



Banca Popolare di Sondrio

Società cooperativa per azioni - fondata nel 1871
Sede sociale e direzione generale: I - 23100 Sondrio So - Piazza Garibaldi 16
Iscritta al Registro delle Imprese di Sondrio al n. 00053810149
Iscritta all'Albo delle Banche al n. 842
Capogruppo del Gruppo bancario Banca Popolare di Sondrio
iscritto all'Albo dei Gruppi bancari al n. 5696.0 - Iscritta all'Albo delle Società Cooperative al n. A160536
Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi
Codice fiscale e Partita IVA: 00053810149
Capitale Sociale € 924.443.955 - Riserve € 733.175.003 (Dati approvati dall'assemblea dei Soci del 9 aprile 2011)

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELLA BANCA POPOLARE DI SONDRIO ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza

Il presente documento è disponibile presso la sede sociale della Banca Popolare di Sondrio, Borsa Italiana spa e sul sito internet aziendale: www.popso.it - sezione "Informativa societaria".

Assemblea ordinaria dei Soci del 13/14 aprile 2012

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DELLA BANCA POPOLARE DI SONDRIO

ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo Unico della
Finanza

SEZIONE I

a) Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;

L'Assemblea dei soci di questa Popolare ha approvato, il 27 marzo 2010, le Politiche retributive della Banca Popolare di Sondrio in attuazione delle "Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche" del 3 aprile 2008.

A seguito dell'emanazione delle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", diffuse dalla Banca d'Italia in data 30 marzo 2011 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana del 7 aprile 2011 - vale a dire il giorno precedente a quello in cui era fissata in prima convocazione l'Assemblea dei soci di questa banca per l'approvazione, fra l'altro, del bilancio al 31 dicembre 2010 -, si è reso necessario procedere all'aggiornamento delle citate Politiche retributive, così da adeguarle alle nuove indicazioni di Vigilanza che hanno sostituito integralmente le precedenti.

Nella predisposizione e approvazione delle Politiche sono intervenuti i seguenti organi e soggetti:

- il Direttore generale, operando in unità d'intenti con il Presidente del Consiglio di amministrazione e avvalendosi delle funzioni aziendali competenti, ha predisposto la bozza delle Politiche retributive;
- l'ufficio Affari generali ha provveduto a una prima analisi dell'impatto della nuova normativa di vigilanza, individuando i principali ambiti di necessario intervento e il percorso attuativo pure dal punto di vista della tempistica. Ha quindi supportato il Direttore generale nel coordinamento delle diverse funzioni aziendali coinvolte e nella successiva attività di formalizzazione e redazione del documento contenente le Politiche;
- il Servizio personale ha effettuato una valutazione delle prassi e dei processi attuativi delle Politiche remunerative nel settore creditizio italiano, con particolare riferimento alle banche simili alla nostra. Ha esaminato la normativa contrattuale applicata a livello sia nazionale e sia aziendale e gli accordi sottoscritti con le Rappresentanze sindacali.

Il Servizio personale ha quindi eseguito, con il supporto di competenza del Servizio Pianificazione e controlli direzionali, una valutazione dei ruoli e delle mansioni dei dipendenti e del loro impatto sul profilo di rischio, al fine di permettere l'individuazione del personale rilevante. A tal fine, sono state analizzate le responsabilità, i livelli gerarchici, le specifiche attività svolte, le deleghe operative e i livelli di retribuzione. Ha quindi fornito indicazioni in merito alla

composizione della struttura della retribuzione e delle dinamiche contrattuali, alla natura e origine dei compensi, ai criteri di erogazione delle componenti variabili e agli inerenti processi e fasi di attuazione;

- la Funzione di conformità ha analizzato le nuove disposizioni di vigilanza e redatto una relazione di sintesi attinente agli elementi più significativi e agli adempimenti previsti. L'approfondimento ha riguardato la nozione di remunerazione introdotta dal provvedimento, gli ambiti di applicazione della normativa, gli oneri previsti a carico dei diversi Organi e funzioni aziendali e i termini per l'adeguamento alla nuova disciplina.

Sono quindi stati intrattenuti, nel merito, i Servizi aziendali interessati, assicurando la collaborazione della funzione di conformità per l'elaborazione del documento interno da sottoporre al Consiglio di amministrazione.

L'apporto ha riguardato la rispondenza al quadro normativo delle Politiche retributive predisposte, in bozza, dalle strutture della banca, e la coerenza del sistema premiante con gli obiettivi di rispetto dello statuto, del codice etico e di standard di condotta. La funzione di conformità ha quindi formalizzato la propria valutazione relativamente al documento Politiche retributive, valutazione acquisita agli atti del Consiglio di amministrazione nell'ambito dell'approvazione delle Politiche stesse;

- la Revisione interna, cui la normativa assegna il compito di verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle

Politiche approvate e alla normativa di vigilanza, ha fornito il proprio apporto per la stesura delle Politiche retributive, avvalendosi delle metodologie di valutazione dei possibili rischi e dei correlati presidi di controllo, nonché sulla base delle conoscenze acquisite nell'esercizio 2010 in sede di analisi e verifica delle prassi di remunerazione;

- l'ufficio Controllo rischi (Risk manager) ha supportato il Direttore generale allo scopo di promuovere l'adozione di un sistema di remunerazione aderente alle strategie e ai risultati aziendali, tale da perseguire una coerente e sostenibile assunzione dei rischi.

In tale prospettiva, l'ufficio ha identificato specifici indicatori, ai quali rapportare la componente variabile della remunerazione, che tengano in considerazione tutti i rischi rilevanti e che siano adeguati sia con il livello di capitale necessario a fronteggiare le attività intraprese e pianificate e sia con il conseguimento di un armonico equilibrio economico-finanziario. A corredo, propone l'adozione di opportune soglie da prendere a riferimento per la determinazione e l'erogazione dell'ammontare complessivo della componente variabile;

- il Consiglio di amministrazione, nella riunione del 19 luglio 2011, dopo aver ricevuto adeguata informativa, ha proceduto all'analisi della bozza delle Politiche. Al termine dell'esame, ha approvato, con il parere favorevole del Collegio sindacale, le Politiche retributive;
- le Politiche retributive della Banca Popolare di Sondrio sono sottoposte per l'approvazione

all'Assemblea dei soci del 14 aprile 2012.

La corretta attuazione delle Politiche retributive è affidata ai seguenti organi e soggetti:

- l'Assemblea dei soci fissa il compenso annuo del Consiglio di amministrazione e il compenso annuo, valevole per l'intero periodo di durata della carica, del Collegio sindacale;
- il Consiglio di amministrazione adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche retributive ed è responsabile della loro corretta attuazione. Assicura la coerenza dei sistemi di remunerazione e di incentivazione con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. Fornisce l'informativa annuale sulle modalità di attuazione delle Politiche retributive. Il Consiglio di amministrazione definisce, secondo i principi fissati nelle citate Politiche, la remunerazione dei consiglieri investiti di particolari cariche previste dallo statuto. Al riguardo, si fa rinvio al successivo punto n) iii. Inoltre, stabilisce la remunerazione per i dipendenti della banca.
- il Comitato remunerazione svolge i compiti assegnatigli dall'apposito regolamento approvato dal Consiglio di amministrazione. Al riguardo, si fa rinvio al successivo punto b);
- l'ufficio Controllo rischi (Risk manager) offre il suo apporto agli organi aziendali per assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto dei rischi assunti e che siano coerenti sia con il livello di capitale

necessario a fronteggiare le attività intraprese e pianificate e sia con il conseguimento di un armonico equilibrio economico-finanziario. Verifica il conseguimento dei parametri obiettivi ai quali rapportare la componente variabile delle remunerazioni. A corredo, propone l'adozione di opportune soglie da prendere a riferimento per la determinazione e l'erogazione dell'ammontare della componente variabile;

- la Funzione di conformità verifica che il sistema premiante sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e del codice etico, così che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali;
- la Revisione interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche retributive e alle disposizioni di vigilanza;
- il Direttore generale, per il tramite del Servizio personale, dà concreta attuazione alle decisioni assunte dagli organi aziendali superiori e fornisce agli stessi tutta l'assistenza di cui necessitano. Salvi i casi in cui ciò sia di competenza del Comitato remunerazione, avanza al Consiglio di amministrazione le proposte per la retribuzione del personale dipendente.

b) L'eventuale intervento di un Comitato per la remunerazione o di altro Comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento;

In attuazione della normativa di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione della banca, nella riunione del 19 luglio 2011 - la stessa nella quale sono state approvate le Politiche retributive - ha nominato al proprio interno il Comitato remunerazione.

Il Comitato remunerazione, nelle sue prime riunioni, ha fra l'altro provveduto all'analisi delle Politiche retributive, procedendo pure a un raffronto con gli analoghi documenti approvati da Banche paragonabili alla nostra per caratteristiche e dimensioni. Ciò ha permesso di apprezzare la coerenza dell'impianto rispetto alle finalità perseguite, mentre non sono emerse lacune o difformità riguardo alla normativa.

Il Comitato remunerazione, disciplinato da un apposito Regolamento approvato dal Consiglio di amministrazione, è composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. Il Comitato nomina al proprio interno il Presidente, al quale spetta convocare le riunioni con avviso da inviare ai membri del Comitato con l'indicazione delle materie da trattare.

Il Comitato remunerazione può invitare soggetti che non ne sono membri a partecipare alle sue riunioni.

Le principali competenze del Comitato remunerazione, fissate dal citato Regolamento, sono le seguenti:

- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali e dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del personale più rilevante, anche delle società del Gruppo bancario;
- cura l'informativa e la documentazione da sottoporre al Consiglio di amministrazione per l'assunzione

- delle relative decisioni;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio sindacale;
 - collabora con gli altri Comitati interni al Consiglio di amministrazione;
 - assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
 - si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui è legata l'erogazione della parte variabile della remunerazione dei componenti la direzione generale e dei dirigenti;
 - fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di amministrazione e all'Assemblea dei soci;
 - adempie alle altre funzioni ad esso assegnate nell'ambito delle Politiche retributive.

Per la validità delle riunioni del Comitato remunerazione è necessaria la presenza della maggioranza dei suoi componenti. Le deliberazioni sono assunte con votazione palese e sono prese a maggioranza assoluta di voti.

Delle adunanze e delle deliberazioni assunte viene redatto apposito verbale che, iscritto nel relativo libro, deve essere firmato dai partecipanti.

c) Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;

Nella predisposizione della Politica delle remunerazioni non sono intervenuti esperti indipendenti.

d) Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;

Le Politiche retributive sono il frutto della storia della banca e nel formalizzarle, secondo le nuove indicazioni di vigilanza, ci si è avvalsi del criterio di proporzionalità, tenendo perciò adeguatamente conto delle caratteristiche istituzionali, e in specie della nostra natura di cooperativa bancaria, delle dimensioni degli attivi e della complessità dell'attività svolta.

Alla luce delle logiche generali di mercato, e con il fine di attrarre e mantenere risorse umane dotate delle professionalità necessarie ad assicurare il positivo sviluppo della banca e la sua capacità competitiva, sono stati tenuti fermi alcuni principi di fondo: l'attenzione alla sostenibilità nel medio e lungo periodo delle Politiche retributive, la prudente impostazione dal punto di vista del rischio, l'equilibrio generale, la meritocrazia, la gradualità e la volontà di impostare rapporti duraturi nel tempo.

In linea con la tradizionale prudenza gestionale e anche in ragione della natura mutualistica della nostra istituzione, non sono previste per i consiglieri forme di retribuzione incentivante basate su strumenti finanziari o collegate alle performance aziendali. Parimenti, per i componenti del Collegio sindacale non vi sono compensi basati su strumenti finanziari o bonus

collegati a risultati economici.

Per il Direttore generale e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche l'equilibrata composizione tra componente fissa e variabile delle remunerazioni è volta a evitare comportamenti eccessivamente orientati al rischio e ai risultati immediati, favorendo, al contrario, la continuità e una crescita di medio-lungo periodo. Ciò riflette una logica improntata alla prudenza e all'attenta valutazione del rischio, anche in senso prospettico, e nella sua accezione più ampia.

Quanto ai cambiamenti delle Politiche retributive intervenute rispetto all'esercizio precedente, va segnalato che relativamente ai componenti la Direzione generale si è ritenuto di individuare all'interno della parte variabile della retribuzione, accanto a una componente qualitativa decisamente prevalente, una componente legata a risultati di tipo quantitativo. Ciò, allo scopo di tener conto nelle retribuzioni dei vertici aziendali dei risultati gestionali conseguiti, corretti per il rischio.

e) La descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;

Come anticipato al punto d), in linea con la tradizionale impostazione prudenziale della gestione e anche in ragione della natura mutualistica della banca, la remunerazione per i consiglieri di amministrazione è esclusivamente di natura fissa. Ciò vale anche per i

componenti del Collegio sindacale.

La struttura retributiva del Direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche è articolata in una componente fissa e in una componente variabile.

La componente fissa, che risulta prevalente, remunera le competenze e le responsabilità connesse al ruolo ricoperto, privilegiando le capacità professionali e le esperienze, oltre all'impegno profuso.

La componente variabile è finalizzata a gratificare una prestazione professionale di rilievo, al di sopra dei livelli medi attesi e qualificante per l'ottenimento di risultati aziendali duraturi e di prestigio.

La struttura retributiva variabile si basa, in prevalenza, su una componente qualitativa e su una parte legata ai risultati quantitativi. Quest'ultima è legata all'applicazione di indici di natura patrimoniale ed economica e alla rischiosità.

Per il Direttore generale e i dirigenti con responsabilità strategiche la remunerazione variabile non potrà superare il 35% della retribuzione totale alla realizzazione del 100% degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati.

Nel concreto, la retribuzione variabile si compone di una parte legata al conseguimento di obiettivi qualitativi individuali e di una parte collegata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali.

Gli obiettivi qualitativi sono specificati al successivo punto g). Al raggiungimento, totale o parziale, di tali obiettivi viene riconosciuto un importo pari nel massimo all'80% della retribuzione variabile individuale.

Gli obiettivi quantitativi aziendali sono anch'essi indicati al successivo punto g). I dati aziendali sono

armonizzati con parametri di valutazione della redditività corretta per il rischio. Al loro raggiungimento, totale o parziale, viene riconosciuto un importo pari nel massimo al 20% della retribuzione variabile individuale.

Una volta determinato il quantum da riconoscere, il pagamento verrà effettuato, di cassa, entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento mediante l'erogazione di una somma "una tantum".

In considerazione delle finalità statutarie, della marcata vocazione mutualistica, del fatto che l'oggetto sociale è incentrato sull'attività bancaria tradizionale, tenuto altresì conto della misura obiettivamente moderata degli importi variabili riconosciuti, le erogazioni non vengono effettuate mediante il ricorso a strumenti finanziari. Per le medesime ragioni, non vi sono meccanismi di correzioni (clausole di claw-back).

Il sistema retributivo variabile basato prevalentemente su obiettivi qualitativi è armonizzato, nella fase di determinazione, con una valutazione di continuità temporale di medio lungo periodo. Tale impostazione, da sempre elemento distintivo del sistema retributivo aziendale, consente di non adottare metodologie di differimento del pagamento. La fase valutativa basata su un arco temporale pluriennale determina già a priori eventuali correttivi dei riconoscimenti.

f) La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;

La politica seguita in tema di benefici non monetari è limitata all'uso promiscuo di auto aziendali.

g) Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;

Come descritto al precedente punto e), la struttura retributiva del Direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche è articolata in una componente fissa e in una componente variabile.

La struttura retributiva variabile si basa, in prevalenza, su una parte qualitativa e su una parte legata ai risultati quantitativi.

Gli obiettivi qualitativi presi a riferimento, in un'ottica temporale di medio lungo periodo, sono:

- le capacità manageriali e di visione strategica dimostrate;
- la continuità nel ruolo ricoperto;
- l'etica nel lavoro e negli affari;
- le capacità di interpretare e di dare attuazione alle politiche e ai valori aziendali.

Gli obiettivi quantitativi individuati sono:

- l'utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte, al netto delle componenti di bilancio non ricorrenti e del costo del capitale complessivo come stimato ai fini dell'ICAAP;
- l'eccedenza di capitale (free capital), che esprime il capitale ponderato per il rischio.

Come anticipato al precedente punto e), il sistema retributivo variabile basato su obiettivi prevalentemente qualitativi è armonizzato, nella fase di

determinazione, con una valutazione di continuità temporale di medio lungo periodo. Tramite i predetti obiettivi qualitativi viene infatti espresso un giudizio sull'operato dei soggetti interessati che non è limitato a un singolo esercizio, ma tiene conto di una valutazione di più ampio respiro.

Gli obiettivi quantitativi mostrano un sensibile apprezzamento del rischio, in particolare quello creditizio, sia per quanto riguarda l'indicatore reddituale (EVA), relativo al perseguimento di un equilibrio tra rendimento e rischio assunto, considerando congiuntamente il costo del capitale, e sia quello espressione del free capital, che ha a oggetto una dotazione di capitale coerente, volta a garantire la solidità della banca e la perdurante sostenibilità dei rischi.

Il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati determina per la parte variabile della retribuzione una contrazione legata alla "significatività" dello scostamento registrato rispetto agli obiettivi.

h) I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;

Per quel che attiene alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi qualitativi di cui al punto precedente, il giudizio dell'Amministrazione sull'attitudine del singolo soggetto a interpretare al meglio il proprio ruolo dirigenziale si basa su criteri quali: la capacità di assicurare un elevato e costante livello di impegno; la capacità di analizzare approfonditamente le

problematiche, di individuare le priorità e le soluzioni adeguate; l'assunzione della responsabilità delle decisioni; la tempestività nell'azione per il perseguimento degli obiettivi individuati; la capacità di promuovere e trasferire i valori e le regole di comportamento aziendale; la capacità di ottimizzare l'impiego delle risorse; la capacità di coinvolgere e motivare i collaboratori, promuovendone la crescita anche tramite l'attento utilizzo dello strumento della delega; il monitoraggio dei risultati raggiunti e l'impegno per il loro costante miglioramento.

L'EVA è una misura tesa a verificare la creazione di valore, tenuto in considerazione il costo del rischio e quello del capitale impiegato. L'obiettivo è di verificare ex post la generazione di un EVA positivo e l'apprezzamento di tale indicatore deriva dall'analisi dei dati contabili dell'esercizio di riferimento.

L'altro fattore è il coefficiente patrimoniale della banca, dato dal rapporto tra l'eccedenza di capitale (free capital) rispetto all'assorbimento dei rischi di Primo Pilastro (di credito, di mercato e operativo) e di Secondo Pilastro (di concentrazione per singola controparte e per settore di attività economica, nonché di tasso su portafoglio bancario) e il patrimonio di vigilanza individuale. L'indicatore deve essere superiore a una soglia percentuale predeterminata fissata anno per anno, il cui valore viene appurato ex post sulla base dei dati contabili dell'esercizio di riferimento.

Costo del Capitale Proprio

Per ottenere il costo del capitale proprio è stato utilizzato il modello del Capital Asset Pricing Model (CAPM), che stabilisce l'esistenza di una relazione

lineare tra il rendimento atteso di un titolo e il premio per il rischio di mercato. Tale premio non è altro che la differenza tra il rendimento atteso del mercato e il rendimento di un'attività priva di rischio. Il CAPM determina così la maggiore o minore rischiosità dell'investimento in una determinata società, rispetto alla rischiosità del mercato azionario nel suo complesso.

Il CAPM è espresso dalla seguente relazione:

$$r_i = r_f + \beta_i \times (r_m - r_f)$$

con:

- r_i = rendimento atteso dell'impresa;
- r_f = rendimento di un'attività priva di rischio;
- β_i = sensitività del rendimento atteso dell'impresa;
- $r_m - r_f$ = premio per il rischio, ovvero la differenza tra il rendimento atteso del mercato e il rendimento di un'attività priva di rischio.

Per stimare il capitale proprio con il CAPM è necessario calcolare il tasso di un'attività priva di rischio, il beta dell'impresa e il premio per il rischio.

- a) Il rendimento risk free si può ricavare utilizzando il rendimento dei titoli di stato emessi dai governi di paesi economicamente stabili.
- b) Il beta rappresenta il rischio sistematico di una determinata impresa. Tale coefficiente indica di quanto varia il rendimento del titolo rispetto alla variazione del rendimento generale di mercato.
- c) Il premio per il rischio si ottiene dalla differenza tra il rendimento atteso di un portafoglio di mercato diversificato e il rendimento di un'attività finanziaria priva di rischio.

i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della

politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;

Come anticipato al punto d), tra i principi di fondo delle Politiche retributive della banca vi è l'attenzione alla loro sostenibilità nel medio e lungo periodo. In tale logica - e in linea con la tradizionale prudenza gestionale e anche in ragione della natura mutualistica della nostra istituzione - non sono previste per i consiglieri forme di retribuzione incentivante basate su strumenti finanziari o collegate alle performance aziendali. Parimenti, per i componenti del Collegio sindacale non vi sono compensi basati su strumenti finanziari o bonus collegati a risultati economici.

La scelta strategica della banca di attuare una crescita operativa e dimensionale per linee interne - fondata sulla collocazione in ruoli via via di maggiore responsabilità e complessità del personale "formato" in proprio - ha in particolare favorito lo sviluppo di una visione di lungo periodo in ambito retributivo. Alla gradualità con cui vengono attuati i percorsi professionali corrisponde infatti un'equilibrata politica di remunerazione volta a motivare e trattenere le migliori risorse che, in coerenza con i valori aziendali, supportano i processi di sviluppo.

Per il Direttore generale e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche l'equilibrata composizione tra componente fissa e variabile delle remunerazioni è volta a evitare comportamenti eccessivamente orientati al rischio e ai risultati immediati, favorendo, al contrario, la continuità e una crescita di medio-lungo

periodo. Ciò riflette una logica improntata alla prudenza e all'attenta valutazione del rischio - anche in senso prospettico, e nella sua accezione più ampia - e si pone in piena rispondenza alla Politica di rischio aziendale.

j) I termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post;

Non sono previsti termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period) e sistemi di pagamento differito. Parimenti, non sono previsti meccanismi di correzione ex post. Si veda pure quanto detto al punto e).

K) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;

Non esistono clausole della specie.

l) La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società;

Non vi sono trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro diversi

da quelli previsti dalla legge.

m) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;

Come per tutti gli altri dipendenti, per il Direttore generale e i dirigenti con responsabilità strategiche sono previste coperture assicurative in caso di morte o invalidità permanente per infortunio professionale ed extraprofessionale. Tali coperture sono previste anche per la figura del Presidente. Per gli altri amministratori e i sindaci la copertura assicurativa riguarda solo gli infortuni professionali._

Il Direttore Generale, i dirigenti con responsabilità strategiche e il Presidente, quest'ultimo in qualità di ex dipendente, risultano iscritti o beneficiari di prestazioni del Fondo pensione del personale della Banca Popolare di Sondrio, fondo a prestazione definita, configurato ai sensi dell'art. 2117 del codice civile, come patrimonio di destinazione autonomo e separato. A tale fondo risultano iscritti i dipendenti della Banca assunti prima del 28 aprile 1993.

n) La politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (Presidente, vicepresidente, etc.);

(i) Per gli amministratori indipendenti non è prevista una politica retributiva diversa dagli altri consiglieri.

(ii) Per i partecipanti al Comitato esecutivo, l'Assemblea fissa annualmente il gettone di presenza e il rimborso delle spese.

(iii) Secondo quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, del codice civile e dall'art. 41 dello statuto sociale, spetta al Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione, sentito il Collegio sindacale, fissare la remunerazione dei consiglieri investiti di particolari cariche previste dallo statuto. Tali cariche sono: Presidente, vicepresidenti e consigliere anziano. Il Consiglio di amministrazione determina tali remunerazioni tenuto conto: dell'importanza dell'incarico e del connesso livello di responsabilità; delle qualità professionali e morali necessarie; dell'effettivo impegno che esso comporta anche in termini di tempo e di energie; della situazione patrimoniale ed economica della banca pure in proiezione futura; del livello di mercato delle remunerazioni per incarichi paragonabili in società di analoghe dimensioni e caratteristiche.

In ogni caso, ai fini della determinazione delle remunerazioni viene sempre considerato il criterio della loro sostenibilità, attuale e prospettica.

o) Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società;

Nella definizione delle Politiche retributive non sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

SEZIONE II

I.1 PRIMA PARTE

Compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

In coerenza con le Politiche retributive adottate, la struttura retributiva dei compensi riconosciuti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo si basa esclusivamente su componenti fisse.

Non sono previste forme di retribuzione incentivante basate su strumenti finanziari o collegate alle performance aziendali. Inoltre, non sono previsti compensi specifici in caso di cessazione dalla carica o indennità in caso di scioglimento del rapporto.

Nello specifico, il compenso del Consiglio di amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 2389, comma 1, del codice civile e dall'art. 41 dello statuto, viene fissato annualmente dall'Assemblea che determina altresì l'importo delle medaglie di presenza e, eventualmente in misura forfetaria, il rimborso delle spese per l'intervento alle riunioni.

Vi sono, inoltre, compensi per i consiglieri investiti di particolari cariche previste dallo statuto (Presidente, vicepresidenti e consigliere anziano). Tali compensi sono stabiliti dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione, sentito il Collegio sindacale.

Per il Collegio sindacale l'Assemblea determina l'emolumento annuale, valevole per l'intero periodo di durata della carica e l'importo delle medaglie di presenza e il rimborso delle spese sostenute per

l'espletamento del mandato.

Compensi del Direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La struttura retributiva dei compensi del Direttore generale e degli altri membri della Direzione generale, come stabilito dalle Politiche retributive, prevede una parte fissa prevalente e una parte variabile.

La componente fissa è costituita da una parte "tabellare", secondo le disposizioni contrattuali, da riconoscimenti economici individuali (*ad personam*) e da specifiche indennità di funzione correlate all'attività svolta, che vengono riconosciuti con cadenza mensile. La parte "tabellare" segue le dinamiche di incremento previste dalla contrattazione nazionale. Le altre componenti possono essere incrementate solo previa deliberazione del Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione, mediante l'attribuzione di nuovi riconoscimenti economici individuali. Come specificato nelle Politiche, la struttura retributiva variabile si compone di una parte collegata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e di una parte legata al conseguimento di obiettivi qualitativi individuali.

I dati aziendali sono armonizzati con parametri di valutazione della redditività corretta per il rischio. Gli obiettivi qualitativi sono presi a riferimento in un'ottica temporale di medio lungo periodo.

I.2 SECONDA PARTE

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 fine carica di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Melazzini Piero	Presidente	2011	31/12/13									
Compensi nella società che redige il bilancio				939.400	10.800					950.200		
Compensi da controllate e collegate				151.377						151.377		
Totale				1.090.777	10.800	1				1.101.577		
Negri Miles Emilio	Vicepresidente	2011	31/12/13	114.400	7.050	1				121.450		
Venosta Francesco	Vicepresidente	2011	31/12/12	64.400	12.000	1			30.666	107.066		
Benedetti Claudio	Amministratore	2011	31/12/11	39.760	225	2				39.985		
Biglioli Paolo	Amministratore	2011	31/12/13	40.680	150	2				40.830		
Bonisoletti Gianluigi	Amministratore	2011	31/12/13	45.740	11.400	1				57.140		
Falck Federico	Amministratore	2011	31/12/12	38.380						38.380		
Ferrari Attilio Piero	Amministratore	2011	31/12/11	40.680	375	2				41.055		
Fontana Giuseppe	Amministratore	2011	31/12/11	30.300						30.300		
Galbusera Mario	Amministratore	2011	31/12/12	39.280						39.280		
Melzi di Cusano Nicolò	Amministratore	2011	31/12/12	40.220	225	2				40.445		
Propersi Adriano	Amministratore	2011	31/12/11	40.680	150	2				40.830		
Sozzani Renato	Amministratore	2011	31/12/11									
Compensi nella società che redige il bilancio				64.400	13.500					77.900		
Compensi da controllate e collegate				2.740						2.740		
Totale				67.140	13.500	1				80.640		
Stoppani Lino	Amministratore	2011	31/12/13									
Compensi nella società che redige il bilancio				40.220	300					40.520		
Compensi da controllate e collegate				14.400						14.400		
Totale				54.620	300	2				54.920		
Triacca Domenico	Amministratore	2011	31/12/12	46.700	13.200	1				59.900		
Alessandri Egidio	Presidente collegio sindacale	2011	31/12/11									
Compensi nella società che redige il bilancio				96.380	10.500					106.880		
Compensi da controllate e collegate				14.902						14.902		
Totale				111.282	10.500	1				121.782		
Forni Piergiuseppe	Sindaco effettivo	2011	31/12/11									
Compensi nella società che redige il bilancio				38.400	12.800					51.000		
Compensi da controllate e collegate				11.202						11.202		
Totale				49.602	12.800	1				62.202		
Bersani Pio	Sindaco effettivo	2011	31/12/11									
Compensi nella società che redige il bilancio				51.260	7.950					59.210		
Compensi da controllate e collegate				19.192						19.192		
Totale				70.452	7.950	2				78.402		
Mario Alberto Pedrazzini	Direttore generale	2011		686.771		333.000		83.638		1.103.409		
4	Dirigenti con responsabilità strategiche	2011										
Compensi nella società che redige il bilancio				649.792		186.440		32.980		1.069.212		
Compensi da controllate e collegate				59.792						59.792		
Totale				909.584		186.440		32.980		1.129.004		

1= Comitato di Presidenza Banca Popolare di Sondrio
2= Comitati di Soranto e Vigilanza

I **"Compensi fissi"** vengono così specificati:

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	di cui				
					IMPORTO ASSEMBLEA	GETTONI PRESENZA	RIMBORSI SPESE	COMPENSO CARICHE STATUTARIE	LAVORO DIPENDENTE
Melazzini Piero	Presidente	2011	31/12/13						
Compensi nella società che redige il bilancio				939.400	37.000	2.400		900.000	
Compensi da controllate e collegate				151.377	146.727	4.650			
Totale				1.090.777	183.727	7.050	-	900.000	
Negri Miles Emilio	Vicepresidente	2011	31/12/13	114.400	37.000	2.400		75.000	
Venosta Francesco	Vicepresidente	2011	31/12/12	64.400	37.000	2.400		25.000	
Benedetti Claudio	Amministratore	2011	31/12/11	39.760	37.000	1.800	960		
Biglioli Paolo	Amministratore	2011	31/12/13	40.680	37.000	2.400	1.280		
Bonisoletti Gianluigi	Amministratore	2011	31/12/13	45.740	37.000	2.100	6.640		
Falck Federico	Amministratore	2011	31/12/12	38.380	37.000	900	480		
Ferrari Attilio Piero	Amministratore	2011	31/12/11	40.680	37.000	2.400	1.280		
Fontana Giuseppe	Amministratore	2011	31/12/11	39.300	37.000	1.500	800		
Galbusera Mario	Amministratore	2011	31/12/12	39.280	37.000	1.800	480		
Melzi di Cusano Nicolò	Amministratore	2011	31/12/12	40.220	37.000	2.100	1.120		
Propersi Adriano	Amministratore	2011	31/12/11	40.680	37.000	2.400	1.280		
Sozzani Renato	Amministratore	2011	31/12/11						
Compensi nella società che redige il bilancio				64.400	37.000	2.400		25.000	
Compensi da controllate e collegate				2.740		240		2.500	
Totale				67.140	37.000	2.640	-	27.500	
Stoppani Lino	Amministratore	2011	31/12/13						
Compensi nella società che redige il bilancio				40.220	37.000	2.100	1.120		
Compensi da controllate e collegate				14.400	10.000	4.400			
Totale				54.620	47.000	6.500	1.120	-	
Triacca Domenico	Amministratore	2011	31/12/12	46.700	37.000	2.100	7.600		
Alessandri Egidio	Presidente collegio sindacale	2011	31/12/11						
Compensi nella società che redige il bilancio				96.390	70.000	2.400	23.990		
Compensi da controllate e collegate				14.902	12.322	80		2.500	
Totale				111.292	82.322	2.480	23.990	2.500	
Forni Piergiuseppe	Sindaco effettivo	2011	31/12/11						
Compensi nella società che redige il bilancio				38.400	35.000	2.400	1.000		
Compensi da controllate e collegate				11.202	8.962	240		2.000	
Totale				49.602	43.962	2.640	1.000	2.000	
Bersani Pio	Sindaco effettivo	2011	31/12/11						
Compensi nella società che redige il bilancio				51.260	35.000	2.400	13.860		
Compensi da controllate e collegate				19.192	11.192	8.000			
Totale				70.452	46.192	10.400	13.860	-	
Mario Alberto Pedranzini	Direttore generale	2011		686.771					686.771
4	Dirigenti con responsabilità strategiche	2011							
Compensi nella società che redige il bilancio				849.792					849.792
Compensi da controllate e collegate				59.792	59.792				
Totale				909.584	59.792				849.792

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

Non sono previsti piani di Stock-option.

TABELLA 3: Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli 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.

Non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option.

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)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	
Mario Alberto Pedranzini	Direttore generale								333.000
4	Dirigenti con responsabilità strategiche								186.440

SCHEMA N.7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e

degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2010	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2011
PIERO MELAZZINI	Presidente	Banca Popolare di Sondrio scpa	285.200	0	0	285.200
MILES EMILIO NEGRI	Vicepresidente	Banca Popolare di Sondrio scpa	74.000	0	0	74.000
FRANCESCO VENOSTA	Vicepresidente	Banca Popolare di Sondrio scpa	32.424	0	0	32.424
CLAUDIO BENEDETTI	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	3.000	0	0	3.000
PAOLO BIGLIOLI	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	27.300	10.000	0	37.300
GIANLUIGI BONISOLO	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	3.679	0	0	3.679
FEDERICO FALCK	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	5.000	0	0	5.000
ATTILIO PIERO FERRARI	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	20.000	1.000	0	21.000
GIUSEPPE FONTANA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	448.000	0	0	448.000
MARIO GALBUSERA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	4.970	0	0	4.970
NICOLO' MELZI DI CUSANO	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	105.000	0	0	105.000
ADRIANO PROPERSI	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	14.000	0	0	14.000
RENATO SOZZANI	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	25.000	0	0	25.000
LINO ENRICO STOPPANI	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	50.000	0	0	50.000
DOMENICO ERNESTO TRIACCA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	3.000	3.000	0	6.000
EGIDIO ALESSANDRI	Presidente Collegio Sindacale	Banca Popolare di Sondrio scpa	2.037	0	0	2.037
PIO BERSANI	Sindaco effettivo	Banca Popolare di Sondrio scpa	1.120	0	0	1.120
PIERGIUSEPPE FORNI	Sindaco effettivo	Banca Popolare di Sondrio scpa	7.120	0	0	7.120
MARCO ANTONIO DELL'ACQUA	Sindaco supplente	Banca Popolare di Sondrio scpa	10.000	500	0	10.500
MARIO VITALI	Sindaco supplente	Banca Popolare di Sondrio scpa	21.000	0	0	21.000
MARIO ALBERTO PEDRANZINI	Direttore generale	Banca Popolare di Sondrio scpa	47.000	0	0	47.000

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2010	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2011
4	Banca Popolare di Sondrio scpa	28.772	0	0	28.772