

BANCA POPOLARE DI SONDRIO

**Informativa al pubblico
prevista dalla normativa di vigilanza in
tema di
Politiche e prassi di remunerazione e
incentivazione**

Marzo 2015

Premessa

Il presente documento è redatto in attuazione delle vigenti disposizioni di Vigilanza per le banche in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione – 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 -, che, fra l'altro, stabiliscono obblighi informativi in merito alla politica e alle prassi di remunerazione per il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca da soddisfare tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.

Le medesime informazioni devono essere fornite annualmente all'Assemblea.

Nel presente documento si adempie ai citati obblighi informativi con riferimento alle "Politiche retributive del Gruppo Bancario Banca Popolare di Sondrio" approvate dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 17 marzo 2015 e sottoposte alla Assemblea dei soci convocata il 18 aprile 2015.

Dette Politiche, che differiscono significativamente da quelle approvate dall'Assemblea del 26 aprile 2014, costituiscono il primo seppur importante passo verso sistemi retributivi innovativi rispetto alla nostra storia e alla nostra cultura. Conseguentemente, tenuto conto anche dei ristretti tempi a disposizione, si è mirato a introdurre meccanismi il più possibile semplici e affidabili, che potranno poi essere affinati e implementati negli anni a venire, anche sulla base delle esperienze via via maturate, così da poter dare compiuta attuazione alla disciplina di Vigilanza.

- a) Informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, nonché numero di riunioni tenute dal principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l'esercizio, comprese, se del caso, informazioni sulla composizione e sul mandato del Comitato per le remunerazioni, il consulente esterno dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica di remunerazione e il ruolo delle parti interessate.**

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

Nel processo di determinazione delle Politiche danno il loro apporto numerose funzioni aziendali, coordinate dall'ufficio Affari generali. 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. Particolare attenzione è dedicata all'individuazione dei soggetti la cui attività professionale ha un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo. Tale attività è svolta dalle singole società componenti il Gruppo e, quindi, dalla Capogruppo, con specifico riferimento al Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 del 4 marzo 2014.

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.

Le Politiche retributive del Gruppo Bancario Banca Popolare di Sondrio sono adottate dalle società del Gruppo.

Il Consiglio di amministrazione ha provveduto alla nomina al proprio interno del Comitato remunerazione costituito da 3 consiglieri non esecutivi e in maggioranza indipendenti. Tale organo nel corso del 2014 si è riunito quattro volte.

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.

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.

Si precisa che per la definizione delle Politiche di remunerazione non ci si è avvalsi di consulenti esterni.

b) Informazioni sul collegamento tra remunerazione e performance.

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 delle altre categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca

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.

Come specificato alla successiva lettera d), la remunerazione variabile non può 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.

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 c).

La componente variabile basata su obiettivi quantitativi è legata a indici indicati al successivo punto c), che nel complesso permettono di disporre di una valutazione che dal breve periodo si estende al medio e lungo termine.

Quanto sopra vale solo in parte per i Responsabili delle funzioni di controllo. Per queste figure 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.

La retribuzione fissa, che risulta l'entità prevalente, ha la stessa struttura sopra richiamata, mentre la componente variabile compete esclusivamente al raggiungimento e al mantenimento di obiettivi qualitativi individuali specificati al successivo punto c).

c) Le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per il rischio, le

politiche di differimento e i criteri di attribuzione.

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.

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. Di seguito sono descritti in sintesi le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione.

Anzi tutto, è stabilito il principio generale 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.

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.

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 a indicatori che evidenziano appunto la qualità della prestazione fornita individualmente.

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).

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.

E' prevista l'applicazione di clausole malus sui premi da corrispondere e claw back su quelli corrisposti.

- d) i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g) della direttiva 2013/36/UE.**

Per regola generale, la remunerazione variabile non può superare il 30% della retribuzione fissa. A livello di Gruppo, per il solo Presidente della Direzione generale della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA tale limite è fissato al 40%.

- e) informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione.**

I criteri di valutazione delle performance ai fini dell'attribuzione della quota variabile della remunerazione sono quelli descritti al precedente punto c).

- f) i principali parametri e le motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria.**

La politica seguita in tema di benefici non monetari è limitata all'uso promiscuo di auto aziendali per i livelli dirigenziali e ha lo scopo di accrescere la soddisfazione delle risorse.

g) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del Gruppo, ripartite per area di business

Amministratori

I compensi lordi percepiti dai membri del Consiglio di amministrazione della Capogruppo e delle Controllate, così come previsto dalle Politiche retributive di Gruppo relative all'anno 2014, sono costituiti unicamente da componenti fisse così specificate:

Banca Popolare di Sondrio

- Compenso complessivo lordo di 555.000 euro stabilito dall'Assemblea.
- Medaglie di presenza e rimborsi spese nella misura unitaria stabilita dall'Assemblea per un totale di 145.530 euro.

Sono stati riconosciuti compensi lordi per cariche statutarie (Presidente, Vice Presidenti, Consigliere delegato e Consigliere anziano) per un importo complessivo pari a 316.665 euro.

L'ammontare totale dei compensi lordi degli amministratori della Capogruppo è risultato pertanto pari a 1.017.195 euro.

Factorit spa

- Compenso complessivo lordo di 190.000 euro stabilito dall'Assemblea.
- Medaglie di presenza e rimborsi spese

forfettari nella misura unitaria stabilita dall'Assemblea per un totale di 15.600 euro.

L'ammontare complessivo lordo dei compensi degli amministratori di Factorit è risultato pertanto pari a euro 205.600.

Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA

- Compenso complessivo lordo di 321.572 euro stabilito dall'Assemblea.

Sinergia Seconda Srl

L'amministratore unico della società non percepisce alcun compenso.

Popso Covered Bond Srl

- Compenso complessivo lordo di 6.521 euro stabilito dall'Assemblea

I compensi lordi riconosciuti complessivamente agli amministratori del Gruppo ammontano a 1.550.888 euro.

Sindaci

I compensi lordi percepiti dai Sindaci della Capogruppo e delle Controllate, così come previsto dalle Politiche retributive di Gruppo, sono costituiti unicamente da componenti fisse così specificate:

Banca Popolare di Sondrio

- Compenso complessivo lordo di 140.000 euro. stabilito dall'Assemblea.
- Medaglie di presenza e rimborsi spese forfettari nella misura unitaria stabilita dall'Assemblea per un totale di 70.760 euro.

L'ammontare totale dei compensi dei sindaci della Capogruppo è risultato pertanto pari a 210.760 euro.

Factorit spa

- Compenso complessivo lordo di 37.216 euro

stabilito dall'Assemblea.

- Medaglie di presenza e rimborsi spese forfettari nella misura unitaria stabilita dall'Assemblea per un totale di 20.400 euro.

L'ammontare complessivo dei compensi dei sindaci di Factorit è risultato pertanto pari a 57.616 euro.

Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA

Il collegio sindacale non è previsto dalla normativa elvetica.

Sinergia Seconda Srl

- Compenso complessivo di 30.510 euro stabilito dall'Assemblea.

Popso Covered Bond Srl

Il collegio sindacale non è presente.

I compensi riconosciuti complessivamente ai sindaci del Gruppo sono stati pari a 298.886 euro.

Le retribuzioni del personale del Gruppo sono riepilogate nella seguente tabella sinottica:

Periodo riferimento	2014					
	Investment banking	Retail banking	Asset management	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo	Altre
Personale addetto	67	2262	19	572	67	108
Remunerazione totale	3.270.939	99.071.243	1.486.355	31.087.166	4.062.180	8.014.267
di cui remunerazione fissa	2.950.338	90.635.940	1.317.618	28.215.873	3.646.388	7.584.793
di cui remunerazione variabile	320.601	8.435.303	168.737	2.871.293	415.792	429.474

I dati complessivi a livello di Gruppo evidenziano che l'incidenza percentuale della componente variabile sul totale delle retribuzioni erogate al personale dipendente, nel 2014, si è attestata all'8,60%, in linea con il triennio precedente.

In valori assoluti il totale lordo delle retribuzioni del Gruppo bancario è stato di 146,992 milioni di euro. La parte variabile comunque individuata è stata di 12,641 milioni di euro di cui 7,746 milioni per premi di produzione pattuiti con le rappresentanze sindacali.

h) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente.

Personale Più Rilevante

I compensi del "personale più rilevante", così come identificato nelle politiche retributive 2014, sono riportati nella seguente tabella sinottica

	NUMERO	RETRIBUZIONE TOTALE	RETRIBUZIONE FISSA	RETRIBUZIONE VARIABILE SOGGETTIVA	RETRIBUZIONE VARIABILE OGGETTIVA
AMMINISTRATORI CON INCARICHI ESECUTIVI	8	556.760	556.760		
DIRETTORI GENERALI*	3	1.716.190,78	1.506.440,28	209.750,50	
RESPONSABILI DELLE PRINCIPALI LINEE DI BUSINESS *	4	880.624,00	778.624,00	75.000,00	27.000,00

FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO CAPOGRUPPO**	5	823.450,00	731.217,00	86.500,00	
--	---	------------	------------	-----------	--

dati retributivi espressi in euro.

*appartenenti all'Alta dirigenza.

**Vice direttore generale Controlli direzionali e sistemi di sintesi della Capogruppo considerato nell'ambito delle Funzioni di controllo.

i) Numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più per esercizio

Solo il Consigliere delegato e Direttore generale della Capogruppo percepisce un compenso superiore al milione di euro.

j) Informazioni sulla remunerazione dei membri dell'organo con funzione di supervisione strategica, del direttore generale, dei condirettori generali e dei vicedirettori generali.

La retribuzione complessiva è riepilogata nelle seguenti tabelle sinottiche:

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	Partecipazione agli utili					
Venosta Francesco	Presidente	2014	31/12/2015	189.999	12.150	1			18.300	220.449		
Pedrazzini Mario Alberto	Consigliere delegato	2014	31/12/2016									
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	28/04/2014	13.233	800	1				13.833		
Stoppani Lino	Vicepresidente	2014	31/12/2016									
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	31/12/2014									
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	31/12/2016									
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	31/12/2014	40.680						40.680		
Biglioli Paolo	Amministratore	2014	31/12/2016	41.300	150	2				41.450		
Falck Federico	Amministratore	2014	31/12/2015	40.520						40.520		
Ferrari Attilio Piero	Amministratore	2014	31/12/2014	40.160	150	2				40.310		
Fontana Giuseppe	Amministratore	2014	31/12/2014	40.220						40.220		
Galbusera Cristina	Amministratore	2014	31/12/2015	42.260	3.450	1				45.710		
Melzi di Cusano Nicolò	Amministratore	2014	31/12/2015	39.560	150	2				39.710		
Propersi Adriano	Amministratore	2014	31/12/2014	40.320	150	2				40.470		
Rainoldi Annalisa	Amministratore	2014	31/12/2016	27.327								
Triacca Domenico	Amministratore	2014	31/12/2015	47.300	12.900	1				60.200		

1= Comitato di Presidenza Banca Popolare di Sondrio

2= Comitati di Sconto e Vigilanza

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	Partecipazione agli utili					
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	30/06/2014	123.655					2.108	125.763		
Erba Mario	Vice direttore generale	2014		190.502		32.000			2.971	225.473		
Gusmeroli Milo	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		