



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 17/18 aprile 2015

**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;

Nel processo di determinazione delle Politiche retributive il Direttore generale assicura la predisposizione delle Politiche.

L'ufficio Affari generali coordina le funzioni aziendali competenti per la predisposizione delle Politiche retributive. Dette funzioni aziendali sono: il Servizio personale, il Servizio controlli direzionali, la Revisione interna, il Servizio rischi, pianificazione e gestione del capitale, 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);
- il Risk manager offre il suo apporto agli organi aziendali per assicurare che i sistemi di remunerazione variabile 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;
- 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 funzioni svolte dal Comitato sono le seguenti:

- ha compiti di proposta in materia di compensi del personale più rilevante e, inoltre, dei responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali, del personale più elevato delle funzioni di controllo, di coloro che riportano direttamente al Consiglio di amministrazione e al Collegio sindacale;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del personale più rilevante;
- 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;
- 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 delle Politiche retributive 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 del suo Gruppo e nel formalizzarle, secondo le indicazioni di vigilanza si è tenuto adeguatamente conto delle caratteristiche istituzionali, e in specie della nostra natura di cooperativa bancaria, delle dimensioni degli attivi e della complessità dell'attività svolta.

L'obiettivo è quello di pervenire a sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, tali da evitare incentivi con effetti distorsivi, che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi.

La remunerazione costituisce uno degli strumenti fondamentali per poter attrarre e mantenere risorse umane dotate delle professionalità necessarie ad assicurare il positivo sviluppo delle società del Gruppo e la loro capacità competitiva sul mercato di riferimento.

Il sistema retributivo deve coordinarsi al meglio con le politiche di prudente gestione del rischio e deve essere coerente con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Gruppo.

Occorre assicurare un corretto bilanciamento fra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione.

Le componenti variabili devono essere compatibili con i livelli di capitale e liquidità previsti dalla normativa e devono essere sostenibili rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo e non limitare la sua capacità di mantenere o conseguire un livello di capitalizzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione della remunerazione variabile.

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.

Con le nuove Politiche retributive presentate all'approvazione dell'Assemblea del 18 aprile 2015 si intende dare progressiva attuazione alle nuove disposizioni di Vigilanza per le banche in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione – 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, emanate in attuazione della direttiva 2013/36/UE, così detta CRD IV. Vi sono pertanto differenze sostanziali rispetto all'esercizio finanziario precedente.

Anzi tutto, è stabilito il principio generale – sopra accennato – secondo cui le componenti variabili della remunerazione devono essere compatibili con i livelli di capitale e liquidità previsti dalla normativa e devono essere sostenibili rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo, senza limitarne la capacità di mantenere o raggiungere un livello di capitalizzazione adeguato ai rischi assunti.

Si provvede quindi, quale risultato di un processo formalizzato, a individuare il personale più rilevante del Gruppo, secondo le specifiche tecniche e i criteri dettati dal Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 del 4 marzo 2014, richiamato dalle citate disposizioni di vigilanza. Ciò comporta, rispetto al passato, una significativa estensione del perimetro dei soggetti interessati.

Viene inoltre stabilito a livello generale di contenere la retribuzione variabile entro un valore massimo individuale del 30% della retribuzione fissa percepita.

Nell'ambito della parte variabile della remunerazione, le componenti quantitative e qualitative sono poste su un piano di sostanziale parità.

La parte qualitativa della remunerazione variabile è parametrata, come già in passato, a indicatori che evidenziano appunto la qualità della prestazione fornita individualmente.

La parte quantitativa della remunerazione variabile è invece parametrata a un indicatore di redditività a livello aziendale corretto per il rischio (Rorac).

Peraltro, sono state definite soglie di accesso - costituite da indicatori di sostenibilità patrimoniale e di liquidità a livello consolidato - cui subordinare l'erogazione della retribuzione variabile.

Al personale più rilevante cui viene riconosciuta una parte variabile della remunerazione si applica il così detto "pagamento differito", con una quota up-front del 60% e tre quote pari complessivamente al 40% da differire in un periodo triennale. Inoltre, il riconoscimento del 50% della quota up-front e del 50% della quota differita avviene attraverso l'assegnazione di azioni Banca Popolare di Sondrio.

Peraltro, è prevista la possibilità che il Consiglio di amministrazione fissi una soglia di rilevanza relativa alla quota variabile della remunerazione al di sotto della quale non si applicano né le norme relative al differimento, né quelle che prevedono il ricorso al pagamento tramite azioni.

Per i responsabili delle Funzioni di controllo la remunerazione applicata risulta adeguata alla responsabilità e all'impegno connessi al ruolo ricoperto, mentre, nel rispetto della normativa di vigilanza, non sono previsti incentivi legati a risultati economici.

Tra le altre novità, si ricorda poi la previsione relativa all'applicazione delle clausole malus sui premi da corrispondere e claw back su quelli corrisposti.

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 e qualificante per l'ottenimento di risultati aziendali duraturi e di prestigio.

Per il Direttore generale e i dirigenti con responsabilità strategiche la remunerazione variabile non potrà superare il 30% della retribuzione fissa.

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. Tali componenti sono poste su un piano di sostanziale parità.

La componente variabile basata su obiettivi qualitativi è armonizzata, nella fase di determinazione, con una valutazione di continuità temporale di medio lungo periodo. Detti obiettivi sono specificati al successivo punto g).

La componente variabile basata sugli obiettivi quantitativi indicati al successivo punto g) permette di disporre, grazie agli obiettivi prescelti e alle soglie di accesso previste, una valutazione che dal breve periodo si estende al medio termine. Si ricordano, inoltre, le previsioni relative al differimento del pagamento, al pagamento con strumenti finanziari, all'applicazione delle clausole malus sui premi da corrispondere e claw back su quelli corrisposti. Al riguardo, si rimanda al successivo punto j).

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.

Per quel che riguarda il pagamento della quota variabile tramite azioni, si fa rinvio al precedente punto d).

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 su una parte qualitativa e su una parte legata ai risultati quantitativi, poste su un piano di sostanziale parità. 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 costituiti da:

- un indicatore di redditività corretto per il rischio a livello aziendale: Return on Risk Adjusted Capital (Rorac), individuato in coerenza con il piano di sviluppo.

I parametri per l'attribuzione della retribuzione variabile legata ai sopra indicati obiettivi vengono stabiliti annualmente dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione. L'importo della retribuzione variabile da erogare ai singoli viene deliberata previa verifica del raggiungimento totale o parziale degli obiettivi indicati, sulla base della parametrizzazione stabilita.

Inoltre, l'erogazione della retribuzione variabile è subordinata al rispetto di soglie di accesso individuate in coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework) e il piano di sviluppo.

In particolare, vengono presi a riferimento:

- indicatori di sostenibilità a livello consolidato: Common Equity Tier 1 (CET1);
- indicatori di liquidità a livello consolidato (LCR).

Come anticipato al precedente punto e), il sistema retributivo variabile basato su obiettivi 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.

Con riferimento agli obiettivi quantitativi reddituali, l'utilizzo dell'indicatore RORAC permette l'individuazione di obiettivi di performance misurati in relazione ai livelli attesi definiti in sede di pianificazione e facilmente desumibili dai dati economici aziendali.

Con riferimento agli indicatori di liquidità (LCR) e di stabilità patrimoniale (CET1 Ratio) tali *driver* consentono il monitoraggio delle *performance* in coerenza agli obiettivi di rischio definiti nell'ambito del *Risk Appetite Framework* di Gruppo.

Con riferimento agli indicatori quantitativi, la scelta del Gruppo in merito alla selezione e all'utilizzo del RORAC quale indicatore di redditività si basa sulla volontà di stabilire valori target di performance che non considerino esclusivamente la redditività, bensì, come peraltro richiesto dalle disposizioni normative, anche il rischio assunto. Inoltre, ciò risponde pure alle esigenze di disporre di *driver* quantitativi di immediata ricostruzione rispetto ai dati economici.

Con riferimento alla metodologia di stima, l'indicatore RORAC è definito come il rapporto tra il risultato operativo netto aziendale al netto delle tasse (c.d. NOPAT) e il capitale allocato o assorbito. Relativamente alla misura di capitale, in sede di pianificazione (ex-ante) tale misura coincide con la propensione al rischio stimata mentre, in fase consuntiva (ex-post), è rappresentata dal capitale effettivamente assunto quantificato nel capitale primario assorbito.

Relativamente all'indicatore di sostenibilità patrimoniale, la scelta del CET 1 ratio è stata fatta in considerazione dell'utilizzo di tale indicatore nell'ambito gestionale, di pianificazione oltre che ai

fini di definizione degli obiettivi di rischio declinati nel *Risk Appetite Framework*.

Tale indicatore coincide con il rapporto tra capitale primario (c.d. *common equity*) e l'ammontare complessivo di *risk weighted asset* (c.d. RWA) in essere a livello di Gruppo.

Per quanto riguarda l'indicatore di liquidità, in coerenza agli obiettivi di rischio definiti nel *Risk Appetite Framework* e con le politiche di *risk management* adottate, il Gruppo ha ritenuto opportuno l'utilizzo del *Liquidity Coverage Ratio*.

Tale indicatore, rappresentativo della capacità del Gruppo di far fronte a scenari avversi nell'arco di 30 giorni, è stimato come rapporto tra l'ammontare di asset di elevata liquidità (es. contanti) e il totale dei deflussi netti di cassa con manifestazione nei successivi 30 giorni.

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;

I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione della quota variabile della remunerazione, in parte erogata tramite azioni, sono quelli descritti al precedente punto g).

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 vi è l'attenzione alla loro sostenibilità nel medio e lungo periodo, così da evitare incentivi con effetti distorsivi, che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi.

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 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 - nei termini in precedenza descritti - 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 alle Politiche di gestione del rischio che trovano rispondenza nel *Risk Appetite Framework*.

In linea con tale impostazione appaiono le scelte compiute sia in tema di obiettivi di performance di cui al precedente punto g) e sia in tema di differimento, pagamento con strumenti finanziari e meccanismo di correzione ex post di cui al successivo punto J).

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;

La remunerazione variabile è soggetta alle seguenti norme relative al differimento e al pagamento con strumenti finanziari, così da assicurare il rispetto degli obiettivi aziendali di lungo periodo:

- una quota up-front, pari al 60% del totale, è attribuita entro il mese di giugno dell'anno successivo;

- tre quote annue, complessivamente pari al 40% del totale, ciascuna di importo uguale, sono differite in un periodo triennale a partire dall'anno successivo a quello di attribuzione della quota up-front;
- il riconoscimento del 50% della quota up-front e del 50% della quota differita avviene attraverso l'assegnazione di azioni Banca Popolare di Sondrio scpa. Tali azioni sono soggette a un periodo di retention pari a 2 anni nel caso di pagamento up-front e a 1 anno nel caso di pagamento differito.

Nell'ambito delle prescrizioni della normativa di Vigilanza, per la determinazione dei periodi di differimento si è tenuto conto della ridotta entità della quota variabile della remunerazione e dell'idoneità dei citati periodi ad assicurare gli interessi di lungo periodo perseguiti.

L'erogazione delle quote differite della remunerazione è soggetta a regole di malus che portano all'azzeramento della quota in caso di mancato raggiungimento delle soglie di accesso previste per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota differita.

E' inoltre prevista l'applicazione di clausole malus sui premi da corrispondere e di claw back sui premi corrisposti per le fattispecie previste dalla normativa di Vigilanza.

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;

Come anticipato al punto J), il riconoscimento del 50% della quota up-front e del 50% della quota differita avviene attraverso l'assegnazione di azioni Banca Popolare di Sondrio scpa. Tali azioni sono soggette a un periodo di retention pari a 2 anni nel caso di pagamento up-front e di 1 anno nel caso di pagamento differito.

Nell'ambito delle prescrizioni della normativa di Vigilanza, per la determinazione del periodo di retention, finalizzato a allineare gli incentivi con gli interessi aziendali di lungo periodo, si è tenuto conto della ridotta entità delle quote variabili della remunerazione e pure del meccanismo di differimento utilizzato nel pagamento della quota variabile.

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 o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

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 un amministratore, 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 e agli altri Comitati costituiti all'interno del Consiglio di

amministrazione, 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, vicepresidente, 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, vicepresidente, 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.

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					
Venosta Francesco	Presidente	2014	31/12/15	189.999	12.150	1			18.300	220.449		
Pedranzini Mario Alberto	Consigliere delegato	2014	31/12/16									
Compensi nella società che redige il bilancio				140.000	12.750					152.750		
Compensi da controllate e collegate				110.832						110.832		
Totale				250.832	12.750	1				263.582		
Negri Miles Emilio	Vicepresidente	2014	28/04/14	13.233	600	1				13.833		
Stoppani Lino	Vicepresidente	2014	31/12/16									
Compensi nella società che redige il bilancio				100.400	8.850					109.250		
Compensi da controllate e collegate				12.400						12.400		
Totale				112.800	8.850	1				121.650		
Sozzani Renato	Amministratore	2014	31/12/14									
Compensi nella società che redige il bilancio				56.667	13.050					69.717		
Compensi da controllate e collegate				2.740						2.740		
Totale				59.407	13.050	1				72.457		
Melazzini Piero	Amministratore	2014	31/12/16									
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	12.900					52.900		
Compensi da controllate e collegate				82.000						82.000		
Totale				122.000	12.900	1				134.900		
Benedetti Claudio	Amministratore	2014	31/12/14	40.680						40.680		
Biglioli Paolo	Amministratore	2014	31/12/16	41.300	150	2				41.450		
Falck Federico	Amministratore	2014	31/12/15	40.520						40.520		
Ferrari Attilio Piero	Amministratore	2014	31/12/14	40.160	150	2				40.310		
Fontana Giuseppe	Amministratore	2014	31/12/14	40.220						40.220		
Galbusera Cristina	Amministratore	2014	31/12/15	42.260	3.450	1				45.710		
Malzi di Cusano Nicolò	Amministratore	2014	31/12/15	39.560	150	2				39.710		
Propersi Adriano	Amministratore	2014	31/12/14	40.320	150	2				40.470		
Rainoldi Annalisa	Amministratore	2014	31/12/16	27.327						27.327		
Triacca Domenico	Amministratore	2014	31/12/15	47.300	12.900	1				60.200		
Forni Piergiuseppe	Presidente collegio sindacale	2014	31/12/14									
Compensi nella società che redige il bilancio				71.650	12.000					83.650		
Compensi da controllate e collegate				11.325						11.325		
Totale				82.975	12.000	1				94.975		
Bersani Pio	Sindaco effettivo	2014	31/12/14									
Compensi nella società che redige il bilancio				55.120	5.850					60.970		
Compensi da controllate e collegate				19.552						19.552		
Totale				74.672	5.850	1				80.522		
Vitali Mario	Sindaco effettivo	2014	31/12/14									
Compensi nella società che redige il bilancio				55.940	10.200					66.140		
Compensi da controllate e collegate				27.440						27.440		
Totale				83.380	10.200	1				93.580		
Pedranzini Mario Alberto	Direttore generale	2014		944.771		60.000			106.377	1.111.148		
Ruffini Giovanni	Vice direttore generale vicario	2014										
Compensi nella società che redige il bilancio				271.494		36.000			3.029	310.523		
Compensi da controllate e collegate				60.448						60.448		
Totale				331.942		36.000		-		370.971		
Paganoni Giuseppe	Vice direttore generale	2014	30/06/14	123.656					2.108	125.763		
Erba Mario	Vice direttore generale	2014		190.502		32.000			2.971	225.473		
Gusmeroli Mito	Vice direttore generale	2014		192.973		34.000			24.546	251.519		
Poletti Cesare	Vice direttore generale	2014		179.633		28.000			22.572	230.205		

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
Venosta Francesco	Presidente	2014	31/12/15	189.999	37.000	3.000		149.999	
Pedranzini Mario Alberto	Consigliere delegato	2014	31/12/16						
Compensi nella società che redige il bilancio				140.000	37.000	3.000		100.000	
Compensi da controllate e collegate				110.832	110.832				
Totale				250.832	147.832	3.000	-	100.000	
Negri Miles Emilio	Vicepresidente	2014	28/04/14	13.233	12.333	900			
Stoppani Lino	Vicepresidente	2014	31/12/16						
Compensi nella società che redige il bilancio				100.400	37.000	3.000	10.400	50.000	
Compensi da controllate e collegate				12.400	12.400				
Totale				112.800	49.400	3.000	10.400	50.000	
Sozzani Renato	Amministratore	2014	31/12/14						
Compensi nella società che redige il bilancio				56.667	37.000	3.000		16.667	
Compensi da controllate e collegate				2.740	2.740				
Totale				59.407	39.740	3.000	-	16.667	
Melazzini Piero	Amministratore	2014	31/12/16						
Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	37.000	3.000			
Compensi da controllate e collegate				82.000	80.000	2.000			
Totale				122.000	117.000	5.000	-	-	-
Benedetti Claudio	Amministratore	2014	31/12/14	40.680	37.000	2.400	1.280		
Biglioli Paolo	Amministratore	2014	31/12/16	41.300	37.000	2.700	1.600		
Falck Federico	Amministratore	2014	31/12/15	40.520	37.000	2.400	1.120		
Ferrari Attilio Piero	Amministratore	2014	31/12/14	40.160	37.000	3.000	160		
Fontana Giuseppe	Amministratore	2014	31/12/14	40.220	37.000	2.100	1.120		
Galbusera Cristina	Amministratore	2014	31/12/15	42.260	37.000	2.700	2.560		
Melzi di Cusano Nicolò	Amministratore	2014	31/12/15	39.560	37.000	2.400	160		
Propersi Adriano	Amministratore	2014	31/12/14	40.320	37.000	3.000	320		
Rainoldi Annalisa	Amministratore	2014	31/12/16	27.327	24.667	2.100	560		
Triacca Domenico	Amministratore	2014	31/12/15	47.300	37.000	2.700	7.600		
Forni Piergiuseppe	Presidente collegio sindacale	2014	31/12/14						
Compensi nella società che redige il bilancio				71.650	60.000	3.000	8.650		
Compensi da controllate e collegate				11.325	11.325				
Totale				82.975	71.325	3.000	8.650	-	
Bersani Pio	Sindaco effettivo	2014	31/12/14						
Compensi nella società che redige il bilancio				55.120	40.000	1.800	13.320		
Compensi da controllate e collegate				19.552	12.752	6.800			
Totale				74.672	52.752	8.600	13.320	-	
Vitali Mario	Sindaco effettivo	2014	31/12/14						
Compensi nella società che redige il bilancio				55.940	40.000	3.000	12.940		
Compensi da controllate e collegate				27.440	20.640	6.800			
Totale				83.380	60.640	9.800	12.940	-	
Pedranzini Mario Alberto	Direttore generale	2014		944.771					944.771
Ruffini Giovanni	Vice direttore generale vicario	2014							
Compensi nella società che redige il bilancio				271.494					271.494
Compensi da controllate e collegate				60.448	60.448				
Totale				331.942	60.448	-	-	-	271.494
Paganoni Giuseppe	Vice direttore generale	2014	30/06/14	123.655					123.655
Erba Mario	Vice direttore generale	2014		190.502					190.502
Gusmeroli Milo	Vice direttore generale	2014		192.973					192.973
Poietti Cesare	Vice direttore generale	2014		179.633					179.633

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.

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	
Pedranzini Mario Alberto	Direttore generale								60.000
Ruffini Giovanni	Vice direttore generale vicario								36.000
Paganoni Giuseppe	Vice direttore generale								-
Erba Mario	Vice direttore generale								32.000
Gusmeroli Milo	Vice direttore generale								34.000
Poletti Cesare	Vice direttore generale								28.000

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 31/12/2013	NUMERO AZIONI ASSEGNATE SOTTOSCRITTE ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2014
FRANCESCO VENOSTA	Presidente	Banca Popolare di Sondrio scpa	34.424	16.351	0	50.775
MILES EMILIO NEGRI *	Vicepresidente	Banca Popolare di Sondrio scpa	74.000	26.000	0	100.000
LINO ENRICO STOPPANI	Vicepresidente	Banca Popolare di Sondrio scpa	50.000	25.000	0	75.000
MARIO ALBERTO PEDRANZINI	Consigliere delegato	Banca Popolare di Sondrio scpa	47.000	43.001	0	90.001
CLAUDIO BENEDETTI	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	3.000	2.001	0	5.001
PAOLO BIGLIOLI	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	37.300	4.699	18.000	23.999
FEDERICO FALCK	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	5.000	5.000	0	10.000
ATTILIO PIERO FERRARI	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	22.000	11.000	0	33.000
GIUSEPPE FONTANA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	448.000	212.800	0	660.800
CRISTINA GALBUSERA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	206.000	41.231	0	247.231
PIERO MELAZZINI	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	285.200	135.470	0	420.670
NICOLO' MELZI DI CUSANO	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	110.000	52.250	0	162.250
ADRIANO PROPERSI	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	14.000	6.650	0	20.650
ANNALISA RAINOLDI **	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	7.522	3.575	0	11.097
RENATO SOZZANI	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	25.000	4.738	0	29.738
DOMENICO ERNESTO TRIACCA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	6.000	2.850	0	8.850
PIERGIOSEPPE FORNI	Presidente Collegio Sindacale	Banca Popolare di Sondrio scpa	7.120	3.382	0	10.502
PIO BERSANI	Sindaco effettivo	Banca Popolare di Sondrio scpa	1.120	145	0	1.265
MARIO VITALI	Sindaco effettivo	Banca Popolare di Sondrio scpa	21.000	9.975	0	30.975
BRUNO GARBELLINI	Sindaco supplente	Banca Popolare di Sondrio scpa	11.400	5.415	0	16.815
DANIELE MORELLI	Sindaco supplente	Banca Popolare di Sondrio scpa	500	425	0	925
MARIO ALBERTO PEDRANZINI	Direttore generale	Banca Popolare di Sondrio scpa	47.000	43.001	0	90.001

* in carica fino al 26/04/2014

** in carica dal 26/04/2014

Tabella 2

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2013	NUMERO AZIONI ASSEGNATE SOTTOSCRITTE ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2014
4	Banca Popolare di Sondrio scpa	28.772	6.601	0	35.373

n.1 dirigente in carica dal 01/02/2014
n.1 dirigente in carica fino al 01/07/2014