

# BANCA POPOLARE DI SONDRIO

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

Marzo 2016

## **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 15 marzo 2016 e sottoposte alla Assemblea dei soci convocata il 16 aprile 2016.

- 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 dal Servizio segreteria e 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. Tale organo nel corso del 2015 si è riunito cinque 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 consolidata impostazione prudenziale della gestione e anche in ragione della tradizione 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.

Con l'eccezione specificata 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 un indicatore di redditività corretto per il rischio. Sono inoltre definite soglie di accesso cui è subordinata l'erogazione della retribuzione variabile. Ciò trova esplicitazione al successivo punto c).

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 tradizione di cooperativa bancaria, delle dimensioni degli attivi 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.

La remunerazione costituisce infatti uno degli strumenti fondamentali per poter attrarre e mantenere risorse umane dotate delle professionalità necessarie ad assicurare il positivo sviluppo la 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 generale 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.

Di seguito sono descritti in sintesi le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, nell'ambito del quale è assicurato un corretto bilanciamento fra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione.

In premessa va detto che l'individuazione del personale più rilevante - risultato di un processo formalizzato e disciplinato da un apposito Regolamento - avviene secondo le specifiche tecniche e i criteri dettati dal Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 del 4 marzo 2014.

In tema di politiche retributive opera 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, senza limitarne la capacità di mantenere o raggiungere un livello di capitalizzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione della remunerazione variabile.

Come già detto al precedente punto b) in linea con la consolidata prudenza gestionale e anche in ragione della natura mutualistica della nostra istituzione, non sono previste per i consiglieri forme di retribuzione incentivante basate su strumenti finanziari o collegate alle performance aziendali.

Parimenti, per i componenti del Collegio sindacale non vi sono compensi basati su strumenti finanziari o bonus collegati a risultati economici.

Per gli altri soggetti appartenenti al personale più rilevante, la struttura retributiva si articola 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.

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

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 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).

La remunerazione variabile - 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 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.

**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 i soli membri della Direzione generale della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA, tale limite è fissato al 50%.

**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 2015, 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 164.680 euro.

Sono stati riconosciuti compensi lordi per cariche statutarie (Presidente, Vice Presidenti, Consigliere delegato e Consigliere anziano) per un importo complessivo pari a 400.000 euro.

L'ammontare totale dei compensi lordi degli amministratori della Capogruppo è risultato pertanto pari a 1.119.680 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 17.600 euro.

L'ammontare complessivo lordo dei compensi degli amministratori di Factorit è risultato pertanto pari a euro 207.600.

Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA

- Compenso complessivo lordo di 356.861 euro stabilito dall'Assemblea.

Sinergia Seconda Srl

L'amministratore unico della società non percepisce alcun compenso.

Popso Covered Bond Srl

- Compenso complessivo lordo di 10.000 euro stabilito dall'Assemblea

I compensi lordi riconosciuti complessivamente agli amministratori del Gruppo ammontano a 1.694.141 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 175.417 euro. stabilito dall'Assemblea.
- Medaglie di presenza e rimborsi spese forfettari nella misura unitaria stabilita dall'Assemblea per un totale di 77.070 euro.

L'ammontare totale dei compensi dei sindaci della Capogruppo è risultato pertanto pari a 252.487 euro.

Factorit spa

- Compenso complessivo lordo di 37.184 euro stabilito dall'Assemblea.

- Medaglie di presenza e rimborsi spese forfettari nella misura unitaria stabilita dall'Assemblea per un totale di 19.600 euro.

L'ammontare complessivo dei compensi dei sindaci di Factorit è risultato pertanto pari a 56.784 euro.

Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA

Il collegio sindacale non è previsto dalla normativa elvetica.

Sinergia Seconda Srl

- Compenso complessivo di 18.000 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 327.271 euro.

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

Periodo riferimento	2015					
	Investment banking	Retail banking	Asset management	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo	Altre
Personale addetto	66	2.304	18	572	79	130
Remunerazione totale	3.292.252	101.448.462	1.300.564	32.254.118	4.797.418	10.570.222
di cui remunerazione fissa	2.957.999	92.795.999	1.202.960	29.266.139	4.263.081	9.863.484
di cui remunerazione variabile	334.253	8.652.463	97.604	2.989.980	534.337	706.737

I dati complessivi a livello di Gruppo, evidenziano che l'incidenza percentuale della componente variabile sul totale delle retribuzioni erogate al personale dipendente, nel 2015, si è attestata al 8,67%, in linea con il triennio precedente.

In valori assoluti il totale lordo delle retribuzioni del Gruppo bancario è stato di 153,665 milioni di euro. La parte variabile comunque individuata è stata di 13,315 milioni di euro di cui 7,791 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 2015, ad eccezione degli amministratori di cui si è già data rappresentazione nella precedente lettera g), sono riportati nella seguente tabella sinottica:

	NUMERO	RETRIBUZIONE TOTALE	RETRIBUZIONE FISSA	RETRIBUZIONE VARIABILE
DIRETTORI GENERALI*	3	1.852.581	1.633.526	219.055
VICE DIRETTORI GENERALI*	6	1.798.134	1.451.554	346.580
FUNZIONI DI CONTROLLO**	9	1.499.357	1.283.448	217.614
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	5	791.481	687.481	104.000

dati retributivi espressi in euro.

\*appartenenti all'Alta dirigenza.

\*\* Vicedirettore "Controlli direzionali, sistemi di sintesi e rapporti con l'Autorità di vigilanza 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					
<b>Venosta Francesco</b>	Presidente	2015	31/12/15	240.300	10.800	*			44.350	295.450		
*Nota: Comitato di Presidenza 10.200 euro, Comitato Controllo e Rischi 600 euro.												
<b>Pedrazzini Mario Alberto</b>	Consigliere delegato	2015	31/12/16									
Compensi nella società che redige il bilancio				140.300	11.400	*				151.700		
Compensi da controllate e collegate				122.995						122.995		
Totale				263.295	11.400					274.695		
*Nota: Comitato di Presidenza 11.100 euro, Comitato Controllo e Rischi 300 euro.												
<b>Stoppani Lino</b>	Vicepresidente	2015	31/12/16									
Compensi nella società che redige il bilancio				128.020	11.925	*				139.945		
Compensi da controllate e collegate				12.800						12.800		
Totale				140.820	11.925					152.745		
*Nota: Comitato di Presidenza 10.200 euro, Comitato Controllo e Rischi 1.650 euro, Comitato sconto 75 euro.												
<b>Sozzani Renato</b>	Amministratore	2015	31/12/17									
Compensi nella società che redige il bilancio				65.300	11.700	*				77.000		
Compensi da controllate e collegate				2.740						2.740		
Totale				68.040	11.700					79.740		
*Nota: Comitato di Presidenza 11.700 euro.												
<b>Melazzini Piero</b>	Amministratore	2015	30/11/15									
Compensi nella società che redige il bilancio				38.500	7.200	*				45.700		
Compensi da controllate e collegate				81.600						81.600		
Totale				120.100	7.200					127.300		
*Nota: Comitato di Presidenza 7.200 euro.												
<b>Benedetti Claudio</b>	Amministratore	2015	18/04/15	13.093	150	*				13.243		
*Nota: Comitato di Sconto 150 euro.												
<b>Biglioli Paolo</b>	Amministratore	2015	31/12/16	41.960	4.125	*				46.085		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 2.700 euro, Comitato Remunerazione 750 euro, Comitato Parti Correlate 600 euro, Comitato sconto 75 euro.												
<b>Credaro Loretta</b>	Amministratore	2015	31/12/17	28.167	150	*				28.317		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 150 euro												
<b>Falck Federico</b>	Amministratore	2015	31/12/15	42.240	2.325	*				44.565		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 2.250 euro, Comitato sconto 75 euro.												
<b>Ferrari Attilio Piero</b>	Amministratore	2015	31/12/17	41.500	3.825	*				45.325		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 2.850 euro, Comitato Parti Correlate 750 euro, Comitato sconto 225 euro.												
<b>Fontana Giuseppe</b>	Amministratore	2014	31/12/17	39.760	300	*				40.060		
*Nota: Comitato Nomine 300 euro.												
<b>Galbusera Cristina</b>	Amministratore	2015	31/12/15	43.260	3.900	*				47.160		
*Nota: Comitato di Presidenza 3.900 euro.												
<b>Melzi di Cusano Nicolò</b>	Amministratore	2015	31/12/15	39.680	2.550	*				42.230		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 1.650 euro, Comitato Remunerazione 900 euro.												
<b>Propersi Adriano</b>	Amministratore	2015	31/12/17	41.920	4.200	*				46.120		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 2.850 euro, Comitato Parti Correlate 750 euro, Comitato Nomine 300 euro, Comitato sconto 300 euro.												
<b>Rainoldi Annalisa</b>	Amministratore	2015	31/12/16	41.260	750	*				42.010		
*Nota: Comitato Nomine 300 euro, Comitato Remunerazione 450 euro.												
<b>Triacca Domenico</b>	Amministratore	2015	31/12/15	47.420	11.700	*				59.120		
*Nota: Comitato di Presidenza 11.700 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					
<b>Pedrazzini Mario Alberto</b>	Direttore generale	2015		944.771		48.000			87.572	1.080.343		
<b>Ruffini Giovanni</b>	Vice direttore generale vicario	2015										
Compensi nella società che redige il bilancio				271.494		40.000			3.229	314.723		
Compensi da controllate e collegate				67.081						67.081		
Totale				338.575		40.000		-		381.804		
<b>Erba Mario</b>	Vice direttore generale	2015		190.502		35.000			2.941	228.443		
<b>Gusmeroli Milo</b>	Vice direttore generale	2015		192.973		39.000			22.190	254.163		
<b>Poletti Cesare</b>	Vice direttore generale	2015		181.373		35.000			21.013	237.386		