



Banca Popolare di Sondrio

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI
CORRISPOSTI
DELLA BANCA POPOLARE DI SONDRIO**

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

Assemblea dei soci 30 aprile 2022

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI
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, approvazione ed eventuale revisione 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 e revisione delle Politiche retributive il Direttore generale assicura la predisposizione delle Politiche.

Il Servizio segreteria e affari generali coordina le funzioni aziendali competenti per la predisposizione delle Politiche retributive. Dette funzioni aziendali sono: il Servizio personale e modelli organizzativi, i Servizi area CFO, tra cui il Servizio pianificazione investor relations e controlli direzionali, il Servizio Revisione interna, Servizi area CRO, tra cui il Servizio controllo rischi, il Servizio legale e 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 o) iii. Inoltre, su proposta del Comitato remunerazione, stabilisce la remunerazione del personale più rilevante e quella degli altri 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 con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca ("RAF"). Verifica il conseguimento degli obiettivi economico finanziari ai quali rapportare la componente variabile delle remunerazioni e il rispetto delle soglie di accesso;
- il Servizio personale e modelli organizzativi offre il suo apporto agli organi aziendali per assicurare l'adeguatezza dei parametri qualitativi e di funzione ai principi contenuti nelle Politiche retributive. Predisporre le schede di valutazione e verifica il grado di raggiungimento dei criteri qualitativi attesi, sintetizzando i dati dei valutatori e individuando i range retributivi collegati. Fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione;
- la Funzione di conformità verifica che il sistema premiante sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e del codice etico o altri standard di condotta applicabili, 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 e modelli organizzativi, 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, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse;

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:

- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- ha compiti di proposta in materia di compenso aggiuntivo dei Consiglieri investiti di particolari cariche previste dallo Statuto;
- ha compiti consultivi in relazione ai regolamenti attuativi del sistema di remunerazione aziendale;
- ha funzioni consultive in tema di identificazione del personale più rilevante, valutando anche gli esiti di questo processo, e ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del medesimo;
- 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;
- 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;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio sindacale;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di amministrazione e all'Assemblea dei soci;
- adempie alle altre funzioni a esso assegnate nell'ambito delle Politiche retributive;
- cura l'informativa e la documentazione da sottoporre al Consiglio di amministrazione per l'assunzione delle relative decisioni;
- collabora con gli altri Comitati interni al Consiglio di amministrazione.

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) come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica di remunerazione;

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 dell'impegno profuso dal personale, delle responsabilità assegnate e della complessità dell'attività svolta.

Nel corso del tempo, le Politiche retributive si sono evolute, riflettendo e supportando la generale espansione aziendale. Quest'ultima ha fra l'altro progressivamente evidenziato l'esigenza di disporre di risorse professionali sempre più qualificate, a livello centrale e periferico, in riferimento sia ai nuovi ambiti operativi cui è stata estesa l'azione e sia all'aumento del livello di competizione nel sistema bancario.

Nella determinazione delle componenti retributive si è tenuto in considerazione il compenso erogato al personale contestualizzandolo nelle prassi collettive di settore.

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

Nella predisposizione delle Politiche retributive non sono intervenuti esperti indipendenti.

e) Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente;

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.

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.

Nel tenere in giusto conto le logiche generali di mercato, vengono tenuti fermi nella gestione delle risorse alcuni principi di fondo: l'equilibrio generale, la meritocrazia, la volontà di impostare rapporti duraturi nel tempo.

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 ("RAF").

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, 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.

Le Politiche e prassi retributive del Gruppo garantiscono il rispetto di pari opportunità di crescita durante l'intero ciclo di vita in azienda e sono neutrali rispetto al genere. La Politica di remunerazione, infatti, si attiene a principi di neutralità per assicurare parità di trattamento a prescindere dal genere, così come da ogni altra forma di diversità.

Ciò si esplicita nell'offerta di un equo livello retributivo - in linea con le declaratorie del Contratto collettivo nazionale e aziendale di lavoro - che riflette le competenze, le capacità, l'esperienza professionale, le specializzazioni, il ruolo ricoperto e il grado di responsabilità di ogni dipendente.

Le Politiche retributive sono soggette a revisione annuale.

Le nuove Politiche retributive presentate all'approvazione dell'Assemblea del 30 aprile 2022 non contemplano variazioni di rilievo rispetto a quelle relative al precedente esercizio, approvate a larghissima maggioranza e senza che siano state esplicitate valutazioni da parte dei soci dissenzienti. Le modifiche principali hanno riguardato l'individuazione e la descrizione dei principi e delle misure adottate per assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere. Sono altresì state recepite le nuove disposizioni normative relative all'individuazione del personale più rilevante. Infine, è stata definita una soglia di rilevanza al di sotto della quale, al personale più rilevante, non viene applicato, sulla parte variabile della retribuzione, il pagamento differito e con strumenti finanziari. La soglia di rilevanza individuata è quella prevista dalle disposizioni di Vigilanza (50.000 euro e più di un terzo della remunerazione totale annua).

Le Politiche retributive risultano altresì conformi alle previsioni normative indicate nel paragrafo 2-quater delle "Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", emanate da Banca d'Italia in data 19 marzo 2019. Vengono infatti applicate anche ai "soggetti rilevanti", ossia il personale che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi (1.813 soggetti alla data di redazione del documento appartenenti all'area di attività Retail Banking), nonché a coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica (315 soggetti alla data di redazione del documento appartenenti all'area di attività Retail Banking).

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

Come anticipato al punto e), in linea con la consolidata impostazione prudenziale della gestione 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.

Per il Direttore generale e i dirigenti con responsabilità strategiche la remunerazione variabile non potrà superare il 35% 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 h).

La componente variabile basata sugli obiettivi quantitativi indicati al successivo punto h) 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 k).

g) 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, al riconoscimento di alloggi a canoni ridotti e al riconoscimento di finanziamenti a tassi agevolati. Per quel che riguarda il pagamento della quota variabile tramite azioni, si fa rinvio al precedente punto e) e al Documento informativo relativo al piano dei compensi 2022 basato su strumenti finanziari pubblicato nel sito internet: <https://istituzionale.popso.it/it/investor-relations/assemblea-dei-soci>.

h) Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, 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.

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

- **le capacità manageriali e di visione strategica dimostrate.** In particolare, in tale ambito vengono presi in considerazione:
 - la visione strategica;
 - la capacità di sovrintendere al funzionamento generale della banca in coerenza con i profili giuridici, istituzionali e dimensionali;
 - il presidio della governance aziendale;
 - il raggiungimento degli obiettivi strategici;
 - il contributo assicurato per il raggiungimento degli obiettivi ESG aziendali.
- **la continuità nel ruolo ricoperto.** Rilevano in tale contesto:
 - la consapevolezza e la motivazione rispetto al ruolo;
 - la capacità di decidere e assumere le proprie responsabilità;
 - l'equilibrio e la capacità di reggere elevati carichi di lavoro;

- la capacità di gestire le situazioni complesse e lo stress;
 - la leadership.
- **l'etica nel lavoro e negli affari.** Specificatamente sono considerati:
- il rispetto delle norme interne ed esterne;
 - l'adesione alla politica di gestione del rischio con riferimento anche alle tematiche ESG;
 - la cooperazione con funzioni di controllo aziendali.
- **le capacità di interpretare e di dare attuazione alle politiche e ai valori aziendali.** Nello specifico, in tale ambito viene presa in considerazione:
- la capacità di saper trasmettere dentro e fuori l'azienda la cultura e i valori della Banca anche con riferimento a quanto stabilito nel Codice etico aziendale.

Il Consiglio di amministrazione della Banca determina i criteri e le griglie retributive per il personale più rilevante stabilendo un range di importo economico legato al grado di raggiungimento degli obiettivi qualitativi, rilevato attraverso specifiche schede valutative. Tali criteri vengono proposti dal Comitato remunerazione.

Nel momento di determinazione degli importi dei singoli, il Comitato remunerazione acquisisce informazioni dal Servizio personale e modelli organizzativi della Banca sul grado di raggiungimento degli obiettivi qualitativi. All'interno dei range economici definiti dal Consiglio di amministrazione, il Comitato di remunerazione propone l'importo da erogare, avvalendosi delle informazioni e valutazioni gestionali che tengono conto degli elementi di analisi della qualità della prestazione.

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.

Il Consiglio di amministrazione della Banca determina i criteri e le griglie retributive per il personale più rilevante, stabilendo un importo economico legato alla percentuale di scostamento tra il Rorac atteso e quello effettivo. I criteri e gli importi vengono proposti dal Comitato Remunerazione.

Inoltre, l'erogazione della retribuzione variabile è subordinata al rispetto di soglie di accesso individuate in coerenza con i parametri minimi fissati annualmente dall'Autorità di vigilanza e recepiti nel Risk Appetite Framework.

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 f), 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. Ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance, si fa riferimento ai dati depurati dalle componenti straordinarie.

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.

Per il Responsabile della NPE Unit sono stati presi a riferimento, quali obiettivi economico finanziari, i seguenti indicatori:

- la riduzione degli stock di NPL lordi rapportati pure in termini di impatto sul conto economico;
- la regolarizzazione (i.e. ritorni in bonis) di posizioni classificate a scaduto deteriorato e a inadempienza probabile;
- gli incassi ottenuti su posizioni non performing (scaduti deteriorati, inadempienze probabili e sofferenze);
- le posizioni NPL rinegoziate e/o rimodulate (i.e. forbearance).

I criteri e i parametri per l'attribuzione della retribuzione variabile correlata ai sopra indicati obiettivi vengono stabiliti annualmente dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione. Nella determinazione di tali criteri e parametri, la componente qualitativa della retribuzione variabile dovrà essere messa in relazione alla parte quantitativa e dipendente dalla stessa.

i) I criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi;

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 h).

Il Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione, definisce annualmente gli importi retributivi legati alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi quantitativi stabiliti dalle Politiche retributive, differenziati per le diverse figure professionali appartenenti al personale più rilevante (non Responsabili di funzioni di controllo) o altre categorie di personale. Tali importi sono pari a zero qualora la percentuale di raggiungimento degli obiettivi economici individuati sia inferiore al valore ritenuto minimale. Al crescere della percentuale di raggiungimento degli obiettivi, all'interno di range

prestabiliti, gli importi retributivi erogabili sono di valore più elevato. Vengono definiti inoltre, sempre dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione, dei range retributivi collegati al grado di raggiungimento degli obiettivi qualitativi stabiliti. Le erogazioni economiche sono previste solo qualora il risultato raggiunto sia completo o adeguato.

Nella determinazione degli importi, il Comitato Remunerazione si avvale del supporto tecnico e specialistico del Servizio personale e modelli organizzativi della Banca e, per le valutazioni inerenti agli aspetti legati alla coerenza delle dinamiche retributive con la propensione al rischio definita nel Raf (Risk Appetite Framework - soglia di massimo rischio assumibile), dell'Area di governo del CRO.

Inoltre, il Comitato Remunerazione viene informato dal Servizio personale e modelli organizzativi della Banca sul grado di raggiungimento degli obiettivi qualitativi evidenziati in schede valutative compilate dai valutatori e condivise con gli stessi.

Il riconoscimento economico variabile non potrà comunque superare il 35% o 30% per i Responsabili delle funzioni di controllo, della componente retributiva fissa.

J) Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società;

Come anticipato al punto e), 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 consolidata prudenza gestionale 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 - 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, tra cui anche i Rischi climatico-ambientali, sociali e di governance (ESG), che trovano rispondenza nel Risk Appetite Framework.

In linea con tale impostazione appaiono le scelte compiute sia sulla correlazione tra la componente fissa e variabile della retribuzione, sia in tema di obiettivi di performance di cui al precedente punto h) e sia in tema di differimento, pagamento con strumenti finanziari e meccanismo di correzione ex post di cui al successivo punto k).

k) 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 della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back");

La remunerazione variabile - qualora superi la soglia di rilevanza in relazione sia all'entità dell'importo e sia alla sua incidenza sulla retribuzione fissa - 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;
- cinque quote annue, complessivamente pari al 40% del totale, ciascuna di importo uguale, sono differite in un periodo quinquennale a partire dall'anno successivo a quello di attribuzione della quota up-front;
- il riconoscimento del 50% della quota up-front e del 55% della quota differita avviene attraverso l'assegnazione di azioni Banca Popolare di Sondrio scpa. Tali azioni sono soggette a un periodo di retention di 1 anno.

Nel caso in cui l'importo della remunerazione variabile risultasse particolarmente elevato - essendo superiore al 25% della remunerazione complessiva degli high earners italiani - la quota up-front sarà pari al 40% del totale.

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 in caso di erogazione di provvedimenti disciplinari.

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. Le clausole di claw back hanno una durata di 5 anni a decorrere dal pagamento della singola quota di retribuzione variabile (sia up-front, sia differita).

l) 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 k), il riconoscimento del 50% della quota up-front e del 55% della quota differita avviene attraverso l'assegnazione di azioni Banca Popolare di Sondrio. Tali azioni sono soggette a un periodo di retention di 1 anno.

m) La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando:

i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto;

ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti agli amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.);

iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le performance della società;

iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su trattamenti finanziari o da erogare per cassa;

v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;

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.

n) 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. Per gli amministratori e i sindaci la copertura assicurativa riguarda solo gli infortuni professionali.

Il Direttore Generale e alcuni dirigenti con responsabilità strategiche 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.

Non risulta che il Direttore generale e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche abbiano coperture assicurative a garanzia della parte variabile della retribuzione.

E' in essere una polizza assicurativa, cosiddetta polizza "Directors and Officers Liability Insurance", per la responsabilità civile dei componenti degli Organi sociali e dei dipendenti con funzioni manageriali del Gruppo contro il rischio che questi, nello svolgimento delle proprie funzioni, cagionino senza dolo danni patrimoniali a terzi, alla Banca, o a chiunque abbia un interesse nella Società.

o) 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. 30 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.

Il Consiglio di amministrazione determina tali remunerazioni tenuto conto: dell'importanza dell'incarico e del connesso livello di responsabilità; delle qualità professionali 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.

p) 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 e l'indicazione di tali società;

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

q) gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata;

Non sono state stabilite deroghe alle disposizioni previste dalle Politiche retributive.

2. Con riferimento ai componenti degli organi di controllo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, la sezione descrive gli eventuali criteri di determinazione del compenso. Qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all'assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso alla società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, la sezione contiene una sintesi di tali approfondimenti.

L'assemblea determina l'emolumento annuale, valevole per l'intero periodo di durata della carica, dei componenti il Collegio sindacale. Determina inoltre l'importo delle medaglie di presenza e il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato.

Non sono previsti compensi basati su strumenti finanziari e bonus collegati ai risultati economici.

SEZIONE II: compensi corrisposti

PRIMA PARTE

1.1 Voci che compongono la remunerazione e modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati di lungo termine della società:

A) 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.

Tale impostazione risulta in linea con i valori, le strategie e contribuisce al raggiungimento degli obiettivi aziendali di lungo periodo, evitando incentivi con effetti distorsivi, che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi.

Non sono previste forme di retribuzione incentivante basate su strumenti finanziari o collegate alle performance aziendali.

Il compenso del Consiglio di amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 2389, comma 1, del codice civile e dall'art. 30 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 dei compensi per i consiglieri investiti di particolari cariche previste dallo statuto.

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.

I compensi riconosciuti vengono dettagliati nelle tabelle contenute nella seconda parte della presente sezione.

B) Compensi del Direttore generale e dei Vice direttori generali.

La struttura retributiva dei compensi del Direttore generale, e degli altri membri della Direzione generale, come previsto dalle politiche e prassi di remunerazione adottate per l'anno 2021, 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 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 parte variabile della retribuzione non può superare il 35% della retribuzione fissa. Essa si compone di una parte legata a elementi qualitativi e di funzione e una parte legata a obiettivi economico finanziari.

Gli elementi qualitativi e di funzione 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 economico finanziari 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 criteri e 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 dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione, previa verifica del raggiungimento totale o parziale degli obiettivi indicati, sulla base della parametrizzazione stabilita.

L'erogazione della retribuzione variabile è subordinata al rispetto di soglie di accesso individuate in coerenza con i parametri minimi fissati annualmente dall'Autorità di vigilanza e recepiti nel Risk Appetite Framework.

In particolare, vengono presi a riferimento:

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

La remunerazione variabile determinata in applicazione delle predette regole - qualora superi la soglia di rilevanza determinata dal Consiglio di amministrazione in relazione sia all'entità dell'importo e sia alla sua incidenza sulla retribuzione fissa - è soggetta, tenuto conto dei limiti posti all'entità delle remunerazioni variabili, alle seguenti norme relative al differimento e al pagamento con strumenti finanziari che si ritengono idonee ad 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;
- cinque quote annue, complessivamente pari al 40% del totale, ciascuna di importo uguale, sono differite in un periodo quinquennale a partire dall'anno successivo a quello di attribuzione della quota up-front;

- il riconoscimento del 50% della quota up-front e del 55% 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 1 anno.

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 in caso di erogazione di provvedimenti disciplinari.

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.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, per cause diverse dalla quiescenza e dalla morte, sia la parte up front e sia quella differita non sono corrisposte.

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

Il Chief Risk Officer, ai fini delle politiche retributive, rientra tra i responsabili delle funzioni di controllo e pertanto la parte variabile della retribuzione è legata esclusivamente a obiettivi qualitativi e di funzione.

Indicazione obiettivi raggiunti:

Nominativo	carica	valutazione quantitativa		valutazione qualitativa	proporzione compensi fissi (A%) / compensi variabili (B%)**
		indicatore	fascia ***	grado raggiungimento obiettivi	
Mario Alberto Pedranzini	Direttore generale	% scostamento	130% - 180%	completo	9,45
Giovanni Ruffini	Vice Direttore generale vicario	Rorac	130% - 180%	completo	5,43

Mario Erba	Vice Direttore generale		130% - 180%	completo	3,81
Milo Gusmeroli	Vice Direttore generale		130% - 180%	completo	4,16
Cesare Poletti	Vice Direttore generale *			completo	3,76

* Chief Risk Officer

** $A\% = \text{retribuzione fissa} / \text{retribuzione totale}$ $B\% = \text{retribuzione variabile} / \text{retribuzione totale}$

*** fascia extra target. Rorac conseguito pari al 170% dell'indice previsto da piano.

Per il calcolo della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile vengono presi a riferimento i dati indicati nelle tabelle contenute nella seconda parte della presente sezione.

1.2 **Indennità per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro**

Non sono previsti compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.

1.3 **Deroghe alla politica di remunerazione**

Non sono previste deroghe all'applicazione delle Politiche di remunerazione.

1.4 **Eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile**

Non sono stati adottati meccanismi di correzione ex post

1.5 **Variazioni annuali:**

Vengono indicate di seguito le variazioni annuali della remunerazione totale erogata:

Nome e Cognome	Carica	RETRIBUZIONE TOTALE 2019	RETRIBUZIONE TOTALE 2020	RETRIBUZIONE TOTALE 2021	% variazione 2021/2020	
Venosta Francesco	Presidente	264.078	357.196	301.741	-15,53%	*
Pedranzini Mario Alberto	Consigliere delegato	279.826	286.714	339.227	18,32%	
Stoppani Lino	Vicepresidente	150.160	145.190	182.220	25,50%	
Triacca Domenico	Amministratore	81.290	78.340	81.240	3,70%	
Biglioli Paolo	Amministratore	45.400	46.400	49.000	5,60%	
Carretta Alessandro	Amministratore	44.200	44.700	48.900	9,40%	
Corradini Cecilia	Amministratore	45.600	46.000	48.000	4,35%	
Credaro Loretta	Amministratore	49.750	50.550	52.900	4,65%	
Depperu Donatella	Amministratore	45.700	47.600	52.900	11,13%	
Falck Federico	Amministratore	45.250	46.500	47.000	1,08%	
Ferrari Attilio Piero	Amministratore	47.050	47.900	18.747	-60,86%	
Frigerio Luca	Amministratore			19.510		
Galbusera Cristina	Amministratore	50.600	49.000	50.200	2,45%	
Molla Pierluigi	Amministratore			11.844		
Propersi Adriano	Amministratore	47.050	128.550	50.700	-60,56%	**
Rainoldi Annalisa	Amministratore	54.050	51.800	54.800	5,79%	
Rossi Serenella	Amministratore	46.400	47.200	50.800	7,63%	

* importo comprensivo di altri compensi riconosciuti per incarichi professionali

**compenso 2020 comprensivo di euro 80.000 riconosciuto per specifico incarico conferitogli dal Cda

Nome e Cognome	Carica	RETRIBUZIONE TOTALE 2019	RETRIBUZIONE TOTALE 2020	RETRIBUZIONE TOTALE 2021	% variazione 2021/2020
Forni Piergiuseppe	Presidente collegio sindacale	102.080	107.640	49.694	-53,83%
Rossano Serenella	Presidente collegio sindacale			71.326	
Vitali Laura	Sindaco effettivo	71.050	75.400	87.600	16,18%
De Buglio Massimo	Sindaco effettivo			55.649	
Zoani Luca	Sindaco effettivo	108.050	107.250	61.851	-42,33%
Morelli Daniele	Sindaco supplente	44.272	44.672	46.552	4,21%
Vido Paolo	Sindaco supplente			22.752	

Nome e Cognome	Carica	RETRIBUZIONE TOTALE 2019	RETRIBUZIONE TOTALE 2020	RETRIBUZIONE TOTALE 2021	% variazione 2021/2020
Pedranzini Mario Alberto	Direttore generale	1.114.470	1.114.108	1.135.247	1,90%
Ruffini Giovanni	Vice direttore generale vicario	400.192	403.247	402.012	-0,31%
Erba Mario	Vice direttore generale	240.868	240.848	243.534	1,12%
Gusmeroli Milo	Vice direttore generale	268.258	268.427	271.586	1,18%
Poletti Cesare	Vice direttore generale	255.934	255.682	260.858	2,02%

Vengono indicate di seguito le variazioni annuali dei risultati del Gruppo:

	2020	2021	% variazione 2021/2020
Utile netto Gruppo	106.597	268.634	152,01%

Vengono indicate di seguito le variazioni annuali della remunerazione annua lorda media dei dipendenti:

	2020	2021	% variazione 2021/2020
Remunerazione annua lorda media	45.717	47.399	3,68%

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	Partecipazione agli utili					
Venosta Francesco	Presidente	2021	31/12/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				246.400	7.200	*			31.641	285.241		
Compensi da controllate e collegate				16.500						16.500		
Totale				262.900	7.200					301.741		
*Nota: Comitato esecutivo 7.200 euro												
Pedrazzini Mario Alberto	Consigliere delegato	2021	31/12/2022									
Compensi nella società che redige il bilancio				196.400	8.200	*				204.600		
Compensi da controllate e collegate				134.627						134.627		
Totale				331.027	8.200					339.227		
*Nota: Comitato esecutivo 8.200 euro.												
Stoppani Lino	Vicepresidente	2021	31/12/2022									
Compensi nella società che redige il bilancio				155.400	11.700	*				167.100		
Compensi da controllate e collegate				15.120						15.120		
Totale				170.520	11.700					182.220		
*Nota: Comitato esecutivo 11.700 euro.												
Triacca Domenico	Amministratore	2021	31/12/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				71.400	7.600	*				79.000		
Compensi da controllate e collegate				2.240						2.240		
Totale				73.640	7.600					81.240		
*Nota: Comitato esecutivo 7.600 euro.												

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					
Biglioli Paolo	Amministratore	2021	31/12/2022	46.000	3.000 *					49.000		
*Nota: Comitato Remunerazione 1.200 euro, Comitato Parti Correlate 1.800 euro.												
Carretta Alessandro	Amministratore	2021	31/12/2023	46.000	2.900 *					48.900		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 2.900 euro.												
Corradini Cecilia	Amministratore	2021	31/12/2022	44.800	3.200 *					48.000		
*Nota: Comitato Nomine 2.800 euro, Comitato Remunerazione 400 euro.												
Credaro Loretta	Amministratore	2021	31/12/2023	46.700	6.200 *					52.900		
*Nota: Comitato esecutivo 6.200 euro.												
Depperu Donatella	Amministratore	2021	31/12/2023	46.400	6.500 *					52.900		
*Nota: Comitato Nomine 3.200 euro, Comitato Remunerazione 400 euro, Comitato Controllo e Rischi 1.400 euro, Comitato Parti Correlate 1.500 euro												
Falck Federico	Amministratore	2021	31/12/2021	45.200	1.800 *					47.000		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 1.800 euro.												
Ferrari Attilio Piero	Amministratore	2021	10/05/2021	16.247	2.500 *					18.747		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 1.000 euro, Comitato Parti Correlate 1.500 euro.												
Frigerio Luca	Amministratore	2021	05/10/2021	18.310	1.200 *					19.510		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 600 euro, Comitato Parti Correlate 600 euro.												
Galbusera Cristina	Amministratore	2021	31/12/2021	44.800	5.400 *					50.200		
*Nota: Comitato esecutivo 5.400 euro.												
Molla Pierluigi	Amministratore	2021	31/12/2023	11.444	400 *					11.844		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 200 euro, Comitato Parti Correlate 200 euro.												
Propersi Adriano	Amministratore	2021	31/12/2023	46.800	3.900 *					50.700		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 2.900 euro, Comitato Parti Correlate 1.000 euro.												
Rainoldi Annalisa	Amministratore	2021	31/12/2022	46.400	8.400 *					54.800		
*Nota: Comitato esecutivo 8.400 euro.												
Rossi Serenella	Amministratore	2021	31/12/2021	45.600	5.200 *					50.800		
*Nota: Comitato Nomine 4.800 euro, Comitato Remunerazione 400 euro.												

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					
Forni Piergiuseppe	Presidente collegio sindacale	2021	11/05/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				35.874	3.000	*				38.874		
Compensi da controllate e collegate				10.820						10.820		
Totale				46.694	3.000					49.694		
*Nota: Comitato esecutivo 3.000 euro.												
Rossano Serenella	Presidente collegio sindacale	2021	31/12/2023	67.326	4.000	*				71.326		
*Nota: Comitato esecutivo 4.000 euro.												
Vitali Laura	Sindaco effettivo	2021	31/12/2023	79.800	7.800	*				87.600		
*Nota: Comitato esecutivo 7.800 euro.												
De Buglio Massimo	Sindaco effettivo	2021	31/12/2023	51.049	4.600	*				55.649		
*Nota: Comitato esecutivo 4.600 euro.												
Zoani Luca	Sindaco effettivo	2021	11/05/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				30.251	2.800	*				33.051		
Compensi da controllate e collegate				28.800						28.800		
Totale				59.051	2.800					61.851		
*Nota: Comitato esecutivo 2.800 euro.												
Morelli Daniele	Sindaco supplente	2021										
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate				46.552						46.552		
Totale				46.552						46.552		
Vido Paolo	Sindaco supplente	2021										
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate				22.752						22.752		
Totale				22.752						22.752		

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					
Pedrazzini Mario Alberto	Direttore generale	2021		944.771		48.000		90.476		1.083.247	52.000	
Ruffini Giovanni	Vice direttore generale vicario	2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				271.494		50.000		3.248		324.742		
Compensi da controllate e collegate				77.270						77.270		
Totale				348.764		50.000		3.248		402.012		
Erba Mario	Vice direttore generale	2021		190.502		50.000		3.032		243.534		
Gusmeroli Milo	Vice direttore generale	2021		199.473		48.000		24.113		271.586		
Poletti Cesare	Vice direttore generale	2021		187.873		50.000		22.985		260.858		
Dirigenti con responsabilità strategiche	n. 2,92	2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				278.963		64.000		14.656		357.619		
Compensi da controllate e collegate				403.129		30.000		39.086		472.215		
Totale				682.092		94.000		53.742		829.834		

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 o INCARICHI	LAVORO DIPENDENTE
Venosta Francesco	Presidente	2021	31/12/2021						
Compensi nella società che redige il bilancio				246.400	40.000	6.400		200.000	
Compensi da controllate e collegate				16.500	15.000	1.500			
Totale				262.900	55.000	7.900	-	200.000	
Pedranzini Mario Alberto	Consigliere delegato	2021	31/12/2022						
Compensi nella società che redige il bilancio				196.400	40.000	6.400		150.000	
Compensi da controllate e collegate				134.627	134.627				
Totale				331.027	174.627	6.400	-	150.000	
Stoppani Lino	Vicepresidente	2021	31/12/2022						
Compensi nella società che redige il bilancio				155.400	40.000	6.400	9.000	100.000	
Compensi da controllate e collegate				15.120	10.000	3.120		2.000	
Totale				170.520	50.000	9.520	9.000	102.000	
Triacca Domenico	Amministratore	2021	31/12/2021						
Compensi nella società che redige il bilancio				71.400	40.000	6.400		25.000	
Compensi da controllate e collegate				2.240		240		2.000	
Totale				73.640	40.000	6.640	-	27.000	

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 o INCARICHI	LAVORO DIPENDENTE
Biglioli Paolo	Amministratore	2021	31/12/2022	46.000	40.000	6.000	-		
Carretta Alessandro	Amministratore	2021	31/12/2023	46.000	40.000	6.000			
Corradini Cecilia	Amministratore	2021	31/12/2022	44.800	40.000	4.800			
Credaro Loretta	Amministratore	2021	31/12/2023	46.700	40.000	6.400	300		
Depperu Donatella	Amministratore	2021	31/12/2023	46.400	40.000	6.400			
Falck Federico	Amministratore	2021	31/12/2021	45.200	40.000	5.200	-		
Ferrari Attilio Piero	Amministratore	2021	10/05/2021	16.247	14.247	2.000			
Frigerio Luca	Amministratore	2021	05/10/2021	18.310	16.110	2.000	200		
Galbusera Cristina	Amministratore	2021	31/12/2021	44.800	40.000	4.800	-		
Molla Pierluigi	Amministratore	2021	31/12/2023	11.444	9.644	1.600	200		
Propersi Adriano	Amministratore	2021	31/12/2023	46.800	40.000	6.400	400	-	
Rainoldi Annalisa	Amministratore	2021	31/12/2022	46.400	40.000	6.400	-		
Rossi Serenella	Amministratore	2021	31/12/2021	45.600	40.000	5.600	-		

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 o INCARICHI	LAVORO DIPENDENTE
Forni Piergiuseppe	Presidente collegio sindacale	2021	11/05/2021						
Compensi nella società che redige il bilancio				35.874	30.274	2.000	3.600		
Compensi da controllate e collegate				10.820	10.500	320			
Totale				46.694	40.774	2.320	3.600	-	-
Rossano Serenella	Presidente collegio sindacale	2021	31/12/2023	67.326	54.726	4.000	8.600		
Vitali Laura	Sindaco effettivo	2021	31/12/2023	79.800	65.000	6.400	8.400		
De Buglio Massimo	Sindaco effettivo	2021	31/12/2023	51.049	41.849	4.400	4.800		
Zoani Luca	Sindaco effettivo	2021	11/05/2021						
Compensi nella società che redige il bilancio				30.251	23.151	2.000	5.100		
Compensi da controllate e collegate				28.800	20.000	8.800			
Totale				59.051	43.151	10.800	5.100		
Morelli Daniele	Sindaco supplente	2021							
Compensi nella società che redige il bilancio									
Compensi da controllate e collegate				46.552	36.032	10.520			
Totale				46.552	36.032	10.520			
Vido Paolo	Sindaco supplente	2021							
Compensi nella società che redige il bilancio									
Compensi da controllate e collegate				22.752	21.032	1.720			
Totale				22.752	21.032	1.720			

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 o INCARICHI	LAVORO DIPENDENTE
Pedranzini Mario Alberto	Direttore generale	2021		944.771					944.771
Ruffini Giovanni	Vice direttore generale vicario	2021							
Compensi nella società che redige il bilancio				271.494					271.494
Compensi da controllate e collegate				77.270	77.270				
Totale				348.764	77.270				271.494
Erba Mario	Vice direttore generale	2021		190.502					190.502
Gusmeroli Milo	Vice direttore generale	2021		199.473					199.473
Poletti Cesare	Vice direttore generale	2021		187.873					187.873
Dirigenti con responsabilità strategiche	n. 2,92	2021							
Compensi nella società che redige il bilancio				278.963					89.108
Compensi da controllate e collegate				403.129	39.918	2.800			360.411
Totale				682.092	39.918	2.800			449.519

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.

A	B	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)			
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Pedrazzini Mario Alberto	Direttore generale												
Compensi nella società che redige il bilancio		11/05/2021			14.356 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	52.000	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione	21/03/2022	3,622				52.000
Compensi da controllate e collegate													
Totale						52.000							52.000

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	
Pedrazzini Mario Alberto	Direttore generale								
Compensi nella società che redige il bilancio		11/05/2021	30.000	18.000	quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione				
Compensi da controllate e collegate									
Totale			30.000	18.000					
Ruffini Giovanni	Vice direttore generale vicario								
Compensi nella società che redige il bilancio		11/05/2021	50.000						
Compensi da controllate e collegate									
Totale			50.000						
Erba Mario	Vice direttore generale								
Compensi nella società che redige il bilancio		11/05/2021	50.000						
Compensi da controllate e collegate									
Totale			50.000						
Gusmeroli Milo	Vice direttore generale								
Compensi nella società che redige il bilancio		11/05/2021	48.000						
Compensi da controllate e collegate									
Totale			48.000						
Poletti Cesare	Vice direttore generale								
Compensi nella società che redige il bilancio		11/05/2021	50.000						
Compensi da controllate e collegate									
Totale			50.000						
Dirigenti con responsabilità strategiche	2,92								
Compensi nella società che redige il bilancio		11/05/2021	64.000						
Compensi da controllate e collegate			30.000						
Totale			94.000						

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: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali (Partecipazioni dirette e indirette).

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2020 o alla data di nomina	NUMERO AZIONI ASSEGNATE SOTTOSCRITTE ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2021 o alla data di cessazione dalla carica
VENOSTA FRANCESCO	Presidente	Banca Popolare di Sondrio	163.743	0	0	163.743
STOPPANI LINO ENRICO	Vicepresidente	Banca Popolare di Sondrio	220.000	0	0	220.000
PEDRANZINI MARIO ALBERTO	Consigliere delegato	Banca Popolare di Sondrio	105.001	0	0	105.001
BIGLIOLI PAOLO	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	86.299	0	26.299	60.000
CARRETTA ALESSANDRO	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
CORRADINI CECILIA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	11.883	0	0	11.883
CREDARO LORETTA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	380	5.500	0	5.880
DEPPERU DONATELLA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	19.000	0	0	19.000
FALCK FEDERICO	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	10.000	0	0	10.000
FERRARI ATTILIO PIERO (1)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	40.000	0	0	40.000
FRIGERIO LUCA (3)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	1.689.650	0	879.000	810.650
GALBUSERA CRISTINA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	266.192	0	0	266.192
MOLLA PIERLUIGI (4)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	625	0	0	625
PROPERSI ADRIANO	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	120.000	0	0	120.000
RAINOLDI ANNALISA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	11.982	0	0	11.982
ROSSI SERENELLA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	1.000	0	0	1.000
TRIACCA DOMENICO	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	39.850	0	9.000	30.850
FORNI PIERGIOSEPPE (1)	Presidente Collegio Sindacale	Banca Popolare di Sondrio	29.428	0	0	29.428
ROSSANO SERENELLA (2)	Presidente Collegio Sindacale	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
DE BUGLIO MASSIMO (2)	Sindaco effettivo	Banca Popolare di Sondrio	1.500	0	0	1.500
VITALI LAURA	Sindaco effettivo	Banca Popolare di Sondrio	3.967	0	0	3.967
ZOANI LUCA (1)	Sindaco effettivo	Banca Popolare di Sondrio	1.100	0	0	1.100
PEDRANZINI MARIO ALBERTO	Direttore generale	Banca Popolare di Sondrio	105.001	0	0	105.001
(1) in carica fino al 11/05/2021						
(2) in carica dal 11/05/2021						
(3) in carica dal 11/05/2021 al 05/10/2021						
(4) in carica dal 09/11/2021						

Tabella 2: partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica (Partecipazioni dirette e indirette)

NUMERO DIRIGENTI	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2020	NUMERO AZIONI ASSEGNATE SOTTOSCRITTE ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2021
7	Banca Popolare di Sondrio	148.774	822	0	149.596