è delineato in base ai Requisiti Standard Regolamentari elaborati dalla *European Banking Authority* (RTS) e declinati nel Regolamento delegato (UE) n. 604/2014; si rinvia, a tal fine, alle tabelle in calce al presente Documento nonché, per ulteriori dettagli, anche alla Relazione sulla remunerazione del Gruppo bancario Bipiemme ("**Relazione sulla Remunerazione**"), redatta i sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti, nonché delle pertinenti Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia (VII aggiornamento del 18 novembre 2014 della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, di seguito "**Disposizioni di Vigilanza**") e che sarà disponibile a partire dall'8 aprile 2016 sul sito *internet* della Banca www.grupbobpm.it, sezione Governance – Politiche di remunerazione e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato (all'indirizzo www.emarketstorage.com) nei termini di legge.

2. Ragioni che motivano l'adozione del piano

Per il dettaglio delle informazioni inerenti alle ragioni che motivano l'adozione del Piano, si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione.

In questa sede, si specifica che non è previsto il sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

Nel formulare all'Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per il 29/30 aprile 2016 la proposta di adozione del Piano, il Consiglio di Gestione della Banca ha previsto, tra l'altro, il conferimento di ogni opportuno potere al Consigliere Delegato, con facoltà di delega alle competenti strutture aziendali (ivi incluso il *Chief Organizational & Human Resources Officer*), per dare attuazione al Piano stesso, nel rispetto dei principi stabiliti dalle politiche di remunerazione del Gruppo. In proposito, si fa presente che ai sensi dello Statuto sociale (i) il Consiglio di Sorveglianza approva le politiche di remunerazione a favore dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato e (ii) l'Assemblea dei Soci approva le politiche di remunerazione a favore dei componenti il Consiglio di Sorveglianza e il Consiglio di Gestione.

Le attività di gestione operativa conseguenti all'attuazione del Piano potranno essere affidate alla Funzione Risorse Umane della Capogruppo, incaricata dell'amministrazione dei sistemi di incentivazione e del Piano.

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Piano.

Il Consiglio di Gestione in data 10 marzo 2016 ha deliberato la proposta relativa al Piano da sottoporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci, convocata per il 29/30 aprile 2016 (rispettivamente in prima e in seconda convocazione) in coerenza con le politiche di remunerazione del Gruppo Bipiemme (riguardo al ruolo e alle competenze degli organi sociali e dei comitati consiliari ivi costituiti, si rinvia alla citata Relazione sulla Remunerazione nonché alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti proprietari di cui all'articolo 123-bis del TUF).

Il Piano verrà attuato dando mandato, previa autorizzazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci, al Consiglio di Gestione della Banca di procedere all'acquisto di azioni proprie nella quantità individuata sulla base del numero massimo di azioni attribuibili ai beneficiari del Piano, numero stimato in corrispondenza del risultato previsto dai rispettivi sistemi incentivanti. In particolare, sarà sottoposta all'Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per il 29/30 aprile 2016 l'autorizzazione ad acquistare azioni da destinare all'adempimento delle obbligazioni derivanti, *inter alia*, dal Piano oggetto del presente Documento.

Per ogni ulteriore informazione in merito alla proposta di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, posta al terzo punto all'ordine del giorno dell'Assemblea del 29/30 aprile 2016, si rinvia alla relativa Relazione del Consiglio di Gestione predisposta ai sensi dell'articolo 125-ter del TUF, disponibile sul sito internet della Banca e nel meccanismo di stoccaggio autorizzato (all'indirizzo www.emarketstorage.com).

Il prezzo ufficiale di mercato dell'azione ordinaria BPM registrato il 10 marzo 2016 è di Euro 0,6713.

In fase di approvazione ed esecuzione del Piano, verrà data informativa al mercato ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

Come previsto dalla Relazione sulla Remunerazione (e nel rinviare alla stessa per gli ulteriori dettagli), per il PPR metà della quota *up-front* e metà di quelle differite del *bonus* è corrisposta in azioni ordinarie di Banca Popolare di Milano; per le azioni assegnate è previsto un periodo di *retention* (vincolo alla vendita) di due anni per quelle attribuite *up-front* e di un anno per le differite; per queste ultime il periodo di *retention* decorre dal momento in cui la remunerazione differita è attribuita; ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, prima della fine del periodo di differimento, non possono essere corrisposti dividendi o interessi sulle azioni.

Sia la quota *up-front* sia le quote differite sono soggette a meccanismi di *malus* e di *clawback*, secondo quanto declinato nella Relazione sulla Remunerazione, e non sono corrisposte nei casi di cessazione del contratto o del rapporto di lavoro (salvo che per previsioni specifiche contenute in contratti individuali o collettivi, in accordi aziendali ovvero per iniziativa unilaterale aziendale, ferma comunque la necessaria valutazione caso per caso, in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo).

L'esecuzione del Piano è subordinata al verificarsi di condizioni previste nella Relazione sulla Remunerazione (c.d. "cancelli di accesso"), cui si rinvia.

Il periodo di attuazione del Piano è compreso fra il periodo di riferimento per la rilevazione dei risultati dei sistemi incentivanti 2016 e l'attribuzione dell'ultima quota differita in azioni. Nell'ambito delle procedure di attuazione del Piano si prevede, subordinatamente all'approvazione dello stesso da parte della menzionata Assemblea Ordinaria dei soci del 29/30 aprile 2016, che la Banca formalizzi ai destinatari del Piano l'avvio dello stesso; successivamente si prevede che le azioni siano assegnate, in funzione dei risultati del sistema incentivante, con *retention* come sopra descritta.

Il Piano si realizzerà in un arco temporale pluriennale di quattro o sei anni in ottemperanza alla Relazione sulla Remunerazione (cui si rinvia) e alle Disposizioni di Vigilanza in materia.

Al momento è stato stimato un fabbisogno massimo teorico pari a circa Euro 1,6 milioni; non è possibile quantificare esattamente l'onere atteso, in quanto la sua determinazione è condizionata al superamento dei "cancelli di accesso" e al raggiungimento degli obiettivi fissati in capo ai singoli interessati.

Il Piano non prevede un riscatto delle azioni oggetto del Piano da parte della Banca o di altre società del Gruppo Bipiemme e non prevede la concessione di prestiti o altre agevolazioni finalizzati all'assegnazione delle azioni oggetto del Piano medesimo.

Il Piano non prevede condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.

Il Piano non prevede specifiche cause di annullamento, fatto salvo quanto previsto dalle politiche di remunerazione (es. l'applicazione di meccanismi di *clawback*, la mancata apertura dei cc.dd. "cancelli"; al riguardo si rinvia per completezza alla Relazione sulla Remunerazione).

Essendo previsto l'utilizzo di azioni proprie detenute/acquistate dalla Capogruppo, l'adozione del Piano non comporterà alcun effetto diluitivo sul capitale di Bipiemme.

Fermo restando quanto previsto dalla vigente disciplina delle banche cooperative nonché quanto sopra detto, non sono previsti specifici limiti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali.

Il Piano prevede esclusivamente l'utilizzo di azioni negoziate in mercati regolamentati.

5. Informazioni aggiuntive: articolo 60 dello statuto sociale

Ai fini di fornire completezza di informazione con riferimento all'attribuzione di azioni ai dipendenti della Capogruppo si ricorda che l'articolo 60 dello Statuto sociale dispone che ai dipendenti in servizio, a eccezione di coloro che rivestono posizioni apicali, è annualmente riservato – salvo che l'Assemblea deliberi di non distribuire un dividendo sugli utili di esercizio – un importo pari al 5% dell'utile lordo (inteso come "utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte", calcolato prima della determinazione del predetto importo), da attribuirsi in azioni della Capogruppo medesima soggette a un vincolo triennale di indisponibilità per il beneficiario.

* * *

Per tutto quanto non riportato in questa sede, si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione e relativi allegati.

Milano, 10 marzo 2016

Il Consiglio di Gestione

Seguono Tabelle "Piani di compensi basati su strumenti finanziari"

Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Tabella n.1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n.11971/1999

Sezione 1 – Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari

Nome e cognome o categoria		Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)		QUADRO 1 Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
				Sezione.1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione ⁽⁴⁾	Periodo di vesting		
Giuseppe Castagna	Consigliere Delegato – Direttore Generale di Banca Popolare di Milano	11/04/2015	Azioni ordinarie Banca Popolare di Milano	194.040	cdg 02/02/2016	ND	€ 0,82457	2015 – 2016		
Marco Federico Turrina	Amministratore Delegato – Direttore Generale di Banca Akros	11/04/2015	Azioni ordinarie Banca Popolare di Milano	90.956	cdg 02/02/2016	ND	€ 0,82457	2015 – 2016		
Massimiliano Becheroni	Amministratore Delegato di ProFamily S.P.A.	11/04/2015	Azioni ordinarie Banca Popolare di Milano	34.927	cdg 02/02/2016	ND	€ 0,82457	2015 – 2016		
<i>Note: Sistema di incentivazione 2015 – quota upfront</i>										
Giuseppe Castagna	Consigliere Delegato – Direttore Generale di Banca Popolare di Milano	12/04/2014 ⁽¹⁾	Azioni ordinarie Banca Popolare di Milano	42.639	27/07/2015 ⁽²⁾	- ⁽³⁾	€ 0,95686	2014 – 2016		
Marco Federico Turrina	Amministratore Delegato – Direttore Generale di Banca Akros	12/04/2014 ⁽¹⁾	Azioni ordinarie Banca Popolare di Milano	23.809	27/06/2015 ⁽²⁾	- ⁽³⁾	€ 0,94500	2014 – 2016		
Massimiliano Becheroni	Amministratore Delegato di ProFamily S.P.A.	12/04/2014 ⁽¹⁾	Azioni ordinarie Banca Popolare di Milano	6.422	27/06/2015 ⁽²⁾	- ⁽³⁾	€ 0,94500	2014 – 2016		
<i>Note: Sistema di incentivazione 2014 – 1° quota differita</i>										
N.11	Dirigenti strategici di Banca Popolare di Milano nel 2015 (identificati tra il "personale più rilevante" 2015)	11/04/2015	Azioni ordinarie Banca Popolare di Milano	241.041	cdg 02/02/2016	ND	€ 0,82457	2015 – 2016		
<i>Note: Sistema di incentivazione 2015 – quota upfront</i>										
N.10	Dirigenti strategici di Banca Popolare di Milano nel 2015 (identificati tra il "personale più rilevante" 2015)	12/04/2014 ⁽¹⁾	Azioni ordinarie Banca Popolare di Milano	33.006	27/06/2015 ⁽²⁾	- ⁽³⁾	€ 0,94500	2014 – 2016		
<i>Note: Sistema di incentivazione 2014 – 1° quota differita</i>										
N.6	Altri soggetti individuati tra il "personale più rilevante" 2015 del Gruppo (destinatari di Piano di compensi basati su strumenti finanziari)	11/04/2015	Azioni ordinarie Banca Popolare di Milano	238.874	cdg 02/02/2016	ND	€ 0,82457	2015 – 2016		
<i>Note: Sistema di incentivazione 2015 – quota upfront</i>										
N.5	Altri soggetti individuati tra il "personale più rilevante" 2015 del Gruppo (destinatari di Piano di compensi basati su strumenti finanziari)	12/04/2014 ⁽¹⁾	Azioni ordinarie Banca Popolare di Milano	29.199	27/06/2015 ⁽²⁾	- ⁽³⁾	€ 0,94500	2014 – 2016		
<i>Note: Sistema di incentivazione 2014 – 1° quota differita</i>										

NOTE:

(1) Data di approvazione delle Politiche di Remunerazione 2014, in subordine alle quali è stato attivato il Sistema di Incentivazione 2014.

(2) La data di assegnazione corrisponde alla data di effettiva erogazione del "bonus", la cui attuazione è stata deliberata dal Consiglio di Gestione del 05/02/2015.

(3) Le azioni attribuite a valere sul Sistema di Incentivazione 2014 erano già nella disponibilità della Banca Popolare di Milano.

(4) Prezzo determinato sulla base della media dei 30 giorni di calendario precedenti la data di assegnazione.

Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Tabella n.1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n.11971/1999

Sezione 2 – Strumenti di nuova assegnazione

QUADRO 1 Strumenti finanziari diversi dalle stock option										
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting	Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: del Consiglio di Gestione del 10/03/2016 di proposta per l'assemblea	
Giuseppe Castagna	Consigliere Delegato – Direttore Generale di Banca Popolare di Milano	30/04/2016	Azioni ordinarie Banca Popolare di Milano	ND	ND	ND	ND	2016 – 2021		
Marco Federico Turrina	Amministratore Delegato – Direttore Generale di Banca Akros	30/04/2016	Azioni ordinarie Banca Popolare di Milano	ND	ND	ND	ND	2016 – 2021		
Massimiliano Becheroni	Amministratore Delegato di ProFamily S.P.A.	30/04/2016	Azioni ordinarie Banca Popolare di Milano	ND	ND	ND	ND	2016 – 2021		
<i>Note: Sistema di incentivazione 2016</i>										
N.10	Dirigenti strategici di Banca Popolare di Milano nel 2016 (identificati tra il "personale più rilevante" 2016)	30/04/2016	Azioni ordinarie Banca Popolare di Milano	ND	ND	ND	ND	2016 – 2021		
<i>Note: Sistema di incentivazione 2016</i>										
ND	Altri soggetti individuati tra il "personale più rilevante" 2016 del Gruppo (destinatari di Piano di compensi basati su strumenti finanziari)	30/04/2016	Azioni ordinarie Banca Popolare di Milano	ND	ND	ND	ND	2016 – 2021		
<i>Note: Sistema di incentivazione 2016</i>										