



Banca Popolare di Sondrio

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
DELLA BANCA POPOLARE DI SONDRIO**

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

Assemblea dei Soci del 25/26 aprile 2014

**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'ufficio Affari generali coordina le funzioni aziendali competenti per la predisposizione delle Politiche retributive. Dette funzioni aziendali sono: il Servizio personale, il Servizio Pianificazione e controlli direzionali, la Revisione interna, l'ufficio Controllo rischi (Risk manager), la Funzione di conformità.

Il documento così elaborato è sottoposto alla valutazione del Comitato remunerazione. Le Politiche retributive, una volta deliberate dal Consiglio di amministrazione, sono quindi presentate all'approvazione dell'Assemblea dei soci.

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 remunerazione 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, ha nominato al proprio interno il Comitato remunerazione.

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 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 rispetto all'esercizio precedente, va segnalato che, in un'ottica prudenziale, si è provveduto ad abbassare il valore massimo individuale di incidenza della retribuzione variabile sulla retribuzione totale dal 35% al 25%.

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 decisamente 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 25% 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. Fino a quando la carica di Direttore generale sarà cumulata dal Consigliere delegato, la parte variabile della retribuzione del Direttore generale - pari nel massimo al 25% della retribuzione totale - sarà esclusivamente costituita dalla componente qualitativa.

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 soprattutto conto della natura non incentivante del sistema adottato e della misura estremamente moderata degli importi variabili riconosciuti, le erogazioni non vengono effettuate mediante il ricorso a strumenti finanziari.

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. Tale impostazione, da sempre elemento distintivo del sistema retributivo aziendale, consente - unitamente alla misura estremamente moderata degli importi variabili riconosciuti - 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. Per le motivazioni sopra esposte, non vi sono meccanismi di correzioni (clausole di claw – back). Infine, non sono previsti benefici pensionistici discrezionali, né compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

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 quella 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 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, Consigliere delegato 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.

Sono previsti altresì dei compensi per i consiglieri investiti di particolari cariche previste dallo statuto. Tali cariche sono: Presidente, vicepresidenti, consigliere delegato e consigliere anziano.

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 previsto dalle politiche e prassi di remunerazione adottate, prevede una parte fissa prevalente e una parte variabile.

La componente fissa è divisa in una parte "tabellare", prevista dalle 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. La componente "Ad Personam" può essere incrementata solo previa deliberazione del Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione, mediante l'attribuzione di nuovi riconoscimenti economici individuali. La struttura retributiva variabile si compone di una parte collegata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali e di una parte legata al raggiungimento 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.

Fino a quando la carica di Direttore generale sarà cumulata dal Consigliere delegato, la parte variabile della retribuzione del Direttore generale sarà esclusivamente costituita dalla componente qualitativa.

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	2013	31/12/13									
Compensi nella società che redige il bilancio				936.400	13.050					952.450		
Compensi da controllate e collegate				191.733						191.733		
Totale				1.131.133	13.050	1				1.144.183		
Mario Alberto Pedrazzini	Consigliere delegato	2013	31/12/13	139.400	12.600					152.000		
Negri Miles Emilio	Vicepresidente	2013	31/12/13	89.400	3.450	1				92.850		
Venosta Francesco	Vicepresidente	2013	31/12/15	89.100	10.500	1			25.174	124.774		
Benedetti Claudio	Amministratore	2013	31/12/14	40.680	150	2				40.830		
Biglioli Paolo	Amministratore	2013	31/12/13	41.320	300	2				41.620		
Falck Federico	Amministratore	2013	31/12/15	40.060						40.060		
Ferrari Attilio Piero	Amministratore	2013	31/12/14	39.400	225	2				39.625		
Fontana Giuseppe	Amministratore	2013	31/12/14	40.220						40.220		
Galbusera Cristina	Amministratore	2013	21/12/15	40.300	1.200	1				41.500		
Melzi di Cusano Nicolò	Amministratore	2013	31/12/15	38.800	225	2				39.025		
Propersi Adriano	Amministratore	2013	31/12/14	39.720	225	2				39.945		
Sozzani Renato	Amministratore	2013	31/12/14									
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	2013	31/12/13									
Compensi nella società che redige il bilancio				44.200	4.050					48.250		
Compensi da controllate e collegate				13.200						13.200		
Totale				57.400	4.050	1				61.450		
Triacca Domenico	Amministratore	2013	31/12/15	46.780	13.350	1				60.130		
Forni Piergiuseppe	Presidente collegio sindacale	2013	31/12/14									
Compensi nella società che redige il bilancio				79.773	11.400					91.173		
Compensi da controllate e collegate				11.485						11.485		
Totale				91.258	11.400	1				102.658		
Bersani Pio	Sindaco effettivo	2013	31/12/14									
Compensi nella società che redige il bilancio				61.910	6.900					68.810		
Compensi da controllate e collegate				16.800						16.800		
Totale				78.710	6.900	1				85.610		
Vitali Mario	Sindaco effettivo	2013	31/12/14									
Compensi nella società che redige il bilancio				55.640	10.500					66.140		
Compensi da controllate e collegate				26.055						26.055		
Totale				81.695	10.500	1				92.195		
Mario Alberto Pedrazzini	Direttore generale	2013		686.771		300.000		85.735		1.072.506		
4	Dirigenti con responsabilità strategiche	2013										
Compensi nella società che redige il bilancio				851.280		171.800		33.418		1.056.498		
Compensi da controllate e collegate				59.207						59.207		
Totale				910.487		171.800		33.418		1.115.705		

1= Comitato di Presidenza Banca Popolare di Sondrio
2= Comitati di Sconto 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	2013	31/12/13						
Compensi nella società che redige il bilancio				939.400	37.000	2.400		900.000	
Compensi da controllate e collegate				191.733	188.533	3.200			
Totale				1.131.133	225.533	5.600	-	900.000	
Mario Alberto Pedranzini	Consigliere delegato	2013	31/12/13	139.400	37.000	2.400		100.000	
Negri Miles Emilio	Vicepresidente	2013	31/12/13	89.400	37.000	2.400		50.000	
Venosta Francesco	Vicepresidente	2013	31/12/15	89.100	37.000	2.100		50.000	
Benedetti Claudio	Amministratore	2013	31/12/14	40.680	37.000	2.400	1.280		
Biglioli Paolo	Amministratore	2013	31/12/13	41.320	37.000	2.400	1.920		
Falck Federico	Amministratore	2013	31/12/15	40.060	37.000	2.100	960		
Ferrari Attilio Piero	Amministratore	2013	31/12/14	39.400	37.000	2.400			
Fontana Giuseppe	Amministratore	2013	31/12/14	40.220	37.000	2.100	1.120		
Galbusera Cristina	Amministratore	2013	21/12/15	40.300	37.000	2.100	1.200		
Melzi di Cusano Nicolò	Amministratore	2013	31/12/15	38.800	37.000	1.800			
Propersi Adriano	Amministratore	2013	31/12/14	39.720	37.000	2.400	320		
Sozzani Renato	Amministratore	2013	31/12/14						
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	2013	31/12/13						
Compensi nella società che redige il bilancio				44.200	37.000	2.400	4.800		
Compensi da controllate e collegate				13.200	10.000	3.200			
Totale				57.400	47.000	5.600	4.800	-	
Triacca Domenico	Amministratore	2013	31/12/15	46.780	37.000	2.100	7.680		
Forni Piergiuseppe	Presidente collegio sindacale	2013	31/12/14						
Compensi nella società che redige il bilancio				79.773	60.000	2.100	17.673		
Compensi da controllate e collegate				11.485	8.899	240		2.346	
Totale				91.258	68.899	2.340	17.673	2.346	
Bersani Pio	Sindaco effettivo	2013	31/12/14						
Compensi nella società che redige il bilancio				61.910	40.000	2.400	19.510		
Compensi da controllate e collegate				16.800	10.000	6.800			
Totale				78.710	50.000	9.200	19.510		
Vitali Mario	Sindaco effettivo	2013	31/12/14						
Compensi nella società che redige il bilancio				55.640	40.000	2.400	13.240		
Compensi da controllate e collegate				26.055	19.255	6.800			
Totale				81.695	59.255	9.200	13.240		
Mario Alberto Pedranzini	Direttore generale	2013		686.771					686.771
4	Dirigenti con responsabilità strategiche	2013							
Compensi nella società che redige il bilancio				851.280					851.280
Compensi da controllate e collegate				59.207	59.207				
Totale				910.487	59.207				851.280

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								300.000
4	Dirigenti con responsabilità strategiche								171.800

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

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2012	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2013
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	34.424	0	0	34.424
MARIO ALBERTO PEDRANZINI	Consigliere delegato	Banca Popolare di Sondrio scpa	47.000	0	0	47.000
CLAUDIO BENEDETTI	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	3.000	0	0	3.000
PAOLO BIGLIOLI	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	37.300	0	0	37.300
FEDERICO FALCK	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	5.000	0	0	5.000
ATTILIO PIERO FERRARI	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	21.000	1.000	0	22.000
GIUSEPPE FONTANA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	448.000	0	0	448.000
CRISTINA GALBUSERA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	206.000	0	0	206.000
NICOLO' MELZI DI CUSANO	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	110.000	0	0	110.000
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	6.000	0	0	6.000
PIERGIUSEPPE FORNI	Presidente Collegio Sindacale	Banca Popolare di Sondrio scpa	7.120	0	0	7.120
PIO BERSANI	Sindaco effettivo	Banca Popolare di Sondrio scpa	1.120	0	0	1.120
MARIO VITALI	Sindaco effettivo	Banca Popolare di Sondrio scpa	21.000	0	0	21.000
LUIGI GIANOLA*	Sindaco supplente	Banca Popolare di Sondrio scpa	3.500	0	0	3.500
GARBELINI BRUNO **	Sindaco supplente	Banca Popolare di Sondrio scpa	11.400	0	0	11.400
DANIELE MORELLI	Sindaco supplente	Banca Popolare di Sondrio scpa	100	400	0	500
MARIO ALBERTO PEDRANZINI	Direttore generale	Banca Popolare di Sondrio scpa	47.000	0	0	47.000

* in carica fino al 25/03/2013

** in carica dal 27/04/2013

Tabella 2

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2012	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2013
4	Banca Popolare di Sondrio scpa	28.772	0	0	28.772