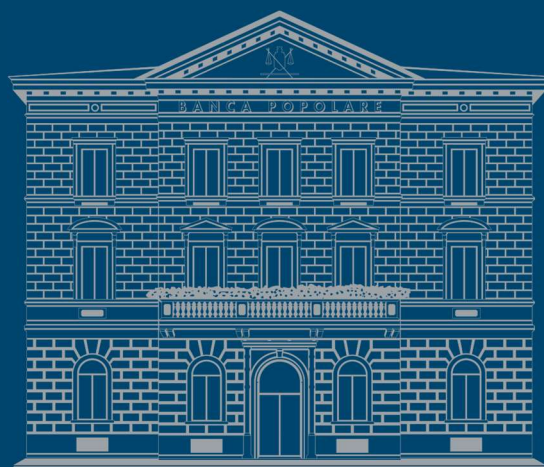




Banca Popolare di Sondrio



**RELAZIONE ANNUALE SULLA POLITICA IN
MATERIA DI REMUNERAZIONE PER IL 2024
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2023**



Redatta ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013, 37° aggiornamento, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"), dell'art. 450 della CRR (Regolamento EU N.876/2019), dell'art. 123-ter, approvato con D. Lgs 58/1998 e successive modificazioni, dell'art. 84-quater e Allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob approvato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni.



Fondata nel 1871

ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI DEL 27 APRILE 2024



INDICE

INDICE	5
DEFINIZIONI	8
LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE.....	11
PREMESSA E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	13
SEZIONE I – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2023 DEL GRUPPO BANCARIO BPS.....	15
1. PRINCIPALI NOVITÀ INTRODOTTE PER IL 2024	15
2. DIALOGO CON LA COMUNITÀ DI INVESTITORI, ANALISTI E AGENZIE DI RATING ...	19
3. GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	20
3.1 ORGANI SOCIALI	20
3.1.1 ASSEMBLEA DEI SOCI	20
3.1.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	20
3.1.3 COMITATO REMUNERAZIONE.....	21
3.1.4 COMITATO CONTROLLO E RISCHI.....	23
3.2 FUNZIONI AZIENDALI.....	23
3.2.1 CONSIGLIERE DELEGATO	23
3.2.2 DIRETTORE GENERALE	23
3.2.3 UNITÀ ORGANIZZATIVE DELL'AREA CFO.....	24
3.2.4 SERVIZIO PERSONALE E MODELLI ORGANIZZATIVI	24
3.2.5 UNITÀ ORGANIZZATIVE DELL'AREA CRO	24
3.2.6 FUNZIONE DI CONFORMITÀ.....	25
3.2.7 REVISIONE INTERNA.....	25
3.3 SOCIETÀ CONTROLLATE.....	25
4. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	26
5. PRINCIPI FONDANTI E FINALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	30
5.1 LA BANCA POPOLARE DI SONDRIO: LA SUA MISSIONE, IL SUO PERSONALE.....	30
5.2 NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	33
5.3 POLITICHE DI REMUNERAZIONE, PIANO INDUSTRIALE E TEMATICHE ESG.....	34
6. CATEGORIE DI PERSONALE DESTINATARIE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	36
7. REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI E DI CONTROLLO	37
7.1 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLA CAPOGRUPPO	37
7.2 COMPENSI PER CARICHE STATUTARIE	37

7.3 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLE CONTROLLATE	38
7.4 IL COLLEGIO SINDACALE	38
8. POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024	39
8.1 COMPONENTI DELLA RETRIBUZIONE PER IL PERSONALE DIPENDENTE	41
8.1.1 REMUNERAZIONE FISSA.....	41
8.1.2 REMUNERAZIONE VARIABILE.....	42
8.1.2.1 COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE PER IL PERSONALE DIPENDENTE	42
8.1.2.2 RAPPORTO TRA COMPONENTE VARIABILE E FISSA DELLA REMUNERAZIONE.....	43
8.1.2.3 SISTEMA PREMIANTE DI BREVE PERIODO.....	44
8.1.2.4 SISTEMA PREMIANTE DI LUNGO PERIODO FIGURE APICALI.....	49
8.2 REMUNERAZIONE PERSONALE PIU' RILEVANTE.....	55
8.2.1 REMUNERAZIONE DELLE FIGURE APICALI	55
8.2.1.1 REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIERE DELEGATO.....	55
8.2.1.2 REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE	55
8.2.1.3 REMUNERAZIONE DIREZIONE GENERALE DELLA CAPOGRUPPO E/O RESPONSABILI AREE DI GOVERNO	60
8.2.2 REMUNERAZIONE RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO	65
8.2.3 REMUNERAZIONE RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE	66
8.2.4 REMUNERAZIONE ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE DELLA CAPOGRUPPO.....	66
8.2.5 REMUNERAZIONE ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE DELLE CONTROLLATE.....	67
8.3 REMUNERAZIONE DEL PERSONALE NON PIU' RILEVANTE.....	69
8.3.1 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI NON APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	69
8.3.2 REMUNERAZIONE DEL PERSONALE GERARCHICAMENTE DIPENDENTE DALLA NPE UNIT DELLA CAPOGRUPPO.....	70
8.3.3 REMUNERAZIONE QUADRI DIRETTIVI E AREE PROFESSIONALI	71
8.3.4 REMUNERAZIONE CONSULENTI FINANZIARI E AGENTI IN ATTIVITÀ FINANZIARIA.....	75
8.3.5 REMUNERAZIONE PERSONALE DELLA CONTROLLATA ELVETICA.....	75
8.4 PATTI DI NON CONCORRENZA E DI PROLUNGAMENTO DEL PREAVVISO	76
8.5 COMPENSI ACCORDATI IN VISTA O IN OCCASIONE DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	76
8.6 BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI.....	79
9. ATTIVITÀ E VERIFICHE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO.....	80

SEZIONE II – RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2023.....	81
INTRODUZIONE E CONTESTO.....	81
PARTE I.....	83
1.1 VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E MODALITÀ CON CUI LA REMUNERAZIONE CONTRIBUISCE AI RISULTATI DI LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ.....	83
1.1.1 COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO.....	83
1.1.2 COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE E DEI VICE DIRETTORI GENERALI.....	83
1.1.3 PIANO DI INCENTIVO A LUNGO TERMINE.....	92
1.2 INDENNITÀ PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	92
1.3 DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	93
1.4 EVENTUALE APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE.....	93
1.5 VARIAZIONI ANNUALI.....	93
1.6 VOTAZIONE ESPRESSA DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI 2023.....	96
PARTE II: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	97
PARTE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	103
ALLEGATO – INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE AI SENSI DELL'ART. 450 DEL CRR – EBA.....	104

DEFINIZIONI

Banca: Banca Popolare di Sondrio S.p.a.;

Bonus: parte variabile della retribuzione definita in base alle Politiche di remunerazione di Gruppo;

Bonus pool: le risorse economiche previste nel budget di esercizio destinate al pagamento della parte variabile della retribuzione;

Capogruppo: Banca Popolare di Sondrio S.p.a.;

Comitato remunerazione: il Comitato consiliare della Capogruppo;

Consiglio di amministrazione: l'organo con funzione di supervisione strategica di Banca Popolare di Sondrio e delle controllate;

Common Equity Tier 1 Ratio (CET1 Ratio): indicatore di Gruppo che riflette l'adeguatezza della dotazione patrimoniale derivante dal rapporto tra i mezzi patrimoniali di maggiore qualità e le attività ponderate per il rischio;

Correttivi per il rischio: meccanismi ulteriori di correzione delle performance in base al rischio che, in caso di mancato rispetto delle soglie indicate nel *Risk Appetite Framework* per *CET1 Ratio* e LCR, riducono, fino all'azzeramento, l'importo di remunerazione variabile da erogare;

Cost-income ratio: indicatore di efficienza operativa calcolato sulla base dei prospetti contabili consolidati riclassificati del Gruppo: viene misurato come rapporto tra gli oneri operativi e i proventi operativi netti;

Dirigenti con responsabilità strategiche: i soggetti così definiti nell'Allegato 1 al Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato;

Disposizioni di Banca d'Italia o Vigilanza: "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" emanate da Banca d'Italia con l'Aggiornamento 37° - Circolare n.285/2013;

Emittente: l'emittente azioni quotate Banca Popolare di Sondrio S.p.a.;

Figure apicali: insieme di soggetti comprendente il Direttore generale, tutti i componenti della Direzione generale e i Responsabili delle Aree di governo della Capogruppo;

Gruppo Bancario BPS (nel documento anche "Gruppo BPS" o "Gruppo"): Banca Popolare di Sondrio S.p.a. e le Società controllate appartenenti al Gruppo Bancario;

Liquidity coverage ratio (LCR): indicatore di liquidità del Gruppo, calcolato come il rapporto tra stock di attività liquide di elevata qualità e *outflows* netti nei 30 giorni di calendario successivi alla data di rilevazione;

Masse amministrate: indicatore di volumi comprendente i debiti verso la clientela, i crediti lordi e la raccolta indiretta di Gruppo;

NPL ratio lordo: indicatore di Gruppo che rapporta i crediti deteriorati al totale dei crediti;

Personale più rilevante: il personale del Gruppo che, per l'attività svolta, ha o può avere un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, identificato sulla base dei criteri quali-quantitativi previsti dal Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021 del 25 marzo 2021 e dalle disposizioni di Vigilanza;

Politiche di remunerazione: Politiche approvate dall'Assemblea dei Soci di Banca Popolare di Sondrio S.p.a. sulla scorta delle Disposizioni di Banca d'Italia;

Redditività core: indicatore di redditività derivante dal core business del Gruppo, composto da margine di interesse e commissioni nette da servizi;

Responsabili delle Funzioni di controllo: Responsabile della Revisione interna, Responsabile Compliance, Responsabile Funzione Antiriciclaggio, Risk manager e, al fine delle Politiche di remunerazione, il Dirigente Preposto alla verifica dei dati contabili e finanziari;

ROE (Return On Equity): indicatore di redditività del capitale proprio del Gruppo;

RORAC (Return on Risk Adjusted Capital): indicatore di redditività corretto per il rischio a livello di Gruppo;

Sistemi di remunerazione e incentivazione: insieme delle regole, dei processi, dei meccanismi e degli strumenti di determinazione e attribuzione delle diverse componenti della retribuzione;

Società controllate appartenenti al Gruppo bancario (nel documento anche “Società controllate” o “Controllate”): Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA, Factorit S.p.a. e Banca della nuova Terra S.p.a.;

Soglie di accesso (*entry gate*): parametri minimi di solidità patrimoniale e liquidità, al di sotto dei quali non viene assegnato il bonus.

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE



Ing. Nicola Cordone

Consigliere di Amministrazione del Gruppo BPS

Presidente del Comitato remunerazione

Egregi Signori e Signore Soci,

è con grande soddisfazione che, in qualità di Presidente del Comitato remunerazione, vi introduco alla Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione per il 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023.

Il 2023 è stato un anno record per il Gruppo BPS, con risultati finanziari che segnano il miglior esercizio di sempre in 154 anni di storia e che ne confermano la vocazione al servizio della propria Clientela e dei territori in cui è radicato.

Il modo distintivo del Gruppo BPS di “fare banca” è al centro del Piano Industriale “Next Step” 2022 – 2025, che insiste sui punti di forza del nostro modello imprenditoriale e definisce le direttrici di crescita e di sviluppo sostenibile dell’istituto.

La profonda rivisitazione delle Politiche di remunerazione promossa nel 2023 ci ha permesso di introdurre un nuovo sistema di incentivi per valorizzare il nostro più importante elemento di valore, ovvero le nostre Persone, e allinearne i comportamenti agli obiettivi del Piano, ricompensando le performance coerenti o superiori ai target.

La relazione sui compensi corrisposti nel 2023 permette di “toccare con mano” come il nuovo impianto si sia tradotto in eccellenti risultati conseguiti dal management del Gruppo BPS, rappresentando un’efficace declinazione delle direttrici strategiche del Gruppo, una bussola ancor più importante nel contesto di incertezza e instabilità che caratterizza gli attuali scenari di geo-politica e di macroeconomia.

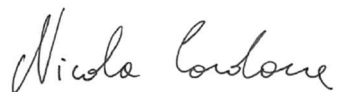
La documentazione relativa alle Politiche per il 2024 conferma i sistemi premianti introdotti nel 2023, promuovendo al contempo un insieme di innovazioni mirate, volte a perfezionare nel continuo gli strumenti a supporto e di misurazione delle performance.

In particolare, come più approfonditamente descritto nel paragrafo 1, le principali novità promosse con le presenti Politiche abilitano una sofisticazione delle metriche utilizzate per sostenere le performance (gli obiettivi), l'ampliamento dei correttivi per il rischio volti a prevenire eventuali comportamenti non prudenti e l'aumento della rilevanza attribuita alle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG).

Il lavoro del Comitato remunerazione proseguirà, a sostegno dell'operato del Consiglio di amministrazione, per garantire che il Gruppo coltivi anche in futuro la propria cultura meritocratica e fortemente collaborativa, al contempo rafforzando i meccanismi di accountability del management e di trasparenza verso gli Investitori e i mercati.

Nicola Cordone

Presidente del Comitato remunerazione

A handwritten signature in black ink that reads "Nicola Cordone".

PREMESSA E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La “Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione per il 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023” è redatta in adempimento al capitolo “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” delle vigenti Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia e recepisce il Regolamento Delegato (UE) n° 923/2021 del 25 marzo 2021, pubblicato il 9 giugno 2021, concernente le norme tecniche di regolamentazione per l’identificazione del personale più rilevante, e il Regolamento (UE) 2021/637, relativo alle norme tecniche per redigere l’informativa in merito ai principali elementi della politica in materia di remunerazione e alla relativa modalità di attuazione.

Inoltre, vengono attuate le 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, con cui è stata data attuazione agli “Orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto all’offerta dei prodotti bancari e per i terzi addetti alla rete di vendita” emanati dall’EBA a settembre 2016.

Nel recepire le indicazioni di Vigilanza, si è tenuto adeguatamente conto – sia per la Capogruppo e sia per le Controllate – delle finalità istituzionali, del tipo di attività svolta e degli ordinamenti giuridici di appartenenza.

Principi ai quali il Gruppo conforma le proprie Politiche di remunerazione

L’obiettivo è quello di pervenire a sistemi di remunerazione e incentivazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, tra cui anche le tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG).

I sistemi di remunerazione devono premiare i comportamenti più virtuosi per il Gruppo, promuovendo l’allineamento tra interessi individuali e aziendali, evitando effetti distorsivi che possano indurre a violazioni normative o a un’eccessiva assunzione di rischi.

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

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.

A tal proposito 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, quindi, a una contrazione della remunerazione variabile.

All'Assemblea dei Soci deve essere garantita un'informazione chiara e completa sulle politiche e prassi di remunerazione e sulla loro attuazione.

SEZIONE I – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2024 DEL GRUPPO BANCARIO BPS

1. PRINCIPALI NOVITÀ INTRODOTTE PER IL 2024

Costruendo sulla profonda revisione dell'impianto delle Politiche promossa nel 2023, le novità introdotte per il 2024 si sono focalizzate su alcune innovazioni mirate a un continuo perfezionamento dei meccanismi di incentivo del Gruppo BPS.

Insistendo nel solco della **cultura meritocratica e fortemente collaborativa** da sempre presente nel Gruppo, le presenti Politiche contribuiscono a incentivare comportamenti coerenti con gli indirizzi definiti nel Piano industriale "Next Step" 2022 – 2025, rafforzando i meccanismi esistenti di **accountability** del management e di **trasparenza** nei confronti degli **Investitori** e dei **mercati**.

In particolare, le principali novità introdotte per il 2024¹ riguardano:

1. l'evoluzione e la sofisticazione del **set di KPI** – metriche quantitative e oggettive – considerate nella determinazione della remunerazione variabile [v. par. 8.1.2.4 e 8.2], mediante:
 - a. una profonda revisione dell'impianto del **budget commerciale**, ovvero degli obiettivi della Rete:
 - i. l'introduzione di **nuove aree di analisi** alla luce delle rinnovate priorità strategiche della banca e la conseguente rifinitura degli obiettivi trasmessi e monitorati;
 - ii. la sofisticazione delle **modalità di misurazione della performance** commerciale e di traduzione della stessa in punteggi e valutazioni di sintesi, funzionale a una **maggiore "pendenza" delle curve** di correlazione tra i risultati conseguiti e la remunerazione variabile;
 - b. l'evoluzione degli **obiettivi in ambito sostenibilità** (ESG), mediante:

¹ Rispetto alla versione precedente, ovvero alla "Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti", approvato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2023 con più del 99% di voti favorevoli

- i. la rinnovata declinazione degli **obiettivi di breve termine**, alla luce della strategia di medio-termine (2025) e dei risultati conseguiti nel 2023;
 - ii. l'introduzione di **obiettivi quantitativi** all'interno del budget commerciale, nell'attesa di una futura inclusione di target specifici di de-carbonizzazione compatibili con le cornici previste dalla Net-Zero Banking Alliance (NZBA);
2. la selezione per il 2024 di **metriche di performance di breve termine**, coerenti con gli obiettivi declinati nel **Piano industriale** "Next Step" 2022 – 2025 (risultati attesi e tempistiche) [v. par. 8.1.2.3 e 8.2];
3. l'aggiornamento e l'irrobustimento dei **correttivi per il rischio** – in aggiunta agli *entry gate* e alle clausole di *malus* e *claw-back* regolamentari già previsti – volti a disincentivare un aumento delle performance ottenuto per il tramite dell'assunzione di rischi eccessivi, mediante un allineamento alle metriche esposte nel più recente quadro di monitoraggio (*Risk Appetite Framework*) del Gruppo e agli obiettivi che il Gruppo tempo per tempo si pone di rafforzamento della propria struttura patrimoniale, di liquidità e di governance [v. par. 8.1.2]. In aggiunta, il Consiglio di amministrazione potrebbe valutare l'inserimento, in fase di parametrizzazione, di ulteriori correttivi specifici per il rischio, tra i quali, a titolo esemplificativo, il correttivo per il rischio operativo-informatico;
4. la revisione del **peso relativo** attribuito alle diverse **categorie di indicatori** costituenti le schede obiettivi del personale più rilevante, ovvero quantitativi economico-finanziari, ESG e qualitativi. In particolare, si segnala l'aumento del peso relativo attribuito agli **obiettivi ESG** nel computo del livello di performance conseguito [v. par. 5.3, 8.1.2.4 e 8.2], al fine di sostenere l'impegno del Gruppo in tale ambito, mediante:
 - a. il raddoppio del peso degli obiettivi ESG da 5% a 10%;
 - b. la conseguente riduzione del peso degli indicatori quantitativi economico-finanziari (con riferimento alle metriche di Gruppo);

5. la confermata – in continuità con le Politiche 2023 – definizione **ex ante** dei livelli su cui le componenti variabili delle retribuzioni del vertice manageriale si attesteranno come funzione delle performance (*reward*), in particolare nel caso di raggiungimento dei target del Piano industriale o di un loro superamento (*overperformance*);
6. il significativo incremento del **livello di disclosure della relazione annuale sulla remunerazione corrisposta nel 2023** [v. Sezione II], in coerenza con quanto previsto dalle Politiche di remunerazione 2023, mediante, *inter alia*:
 - a. il riepilogo delle **schede obiettivi** di riferimento per la valutazione delle performance;
 - b. l'indicazione dei **risultati conseguiti** (livelli delle performance aggregati e suddivisione per tipologia di indicatore in esame, inclusi quelli ESG) e, conseguentemente, la **remunerazione variabile** proposta;
 - c. la **stima** delle ulteriori remunerazioni da erogare alle figure apicali con riferimento al **sistema premiante di lungo periodo**, nell'ipotesi di raggiungimento o superamento degli obiettivi di riferimento.

Gli interventi descritti sono stati svolti in modo da non comportare un appesantimento dell'attuale struttura complessiva dei costi del Gruppo, pure al fine di preservare uno dei principali vantaggi competitivi della banca, ovvero gli elevatissimi livelli di produttività del personale, richiamati nel Piano industriale.

Nello specifico:

- la banca, nel corso del 2023, non ha modificato in modo significativo i **compensi di natura fissa** del personale più rilevante (si rimanda, per i compensi della Direzione generale, alla Sezione II, Parte II);
- le **componenti di natura variabile** della retribuzione del personale più rilevante sono storicamente molto contenute nella banca; a ogni modo, le Politiche 2024 non ne prevedono un aumento apprezzabile nello scenario di mero raggiungimento degli obiettivi del Piano industriale nel breve periodo;

- l'aumento dell'incidenza delle componenti variabili e quindi in generale della remunerazione complessiva del personale più rilevante è previsto solo nel caso in cui siano pienamente raggiunti gli obiettivi sfidanti previsti dal Piano industriale al termine dell'orizzonte di Piano (ovvero nel 2025) e/o in caso di significativa *overperformance*.

Gli interventi effettuati sono stati informati, per la retribuzione del Consigliere delegato e Direttore generale, anche dal confronto con un peer-set costituito sia da banche italiane sia da banche europee, come illustrato in figura 1.

Figura 1, Composizione del peer set



2. DIALOGO CON LA COMUNITÀ DI INVESTITORI, ANALISTI E AGENZIE DI RATING

La trasformazione in Società per Azioni e la predisposizione del Piano industriale “Next step” 2022-2025 sono state accompagnate da un’attività particolarmente estesa e intensa di dialogo con i mercati, in particolare con la comunità di investitori, analisti e agenzie di rating.

Tali attività sono proseguite anche nel corso del 2023 e nei primi mesi del 2024 al fine di identificare **le principali aspettative** della comunità di investitori, analisti e agenzie di rating, per quanto di attinenza del sistema di remunerazione e incentivazione. Le risultanze sono state oggetto di vaglio del Comitato remunerazione e del Consiglio di amministrazione e recepite nelle modifiche delle presenti Politiche esposte nel paragrafo precedente.

Per quanto attiene ai confronti con i principali Azionisti, la banca si è attenuta a quanto previsto dal “Regolamento per la gestione del Dialogo Amministratori-Azionisti” approvato dal Consiglio di amministrazione nel mese di gennaio 2022.

Il monitoraggio delle novità introdotte nelle Politiche 2024 potrà portare all’identificazione di ulteriori interventi di rafforzamento nelle versioni successive.

3. GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Il Gruppo Bancario Banca Popolare di Sondrio ha delineato il processo di governo delle politiche di remunerazione finalizzato a disciplinare la definizione, l'implementazione e la gestione delle Politiche di remunerazione. Tale processo prevede il coinvolgimento di molteplici Organi sociali e Funzioni aziendali e ha riflessi significativi sulle Società controllate.

3.1 ORGANI SOCIALI

3.1.1 ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea dei Soci detiene i seguenti poteri:

- fissa anno per anno il compenso del Consiglio di amministrazione e il compenso annuo, valevole per l'intero periodo di durata della carica, del Collegio sindacale;
- approva le Politiche di remunerazione e i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dei dipendenti del Gruppo, nonché i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.

3.1.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di amministrazione detiene i seguenti poteri:

- adotta, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche di remunerazione, ed è responsabile della loro corretta attuazione;
- approva gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, comprese le eventuali esclusioni;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione delle figure apicali;
- 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 di remunerazione;

- definisce, secondo i principi fissati nelle Politiche, la remunerazione dei consiglieri investiti di particolari cariche previste dallo statuto;
- su proposta del Comitato remunerazione, stabilisce la remunerazione del personale più rilevante e quella degli altri dipendenti della banca;
- monitora la neutralità di genere delle Politiche di remunerazione;
- gestisce circostanze eccezionali, derogando temporaneamente alle Politiche, quando ciò sia necessario nell'interesse del Gruppo e nei limiti di quanto disposto dalla normativa applicabile.

Il Consiglio di amministrazione ha inoltre un ruolo di indirizzo, supervisione e monitoraggio del dialogo tra Amministratori e Azionisti, pure con attinenza all'evoluzione del sistema di remunerazione e incentivazione, in coerenza con la normativa di riferimento e la regolamentazione interna al Gruppo.

3.1.3 COMITATO REMUNERAZIONE

Il Consiglio di amministrazione della banca ha nominato al proprio interno il Comitato remunerazione.

Il Comitato remunerazione è composto da tre amministratori non esecutivi e indipendenti. Il Comitato nomina al proprio interno il Presidente, al quale spetta convocare le riunioni tramite avviso da inviare ai membri del Comitato con l'indicazione delle materie da trattare.

Il Comitato remunerazione può, all'occorrenza, invitare soggetti che non ne sono membri a partecipare alle sue riunioni.

Tabella 1, Composizione attuale del Comitato remunerazione (composizione da maggio 2023 alla data delle presenti Politiche)

Componenti	Ruolo	Indipendente ²
Nicola Cordone	Presidente	Si
Alessandro Carretta	Membro	Si

² Ex. art. 21, Statuto sociale, art. 147-ter, comma 4, TUF e Circolare Banca d'Italia n.285/2013, Parte I, Titolo IV, Capitolo I, Sezione IV

Maria Chiara Malaguti	Membro	Si
-----------------------	--------	----

La composizione del Comitato Remunerazione potrà variare nel corso del 2024, a valle dell'Assemblea ordinaria del 27 aprile 2024, anche in ragione di cambiamenti nell'insieme degli Amministratori effettivamente eletti.

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;
- 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;
- adempie alle altre funzioni a esso assegnate nell'ambito delle Politiche di remunerazione.

Il Comitato remunerazione dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa e può avvalersi della collaborazione di esperti, anche esterni, per le materie di sua competenza. 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.

3.1.4 COMITATO CONTROLLO E RISCHI

Il Comitato Controllo e Rischi, ferme restando le competenze del Comitato remunerazione, accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della banca siano coerenti con il RAF (*Risk Appetite Framework*).

3.2 FUNZIONI AZIENDALI

3.2.1 CONSIGLIERE DELEGATO

Il Consigliere delegato è posto a capo del Personale di cui indirizza e coordina le attività. Salvi i casi in cui ciò sia di competenza del Comitato remunerazione ovvero di altri organi sociali o funzioni aziendali, avanza al Consiglio di amministrazione le proposte per la retribuzione del personale dipendente.

Il Consigliere delegato detiene inoltre la responsabilità di assicurare un'effettiva gestione del dialogo tra Amministratori e Azionisti, pure con attinenza all'evoluzione del sistema di remunerazione e incentivazione, in coerenza con la normativa di riferimento e la regolamentazione interna al Gruppo.

3.2.2 DIRETTORE GENERALE

Il Direttore generale, per il tramite dei Servizi Segreteria affari generali e Personale e modelli organizzativi, coordina le strutture nel dare concreta attuazione alle decisioni assunte dagli organi e fornisce agli stessi tutta l'assistenza di cui necessitano.

3.2.3 UNITÀ ORGANIZZATIVE DELL'AREA CFO

Le unità organizzative dell'Area CFO detengono i seguenti poteri:

- forniscono supporto tecnico per l'individuazione degli obiettivi economico finanziari di riferimento ai quali rapportare la componente variabile della remunerazione e per la definizione dei parametri di accesso ai sistemi variabili;
- forniscono supporto tecnico per l'individuazione degli obiettivi ESG da prendere a riferimento per il riconoscimento della remunerazione variabile, in coerenza con le Politiche di Sostenibilità adottate dal Gruppo;
- forniscono supporto tecnico, nell'ambito dei processi di pianificazione strategica e operativa, per la definizione delle soglie di riferimento target per ciascuno degli indicatori di performance individuati.

Le unità organizzative dell'Area CFO, per il tramite dell'*investor relator*, fungono da primo *Contact Point* per le richieste di dialogo degli Azionisti con la società, incluse quelle di attinenza del sistema di remunerazione e incentivazione, in coerenza con la normativa di riferimento e la regolamentazione interna al Gruppo.

3.2.4 SERVIZIO PERSONALE E MODELLI ORGANIZZATIVI

Il Servizio personale e modelli organizzativi detiene i seguenti poteri:

- offre il suo apporto agli organi per assicurare l'adeguatezza dei parametri qualitativi e di funzione ai principi contenuti nelle Politiche di remunerazione; predispone le schede di valutazione e verifica il grado di raggiungimento dei criteri qualitativi attesi;
- fornisce il proprio supporto alla Funzione di Conformità assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le Politiche, le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione.

3.2.5 UNITÀ ORGANIZZATIVE DELL'AREA CRO

Le unità organizzative dell'Area CRO detengono i seguenti poteri:

- offrono il loro 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);
- verificano il conseguimento degli obiettivi economico finanziari ai quali rapportare la componente variabile delle remunerazioni e il rispetto delle soglie di accesso.

3.2.6 FUNZIONE DI CONFORMITÀ

La funzione di Conformità verifica che il sistema di remunerazione e incentivazione 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.

3.2.7 REVISIONE INTERNA

La Revisione interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche di remunerazione e alle disposizioni di Vigilanza.

3.3 SOCIETÀ CONTROLLATE

Come parte della sua attività di indirizzo e coordinamento, la Capogruppo trasmette le Politiche alle Società controllate (anche "Controllate") e ne monitora il recepimento e l'attuazione. Le Controllate recepiscono le Politiche e adeguano i loro sistemi di remunerazione in coerenza.

Il ruolo dei diversi Organi sociali, Funzioni aziendali e Società controllate, richiamato nel presente paragrafo, è disciplinato in un apposito Regolamento approvato dal Consiglio di amministrazione nel mese di giugno 2022.

4. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il Gruppo, in ottemperanza alle vigenti disposizioni di Vigilanza, si è dotato di una politica sul processo di identificazione del “personale più rilevante”, ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo. Tale politica definisce: i) i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante; ii) le modalità di valutazione del personale; iii) il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Il Consiglio di amministrazione della banca provvede all'identificazione e, dove necessario, all'esclusione del personale più rilevante, previo parere del Comitato remunerazione, secondo le specifiche tecniche e i criteri dettati dal Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 del 25 marzo 2021, dalle disposizioni di Vigilanza e in attuazione dei Regolamenti, definiti dai Consigli di amministrazione, che, presso la Capogruppo e presso le Controllate, disciplinano il processo di identificazione del personale più rilevante.

In tale attività occorre in particolare provvedere a:

- censire e valutare le posizioni in termini di responsabilità, livelli gerarchici, impatti sulle attività operative e sui principali processi;
- effettuare l'analisi quantitativa e qualitativa e la mappatura dei rischi correlati per verificare il livello di incidenza sul profilo di rischio del Gruppo;
- valutare le attività di indirizzo e coordinamento esercitate dalla Capogruppo nei confronti delle Controllate, pure tramite le Funzioni di controllo;
- analizzare il contributo al rischio apportato al Gruppo dalle diverse figure;
- verificare i livelli retributivi individuali. Ai fini della determinazione dell'anno di riferimento per la remunerazione variabile da considerare nel calcolo della retribuzione complessiva, viene preso a riferimento l'anno precedente l'esercizio finanziario nel quale è attribuita la retribuzione variabile.
- Il processo di identificazione e/o esclusione del personale più rilevante è effettuato su base individuale dalle singole Società controllate e dalla Capogruppo, tenuto conto della struttura e della dimensione delle Controllate e del contesto operativo

economico e territoriale ove esse operano, al fine di assicurare la complessiva coerenza a livello di Gruppo.

Nell'attività della Capogruppo sono coinvolte le seguenti funzioni aziendali: Servizio Personale e modelli organizzativi, Servizio Revisione interna, Funzione di conformità, strutture dell'Area CRO e dell'Area CFO, Servizio Consulenza legale e normative, Servizio Segreteria e affari generali.

Il processo di identificazione è documentato e formalizzato, deve essere svolto con cadenza almeno annuale e comunque ogni qual volta vi siano modifiche organizzative e/o funzionali a livello di Gruppo o di singole società del Gruppo che incidono sull'identificazione e/o esclusione del personale che ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo Bancario.

Tabella 2, Identificazione del personale più rilevante, 2023 e 2024³

	Numero Figure – 2023	Numero Figure – 2024
TOTALE	57	60
% sul totale del personale del Gruppo	1,66%	1,69% ⁴

- Amministratori della Capogruppo, di Factorit Spa, di Banca della Nuova Terra Spa e della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Consigliere delegato e Direttore generale della Capogruppo;
- Vice Direttori generali della Capogruppo, Responsabili aree di governo e dirigenti con poteri di firma equipollenti;
- Direzione generale della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Direttore generale di Factorit Spa;
- Vice direttore generale di Factorit;
- Responsabile del Servizio supporto logistico e operativo della Capogruppo;

³ Il valore rappresentato si riferisce al numero di persone fisiche appartenenti al personale più rilevante

⁴ Valore aggiornato all'ultimo dato disponibile sul totale del personale di Gruppo (FTE)

- Consigliere delegato e Dirigente di Banca della Nuova Terra Spa;
- Responsabile del Servizio crediti della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio Finanza d'impresa della Capogruppo;
- Responsabile della divisione contabilità e mercati della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Responsabile del Servizio finanza della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio Commerciale retail e prodotti della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio Bancassicurazione della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio PopsoFarma della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio pianificazione, investor relations e controlli direzionali della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio Capital & Liquidity management della Capogruppo;
- Responsabile della filiale di Monaco della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Responsabile dell'Ufficio Consulenza Legale e Normative della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio legale, recupero crediti e contenzioso di Factorit;
- Responsabile della direzione commerciale della Capogruppo e Direttore della Banca della Nuova Terra;
- CRO della Capogruppo e di Banca della Nuova Terra;
- Responsabile Servizio controllo rischi della Capogruppo;
- Responsabile Ufficio controllo rischi della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Responsabile Servizio Personale e modelli organizzativi della Capogruppo;
- Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari della Capogruppo;

- Responsabile Servizio Revisione interna della Capogruppo, di Banca della Nuova Terra e di Factorit;
- Responsabile Ufficio Revisione interna della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Responsabile Funzione conformità e DPO, Ufficio Antiriciclaggio di BPS e Servizio Antiriciclaggio di Gruppo e delle Funzioni Compliance e Antiriciclaggio di Banca della Nuova Terra;
- Responsabile Funzione Antiriciclaggio di Factorit;

Responsabile Ufficio Legale e Compliance Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA.

5. PRINCIPI FONDANTI E FINALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

5.1 LA BANCA POPOLARE DI SONDRIO: LA SUA MISSIONE, IL SUO PERSONALE

La Banca Popolare di Sondrio, grazie all'intensa crescita operativa e dimensionale realizzata in particolare negli ultimi decenni, è oggi un istituto di dimensione sovra-regionale, dotato di una Rete territoriale presente in tutte le province lombarde; inoltre, in Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Emilia-Romagna, Veneto, Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia, Roma e territorio circostante, e nella città di Napoli.

Figura 2: Presenza geografica del Gruppo BPS in Italia (sportelli)



Il legame con il territorio caratterizza fortemente l'operatività aziendale. La natura di banca locale non è infatti venuta meno per effetto del progressivo ampliamento delle aree servite né per effetto della trasformazione in Società per Azioni (da Società Cooperativa per Azioni).

Destinatari privilegiati dell'offerta sono le famiglie e le piccole e medie imprese. Una scelta in linea con la storia della banca e con la struttura produttiva italiana; soprattutto, una scelta di grande attualità.

In tale visione, le risorse umane, importanti per qualsiasi tipologia d'impresa, assumono valenza centrale nell'azione della banca. Infatti, spetta ai collaboratori farsi portatori e interpreti dei principi aziendali e darvi pratica attuazione nelle intense relazioni con i soci, la clientela e il territorio.

Fondamentale è quindi la valorizzazione delle risorse umane anche tramite la collocazione in ruoli via via di maggiori responsabilità.

A tal proposito, le Politiche di remunerazione della Capogruppo, soggette a revisione annuale, si sono evolute, riflettendo e supportando la crescita 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. Fondamentale, quindi, la necessità di motivare i collaboratori,

favorendo l'emergere del potenziale insito in ognuno di loro, accompagnandone la crescita nelle competenze e nei ruoli.

Nel tenere in giusto conto le logiche generali di mercato e con il fine di attrarre, mantenere e motivare le migliori risorse umane dotate delle professionalità necessarie ad assicurare il positivo sviluppo delle società del Gruppo, la banca ha tenuto fermi alcuni principi di fondo: l'attenzione alla sostenibilità nel medio e lungo periodo delle Politiche di remunerazione, l'equilibrio generale, la meritocrazia, la gradualità e la volontà di impostare rapporti duraturi nel tempo.

La filosofia aziendale è quella di rendere chiari ai collaboratori ai vari livelli, e quindi fin dall'assunzione, la missione della banca e gli obiettivi da perseguire nel rispetto dei principi statutari.

L'obiettivo è quello di pervenire a sistemi di remunerazione e incentivazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo – tra cui anche le tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG) – tali da evitare incentivi con effetti distorsivi, che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi.

Le Politiche di remunerazione sono redatte in coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Gruppo (RAF) e con la prudenza gestionale che contraddistingue la banca.

In linea con tale impostazione, non sono previste per i consiglieri forme di retribuzione variabile basate su strumenti finanziari o collegate alle performance aziendali. Ugualmente, per i componenti del Collegio sindacale non vi sono compensi basati su strumenti finanziari o bonus collegati a risultati economici.

Le nuove Politiche di remunerazione sono presentate all'approvazione dell'Assemblea del 27 Aprile 2024.

La scelta strategica della Capogruppo di attuare una crescita operativa e dimensionale principalmente per linee interne – fondata, come già accennato, sulla collocazione in ruoli via via di maggiore responsabilità e complessità del personale – ha favorito lo sviluppo di una visione di lungo periodo anche 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. Tale visione è stata fatta propria anche dalle altre Società del Gruppo Bancario.

Le Politiche di remunerazione sono improntate al rispetto delle disposizioni normative e contrattuali proprie del settore del credito che ne garantiscono anche la neutralità di genere. In particolare, il contratto collettivo nazionale di lavoro e la contrattazione integrativa, oltre che gli accordi stipulati a livello aziendale.

In tale ambito, assurgono a elementi fondanti della politica retributiva: il merito, le competenze, l'etica professionale e l'impegno profuso dalle collaboratrici e dai collaboratori, principi che si riassumono nella generale condivisione delle visioni e strategie aziendali, improntate al servizio e al rispetto dei propri clienti.

L'attuazione di tali principi si realizza attraverso specifiche procedure di rilevazione formalizzate e con una sistematica interazione tra il Servizio Personale e modelli organizzativi e le altre strutture.

L'equilibrio tra componente fissa e variabile della remunerazione, da sempre primario oggetto di valutazione, consente di evitare comportamenti eccessivamente orientati al rischio e ai risultati immediati, favorendo, al contrario, la creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Nelle linee guida aziendali sono fondamentali il rispetto, l'attenzione, la diligenza, la trasparenza e la correttezza verso il cliente, che viene individuato, sin dall'acquisizione, come bene primario con l'obiettivo di rafforzare il legame con il Gruppo, in ottica pluriennale.

In attuazione al Regolamento delegato (UE) n.923 del 25 marzo 2021 è stato individuato il personale più rilevante, cioè le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo. Ciò, in esecuzione anche delle disposizioni di Vigilanza e degli appositi Regolamenti che, presso la Capogruppo e presso le Controllate, disciplinano il processo di identificazione e/o esclusione del personale più rilevante.

Le Politiche di remunerazione risultano 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 (1.878 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 (322 soggetti alla data di redazione del documento appartenenti all'area di attività Retail Banking).

5.2 NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Le Politiche di remunerazione del Gruppo garantiscono il rispetto di pari opportunità di crescita durante l'intero ciclo di vita in azienda e sono neutrali rispetto al genere.

Come indicato nelle "Linee guida in materia di Diversità e Inclusione" approvate dal Consiglio di amministrazione della banca, uno dei principali obiettivi perseguiti riguarda l'equità, che viene garantita sia nei processi di selezione e assunzione del personale, sia nelle Politiche di remunerazione, attraverso attività volte a eliminare ogni tipo di discriminazione.

Tutti i collaboratori, attuali e potenziali, sono trattati senza distinzione o preferenze basate su: genere, identità e/o espressione di genere, orientamento affettivo-sessuale, stato civile e situazione familiare, età, etnia, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizione socioeconomica, nazionalità, lingua, estrazione culturale, condizioni fisiche e psichiche, né di qualsiasi altra caratteristica.

Durante l'iter di selezione e assunzione delle risorse, il Servizio Personale e modelli organizzativi si impegna a valorizzare ogni dimensione della diversità e a considerare gli elementi di multiculturalità, intesa come espressione delle specificità sociali e territoriali dei contesti in cui la banca opera.

Inoltre, la banca tiene conto del principio di equità nelle proprie assunzioni, impegnandosi a migliorare l'equilibrio di diversità del proprio organico.

Le Politiche di remunerazione si basano su trattamenti improntati alla coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili e alla valorizzazione del merito, prevedendo piena parità di trattamento a prescindere dal genere, nel rispetto dei principi di neutralità, 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.

L'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e il percorso di sviluppo della carriera lavorativa si fondano su strutturati e oggettivi criteri di classificazione professionale che tengono adeguatamente in considerazione gli elementi richiamati, senza alcuna diversificazione di genere né di altro tipo.

Il sistema interno di mappatura delle competenze prevede, per ogni ruolo professionale, la strutturazione in processi, conoscenze e capacità, declinati secondo oggettivi livelli di sviluppo.

Nei percorsi di progressione nel ruolo rileva il possesso di specifiche competenze coerenti con i livelli richiesti. Pertanto, il processo risulta strutturato, ben definito e rispondente a criteri di assoluta oggettività.

Nell'assegnazione dei ruoli e delle responsabilità connesse, emerge altresì come criterio rilevante la condivisione degli stessi con il collaboratore, evitando la logica dell'imposizione.

Nell'ambito del riesame periodico delle Politiche di remunerazione, il Consiglio di amministrazione, con il supporto del Comitato remunerazione, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*Gender Pay Gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

5.3 POLITICHE DI REMUNERAZIONE, PIANO INDUSTRIALE E TEMATICHE ESG

Le Politiche di remunerazione costituiscono una leva di attuazione della strategia del Gruppo BPS. Gli interventi di aggiornamento effettuati sono dunque mirati ad accompagnare e incentivare le attività di “messa a terra” degli obiettivi previsti dal **Piano industriale 2022-25 “Next step”**, nell'interesse dei diversi stakeholder.

In tale ottica, le Politiche 2024 prevedono sia un'evoluzione e sofisticazione del set di KPI considerati nella determinazione della remunerazione variabile, volta a garantire l'allineamento tra le metriche di valutazione delle performance e le priorità strategiche

della banca, sia l'aumento del peso delle metriche ESG, coerentemente con l'impegno del Gruppo sul tema della Sostenibilità e Responsabilità Sociale.

Rimangono, invece, immutate le disposizioni relative al meccanismo di remunerazione di lungo periodo introdotto nelle Politiche 2023.

6. CATEGORIE DI PERSONALE DESTINATARIE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

I principi dettati dalle Politiche di remunerazione sono riflessi in meccanismi declinati sulle diverse figure aziendali, con l'obiettivo di assicurare la più ampia generazione di valore per le diverse categorie di personale e garantire piena efficacia nello svolgimento dei ruoli:

Organi sociali	Par. 7
Personale Più Rilevante	Par. 8.2
Dirigenti non appartenenti al Personale Più Rilevante	Par. 8.3.1
Personale NPE Unit	Par. 8.3.2
Dipendenti – distinti in base ai diversi inquadramenti	Par. 8.3.3
Consulenti finanziari e Agenti in attività finanziaria	Par. 8.3.4
Personale della controllata elvetica – Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA	Par. 8.3.5

7. REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI E DI CONTROLLO

7.1 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLA CAPOGRUPPO

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 lo determina in un importo fisso, comprensivo di una voce relativa alla partecipazione ai Comitati consiliari, senza incidere, stante la contenuta misura, sull'equilibrio delle grandezze di bilancio.

L'Assemblea determina inoltre l'importo delle medaglie di presenza e, eventualmente in misura forfetaria, il rimborso delle spese per l'intervento alle riunioni e i compensi per la partecipazione ai Comitati.

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

Per gli amministratori con incarichi esecutivi non sono previste forme di remunerazione diverse dagli altri amministratori.

Per il Consigliere delegato valgono le stesse regole previste per gli altri consiglieri investiti di particolari cariche previste dallo statuto descritte nel paragrafo successivo.

Quanto sopra è in linea con la tradizionale impostazione prudenziale della gestione e trova ragione nella natura della nostra istituzione e nello spirito di servizio che ha sempre contraddistinto i componenti dell'Amministrazione nello svolgimento delle loro funzioni.

Va peraltro sottolineato che attualmente le cariche di Consigliere delegato e di Direttore generale sono in capo a un solo soggetto, a cui, nella qualità di Direttore generale, viene riconosciuta una quota variabile della remunerazione. I relativi dettagli sono indicati al paragrafo 8.2.1

7.2 COMPENSI PER CARICHE STATUTARIE

Ai sensi della normativa richiamata al precedente paragrafo, 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, sempre di natura fissa, 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.

7.3 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELLE CONTROLLATE

Per le Controllate, il compenso del Consiglio di amministrazione viene fissato annualmente dall'Assemblea in un importo fisso, senza incidere, stante la contenuta misura, sull'equilibrio delle grandezze di bilancio.

7.4 IL COLLEGIO SINDACALE

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.

8. POLITICA DI REMUNERAZIONE 2024

La Politica di remunerazione del Gruppo trova la sua definizione nei principi e nelle finalità delineati nel capitolo 5 e in ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni di Vigilanza.

Le Politiche di remunerazione sono state aggiornate per il 2024, pure avvalendosi della collaborazione di consulenti esterni con solide esperienze in materia (società del Gruppo Marsh & McLennan Companies, Inc.), rafforzando gli elementi di allineamento alle migliori prassi di mercato sulla base di un confronto con i principali istituti bancari italiani significativi.

Gli interventi svolti hanno consentito anzitutto di sofisticare ulteriormente e rafforzare il nesso tra crescita sostenibile del Gruppo, misurazione delle performance individuali del management e remunerazioni erogate.

Sono stati altresì ampliati i correttivi per il rischio, ulteriori rispetto alle soglie di accesso già previste, per assicurare l'allineamento alla normativa di riferimento e incentivare comportamenti allineati all'interesse di lungo termine del Gruppo.

Il limite massimo del rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione è stato confermato al 100% per il Direttore generale e le altre figure apicali e al 50% per il restante personale, mentre è stato confermato il limite per la retribuzione variabile a un terzo di quella fissa per i Responsabili delle Funzioni di controllo. Le Politiche prevedono inoltre un crescente impiego di strumenti finanziari nel corrispondere le remunerazioni variabili, immediate e differite, così incentivando ulteriormente l'allineamento dell'interesse del management a quello di medio-lungo termine del Gruppo.

Gli interventi svolti trovano attuazione nei paragrafi che seguono: sono descritte le componenti della retribuzione del **personale dipendente in generale** (par. 8.1), sia quelle di natura fissa (par. 8.1.1) e sia quelle di natura variabile (par. 8.1.2); sono espone le modalità di calcolo della componente variabile, distinguendo tra quelle che discendono dall'applicazione del **sistema premiante di breve periodo** (par. 8.1.2.3) e quelle, previste per le figure apicali, che derivano dal **sistema premiante di lungo periodo** (par. 8.1.2.4).

Le componenti sono poi **declinate sulle categorie di personale**, anzitutto quello appartenente all'insieme del personale più rilevante (par. 8.2) e poi per il resto del personale (par. 8.3).

Sono infine esposti i patti di non concorrenza e di prolungamento del preavviso (par. 8.4), i compensi accordati in vista o in occasione della cassazione del rapporto di lavoro del personale più rilevante (par. 8.5) e i benefici pensionistici discrezionali (par. 8.6).

8.1 COMPONENTI DELLA RETRIBUZIONE PER IL PERSONALE DIPENDENTE

8.1.1 REMUNERAZIONE FISSA

La retribuzione fissa costituisce la parte stabile e irrevocabile della remunerazione del personale dipendente, corrisposta sulla base di criteri prestabiliti, non discrezionali e non dipendenti dalla performance del Gruppo o del singolo individuo.

La componente fissa è finalizzata a compensare le competenze e le responsabilità connesse al ruolo ricoperto, privilegiando le capacità professionali e le esperienze, oltre all'impegno dimostrato. Tali fattori sono alla base dello sviluppo meritocratico dei percorsi di carriera disegnati in modo da garantire la neutralità rispetto al genere.

La struttura retributiva, nel pieno rispetto delle disposizioni contrattuali, si sviluppa all'interno delle dinamiche degli inquadramenti del personale (avanzamento dei livelli retributivi) e mediante riconoscimenti economici (Ad Personam) e/o l'attribuzione di specifiche indennità di ruolo correlate all'attività svolta e all'anzianità nel ruolo o nella funzione.

Altri elementi retributivi fissi

In aggiunta alle componenti sopra richiamate, il Gruppo è attento a dare attuazione a quegli istituti, espressione di valenza sociale, che sono a corredo della prestazione lavorativa. Lo sviluppo della previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria completa e integra la struttura retributiva del personale, favorendo il senso di appartenenza e la soddisfazione delle risorse. Ai collaboratori vengono inoltre riconosciuti alcuni benefici rappresentati da condizioni speciali di accesso a determinati prodotti bancari (mutui, finanziamenti, ecc.) e ad altri servizi.

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; ha lo scopo di accrescere la soddisfazione delle risorse. Tali benefici sono revocabili in caso di modifica dell'attività lavorativa o del luogo di lavoro.

Si precisa che, per il calcolo del limite massimo della retribuzione variabile delle figure apicali, è considerata la componente fissa al netto degli altri elementi retributivi fissi sopra richiamati. In particolare, per la persona del Direttore generale, che ricopre anche

la carica di Consigliere delegato, il calcolo del limite massimo della remunerazione variabile avviene sulla base della sola remunerazione fissa corrisposta per la carica di Direttore generale.

Inoltre, come richiamato in precedenza (cfr. Sezione I, par. 1), non sono state apportate modifiche di rilievo ai compensi di natura fissa del Consigliere delegato e Direttore generale né a quelli del personale più rilevante.

Figura 3, Composizione della remunerazione fissa

Remunerazione fissa	Contrattuale
	Ad Personam fissi
	Indennità di ruolo / funzione
	Benefit

8.1.2 REMUNERAZIONE VARIABILE

8.1.2.1 COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE PER IL PERSONALE DIPENDENTE

La retribuzione variabile rappresenta la parte di remunerazione collegata alla performance, aziendale e individuale, ed è finalizzata a gratificare una prestazione professionale di rilievo e qualificante per l'ottenimento di risultati aziendali duraturi. È strutturata secondo le seguenti logiche:

- le **figure apicali** del Gruppo⁵, nello specifico il Direttore generale, i componenti della Direzione generale e i Responsabili delle Aree di governo (a eccezione dei Responsabili delle Funzioni di controllo), sono valutate su due differenti orizzonti temporali:
 - di breve termine, ovvero sulla base delle performance nell'anno;

⁵ I sistemi premianti di breve e di lungo periodo applicano anche ad eventuali nuovi soggetti che dovessero assumere le cariche rientranti nella definizione di figure apicali in un momento successivo alla redazione delle presenti Politiche

- di medio-lungo termine, ovvero in funzione del raggiungimento degli obiettivi fissati dal Piano industriale (attualmente, quindi, sulla performance triennale 2023-2025);
- il **resto del personale più rilevante** e i **dirigenti non appartenenti al personale più rilevante** sono valutati secondo la performance nell'anno;
- per il **resto del personale** (ovvero quello non più rilevante) sono previsti diversi strumenti di remunerazione variabile: il premio di produttività, secondo il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), e il sistema motivazionale.

Rientrano nella componente variabile anche le pattuizioni non collegate alla performance: i "patti integrativi del rapporto di lavoro", ovvero il Patto di non concorrenza (PNC), il Patto di Prolungamento del Termine di Preavviso, i bonus di ingresso (cosiddetti "Entry Bonus") e i pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica (*severance*).

Figura 4, Composizione della remunerazione variabile per le diverse figure dipendenti

Remunerazione variabile	Personale più rilevante	Figure apicali	Sistema premiante di breve periodo
			Sistema premiante di lungo periodo
		Altro personale più rilevante	Sistema premiante di breve periodo
	Resto del Personale		Premio produttività CCNL
			Sistema motivazionale
Altre componenti «variabili»		Patti integrativi del rapporto di lavoro	
		Severance	

8.1.2.2 RAPPORTO TRA COMPONENTE VARIABILE E FISSA DELLA REMUNERAZIONE

La Politica 2024 ha confermato il peso relativo delle componenti variabili della remunerazione rispetto a quelle fisse già rivisto nel 2023, con **limite** pari **al 100%** per il **Direttore generale e le figure apicali** e al **50%** per il **restante personale**.

Per i Responsabili delle Funzioni di controllo appartenenti al personale più rilevante la remunerazione variabile non può superare un terzo della retribuzione fissa.

8.1.2.3 SISTEMA PREMIANTE DI BREVE PERIODO

Il **sistema premiante di breve periodo** determina la ricompensa del personale in funzione dei risultati ottenuti nel breve termine, ovvero nell'anno.

All'inizio dell'anno è stabilito un **bonus pool**, ovvero l'ammontare complessivo delle risorse di budget di esercizio destinate al pagamento della remunerazione variabile. Sono fissate delle **soglie di accesso** (*entry gate*), al cui rispetto è subordinata l'erogazione delle retribuzioni variabili. La **performance** è misurata sulla base di una serie di indicatori, in prevalenza quantitativi. Alla performance del personale più rilevante sono quindi applicati degli ulteriori **correttivi per il rischio**, volti a disincentivare un aumento delle performance ottenuto per il tramite dell'assunzione di rischi eccessivi.

La metodologia di **calcolo dell'importo da erogare** prevede la definizione *ex ante* dei livelli su cui le componenti variabili delle retribuzioni del personale più rilevante si attesteranno come funzione delle performance (*reward*).

Le **modalità di erogazione** disciplinano il differimento e il riconoscimento in strumenti finanziari della remunerazione variabile, in un'ottica di ulteriore allineamento dell'interesse di medio-lungo termine del Gruppo a quelli del management. Sono previsti i meccanismi di *malus* e *claw-back* richiesti dalla normativa.

I paragrafi che seguono descrivono nel dettaglio i meccanismi del sistema premiante di breve periodo.

Determinazione del bonus pool

Il *bonus pool* corrisponde alle risorse di budget di esercizio, destinate al pagamento della remunerazione variabile. L'ammontare annuo del *bonus pool* assegnato ai sistemi premianti per il personale più rilevante viene fissato dal Consiglio di amministrazione nel corso del processo di *budgeting*, in base ai risultati attesi del Gruppo. Il *bonus pool* può essere adeguato, in caso di variazioni significative degli stessi. Il Consiglio di amministrazione può inoltre deliberare la riduzione dell'ammontare stabilito nel caso in cui l'utile corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) risulti particolarmente ridotto o negativo. Viene altresì stabilito dal Consiglio di

amministrazione il *bonus pool* per il premio di produzione, nonché per il sistema motivazionale. Similmente a quanto descritto per il personale più rilevante, tale importo è determinato nel corso del processo di *budgeting* e può essere rivisto in caso di variazioni significative nelle previsioni di risultato.

Soglie di accesso (*entry gate*)

L'erogazione della retribuzione variabile è subordinata al rispetto di alcuni criteri prudenziali, in particolare la solidità patrimoniale e la liquidità del Gruppo. Nel concreto, l'attivazione del sistema premiante di breve periodo è subordinata al rispetto di due soglie di accesso (*entry gate*) definite in coerenza con i livelli di "Massimo rischio assumibile / Minimo regolamentare" del RAF di Gruppo.

Tabella 3, Soglie di accesso per l'erogazione della remunerazione variabile

SOGLIE DI ACCESSO		
Ambito	Indicatore	Valore soglia
Adeguatezza patrimoniale	<i>CET1 Ratio</i>	Massimo rischio assumibile / Minimo regolamentare (8,09% nel 2024)
Adeguatezza della liquidità	<i>Liquidity Coverage Ratio</i>	Massimo rischio assumibile / Minimo regolamentare (100% nel 2024)

Il mancato rispetto delle soglie di accesso, anche solo di uno degli indicatori, determina la mancata erogazione della retribuzione variabile del personale del Gruppo (a eccezione dei patti integrativi del rapporto di lavoro, indicati ai paragrafi 8.4 e 8.5).

Sono previsti ulteriori correttivi per il rischio, descritti in dettaglio nel prosieguo del presente paragrafo. Nell'ambito di tali correttivi, è prevista la mancata erogazione del bonus al superamento della soglia di risanamento anche solo di uno degli indicatori. Come riportato nella seguente tabella, il valore delle soglie di risanamento è significativamente superiore a quelle di "Massimo rischio assumibile / Minimo regolamentare". Queste soglie assumono quindi la natura di soglie di accesso *de facto* in luogo di quelle riportate nella Tabella 3.

Tabella 4, Soglie di azzeramento dell'erogazione della remunerazione variabile

SOGLIE DI AZZERAMENTO DEL BONUS		
---------------------------------	--	--

Ambito	Indicatore	Valore soglia
Adeguatezza patrimoniale	<i>CET1 Ratio</i>	Soglia di risanamento (12,10% nel 2024)
Adeguatezza della liquidità	<i>Liquidity Coverage Ratio</i>	Soglia di risanamento (115% nel 2024)

Misurazione della performance annuale

Appurato il rispetto delle soglie di accesso, si procede alla misurazione della performance. La performance è misurata sulla base di una serie di indicatori, in prevalenza quantitativi.

Gli indicatori sono selezionati al fine di premiare il contributo individuale al conseguimento degli obiettivi del Gruppo definiti dal Consiglio di amministrazione in ottica di successo sostenibile. Tali obiettivi sono sfidanti, seppur raggiungibili, e tengono in considerazione le direttive strategiche delineate nel Piano industriale e il contesto economico di riferimento nel quale il Gruppo opera.

Nella relazione annuale sui compensi corrisposti nel 2024 sarà fornita piena *disclosure* degli indicatori considerati e, per ciascuno di essi, del livello di raggiungimento degli obiettivi.

A ogni modo, il set di metriche utilizzate nel sistema premiante di breve periodo è esplicitato già ora, nelle presenti Politiche al paragrafo 8.2.1.2.

Metodologia di calcolo dell'importo variabile di breve periodo da erogare

- Misurata la performance, si procede al calcolo dell'importo da erogare sulla base di criteri e parametri stabiliti dal Consiglio di amministrazione.
- Sono definiti *ex ante* i livelli su cui le componenti variabili delle retribuzioni delle figure apicali si attesteranno come funzione delle performance (*reward*), in particolare nel caso di raggiungimento dei *target* o di loro superamento (*overperformance*), come illustrato nei paragrafi 8.2.1.2 e 8.2.1.4.

Correttivi per il rischio

Nel sistema di remunerazione e incentivazione per il personale più rilevante, in aggiunta agli *entry gate* (cfr. *supra*) e alle clausole di *malus* e *claw-back* (cfr. *infra*) sono previsti ulteriori correttivi per il rischio, volti a disincentivare un aumento delle performance ottenuto attraverso l'assunzione di rischi eccessivi. Tali strumenti limitano fortemente o impediscono l'erogazione di componenti variabili al verificarsi di dinamiche ed esiti non pienamente coerenti con l'appetito al rischio definito dal Consiglio di amministrazione (in particolare nel RAF). È prevista in particolare l'applicazione di un correttivo di valore crescente al superamento delle diverse soglie definite nel RAF: dalle soglie di propensione al rischio a quelle di primo intervento, tolleranza, e infine di risanamento, sino all'azzeramento completo dei bonus (cfr. Tabella 4).

Sono considerati come indicatori il *CET1 Ratio* e il *Liquidity Coverage Ratio* (LCR).

In aggiunta, il Consiglio di amministrazione potrebbe valutare l'inserimento, per alcune delle figure in esame, di ulteriori correttivi specifici per il rischio in funzione delle attività legate allo specifico ruolo.

Modalità di erogazione della remunerazione variabile di breve periodo

La remunerazione variabile del personale più rilevante, qualora superi la soglia di rilevanza prevista dalla normativa di Vigilanza di 50.000 euro e rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, è soggetta alle seguenti norme di differimento e di pagamento con strumenti finanziari:

- una quota *up-front* è attribuita entro il mese di giugno dell'anno successivo. Le specifiche percentuali per ciascuna categoria di personale sono riportate nel paragrafo 8.2;
- cinque quote annue, 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 di parte della quota *up-front* e di parte della quota differita avviene attraverso l'assegnazione di azioni Banca Popolare di Sondrio Spa. Tali azioni sono soggette a un periodo di *retention* di 1 anno e per tale periodo saranno dunque indisponibili alla vendita e/o al trasferimento. Si veda il paragrafo 8.2 per il dettaglio delle specifiche percentuali per ciascuna categoria di personale.

Nel caso in cui l'importo della remunerazione variabile di breve periodo risultasse particolarmente elevato – essendo superiore al 25% della remunerazione complessiva degli *high earners* italiani (424.709 euro⁶) – la quota *up-front* sarà ridotta, secondo quanto indicato ai paragrafi 8.2.1.2 e 8.2.1.4.

Queste norme di differimento e di pagamento con strumenti finanziari contribuiscono all'orientamento complessivo del sistema di remunerazione e incentivazione al lungo periodo.

Meccanismi di correzione ex post: *malus* e *claw-back*

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 provvedimenti disciplinari.

È 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. In particolare, tali clausole sono applicate nelle seguenti eventualità:

- l'assunzione di rischi eccessivi che impattino la solidità e la liquidità della banca;
- l'ottenimento di risultati significativamente inferiori alle attese e/o negativi;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico o ad altri standard di condotta applicabili;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

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).

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. Nelle eventualità di quiescenza e morte il riconoscimento delle quote di remunerazione variabile non ancora corrisposte avviene *pro quota* in relazione al periodo effettivamente lavorato.

⁶ Dato aggiornato all'ultimo report EBA "EBA Report on High Earners - Data as of end 2021" pubblicato nel gennaio 2023

Compensi accordati in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro

Possono essere previsti compensi in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, in coerenza con quanto previsto dalla normativa di Vigilanza. Per il dettaglio si veda il paragrafo 8.5.

Benefici pensionistici discrezionali

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali, secondo quanto previsto al paragrafo 8.6.

8.1.2.4 SISTEMA PREMIANTE DI LUNGO PERIODO FIGURE APICALI

Il **sistema premiante di lungo periodo** si inserisce nel solco del Piano Industriale “Next Step” 2022-2025 presentato ai mercati nel giugno 2022 e determina la ricompensa del personale in funzione dei risultati ottenuti nel medio-lungo termine, ovvero sull’orizzonte 2023-2025. È previsto per le sole figure apicali.

Il Sistema in parola rafforza ulteriormente il nesso tra successo sostenibile del Gruppo e remunerazione delle figure apicali, anche grazie al suo riconoscimento integrale in azioni Banca Popolare di Sondrio Spa. Il riconoscimento avverrà mediante l’utilizzo di azioni proprie, con autorizzazione specifica dell’Assemblea ai sensi dell’art. 2357 e 2357-ter del Codice civile.

Il sistema premiante di lungo periodo è strutturato secondo logiche coerenti a quelle previste per il sistema premiante di breve periodo (cfr. par. 8.1.2.3).

Determinazione del bonus pool

Il *bonus pool* nell’anno 2025 è definito, secondo logiche coerenti con quanto illustrato nel paragrafo 8.1.2.3, considerando pure l’esigenza di corrispondere la remunerazione derivante dal sistema premiante di lungo periodo.

Soglie di accesso (entry gate)

L’erogazione della retribuzione variabile di lungo periodo è subordinata al rispetto di alcuni criteri prudenziali, in particolare la solidità patrimoniale e la liquidità del Gruppo. Nel concreto, l’attivazione del sistema premiante di lungo periodo è subordinata al rispetto delle medesime soglie di accesso (*entry gate*) previste per il sistema di breve

termine (*CET1 Ratio* e *Liquidity Coverage Ratio*, secondo quanto dettagliato al paragrafo 8.1.2.3), valutate nell'anno 2025.

Il mancato rispetto delle soglie di accesso, anche solo di uno degli indicatori, determina la mancata erogazione della retribuzione variabile di lungo periodo.

Misurazione della performance di lungo periodo

Appurato il rispetto delle soglie di accesso, si procede nell'anno 2025 alla misurazione della performance al completamento dell'orizzonte di Piano industriale.

La performance è misurata sulla base di tre indicatori quantitativi. Gli indicatori sono selezionati per premiare il contributo al conseguimento degli obiettivi del Gruppo, in coerenza con il Piano industriale e in ottica di successo sostenibile nel lungo periodo.

Tabella 5, Parametri di valutazione del sistema premiante di lungo periodo per le figure apicali

SISTEMA PREMIANTE DI LUNGO PERIODO		
Ambito	Indicatore	Peso
Volumi	Masse amministrate	30%
Qualità dell'attivo	NPL Ratio	25%
Redditività	ROE	40%
ESG	Indicatori vari di verifica del raggiungimento degli obiettivi ESG	5%

La performance ESG riflette il successo dimostrato dalle figure apicali nell'attuazione del Piano operativo sulla Sostenibilità di Gruppo e nella gestione dei rischi di sostenibilità, in coerenza con la normativa di riferimento (in particolare, il Regolamento (UE) 2019/2088 SFDR).

La sostenibilità riguarda trasversalmente i diversi ambiti di operatività del Gruppo. Gli indicatori di verifica del raggiungimento degli obiettivi ESG riflettono questa trasversalità. Gli obiettivi nel lungo periodo, qui in esame, distinti da quelli previsti per il breve periodo (cfr. par. 8.2.1.2), sono i seguenti:

- **Rating ESG:** assicurare un solido posizionamento della banca nel rating di sostenibilità di Standard Ethics e nello score di rating climatico CDP;
- **Credito e Finanza ESG:** ampliare l'offerta di prodotti ESG e i relativi volumi;

- **Emissioni ESG:** aumentare l'attività di funding ESG, provvedendo a nuove emissioni di *green bond* e *social bond*;
- **Emissioni di CO₂:** ridurre le emissioni dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2 e 3);
- **Iniziative ESG:** aderire a iniziative internazionali relative alla sostenibilità ambientale e sociale;
- **Formazione ESG:** integrare in modo completo e trasversale le tematiche di sostenibilità nei programmi di formazione aziendale.

Per ogni obiettivo è stabilito dal Consiglio di amministrazione un livello target, un livello minimo e un livello che si qualifica come *overperformance*.

Metodologia di calcolo dell'importo variabile di lungo periodo da erogare e soglie di risultato

Sono definiti *ex ante* i livelli su cui la remunerazione variabile di lungo termine delle figure apicali si attesta come funzione delle performance (*reward*).

In caso di raggiungimento dei *target* (100% degli obiettivi di Piano industriale), in aggiunta alla remunerazione fissa e alla remunerazione variabile che discende dal sistema premiante di breve periodo, verrà corrisposta un'ulteriore remunerazione variabile pari, per il Direttore generale, al 30%, per le altre figure apicali, al 15% della retribuzione fissa percepita nel 2025.

In caso di *overperformance*, ovvero in caso di risultati pari o superiori al 120% degli obiettivi, la remunerazione variabile crescerà ulteriormente sino a raggiungere nel suo complesso il 50% della remunerazione fissa percepita nel 2025.

Il bonus è ridotto nel caso in cui non siano raggiunti i *target* del Piano industriale. In caso il raggiungimento dei *target* si attesti su livelli inferiori al 70%, non è corrisposto un bonus associato al sistema premiante di lungo periodo.

Figura 5, Raggiungimento obiettivi e bonus corrispondente, sistema premiante di lungo periodo

Bonus - RAL % al 2025

	0%	30% (Dg) 15% (Figure apicali)	50%
Percentuale di raggiungimento obiettivo	70%	100%	120%
Valore Piano industriale «Next Step» al 2025			
Masse amministrate (€Mld)	93,6	117	152,1
NPL Ratio (%)	7%	3,8%	1,5%
ROE (%)	7,4%	9,2%	12%

Correttivi per il rischio

In coerenza con quanto previsto nel breve termine, anche nel lungo termine sono stati introdotti ulteriori correttivi per il rischio, in aggiunta agli *entry gate* e alle clausole di *malus* e *claw-back*.

Sono impiegati a tal fine il *CET1 Ratio* e il *Liquidity Coverage Ratio* (LCR), pure in questo caso facendo riferimento alle soglie del RAF, nonché eventuali ulteriori correttivi di rischio in funzione delle attività legate allo specifico ruolo definiti dal Consiglio di amministrazione.

Modalità di erogazione della remunerazione variabile di lungo periodo

Qualora la remunerazione variabile superi la soglia di rilevanza prevista dalla normativa di Vigilanza di 50.000 euro e rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua – è soggetta alle seguenti norme di differimento e di pagamento con strumenti finanziari:

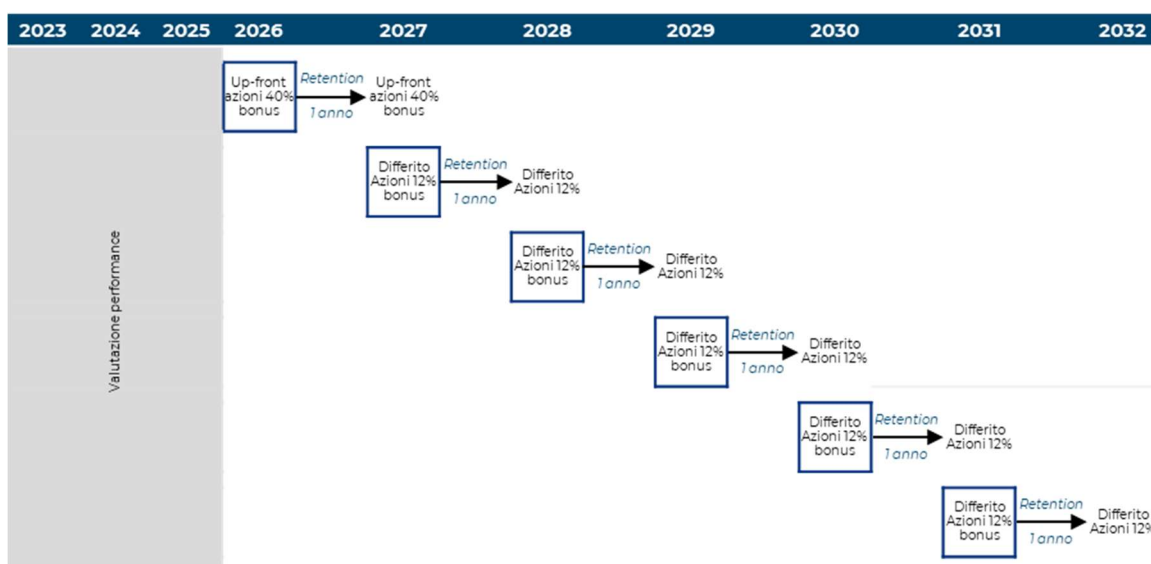
- una quota *up-front*, pari al 40% del totale, è attribuita entro il mese di giugno dell'anno successivo;
- cinque quote annue, complessivamente pari al 60% del totale, ciascuna di uguale importo, sono differite in un periodo quinquennale a partire dall'anno successivo a quello di attribuzione della quota *up-front*;

- il riconoscimento sia della quota *up-front* e sia della quota differita avviene attraverso l'assegnazione di azioni Banca Popolare di Sondrio Spa. Tali azioni sono soggette a un periodo di *retention* di 1 anno e per tale periodo saranno dunque indisponibili alla vendita e/o al trasferimento.

Queste norme di differimento e di pagamento con strumenti finanziari supportano ulteriormente l'orientamento al lungo periodo del sistema di remunerazione e incentivazione.

Figura 6, differimento e modalità di erogazione della remunerazione variabile di lungo periodo per le figure apicali

La percentuale indicata in figura rappresenta la quota parte del bonus nella sua interezza, erogata secondo specifiche modalità nell'anno indicato



Meccanismi di correzione ex post: malus e claw-back

La remunerazione variabile che discende dal sistema premiante di lungo periodo è soggetta alle medesime clausole di *malus* e *claw-back* previste per il sistema premiante di breve periodo (cfr. 8.1.2.3).

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. Nelle eventualità di quiescenza e morte il riconoscimento delle quote di remunerazione variabile non ancora corrisposte avviene *pro quota* in relazione al periodo effettivamente lavorato,

secondo quanto riportato nel paragrafo 8.1.2.3, salvo nei casi in cui il rapporto cessi prima del 31 dicembre 2025.

8.2 REMUNERAZIONE PERSONALE PIU' RILEVANTE

8.2.1 REMUNERAZIONE DELLE FIGURE APICALI

8.2.1.1 REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIERE DELEGATO

La Remunerazione del Consigliere delegato viene fissata dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione, sentito il Collegio sindacale. Come per tutti i consiglieri, tale compenso è di natura fissa.

8.2.1.2 REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Alla data di predisposizione delle Politiche, le cariche di Consigliere delegato e di Direttore generale sono in capo al medesimo soggetto.

Al Direttore generale viene riconosciuta una remunerazione composta da una componente fissa e da una componente variabile. La struttura retributiva si fonda sui principi richiamati in precedenza e sulla disciplina qui descritta.

La **componente fissa** compensa le competenze e le responsabilità connesse al ruolo ricoperto, privilegiando le capacità professionali e le esperienze, oltre all'impegno profuso. La struttura della parte fissa della retribuzione del Direttore generale si compone di una parte "tabellare", prevista dalle disposizioni contrattuali, da riconoscimenti economici individuali (Ad Personam) e da specifiche indennità di funzione manageriale 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 100% della retribuzione fissa, secondo quanto previsto dalle presenti Politiche al paragrafo 8.1.2.2.

Per quanto attiene al **sistema premiante di breve periodo**, la performance annuale è misurata sulla base di obiettivi quantitativi economico finanziari e qualitativi, specificati nella scheda obiettivi del Direttore generale. Gli obiettivi quantitativi hanno il peso più significativo, complessivamente pari all'80% della valutazione del Direttore generale, e

catturano sia i risultati di “top line”, ovvero la redditività core, sia l’efficienza operativa, tramite il *cost-income ratio*, sia i risultati di “bottom line”, mediante l’utilizzo del RORAC.

Tabella 6, Scheda obiettivi di breve periodo (2024) per il Direttore generale

SCHEDA OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE – BREVE PERIODO		
Categoria indicatori	Indicatore	Peso
Quantitativi economico-finanziari	Redditività core	25%
	<i>Cost-income ratio</i>	25%
	RORAC	30%
ESG	Indicatori vari di verifica del raggiungimento degli obiettivi ESG	10%
Qualitativi	Metriche qualitative di funzione	10%

La performance ESG è valutata a livello di Gruppo e riflette il successo dimostrato dalle figure apicali nell’attuazione del Piano operativo sulla Sostenibilità di Gruppo e nella gestione dei rischi di sostenibilità, in coerenza con la normativa di riferimento (in particolare, il Regolamento (UE) 2019/2088 SFDR).

La sostenibilità riguarda trasversalmente i diversi ambiti di operatività del Gruppo, e gli indicatori di verifica del raggiungimento degli obiettivi ESG riflettono questa trasversalità. Per il 2024, gli obiettivi nel breve periodo in esame sono stati rivisti rispetto alle precedenti Politiche, aumentando i riferimenti quantitativi (e.g. ore di formazione; controparti da analizzare) a supporto della valutazione di sintesi, che continua a prevedere una misurazione qualitativa dei risultati raggiunti. In particolare, gli obiettivi di breve periodo sono i seguenti:

- **Rating ESG:** miglioramento del corporate rating EE di Standard Ethics;
- **Prodotti e servizi ESG:** ampliamento dell’offerta di prodotti ESG (next) secondo quanto previsto dal Piano industriale;
- **Finanza ESG:** Innalzamento della “percentuale ESG” della componente obbligazionaria del portafoglio di proprietà;

- **Iniziative internazionali:** elaborazione di un set di target da condividere con Net-Zero Banking Alliance (NZBA) entro giugno 2025 per la definizione degli obiettivi di decarbonizzazione;
- **Governance ESG:** rafforzamento della formazione aziendale concernente tematiche ESG a ogni livello dell'organizzazione;
- **Credito ESG - valutazione delle controparti:** completamento delle attività di *due diligence* ESG delle controparti corporate; ampliamento del perimetro coperto dalla valutazione dello Score C&E.

A testimonianza della rilevanza che tali tematiche ricoprono per la banca, il peso relativo degli obiettivi legati alla componente ESG è stato innalzato rispetto alle Politiche 2023 sino al 10%. Per ognuno di tali obiettivi il Consiglio di amministrazione valuterà il livello di raggiungimento per determinare il raggiungimento del target, una “sotto-performance” o una “sovra-performance”, analizzando i seguenti riferimenti oggettivi:

Tabella 7, riferimenti oggettivi a supporto della valutazione degli obiettivi ESG

RIFERIMENTI OGGETTIVI OBIETTIVI ESG – BREVE PERIODO			
Obiettivo	Sotto-performance	Target	Sovra-performance
Rating ESG	Mantenimento attuale corporate rating di Standard Ethics (EE)	Miglioramento del corporate rating di Standard Ethics (EE+)	Miglioramento del corporate rating di Standard Ethics (EE+) e miglioramento del rating di lungo periodo e/o mantenimento dell'outlook
Prodotti e servizi ESG	Mantenimento della stessa offerta di prodotti ESG	Ampliamento dell'offerta di prodotti ESG: +10% numerosità	Ampliamento significativo dell'offerta di prodotti ESG: +20% numerosità
Finanza ESG	Innalzamento della “ percentuale ESG ” della componente obbligazionaria del portafoglio di proprietà al 10,5%	Innalzamento della “ percentuale ESG ” della componente obbligazionaria del portafoglio di proprietà al 15%	Innalzamento della “ percentuale ESG ” della componente obbligazionaria del portafoglio di proprietà al 18%
Iniziative internazionali	Elaborazione di un set parziale di target da condividere con NZBA entro giugno 2025	Elaborazione di un set di target da condividere con NZBA entro giugno 2025	Elaborazione e condivisione di un set di target con NZBA prima di giugno 2025
Governance ESG	Completamento parziale del piano operativo D&I	Completamento e approvazione entro il mese di dicembre 2024 del piano operativo D&I	Completamento e approvazione entro il mese di settembre 2024 del piano operativo D&I
Credito ESG	Completamento Due Diligence ESG su ca. 280 controparti corporate	Completamento Due Diligence ESG su ca. 400 controparti corporate; rendicontazione dello Score C&E (perimetro ampliato)	Completamento Due Diligence ESG su ca. 480 controparti corporate; implementazione nei sistemi operativi dello score C&E (perimetro ampliato)

Gli indicatori qualitativi, il cui peso nella misurazione complessiva delle performance è pari al 10%, ricomprendono una valutazione delle capacità manageriali e di visione strategica, della continuità nel ruolo ricoperto, dell'etica nel lavoro e negli affari, delle capacità di interpretare e dare attuazione alle politiche e ai valori aziendali. Includono inoltre una valutazione della «disciplina» dimostrata dal Direttore generale nell'esecuzione dei processi chiave per l'evoluzione di lungo termine del Gruppo, in particolare quelli di attuazione delle iniziative di sviluppo previste dal Piano industriale e di gestione dei rischi e dei rilievi delle Funzioni Aziendali di Controllo.

Il dettaglio relativo alla valutazione qualitativa effettuata sulla performance del Direttore generale, nonché il livello di raggiungimento degli obiettivi, sarà pubblicato *ex post* nella relazione sui compensi corrisposti nel 2024, all'interno della relativa scheda obiettivo.

In caso di raggiungimento dei *target* (100% degli obiettivi) previsti per l'anno di misurazione, è corrisposta una remunerazione variabile pari al 15%⁷ della retribuzione fissa, in aggiunta alla remunerazione fissa e alla remunerazione variabile che discende dal sistema premiante di lungo periodo.

In caso di superamento dei *target*, quindi di *overperformance*, il bonus è aumentato; raggiunge il 50% della remunerazione fissa nel caso in cui il conseguimento degli obiettivi si attesti al 120% di quanto previsto o su un livello superiore.

Il bonus è ridotto nel caso in cui non siano raggiunti i *target*. In caso il raggiungimento dei *target* si attesti su livelli inferiori al 70%, non è corrisposto un bonus associato al sistema premiante di breve periodo.

Sono adottati i correttivi per il rischio, le norme di differimento e di pagamento con strumenti finanziari, le clausole di *malus* e *claw-back* previsti al par. 8.1.2.3.

È esposto di seguito il dettaglio delle quote riconosciute *up-front*, quelle differite, quelle *cash* e quelle riconosciute in strumenti finanziari per il sistema premiante di breve periodo:

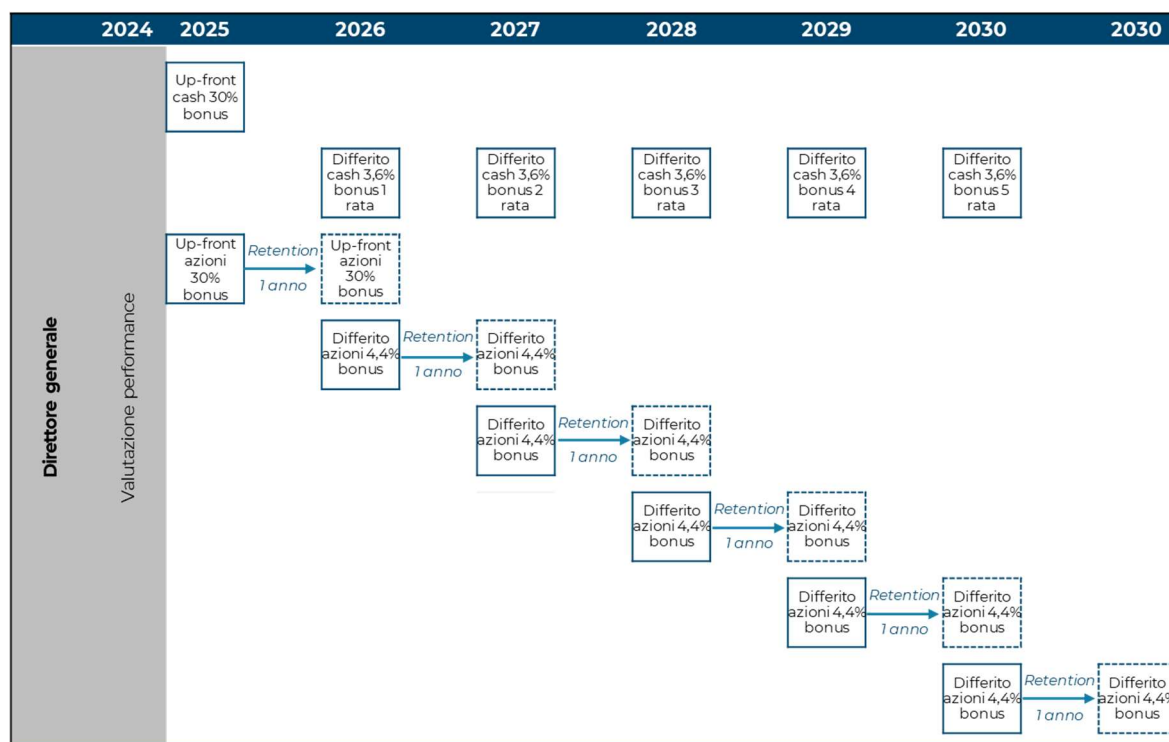
⁷ Il livello della componente variabile del Direttore generale è stato stabilito in considerazione dell'attuale componente fissa e delle analisi svolte sul *peer set*.

- 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 Spa. Tali azioni sono soggette a un periodo di *retention* di 1 anno e per tale periodo saranno dunque indisponibili alla vendita e/o al trasferimento.

Nel caso in cui l'importo della remunerazione variabile risultasse particolarmente elevato – essendo superiore al 25% della remunerazione complessiva degli *high earners* italiani (424.709 euro) – la quota *up-front* sarà pari al 40% del totale. In termini di riconoscimento in strumenti finanziari, sono applicate le medesime logiche sopra descritte: il riconoscimento in azioni Banca Popolare di Sondrio avviene per il 50% della quota *up-front* e per il 55% della quota differita.

Figura 7, differimento e modalità di erogazione della remunerazione variabile di breve periodo per il Direttore generale

La percentuale indicata in figura rappresenta la quota parte del bonus nella sua interezza, erogata secondo specifiche modalità nell'anno indicato



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.

Possono essere invece previsti compensi in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, secondo quanto previsto dalla normativa di Vigilanza, come illustrato al paragrafo 8.5.

Il Direttore generale è beneficiario, inoltre, del **sistema premiante di lungo periodo** descritto nella Sezione I, al paragrafo 8.1.2.4.

8.2.1.3 REMUNERAZIONE DIREZIONE GENERALE DELLA CAPOGRUPPO E/O RESPONSABILI AREE DI GOVERNO

Agli altri membri della Direzione generale e ai Responsabili delle Aree di governo viene riconosciuta una remunerazione composta da una componente fissa e da una componente variabile.

La struttura retributiva si fonda sui principi richiamati in precedenza e sulla disciplina qui descritta.

La **componente fissa** compensa le competenze e le responsabilità connesse al ruolo ricoperto, privilegiando le capacità professionali e le esperienze, oltre all'impegno profuso. La struttura della parte fissa si compone di una parte "tabellare", prevista dalle disposizioni contrattuali, da riconoscimenti economici individuali (Ad Personam) e da specifiche indennità di funzione manageriale 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 100% della retribuzione fissa, in coerenza con quanto previsto dalle presenti Politiche al paragrafo 8.1.2.2.

Per quanto attiene al **sistema premiante di breve periodo**, la performance annuale dei membri della Direzione generale e dei Responsabili delle Aree di governo, esclusi coloro che ricoprono Funzioni di controllo, è misurata sulla base di obiettivi che ricalcano anzitutto quelli previsti per il Direttore generale: sono previsti indicatori quantitativi economico-finanziari, ESG e qualitativi, specificati nelle schede obiettivi individuali.

Gli obiettivi quantitativi catturano sia i risultati di "top line", ovvero la redditività core, sia l'efficienza operativa, tramite il *cost-income ratio*, sia i risultati di "bottom line", mediante l'utilizzo del RORAC.

A queste metriche, volte a misurare il contributo dei membri della Direzione generale e dei Responsabili delle Aree di governo al risultato in un'ottica "di squadra", sono affiancate metriche specifiche definite in funzione del ruolo di ciascuno. Le metriche sono selezionate almeno nei seguenti ambiti:

- per il **Chief Financial Officer**, gestione delle attività finanziarie e dei crediti fiscali;
- per il **Chief Commercial Officer**, sviluppo della raccolta indiretta e assicurativa, sviluppo dei servizi commissionali in generale e gestione dei crediti fiscali;
- per il **Chief Lending Officer**, sviluppo del credito e attuazione delle Politiche creditizie di Gruppo;

- per il **Chief Information and Operations Officer**, gestione dell'architettura IT e operativa.

Il **Responsabile della NPE Unit** è valutato sulla base di metriche attinte dal Piano NPE di Gruppo, in particolare con riguardo:

- alla regolarizzazione di posizioni classificate a scaduto deteriorato e a inadempienza probabile;
- agli incassi ottenuti su posizioni non-performing (scaduti deteriorati, inadempienze probabili e sofferenze);
- alle posizioni NPL rinegoziate e/o rimodulate (i.e. forbearance).

Gli obiettivi quantitativi hanno il peso più significativo, complessivamente pari all'80% della valutazione dei membri della Direzione generale e dei Responsabili delle Aree di governo.

Gli obiettivi di performance ESG, il cui peso nella misurazione complessiva delle performance di breve periodo è pari al 10%, dei componenti la Direzione generale e dei Responsabili delle Aree di governo sono definiti secondo quanto riportato nel paragrafo 8.2.1.2 per il Direttore generale.

Gli indicatori qualitativi, il cui peso nella misurazione complessiva delle performance di breve periodo è pari al 10% e quindi minoritario rispetto agli indicatori quantitativi, ricomprendono una valutazione delle capacità manageriali e di visione strategica, della continuità nel ruolo ricoperto, dell'etica nel lavoro e negli affari, delle capacità di interpretare e dare attuazione alle politiche e ai valori aziendali. Includono inoltre una valutazione della «disciplina» dimostrata nell'esecuzione dei processi chiave per l'evoluzione di lungo termine del Gruppo, in particolare quelli di attuazione delle iniziative di sviluppo previste dal Piano industriale e di gestione dei rischi e dei rilievi delle Funzioni Aziendali di Controllo. Il dettaglio relativo alle valutazioni qualitative effettuate sulla performance dei componenti la Direzione generale e dei Responsabili delle Aree di governo, nonché il livello di raggiungimento degli obiettivi, sarà pubblicato *ex post* nella relazione sui compensi corrisposti nel 2024, all'interno della scheda obiettivo di ciascun soggetto.

In caso di raggiungimento dei *target* (100% degli obiettivi) previsti per l'anno di misurazione, è corrisposta una remunerazione variabile pari al 30% della retribuzione fissa, in aggiunta alla remunerazione fissa e alla remunerazione variabile che discende dal sistema premiante di lungo periodo.

In caso di superamento dei *target*, quindi di *overperformance*, il bonus è aumentato; raggiunge il 50% della remunerazione fissa nel caso in cui il conseguimento degli obiettivi si attesti al 120% di quanto previsto o su un livello superiore.

Il bonus è ridotto nel caso in cui non siano raggiunti i *target*. In caso il raggiungimento dei *target* si attesti su livelli inferiori al 70%, non è corrisposto un bonus associato al sistema premiante di breve periodo.

Sono adottati i correttivi per il rischio, le norme di differimento e di pagamento con strumenti finanziari, le clausole di *malus* e *claw-back* previsti al par. 8.1.2.3. Possono essere stabiliti dal Consiglio di amministrazione ulteriori correttivi declinati per ruolo.

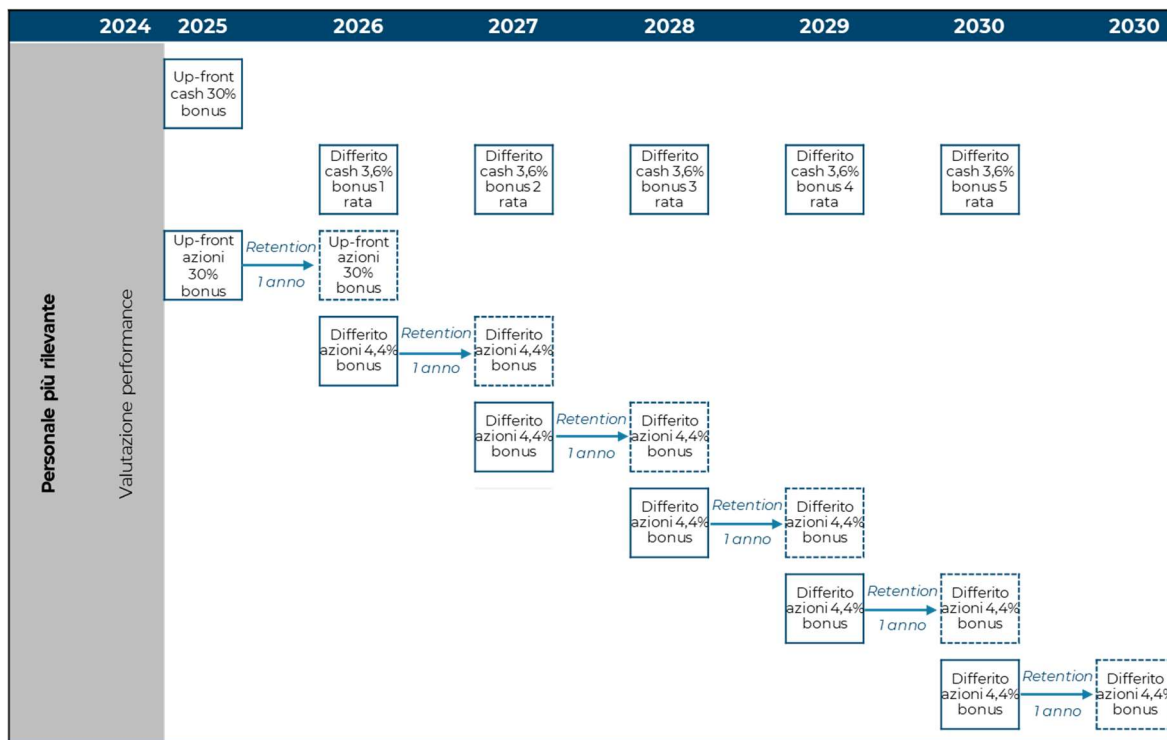
È esposto di seguito il dettaglio delle quote riconosciute *up-front*, quelle differite, quelle *cash* e quelle riconosciute in strumenti finanziari.

- 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 Spa. Tali azioni sono soggette a un periodo di *retention* di 1 anno e per tale periodo saranno dunque indisponibili alla vendita e/o al trasferimento.

Nel caso in cui l'importo della remunerazione variabile risultasse particolarmente elevato - essendo superiore al 25% della remunerazione complessiva degli *high earners* italiani (424.709 euro) - la quota *up-front* sarà pari al 40% del totale. In termini di riconoscimento in strumenti finanziari, sono applicate le medesime logiche sopra descritte: il riconoscimento in azioni Banca Popolare di Sondrio avviene per il 50% della quota *up-front* e per il 55% della quota differita.

Figura 8, differimento e modalità di erogazione della remunerazione variabile di breve periodo per la Direzione generale e i Responsabili delle Aree di governo

La percentuale indicata in figura rappresenta la quota parte del bonus nella sua interezza, erogata secondo specifiche modalità nell'anno indicato



Trovano inoltre applicazione le clausole di *malus* e di *claw-back* descritte al paragrafo 8.1.2.3.

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.

Possono essere invece previsti compensi in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, secondo quanto previsto dalla normativa di Vigilanza, come illustrato al paragrafo 8.5.

I membri della Direzione generale e i Responsabili delle Aree di governo, esclusi coloro che ricoprono Funzioni di controllo, sono beneficiari, inoltre, del **sistema premiante di lungo** periodo descritto al paragrafo 8.1.2.4.

8.2.2 REMUNERAZIONE RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

Le Politiche 2024 confermano per i Responsabili delle Funzioni di controllo il sistema di remunerazione e incentivazione già previsto nelle Politiche 2023.

La struttura retributiva si fonda sui principi richiamati in precedenza e sulla disciplina qui descritta.

La remunerazione applicata risulta adeguata alla responsabilità e all'impegno connessi al ruolo ricoperto; nel rispetto della normativa di Vigilanza, non sono previsti incentivi legati a risultati economici.

La **componente fissa** ha la medesima struttura richiamata per i membri della Direzione generale e per i Responsabili delle Aree di governo.

Diversamente da quanto previsto per i membri della Direzione generale e per i Responsabili delle Aree di governo, la **parte variabile** della retribuzione non può superare un terzo della retribuzione fissa, in coerenza con quanto previsto dalle presenti Politiche al paragrafo 8.1.2.2.

La performance annuale è misurata esclusivamente sulla base di obiettivi qualitativi individuali e di funzione che ricomprendono una valutazione del grado di responsabilità e di continuità nel ruolo ricoperto, della qualità del lavoro, della capacità di valorizzare le risorse e di lavorare in squadra, nonché del rispetto e attuazione delle politiche e dei valori del Gruppo e dell'etica dimostrata nello svolgimento della funzione. Il dettaglio relativo agli obiettivi qualitativi e al loro livello di raggiungimento da parte dei Responsabili delle Funzioni di controllo sarà pubblicato *ex post* nella relazione sui compensi corrisposti nel 2024, all'interno della scheda obiettivo di ciascun soggetto.

I criteri e i parametri per l'attribuzione della retribuzione variabile in funzione della performance annuale sono stabiliti annualmente dal Consiglio di amministrazione.

Sono adottate le norme di differimento e di pagamento con strumenti finanziari, le clausole di *malus* e *claw-back* previste al par. 8.1.2.3.

8.2.3 REMUNERAZIONE RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE

Ai Responsabili delle Funzioni di controllo delle società Controllate si applica la medesima disciplina prevista per i Responsabili delle Funzioni di controllo della Capogruppo.

8.2.4 REMUNERAZIONE ALTRO PERSONALE PIÙ RILEVANTE DELLA CAPOGRUPPO

Al resto del personale più rilevante della Capogruppo viene riconosciuta una remunerazione composta da una componente fissa e da una componente variabile.

La struttura retributiva si fonda sui principi richiamati in precedenza e sulla disciplina qui descritta.

La **componente fissa** ha la medesima struttura richiamata per i membri della Direzione generale e per i Responsabili delle Aree di governo. La **remunerazione variabile** non può superare il 50% della fissa, in coerenza con quanto previsto dalle presenti Politiche al paragrafo 8.1.2.2.

La performance annuale è misurata sulla base di indicatori quantitativi economico finanziari, ESG e qualitativi, specificati nelle schede obiettivi individuali.

La performance ESG è misurata in funzione del contributo annuale del singolo al raggiungimento degli obiettivi ESG di lungo termine delineati nel Piano operativo sulla Sostenibilità di Gruppo e alla gestione dei rischi di sostenibilità, in coerenza con la normativa di riferimento (in particolare, il Regolamento (UE) 2019/2088 SFDR).

I criteri e i parametri per l'attribuzione della retribuzione variabile in funzione della performance annuale sono stabiliti annualmente dal Consiglio di amministrazione. Gli obiettivi quantitativi hanno il peso più significativo, complessivamente pari ad almeno il 70% della valutazione. Non trova invece applicazione, per il resto del personale più rilevante della Capogruppo, il sistema premiante di lungo periodo.

Sono adottati i correttivi per il rischio, le norme di differimento e di pagamento con strumenti finanziari, le clausole di *malus* e *claw-back* previsti al par. 8.1.2.3. Possono essere stabiliti dal Consiglio di amministrazione ulteriori correttivi declinati per ruolo.

8.2.5 REMUNERAZIONE ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE DELLE CONTROLLATE

Al personale più rilevante delle Controllate viene riconosciuta una remunerazione composta da una componente fissa e da una componente variabile.

La struttura retributiva si fonda sui principi richiamati in precedenza e sulla disciplina qui descritta.

La **componente fissa** ha la medesima struttura richiamata per i membri della Direzione generale, per i Responsabili delle Aree di governo e per il resto del personale più rilevante della Capogruppo.

La **remunerazione variabile** non può superare il 50% della fissa, in coerenza con quanto previsto dalle presenti Politiche al paragrafo 8.1.2.2.

La performance annuale è misurata sulla base di indicatori quantitativi economico finanziari, ESG e qualitativi, specificati nelle schede obiettivi individuali. Gli indicatori quantitativi afferiscono al risultato della Società controllata di appartenenza rispetto agli obiettivi definiti nel Piano industriale di Gruppo.

I criteri e i parametri per l'attribuzione della retribuzione variabile in funzione della performance annuale sono stabiliti annualmente dal Consiglio di amministrazione della controllata. Non trova invece applicazione, per il resto del personale più rilevante delle Società controllate, il sistema premiante di lungo periodo.

Sono adottati i correttivi per il rischio, le norme di differimento e di pagamento con strumenti finanziari, le clausole di *malus* e *claw-back* previsti al par. 8.1.2.3. Possono essere stabiliti dal Consiglio di amministrazione ulteriori correttivi declinati per ruolo.

L'applicazione dei principi qui descritti presso la controllata elvetica Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA avviene nel rispetto delle caratteristiche, delle particolarità tecniche e di composizione strutturale del mercato bancario svizzero.

La remunerazione variabile erogata da Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) non può superare il 50% della fissa, in coerenza con quanto previsto dalle presenti Politiche al paragrafo 8.1.2.2.

Il sistema di remunerazione e incentivazione della controllata elvetica è, nel suo complesso, in linea con i principi in materia di remunerazione emanati dall'Autorità Federale di Vigilanza sui Mercati Finanziari (FINMA) ed è strutturato in modo semplice, trasparente e orientato al lungo periodo, garantendo continuità nello sviluppo aziendale correlata a un'attenta valutazione dei rischi.

8.3 REMUNERAZIONE DEL PERSONALE NON PIU' RILEVANTE

8.3.1 REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI NON APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

All'interno della struttura aziendale, la figura professionale del dirigente ha assunto nel tempo un ruolo di primaria importanza, dovendo rispondere a necessità crescenti di specializzazione operativa e coordinamento organizzativo.

I dirigenti presidiano gli ambiti strategici e attuano la filosofia aziendale con spirito imprenditoriale. Sono responsabili della qualità e del controllo dei processi operativi e, attraverso il coinvolgimento del proprio personale, devono qualificare le loro prestazioni e mirare all'efficienza e all'efficacia, controllando e contenendo i rischi effettivi e potenziali nel comune intento di creare valore.

Ai dirigenti non appartenenti al personale più rilevante viene riconosciuta una remunerazione composta da una componente fissa e da una componente variabile.

La struttura retributiva si fonda sui principi richiamati in precedenza e sulla disciplina qui descritta.

La **componente fissa** ha la medesima struttura richiamata per il personale più rilevante.

La remunerazione variabile non può superare il 50% della fissa, in coerenza con quanto previsto dalle presenti Politiche al paragrafo 8.1.2.2.

La performance annuale è misurata sulla base di un indicatore quantitativo di Gruppo, derivato dagli obiettivi ricompresi nel Piano industriale, e obiettivi qualitativi, organizzativi e di funzione.

Gli obiettivi qualitativi ricomprendono una valutazione della qualità del lavoro svolto e sono in particolare funzione delle capacità manageriali, della continuità nel ruolo, dell'etica nel lavoro e del rispetto e attuazione delle politiche e dei valori del Gruppo.

I criteri e i parametri per l'attribuzione della **retribuzione variabile** in funzione della performance sono stabiliti annualmente dal Consiglio di amministrazione della società di appartenenza.

Gli obiettivi quantitativi hanno il peso più significativo, complessivamente pari ad almeno il 70% della valutazione. Non trova invece applicazione, per il Personale non Più Rilevante, il sistema premiante di lungo periodo.

L'erogazione avviene entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza, senza applicazione di differimento ulteriore e senza il ricorso a strumenti finanziari. Sono adottate le clausole di *malus* e *claw-back* previsti al par. 8.1.2.3.

8.3.2 REMUNERAZIONE DEL PERSONALE GERARCHICAMENTE DIPENDENTE DALLA NPE UNIT DELLA CAPOGRUPPO

Il Gruppo gestisce con particolare attenzione la qualità del credito e i *Non Performing Loans*, in coerenza con il proprio Piano NPE. La Capogruppo svolge attività di *de-risking* e gestione dei *Non Performing Loans* anzitutto grazie all'azione della NPE Unit, che si avvale di addetti qualificati e competenti con adeguate deleghe operative.

In ragione degli importanti obiettivi stabiliti dal Consiglio di amministrazione nel Piano NPE, è previsto un meccanismo di remunerazione specifico e aggiuntivo per il Personale gerarchicamente dipendente dalla NPE Unit.

Al Personale gerarchicamente dipendente dalla NPE Unit viene riconosciuta una remunerazione composta da una componente fissa e da una componente variabile.

La struttura retributiva si fonda sui principi richiamati in precedenza e sulla disciplina qui descritta.

La **componente fissa** ha la medesima struttura richiamata per il personale più rilevante.

La remunerazione variabile non può superare il 50% della fissa, in coerenza con quanto previsto dalle presenti Politiche al paragrafo 8.1.2.2.

La performance annuale è misurata sulla base di metriche attinte dal Piano NPE di Gruppo, in particolare con riguardo:

- alla regolarizzazione di posizioni classificate a scaduto deteriorato e a inadempienza probabile;
- agli incassi ottenuti su posizioni *non-performing* (scaduti deteriorati, inadempienze probabili e sofferenze);

- alle posizioni NPL rinegoziate e/o rimodulate (i.e. *forbearance*).

Gli obiettivi qualitativi ricomprendono anche una valutazione del contributo all'efficientamento dei processi, della continuità nel ruolo, dell'etica nel lavoro e del rispetto e attuazione delle politiche e dei valori del Gruppo.

I criteri e i parametri per l'attribuzione della **retribuzione variabile** in funzione della performance annuale sono stabiliti annualmente dal Consiglio di amministrazione di Capogruppo che stabilisce anche l'importo complessivo da erogare, su proposta del Consigliere delegato. È demandata al Consigliere delegato la definizione degli importi singoli e il loro riconoscimento in base ai criteri stabiliti dal Consiglio di amministrazione, nel rispetto dei limiti individuali indicati.

Gli obiettivi quantitativi hanno il peso più significativo, complessivamente pari ad almeno il 75% della valutazione. Non trova invece applicazione, per il personale gerarchicamente dipendente dalla NPE Unit della Capogruppo non Più Rilevante, il sistema premiante di lungo periodo.

L'erogazione avviene entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza, senza applicazione di differimento ulteriore e senza il ricorso a strumenti finanziari. Sono adottate le clausole di *malus* e *claw-back* previsti al par. 8.1.2.3.

Al personale gerarchicamente dipendente dalla NPE Unit della Capogruppo potrà essere riconosciuto anche quanto previsto dal successivo par. 8.3.3.

8.3.3 REMUNERAZIONE QUADRI DIRETTIVI E AREE PROFESSIONALI

Agli appartenenti alla categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali viene riconosciuta una remunerazione composta da una componente fissa e da una componente variabile.

La struttura retributiva si fonda sui principi richiamati in precedenza e sulla disciplina qui descritta.

La **componente fissa** ha la medesima struttura richiamata per il personale più rilevante; costituisce in via generale l'entità remunerativa prevalente.

Nel pieno rispetto delle disposizioni contrattuali, si sviluppa all'interno delle dinamiche degli inquadramenti del personale (avanzamento dei livelli retributivi) e mediante riconoscimenti economici (Ad Personam) e/o l'attribuzione di specifiche indennità di ruolo correlate all'attività svolta.

La **parte variabile** della retribuzione non può superare il limite individuale del 50% della retribuzione fissa ed è composta dal premio di produzione aziendale e dal sistema motivazionale. La sua erogazione è subordinata al rispetto delle soglie di accesso descritte nel paragrafo 8.1.2.3.

Premio di produzione aziendale

Il premio aziendale è disciplinato dalla normativa contrattuale di settore, che rimanda alla trattativa di secondo livello la definizione delle condizioni e dei criteri di erogazione, in stretta correlazione ai risultati aziendali conseguiti.

Secondo le disposizioni contrattuali, obiettivo del premio è il riconoscimento di "incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività (...) tenendo anche conto degli apporti professionali".

Le disposizioni aziendali, d'intesa con le parti sindacali, stabiliscono in modo specifico le formule di calcolo e i parametri da impiegare per la determinazione del premio in funzione dei risultati economici; parimenti, le condizioni per l'erogazione del premio.

L'erogazione avviene entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza, senza applicazione di differimento ulteriore e senza il ricorso a strumenti finanziari. Non sono adottate le clausole di *malus* e *claw-back* previsti al par. 8.1.2.3.

Il sistema motivazionale

Il sistema prevede il riconoscimento di importi *una tantum* in base alla valutazione di una serie di parametri relativi alla capacità dei singoli di interpretare al meglio il loro ruolo, adottando comportamenti finalizzati al conseguimento degli obiettivi strategici definiti dal Gruppo nonché rispettando, condividendo e promuovendo i principi e i valori aziendali.

A tal fine, sono considerati elementi della prestazione professionale, correlati ai risultati qualitativi ottenuti nell'ambito del ruolo ricoperto e della struttura operativa di riferimento. Le aree di valutazione sono le seguenti:

- capacità di interpretare al meglio le attività e i compiti assegnati;
- impegno dimostrato;
- qualità della prestazione;
- condivisione dei principi e valori aziendali e di Gruppo;
- deontologia professionale ed etica dei comportamenti;
- capacità di formare e valorizzare le risorse;
- attitudine al lavoro di squadra;
- capacità di trasferire i valori aziendali.

Il sistema premiante consente, in un'ottica di gestione sostenibile delle risorse, di conciliare la crescita professionale del dipendente con il riconoscimento del lavoro svolto e dei risultati ottenuti nel medio-lungo periodo.

La procedura di valutazione coinvolge diverse strutture aziendali, coordinate e indirizzate dal Servizio personale e modelli organizzativi in un'ottica di sintesi e rispetto di equità retributiva; per la valutazione del personale delle diramazioni territoriali, coinvolge in particolare il servizio Presidio della Rete.

L'arco temporale di riferimento è annuale ed è completato da valutazioni di continuità di più ampio periodo.

Questo sistema motivazionale si discosta dai tradizionali sistemi incentivanti, previsti pure dalla contrattazione collettiva di settore: riconosce e considera una componente non oggettivabile e comunicabile a priori, seppur legata a valutazioni di sostanza. I superiori, nel processo di interazione con i propri collaboratori, sono tenuti a rappresentare chiaramente gli elementi che identificano le qualità richieste.

All'interno di tale sistema, è opportunamente valutata la continuità temporale nello sviluppo degli obiettivi strategici aziendali e di Gruppo e l'adeguatezza alla gestione

prudenziale del rischio, nell'ambito del settore di competenza (finanza, credito, credito anomalo, commerciale, attività di supporto ecc.).

L'importo complessivo da erogare viene stabilito dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Consigliere delegato. È demandata al Consigliere delegato la definizione degli importi singoli e il loro riconoscimento al raggiungimento e al mantenimento di tali obiettivi qualitativi, nel rispetto dei limiti individuali indicati.

Il Consiglio di amministrazione può altresì valutare il riconoscimento di premi, attribuiti al personale di specifiche Filiali, in funzione del raggiungimento di obiettivi di budget.

L'erogazione avviene entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza, senza applicazione di differimento ulteriore e senza il ricorso a strumenti finanziari. Sono adottate le clausole di *malus* e *claw-back* previsti al par. 8.1.2.3.

8.3.4 REMUNERAZIONE CONSULENTI FINANZIARI E AGENTI IN ATTIVITÀ FINANZIARIA

Il sistema di retribuzione e incentivazione previsto per gli appartenenti ai quadri direttivi e alle aree professionali è adottato pure per i consulenti finanziari che operano in qualità di lavoratori dipendenti.

Una società del Gruppo prevede l'opportunità di utilizzare soggetti non dipendenti in qualità di Agenti in attività finanziaria, per la promozione e la conclusione di contratti relativi alla concessione di finanziamenti.

Per tali soggetti verrà prevista una componente retributiva esclusivamente "ricorrente", mediante la pattuizione e l'erogazione di importi fissi e/o di provvigioni legate alla conclusione dei contratti. Non verranno erogate somme "non ricorrenti" di valenza incentivante.

8.3.5 REMUNERAZIONE PERSONALE DELLA CONTROLLATA ELVETICA

Fermi restando i principi sopra delineati per il sistema di remunerazione della Capogruppo, l'applicazione del sistema di remunerazione e incentivante per il personale non più rilevante avviene, presso la controllata elvetica Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA, nel rispetto delle caratteristiche, delle particolarità tecniche e di composizione strutturale del mercato bancario svizzero.

Le diversità esistenti fra l'ordinamento giuridico italiano e quello elvetico in tema di rapporti di lavoro e di sistemi di remunerazione e incentivazione non rendono sempre possibile l'estensione automatica alla controllata delle regole previste per gli altri dipendenti del Gruppo.

Le particolarità del mercato finanziario svizzero, infatti, correlate a una diversa classificazione del personale, determinano in generale una differente composizione della struttura retributiva.

Il sistema di remunerazione e incentivazione della controllata elvetica è, nel suo complesso, in linea con i principi in materia di remunerazione emanati dall'Autorità Federale di Vigilanza sui Mercati Finanziari (FINMA) ed è strutturato in modo semplice, trasparente e orientato al lungo periodo, garantendo continuità nello sviluppo aziendale correlata a un'attenta valutazione dei rischi.

8.4 PATTI DI NON CONCORRENZA E DI PROLUNGAMENTO DEL PREAVVISO

Per specifiche categorie di personale e/o su base individuale, in costanza di rapporto di lavoro o alla sua cessazione, il Gruppo può stipulare specifici patti di non concorrenza, in coerenza con le disposizioni di Vigilanza, le prassi di mercato e nel rispetto dei criteri e limiti massimi indicati.

Il Gruppo può altresì sottoscrivere accordi volti a estendere le tempistiche di preavviso dei dipendenti in caso di dimissioni. I patti citati, volti anche a soddisfare l'esigenza del Gruppo di garantirsi nel tempo la collaborazione di lavoratori particolarmente qualificati, prevedono come compenso importi contenuti, erogati per i relativi periodi di effettivo rispetto dell'impegno assunto.

Eventuali forme di *retention bonus* e/o patti di stabilità verranno disciplinati in conformità alle disposizioni regolamentari e normative tempo per tempo applicabili.

I *gate* cui sono soggette le somme corrisposte a compenso di patti in costanza di rapporto di lavoro corrispondono ai requisiti regolamentari minimi di Vigilanza in materia di patrimonio e liquidità, verificati al momento dell'erogazione.

Gli importi erogati in relazione alle menzionate pattuizioni sono soggetti alle disposizioni specifiche previste dalla Vigilanza.

8.5 COMPENSI ACCORDATI IN VISTA O IN OCCASIONE DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Le disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni delineano una specifica disciplina per i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica per il personale più rilevante (c.d. *golden parachute* o compensi aggiuntivi). Le stesse disposizioni prevedono alcune deroghe, cui si fa specifico rinvio.

Ferme restando le citate deroghe, non rientrano nei predetti compensi aggiuntivi:

- gli importi erogati in esecuzione di una decisione di un terzo indipendente (giudice o arbitro) sulla base della normativa applicabile;
- gli importi corrispondenti all'indennità di mancato preavviso nei limiti di quanto stabilito dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo;

- gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Nel caso in cui si intendesse procedere in via unilaterale o consensuale alla risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa e/o per interesse della banca o del Gruppo, potranno essere previsti compensi aggiuntivi a titolo di incentivo all'esodo per l'accompagnamento alla pensione o al prepensionamento o per la composizione di una possibile controversia al fine di evitare un eventuale contenzioso.

L'importo dei menzionati compensi aggiuntivi, fra i quali non rientrano i trattamenti sopra elencati – ferme restando le citate deroghe – non potrà superare le 2 annualità di remunerazione fissa – derivante dal rapporto di lavoro subordinato dirigenziale e dalle eventuali altre cariche all'interno del Gruppo – e sarà soggetto al limite massimo di 2,4 milioni di euro (lordo per il dipendente).

In ogni caso, fermo quanto precede, l'ammontare complessivo dell'insieme dei predetti compensi aggiuntivi, di eventuali patti di non concorrenza e degli importi corrispondenti alle indennità di mancato preavviso riferiti al Consigliere delegato, al Direttore generale e Vice direttori generali e ai Responsabili delle Aree di governo, **non potrà superare le 2 annualità di retribuzione complessiva** (retribuzione fissa corrente più media della retribuzione variabile effettivamente assegnata nel corso degli ultimi tre esercizi).

Verranno considerati i più volte citati criteri delle disposizioni di Vigilanza per la definizione del rapporto fra remunerazione fissa e variabile.

Questi eventuali compensi aggiuntivi potranno essere riconosciuti solo nel caso in cui, al momento della sottoscrizione, i livelli di liquidità e solidità patrimoniale del Gruppo risultino superiori alle soglie di Vigilanza.

Ai compensi aggiuntivi sono applicati i meccanismi di differimento e utilizzo di strumenti finanziari previsti per il riconoscimento della retribuzione variabile di breve periodo relativa al personale più rilevante, nonché le relative clausole di *malus* e *claw-back*.

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono inoltre la possibilità di utilizzare una formula predefinita, contenuta nelle Politiche di remunerazione della banca, che definisca l'importo da riconoscere per la cessazione anticipata della carica oppure la conclusione

anticipata del rapporto di lavoro, in caso di accordo tra la banca e il personale, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui tale accordo viene raggiunto. I compensi aggiuntivi definiti attraverso l'utilizzo di tale formula non sono inclusi nel calcolo del suddetto limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa.

La formula adottata riguarda il personale più rilevante e prevede che l'importo sia così determinato:

- compenso aggiuntivo ordinario paria a 18 mensilità di remunerazione fissa;
- in caso di anzianità nel Gruppo superiore a 20 anni il compenso ordinario viene aumentato di 2 mensilità di retribuzione fissa;
- in caso di anzianità nel Gruppo inferiore a 10 anni il compenso ordinario viene dimezzato.

Le mensilità così definite sono decurtate del 50% in caso di:

- performance individuale negli ultimi 2 anni inferiori ai *target* stabiliti;
- possibilità di accedere direttamente al trattamento pensionistico ordinario.

Gli importi sopra indicati, stabiliti dalla formula, non sono riconosciuti in caso di comportamenti dolosi o di colpa grave riscontrati negli ultimi 5 anni di calendario.

Il personale appartenente al personale più rilevante può aderire ad accordi di incentivazione all'esodo definiti con le Organizzazioni sindacali, compresi quelli riferiti all'accesso al Fondo di Solidarietà di settore. In tal caso la quantificazione dell'incentivo definito in tale sede è considerato quale "formula predefinita" ai sensi delle disposizioni di Vigilanza, fermi restando i limiti pari a 2 annualità di retribuzione complessiva previsti per l'ammontare dei compensi aggiuntivi riferiti al Consigliere delegato, al Direttore generale e Vice direttori generali e ai Responsabili delle Aree di governo.

In caso di applicazione delle formule sopra previste le relative somme non concorrono pertanto alla determinazione del rapporto variabile/fisso.

Si precisa che accordi analoghi destinati a dirigenti non appartenenti al personale più rilevante potranno essere previsti nei limiti dettati dal CCNL per i procedimenti arbitrari specifici.

Per i non appartenenti alle figure apicali, il Gruppo può prevedere che il rapporto massimo tra la remunerazione variabile e quella fissa possa raggiungere il limite massimo del 1:1 per poter erogare eventuali pagamenti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto o della carica.

8.6 BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI

Non sono previsti per alcuna figura aziendale benefici pensionistici discrezionali individuali per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica. In caso di eventuale eccezionale assegnazione saranno applicate le regole previste dalla normativa vigente.

9. ATTIVITÀ E VERIFICHE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

Nel corso del 2023 le Funzioni di controllo hanno svolto gli adempimenti di competenza in relazione al già citato “Regolamento del processo di definizione delle Politiche retributive del Gruppo Bancario Banca Popolare di Sondrio” (cfr. Sezione I, par. 3).

La **funzione di Conformità** effettua una valutazione **ex ante** in merito alla rispondenza delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo al quadro normativo, verificando che le stesse siano coerenti 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 del personale alle presenti Politiche e alle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

Nel dettaglio, la Revisione interna ha appurato l'aderenza delle Politiche retributive del Gruppo Bancario BPS approvate dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2022 alle disposizioni di Vigilanza.

Secondo quanto previsto dalle disposizioni di Vigilanza, la funzione di **Controllo dei rischi** dell'Area di governo CRO contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca, così come definita nel RAF, anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*, cfr. Sezione I, par. 8.1.2.3 e 8.1.2.4), e si esprime sulla correttezza dell'eventuale attivazione di questi ultimi.

SEZIONE II – RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2023

INTRODUZIONE E CONTESTO

La presente sezione del documento descrive l'attuazione delle Politiche di remunerazione 2023, approvate dall'Assemblea dei Soci il 29 aprile 2023, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e di vigilanza.

Nonostante un contesto geopolitico e macroeconomico sfidante, con particolare riferimento al conflitto Russia-Ucraina e alle dinamiche inflazionistiche, il Gruppo ha confermato anche nel 2023 la propria capacità di creare valore per i propri Azionisti e in generale per tutti gli *stakeholder*.

I risultati finanziari, infatti, segnano un anno record per il Gruppo BPS, con utile netto e proventi dell'attività bancaria caratteristica in forte crescita rispetto all'anno precedente, a testimonianza della capacità del Gruppo BPS di sapersi adattare con successo ai mutevoli contesti di riferimento, azionando opportunamente le leve operative identificate nel Piano industriale.

Il Gruppo ha incrementato i finanziamenti alla clientela e la raccolta, confermando la propria vocazione quale motore dello sviluppo economico e sociale delle realtà presidiate.

Il Gruppo è stato in grado di raggiungere una buona performance mantenendo l'approccio prudente al rischio che lo contraddistingue. I livelli di solidità patrimoniale e di liquidità del 2023 si confermano infatti ampiamente al di sopra delle soglie regolamentari previste.

In particolare, sono state rispettate le soglie di accesso corrispondenti ai parametri minimi fissati annualmente dall'Autorità di Vigilanza e recepiti nel RAF, che abilitano il riconoscimento della remunerazione variabile per i soggetti che ne sono destinatari.

Tabella 1, rispetto delle soglie di accesso nel 2023

SOGLIE DI ACCESSO - 2023	
Indicatore	Rispetto soglia di massimo rischio assumibile
<i>CET1 Ratio</i>	✓
<i>Liquidity Coverage Ratio (LCR)</i>	✓

Le remunerazioni corrisposte, il cui dettaglio è illustrato nel prosieguo della Sezione, riflettono dunque la volontà del Gruppo di compensare i propri dipendenti per il lavoro svolto nel corso del 2023, fermi restando i principi di prudenza e il rispetto delle disposizioni di Vigilanza.

PARTE I

1.1 VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E MODALITÀ CON CUI LA REMUNERAZIONE CONTRIBUISCE AI RISULTATI DI LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ

1.1.1 COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

In coerenza con le Politiche di remunerazione adottate nel 2023, i compensi riconosciuti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo si basano esclusivamente su componenti fisse.

Tale impostazione è in linea con i valori e le strategie del Gruppo e contribuisce al raggiungimento degli obiettivi 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 di Gruppo.

Il compenso del Consiglio di amministrazione, secondo quanto previsto dalla normativa e dallo statuto, viene fissato annualmente dall'Assemblea che determina altresì l'importo delle medaglie di presenza e, eventualmente in misura forfettaria, 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, l'importo delle medaglie di presenza e il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato.

Il dettaglio dei compensi riconosciuti è illustrato nelle tabelle contenute nella seconda parte della presente sezione.

1.1.2 COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE E DEI VICE DIRETTORI GENERALI

La struttura retributiva del Direttore generale, e degli altri membri della Direzione generale, come stabilito dalle Politiche di remunerazione 2023, si compone di una parte fissa prevalente e di 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.

Come specificato nelle Politiche 2023, la componente variabile della retribuzione per il Direttore generale e le altre figure apicali non può superare il 100% della componente fissa. Tale limite è fissato al 50% per il resto del personale, con l'eccezione delle Funzioni di controllo, per le quali il limite è fissato a un terzo della retribuzione fissa.

Nel rispetto dei limiti sopra citati, l'ammontare della remunerazione variabile è funzione delle performance registrate, con riferimento a i) indicatori quantitativi economico-finanziari, ii) indicatori ESG e iii) indicatori qualitativi.

Per tutte le figure in esame, a eccezione delle Funzioni di controllo, per le quali la valutazione viene effettuata esclusivamente a livello qualitativo mediante metriche qualitative di funzione, sono considerate le seguenti metriche di Gruppo: i) redditività core, ii) cost-income ratio e iii) RORAC.

A queste, per i membri della Direzione generale e dei Responsabili delle Aree di governo, sono affiancate metriche individuali specifiche, definite in funzione del ruolo, coerentemente con le Politiche 2023. Tali metriche sono state selezionate nei seguenti ambiti:

- per il *Chief Financial Officer*, gestione delle attività finanziarie e dei crediti fiscali;
- per il *Chief Commercial Officer*, sviluppo della raccolta indiretta e assicurativa, sviluppo dei servizi commissionali in generale e gestione dei crediti fiscali;
- per il *Chief Lending Officer*, sviluppo del credito e attuazione delle Politiche creditizie di Gruppo;
- per il *Chief Information and Operations Officer*, gestione dell'architettura IT e operativa;
- per il Responsabile della NPE Unit, metriche attinte dal Piano NPE di Gruppo.

Similmente alle metriche di Gruppo, anche gli indicatori ESG sono valutati a livello di Gruppo e prevedono una valutazione di sintesi rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi esposti nelle Politiche 2023 e qui richiamati:

- Rating ESG: confermare il corporate rating EE, con outlook di lungo periodo positivo, di Standard Ethics;
- Credito ESG: integrare i processi per il credito ESG, in applicazione della nuova Policy in materia introdotta a fine 2022;
- Finanza ESG: introdurre una policy di investimento ESG;
- Iniziative ESG: accedere al Gruppo dei supporters della Task-force on Climate-related Financial Disclosures e aderire a iniziative internazionali a favore della riduzione delle emissioni di CO₂;
- Formazione ESG: svolgere i corsi di formazione ESG annuali previsti a ogni livello dell'organizzazione.

Da ultimo, gli indicatori qualitativi sono analizzati a livello individuale e comprendono valutazioni in merito a:

- capacità manageriale;
- continuità nel ruolo ricoperto;
- etica nel lavoro e negli affari;
- capacità di interpretare e di dare attuazione alle politiche e ai valori aziendali;
- gestione dei processi chiave per l'evoluzione di lungo termine del Gruppo.

I criteri e i parametri per l'attribuzione della componente variabile legata agli indicatori sopra richiamati vengono stabiliti annualmente dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione.

L'importo della retribuzione variabile da erogare ai singoli viene deliberato dal Consiglio di amministrazione su proposta del Comitato remunerazione, previa verifica del

raggiungimento totale o parziale degli obiettivi indicati, sulla base della parametrizzazione stabilita.

La remunerazione variabile determinata in applicazione delle regole sopra descritte – 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 *upfront*, 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 spa. 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.

È 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* sia quella differita non sono corrisposte.

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

Il Chief Risk Officer, ai fini delle Politiche di remunerazione, rientra tra i Responsabili delle Funzioni di controllo e pertanto la parte variabile della retribuzione è legata esclusivamente a obiettivi qualitativi e di funzione.

Prima di entrare nel merito delle singole schede obiettivi, si riportano di seguito i risultati ottenuti dal Gruppo in termini di performance economico-finanziaria e in ambito ESG.

Tabella 2, consuntivo degli indicatori di performance economico-finanziaria di Gruppo

BREVE PERIODO - VARIABILI DI GRUPPO ECONOMICO - FINANZIARIE			
Indicatore	Target	Consuntivo	Raggiungimento
Redditività core (€ Mln)	1208	1340	110%
Cost-income ratio (%)	43%	39.6%	110%
RORAC (%)	10%	12.4%	130%

Tabella 3, consuntivo degli indicatori di performance ESG di Gruppo

BREVE PERIODO - VARIABILI DI GRUPPO ESG			
Indicatore	Target	Consuntivo	Raggiungimento
Rating ESG	1	1	100%
Credito ESG	1	1	100%
Finanza ESG	1	1	100%
Iniziative ESG	1	1	100%
Formazione ESG	1	1	100%

(Schema di valutazione performance ESG: 0. Sotto-performance; 1. Target; 2. Sovra-performance)

Gli obiettivi ESG di breve termine definiti per l'esercizio 2023 sono stati pienamente raggiunti, a testimonianza dell'impegno del Gruppo in tale ambito. In particolare:

- Rating ESG: nel 2023 sono stati confermati il corporate rating a "EE" e il rating di lungo periodo a "EE+" da parte dell'agenzia indipendente Standard Ethics, mentre l'outlook è stato migliorato da stabile a positivo;
- Credito ESG: i processi del credito ESG sono stati integrati in applicazione delle policy precedentemente approvate, e sono stati sviluppati nuovi Green Loans;
- Finanza ESG: in linea con gli impegni assunti nel Piano Industriale 2022-2025, è stata adottata una Policy di Investimento ESG che individua le modalità di integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance nei processi di investimento. La policy ha riguardato le gestioni patrimoniali, i servizi di consulenza, il portafoglio di

proprietà e l'emissione di strumenti finanziari di debito con caratteristiche di sostenibilità;

- Iniziative ESG: la banca è entrata a far parte del Gruppo dei supporters della Taskforce on Climate-related Financial Disclosures, e ha aderito alla United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI). Si tratta di una partnership tra l'UNEP e il settore finanziario globale per mobilitare i finanziamenti del settore privato verso lo sviluppo sostenibile. Diventare membri di UNEP FI ha permesso di aderire a due delle iniziative ad essa collegate, ovvero i Principles for Responsible Banking (PRB) e la Net-Zero Banking Alliance (NZBA);
- Formazione ESG: sono state erogate a Consiglieri, Sindaci, ai referenti ESG e al personale dipendente le previste ore di formazione relative ai temi ESG e D&I.

Si riporta di seguito la scheda obiettivi di breve termine del Direttore generale per l'esercizio 2023, fornendo disclosure delle performance raggiunte e dei conseguenti impatti sulla remunerazione variabile di breve termine di competenza.

Tabella 4, consuntivo delle performance di breve periodo 2023 per il Direttore generale

CONSUNTIVO SCHEDA OBIETTIVI BREVE PERIODO – DIRETTORE GENERALE				
Categoria indicatori	Indicatore	Peso	Target	Raggiungimento
Quantitativi economico-finanziari di Gruppo	Redditività core (€ Mln)	25%	1208	110%
	Cost-income ratio (%)	25%	43%	110%
	RORAC (%)	35%	10%	130%
ESG	Indicatori vari di verifica del raggiungimento degli obiettivi ESG	5%		Target
Qualitativi	Metriche qualitative di funzione	10%		Sopra le attese
Totale				118%

Il risultato complessivo di performance del Direttore Generale per l'esercizio 2023 si attesta al 118%. Il valore della componente variabile di remunerazione di breve termine assegnato, pertanto, è pari a 377.908 euro, equivalente al 40% della remunerazione fissa.

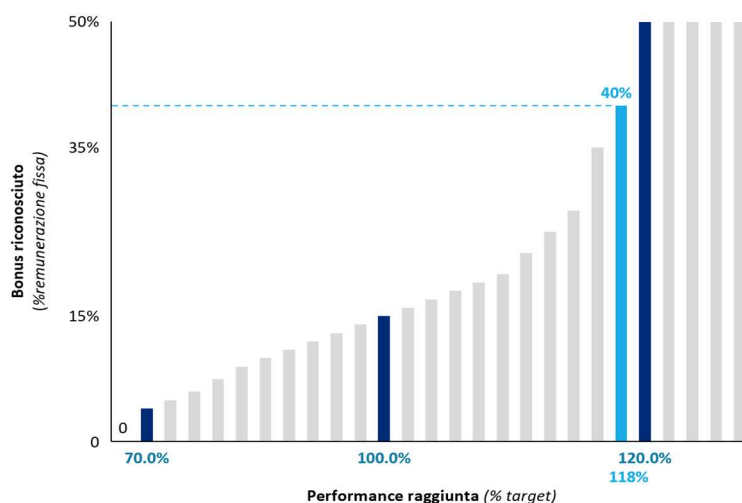
Tabella 5, consuntivo delle performance qualitative 2023 per il Direttore generale

BREVE PERIODO - PERFORMANCE QUALITATIVA	
---	--

Indicatore	Target	Consuntivo	Raggiungimento
Capacità manageriale	2	3	120%
Continuità nel ruolo ricoperto	2	3	120%
Etica nel lavoro e negli affari	2	3	120%
Capacità di interpretare e di dare attuazione alle politiche e ai valori aziendali	2	3	120%
Gestione dei processi chiave per l'evoluzione di lungo termine del Gruppo	2	2	100%

(Schema di valutazione performance qualitativa: 0. Non adeguata al ruolo; 1. Adeguata al ruolo; 2. Soddisfacente; 3. Sopra le attese)

Figura 1, curva di incentivazione del Direttore generale



Si riporta di seguito il consuntivo delle performance complessive di breve periodo raggiunte dalle figure apicali nell'esercizio 2023, fornendo disclosure dei conseguenti impatti sulle rispettive remunerazioni variabili di breve termine.

Tabella 6, consuntivo delle performance di breve periodo 2023 per le altre figure apicali

CONSUNTIVO SCHEDA OBIETTIVI BREVE PERIODO – FIGURE APICALI		
Ruolo	Livello delle performance (%)	Bonus (% retribuzione fissa)
Chief Financial Officer	112%	40%
Chief Commercial Officer	115%	43%
Chief Lending Officer	112%	40%

Chief Information and Operations Officer	107%	35%
Responsabile NPE Unit	112%	40%
Totale remunerazione erogata		340.511

Figura 2, curva di incentivazione del Chief Financial Officer

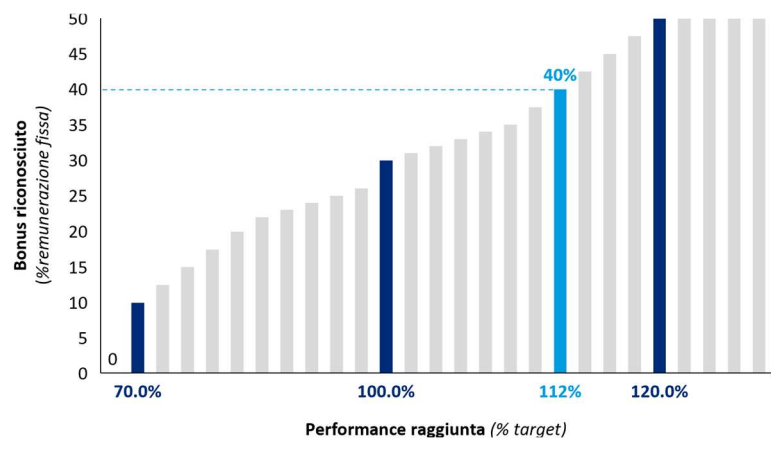


Figura 3, curva di incentivazione del Chief Commercial Officer

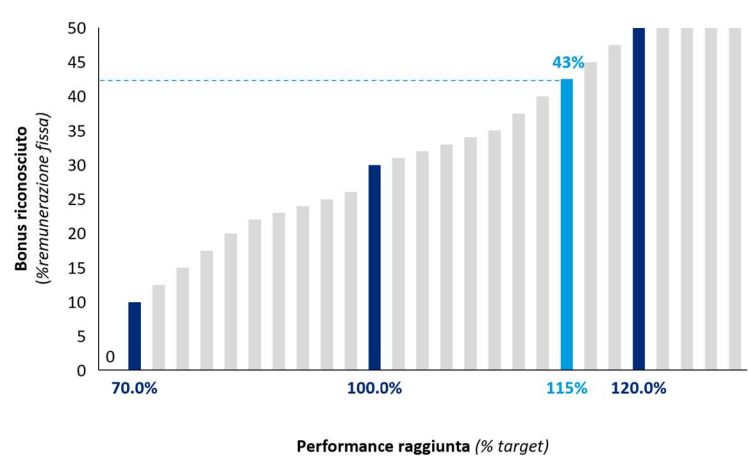


Figura 4, curva di incentivazione del Chief Lending Officer

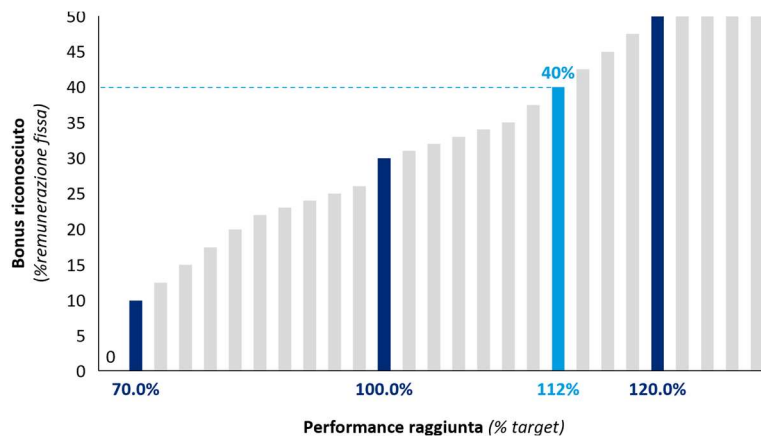


Figura 5, curva di incentivazione del Chief Information and Operations Officer

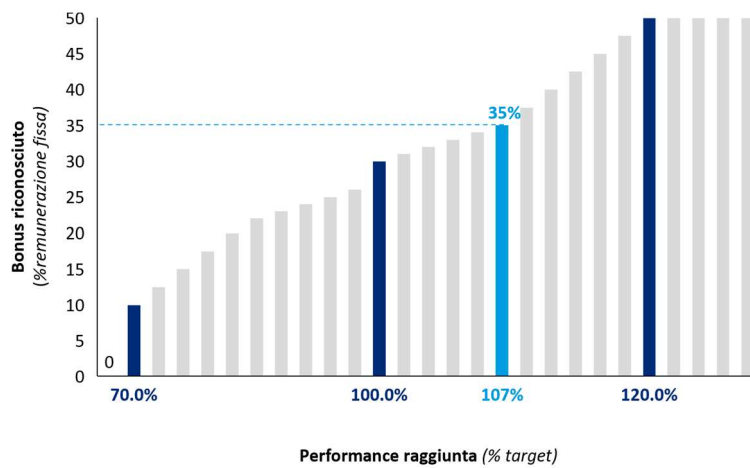
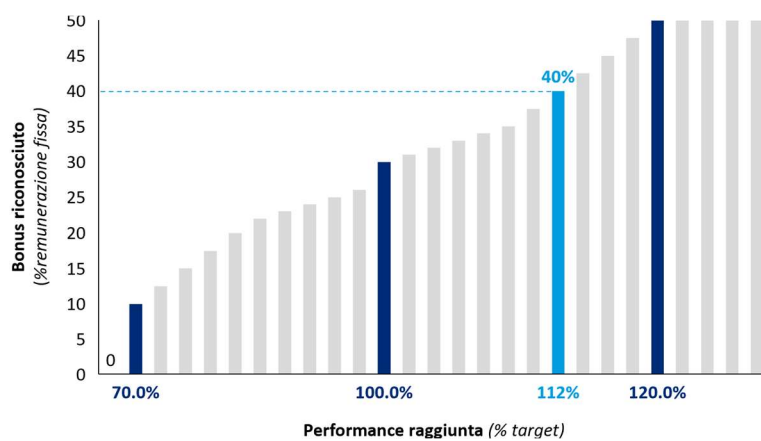


Figura 6, curva di incentivazione del Responsabile NPE Unit



È stato inoltre corrisposto al Vicedirettore generale vicario un compenso variabile pari al 27.5% della remunerazione fissa, a fronte di una performance pari al 115%. Tale compenso è stato corrisposto pro-rata, in virtù della cessazione anticipata della carica durante l'esercizio 2023.

Per ogni dettaglio si rimanda ai dati indicati nelle tabelle contenute nella seconda parte della presente sezione.

1.1.3 PIANO DI INCENTIVO A LUNGO TERMINE

Gli interventi di innovazione effettuati nell'impianto delle Politiche 2023 hanno introdotto per il Direttore generale e per le altre figure apicali, in aggiunta ai meccanismi di remunerazione variabile di breve termine, un piano di incentivo a lungo termine sull'orizzonte 2023-2025. L'erogazione della remunerazione variabile di lungo periodo è funzione del livello di performance consuntivato nell'anno di completamento dell'orizzonte di Piano. In particolare:

- per livelli di performance inferiori al 70%, non verrebbe erogato nessun bonus;
- al raggiungimento del 100% del target corrisponderebbe un bonus pari al 30% della remunerazione fissa per il Direttore generale, e al 15% della remunerazione fissa delle altre figure apicali;
- in caso di over performance, il valore del bonus erogabile crescerebbe per tutte le figure in esame fino al 50% della remunerazione fissa, in corrispondenza di una performance pari o superiore al 120% del target.

Il valore di tale Piano sarà quindi valutato ed erogato nel 2025, tuttavia, considerando i livelli attuali di remunerazione fissa del personale ricevente, il montante complessivo da erogare sarebbe pari a:

- 413.000 euro al raggiungimento del 100% del target di performance;
- 904.000 euro in caso di overperformance pari al 120% del target prefissato.

1.2 INDENNITÀ PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Non sono stati corrisposti compensi relativi alla conclusione anticipata della carica o del rapporto di lavoro.

1.3 DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Non sono state effettuate deroghe all'applicazione delle Politiche di remunerazione 2023.

1.4 EVENTUALE APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE

Non è stato adottato alcun meccanismo di correzione ex post, né in termini di *malus* né di *claw-back*.

1.5 VARIAZIONI ANNUALI

Sono illustrate di seguito le variazioni annuali della remunerazione totale erogata tra il 2022 e il 2023 per il Consiglio di amministrazione, il Collegio sindacale e la Direzione generale.

Tabella 7, variazione della retribuzione dei componenti del Consiglio di amministrazione

Nominativo	Carica	Retribuzione totale 2020 (€)	Retribuzione totale 2021 (€)	Retribuzione totale 2022 (€)	Retribuzione totale 2023 (€)	Variazione % 2022-2023
Francesco Venosta⁸	Presidente	357.196	301.741	292.151	378.186	29,45%
Mario Alberto Pedranzini	Consigliere delegato	286.714	339.227	362.974	396.547	9,25%
Lino Enrico Stoppani	Vicepresidente	145.190	182.220	181.516	225.693	24,34%
Paolo Biglioli	Amministratore	46.400	49.000	62.600	18.200	-70,93%
Alessandro Carretta	Amministratore	44.700	48.900	56.100	103.400	84,31%
Nicola Cordone	Amministratore	-	-	35.529	92.733	161,01%
Cecilia Corradini	Amministratore	46.000	48.000	59.400	18.300	-69,19%
Loretta Credaro	Amministratore	50.550	52.900	59.600	90.900	52,52%
Donatella Depperu	Amministratore	47.600	52.900	63.500	90.867	43,10%
Anna Doro	Amministratore	-	-	38.229	107.900	182,25%
Federico Falck	Amministratore	46.500	47.000	57.214	87.200	52,41%
Attilio Piero Ferrari	Amministratore	47.900	18.747	-	90.763	-
Maria Chiara Malaguti	Amministratore	-	-	-	69.667	-
Pierluigi Molla	Amministratore	-	11.844	56.600	102.767	81,57%

⁸ Importo comprensivo di altri compensi riconosciuti per incarichi professionali

Annalisa Rainoldi	Amministratore	51,800	54,800	60,500	33,250	-45.04%
Serenella Rossi	Amministratore	47,200	50,800	54,900	86,400	57.38%
Silvia Stefini	Amministratore	-	-	-	74,600	-
Rossana Zambelli	Amministratore	-	-	-	107,000	-

Tabella 8, variazione della retribuzione dei componenti del Collegio sindacale

Nominativo	Carica	Retribuzione totale 2020 (€)	Retribuzione totale 2021 (€)	Retribuzione totale 2022 (€)	Retribuzione totale 2023 (€)	Variazione % 2022-2023
Serenella Rossano	Presidente	-	71.326	106.550	106.850	0,28%
Laura Vitali	Sindaco effettivo	75.400	87.600	104.818	116.800	11,43%
Massimo De Buglio	Sindaco effettivo		55.649	86.000	87.400	1,63%
Paolo Vido	Sindaco supplente		22.752	19.240	19.560	1,66%

Tabella 9, variazione della retribuzione dei componenti della Direzione generale

Nominativo	Carica	Retribuzione totale 2020 (€)	Retribuzione totale 2021 (€)	Retribuzione totale 2022 (€)	Retribuzione totale 2023 (€)	Variazione % 2022-2023
Mario Alberto Pedranzini	Direttore generale	1.114.108	1.135.247	1.132.984	1.405.849	24.08%
Giovanni Ruffini	Vice direttore generale vicario	403.247	402.012	413.214	330.748	-19.96%
Mario Erba	Vice direttore generale	240.848	243.534	241.182	272.730	13.08%

Milo Gusmeroli	Vice direttore generale	268,427	271,586	271,323	288,474	6.32%
Cesare Poletti	Vice direttore generale	255,682	260,858	258,031	254,760	-1.27%

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

Tabella 10, utile netto di Gruppo, 2022-23

Utile netto di Gruppo		
2022 (€)	2023 (€)	Variazione % 2022-2023
251.321	461.162	83,5%

Di seguito sono indicate le variazioni annuali della retribuzione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo:

Tabella 11, retribuzione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo, 2022-23

Retribuzione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo		
2022 (€)	2023 (€)	Variazione % 2022-2023
47.367	49.952	5.46%

1.6 VOTAZIONE ESPRESSA DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI 2023

In linea con quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, l'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2023 si è espressa in modo favorevole (98,36% dei voti espressi, corrispondenti al 50,85% del capitale sociale complessivo), con deliberazione non vincolante, sulla "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (SEZIONE II)", posta al punto 2, lettera a2) dell'OdG.

Il Gruppo, nel definire la Politica di Remunerazione 2024 descritta nella Prima Sezione del presente documento, ha tenuto in considerazione il voto favorevole espresso dall'Assemblea dei Soci nel 2023, sia sulla Prima e sia sulla Seconda Sezione. Alla luce di tale riscontro positivo, le innovazioni introdotte con le Politiche 2024 promuovono un insieme di innovazioni mirate, volte a perfezionare nel continuo gli strumenti a supporto delle performance.

*Nota: Comitato Controllo e Rischi 19.333 euro; Comitato Parti Correlate 18.134 euro.

Nominativo	Carica	Periodo di riferimento	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Serenella Rossano	Presidente collegio sindacale	2023	31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.250	6.600*					106.850		
(II) Compensi da Società controllate e collegate												
(III) Totale				100.250	6.600					106.850		
*Nota: Comitato esecutivo 6.600 euro												
Laura Vitali	Sindaco effettivo	2023	31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				78.600	8.200*					86.800		
(II) Compensi da Società controllate e collegate				30.000						30.000		
(III) Totale				108.600	8.200					116.800		
*Nota: Comitato esecutivo 8.200 euro												
Massimo De Buglio	Sindaco effettivo	2023	31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				78.600	8.800*					87.400		
(II) Compensi da Società controllate e collegate												
(III) Totale				78.600	8.800					87.400		
*Nota: Comitato esecutivo 8.800 euro												
Paolo Vido	Sindaco supplente	2023										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da Società controllate e collegate				19.560						19.560		
(III) Totale				19.560						19.560		

Nominativo	Carica	Periodo di riferimento	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mario Alberto Pedranzi	Direttore generale	2023										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				944.771		181.396		83.170		1.209.337	196.512	
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale				944.771		181.396		83.170		1.209.337		
Giovanni Ruffini	Vice direttore generale vicario	2023	08/04/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				173.001		47.575		1.871		222.447		
(II) Compensi da società controllate e collegate				108.302						108.302		
(III) Totale				281.303		47.575		1.871		330.748		
Mario Erba	Vice direttore generale	2023										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				190.502		38.862		1.265		230.629	42.101	
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale				190.502		38.862		1.265		230.629		
Milo Gusmeroli	Vice direttore generale	2023										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				199.473		33.512		19.185		252.170	36.304	
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale				199.473		33.512		19.185		252.170		
Cesare Poletti	Vice direttore generale	2023										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				187.873		50.000		16.887		254.760		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale				187.873		50.000		16.887		254.760		
Dirigenti con responsabilità strategiche	3	2023										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				298.733		109.943		10.997		419.674	79.789	
(II) Compensi da società controllate e collegate				399.675				47.871		447.546		
(III) Totale				698.408		109.943		58.868		867.220		

Il dettaglio dei “Compensi fissi” è riportato di seguito:

Nominativo	Carica	Periodo di riferimento	Scadenza della carica	Compensi fissi					
				Totale	Importo Assemblée	Gettoni presenza	Rimborsi spese	Compenso cariche statutarie o incarichi	Lavoro dipendente
Francesco Venosta	Presidente	2023	31/12/2024						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				355.733	58.333	7.400		290.000	
(II) Compensi da società controllate e collegate				18.400	15.000	3.400			
(III) Totale				374.133	73.333	10.800	-	290.000	
Mario Alberto Pedranzi	Consigliere delegato	2023	31/12/2025						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				215.733	58.333	7.400		150.000	
(II) Compensi da società controllate e collegate				159.214	159.214				
(III) Totale				374.947	217.547	7.400	-	150.000	
Lino Stoppani	Vicepresidente	2023	31/12/2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				180.933	58.333	7.400	15.200	100.000	
(II) Compensi da società controllate e collegate				21.660	17.500	4.160			
(III) Totale				202.593	75.833	11.560	15.200	100.000	
Paolo Biglioli	Amministratore	2023	29/04/2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.000	15.000	2.000			
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale				17.000	15.000	2.000			
Alessandro Carretta	Amministratore	2023	31/12/2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				66.233	58.333	6.800	1.100		
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale				66.233	58.333	6.800	1.100		
Nicola Cordone	Amministratore	2023	31/12/2024						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				66.933	58.333	7.400	1.200		
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale				66.933	58.333	7.400	1.200		
Cecilia Corradini	Amministratore	2023	29/04/2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.100	15.000	2.000	100		
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale				17.100	15.000	2.000	100		
Loretta Credaro	Amministratore	2023	31/12/2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				66.633	58.333	6.800	1.500		
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale				66.633	58.333	6.800	1.500		
Donatella Depperu	Amministratore	2023	31/12/2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				67.233	58.333	7.400	1.500		
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale				67.233	58.333	7.400	1.500		
Anna Doro	Amministratore	2023	31/12/2024						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				65.233	58.333	6.800	100		
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale				65.233	58.333	6.800	100		
Federico Falck	Amministratore	2023	31/12/2024						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				65.333	58.333	6.400	600		
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale				65.333	58.333	6.400	600		
Piero Attilio Ferrari	Amministratore	2023	31/12/2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				71.763	48.833	5.600	1.200	16,130	
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale				71.763	48.833	5.600	1.200	16,130	
Maria Chiara Malaguti	Amministratore	2023	31/12/2025						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				48.533	43.333	4.800	400		
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale				48.533	43.333	4.800	400		
Pierluigi Molla	Amministratore	2023	31/12/2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				71.033	58.333	7.400	5.300		
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale				71.033	58.333	7.400	5.300		
Annalisa Rainoldi	Amministratore	2023	29/04/2023						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.800	15.000	2.000	800		
(II) Compensi da società controllate e collegate				12.650	10.250	2.400			
(III) Totale				30.450	25.250	4.400	800		
Serenella Rossi	Amministratore	2023	31/12/2024						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				65.133	58.333	6.800			
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale				65.133	58.333	6.800			
Silvia Stefini	Amministratore	2023	31/12/2025						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				48.933	43.333	4.800	800		
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale				48.933	43.333	4.800	800		
Rossana Zambelli	Amministratore	2023	31/12/2025						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.933	43.333	5.400	2.200		
(II) Compensi da società controllate e collegate				18.600	15.000	3.600			
(III) Totale				69.533	58.333	9.000	2.200		
Nominativo	Carica	Periodo di riferimento	Scadenza della carica	Compensi fissi					

				Totale	Importo Assemblea	Gettoni presenza	Rimborsi spese	Compenso cariche statutarie o incarichi	Lavoro dipendente
Serenella Rossano	Presidente collegio sindacale	2023	31/12/2023						
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			100.250	85.000	5.600	9.650		
(II)	Compensi da società controllate e collegate								
(III)	Totale			100.250	85.000	5.600	9.650		
Laura Vitali	Sindaco effettivo	2023	31/12/2023						
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			78.600	65.000	5.600	8.000		
(II)	Compensi da società controllate e collegate			30.000	20.000	10.000			
(III)	Totale			108.600	85.000	15.600	8.000		
Massimo De Buglio	Sindaco effettivo	2023	31/12/2023						
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			78.600	65.000	5.600	8.000		
(II)	Compensi da società controllate e collegate								
(III)	Totale			78.600	65.000	5.600	8.000		
Paolo Vido	Sindaco supplente	2023							
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio								
(II)	Compensi da società controllate e collegate			19.560	17.000	2.560			
(III)	Totale			19.560	17.000	2.560			

Nominativo	Carica	Periodo di riferimento	Scadenza della carica	Compensi fissi					
				Totale	Importo Assemblea	Gettoni presenza	Rimborsi spese	Compenso cariche statutarie o incarichi	Lavoro dipendente
Mario Alberto Pedranzini	Direttore generale	2023							
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			944.771					944.771
(II)	Compensi da società controllate e collegate								
(III)	Totale			944.771					944.771
Giovanni Ruffini	Vice direttore generale vicario	2023							
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			173.001					173.001
(II)	Compensi da società controllate e collegate			108.302	105.002	3.300			
(III)	Totale			281.303	105.002	3.300			173.001
Mario Erba	Vice direttore generale	2023							
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			190.502					190.502
(II)	Compensi da società controllate e collegate								
(III)	Totale			190.502					190.502
Milo Gusmeroli	Vice direttore generale	2023							
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			199.473					199.473
(II)	Compensi da società controllate e collegate								
(III)	Totale			199.473					199.473
Cesare Poletti	Vice direttore generale	2023							
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			187.873					187.873
(II)	Compensi da società controllate e collegate								
(III)	Totale			187.873					187.873
Dirigenti con responsabilità strategiche	3	2023							
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			297.108					297.108
(II)	Compensi da società controllate e collegate			399.675	35.664	3.600			360.411
(III)	Totale			696.783	35.664	3.600			657.519

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)	(I)	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
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)		(10)	(11)	
Nominativo	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	
Mario Alberto Pedranzini	Direttore generale													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		29/04/2023			29.330 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	196.512	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione	15/03/2024			29.330 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.	196.512	
(II) Compensi da Società controllate e collegate														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		30/04/2022	3.617 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi							1.154 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.		
(II) Compensi da Società controllate e collegate														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		11/05/2021	3.644 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi							1.215 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.		
(II) Compensi da Società controllate e collegate														
(III) Totale						196.512							196.512	
Mario Erba	Vice direttore generale													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		29/04/2023			6.283 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	42.101	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione	15/03/2024			6.283 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.	42.101	
(II) Compensi da Società controllate e collegate														
(III) Totale						42.101							42.101	
Milo Gusmeroli	Vice direttore generale													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		29/04/2023			5.418 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	36.304	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione	15/03/2024			5.418 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.	36.304	
(II) Compensi da Società controllate e collegate														
(III) Totale						36.304							36.304	
Dirigenti con responsabilità strategiche	2													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		29/04/2023			11.908 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	79.789	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione	15/03/2024			11.908 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.	79.789	
(II) Compensi da Società controllate e collegate														
(III) Totale						79.789							79.789	

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) Nominativo	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile / erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / erogato	Ancora differiti	
Mario Alberto Pedranzini	Direttore generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		29/04/2023	113.372	68.024	quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione				
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		30/04/2022					3.600	14.400	
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		05/11/2021					3.600	10.800	
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale			113.372	68.024			7.200	25.200	
Giovanni Ruffini	Vice direttore vicario								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		29/04/2023	47.575						
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale			47.575						
Mario Erba	Vice direttore								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		29/04/2023	24.289	14.573					
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale			24.289	14.573					
Milo Gusmeroli	Vice direttore								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		29/04/2023	20.945	12.567					
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale			20.945	12.567					
Cesare Poletti	Vice direttore								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		29/04/2023	50.000						
(II) Compensi da società controllate e collegate									
(III) Totale			50.000						
Dirigenti con responsabilità strategiche	3								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		29/04/2023	61.252	14.976					
(II) Compensi da società controllate e collegate			21.072	12.643					
(III) Totale			82.324	27.619					

PARTE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

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).

Nominativo	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2021 o alla data di nomina	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2022 o alla data di cessazione della carica
Francesco Venosta	Presidente	Banca Popolare di Sondrio	163.743	1.000	0	164.743
Lino Stoppani	Vicepresidente	Banca Popolare di Sondrio	220.000	0	0	220.000
Mario Alberto Pedranzini	Consigliere delegato	Banca Popolare di Sondrio	113.283	9.085	0	122.368
Paolo Biglioli (1)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	60.000	0	0	60.000
Alessandro Carretta	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
Nicola Cordone	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
Cecilia Corradini (1)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	11.883	0	0	11.883
Loretta Credaro	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	10.880	0	0	10.880
Donatella Depperu	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	19.000	0	0	19.000
Anna Doro	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
Federico Falck	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	10.000	0	0	10.000
Attilio Piero Ferrari (3)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	42.500	0	0	42.500
Maria Chiara Malaguti (2)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
Pierluigi Molla	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	625	0	0	625
Annalisa Rainoldi (1)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	11.982	0	0	11.982
Serenella Rossi	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	1.000	0	0	1.000
Silvia Stefini (2)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
Rossana Zambelli (2)	Consigliere		16.500	0	0	16.500
Serenella Rossano	Presidente Collegio Sindacale	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
Massimo De Buglio	Sindaco effettivo	Banca Popolare di Sondrio	1.500	0	0	1.500
Laura Vitali	Sindaco effettivo	Banca Popolare di Sondrio	517	0	517	0
Mario Alberto Pedranzini	Direttore generale	Banca Popolare di Sondrio	113.283	9.085	0	122.368

(1) In carica fino al 29/04/2022

(2) In carica dal 29/04/2022

(3) In carica dal 17/03/2023

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

Numero dirigenti	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2021	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2022
7	Banca Popolare di Sondrio	149.596	4.063	0	153.659

ALLEGATO – INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE AI SENSI DELL'ART. 450 DEL CRR – EBA

PREMESSA

Il presente allegato è redatto in attuazione delle vigenti disposizioni di Banca d'Italia in tema di Politiche e prassi di remunerazione – Circolare n. 285/2013, 37° aggiornamento – che, fra l'altro, stabiliscono obblighi informativi in merito alle politiche e 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.

Di seguito vengono pertanto indicate le informazioni previste dall'art. 450 del CRR in base alle specifiche tecniche previste dall'art. 17 del Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione, del 15 marzo 2021.

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 di remunerazione intervengono diversi organi sociali e funzioni aziendali.

Il Direttore generale assicura la predisposizione delle Politiche. Il Servizio segreteria e affari generali coordina diverse funzioni aziendali che danno il loro apporto al processo di determinazione delle Politiche di remunerazione. Dette funzioni aziendali sono:

- Servizio personale e modelli organizzativi;
- Unità organizzative dell'area CFO, tra cui il Servizio pianificazione *investor relations* e controlli direzionali;
- Servizio Revisione interna;
- Unità organizzative dell'area CRO tra cui il Servizio controllo rischi;
- Servizio Consulenza legale e normative;
- Funzione di conformità.

Il documento così elaborato è sottoposto alla valutazione del Comitato remunerazione. La relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, una volta deliberata dal Consiglio di amministrazione, è presentata all'approvazione dell'Assemblea dei soci. La Politica di remunerazione del Gruppo Bancario Banca Popolare di Sondrio è adottata dalle Società controllate.

Il Consiglio di amministrazione provvede alla nomina al proprio interno del Comitato remunerazione. Tale organo nel corso del 2023 si è riunito 5 volte e, nell'esercizio della sua attività, ha svolto funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di amministrazione e ha vigilato sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno.

Il Comitato remunerazione nel corso dell'esercizio 2023 ha posto in essere le seguenti principali attività:

- ha dato informativa sull'attività svolta al Consiglio di amministrazione e all'Assemblea con la relazione approvata dallo stesso nella riunione del 13 marzo 2023;
- dopo aver dato corso, avvalendosi delle competenti funzioni aziendali e di consulenti esterni, a un'approfondita attività di analisi delle Politiche retributive del Gruppo bancario Banca Popolare di Sondrio volta a rivederne la struttura in un'ottica di rafforzamento complessivo e allineamento alle migliori prassi di mercato, ha svolto funzione propositiva per l'adozione da parte del Consiglio di amministrazione sia della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti prevista dall'articolo 123-ter del D.Lgs 58/98, Testo Unico della Finanza, che è quindi stata approvata dall'Assemblea dei soci, sia del Piano dei compensi 2023 basato su strumenti finanziari e del Piano dei compensi di lungo periodo basato su strumenti finanziari, anch'essi poi approvato dall'Assemblea dei soci;
- ha compiuto, con l'ausilio di un qualificato consulente esterno, un'analisi di benchmarking relativamente ai compensi previsti dalla banca per i componenti del Consiglio di amministrazione e, anche alla luce delle risultanze di tale analisi, ha svolto funzione propositiva a favore del Consiglio di amministrazione in merito alla formulazione all'Assemblea delle proposte relative al compenso annuale del Consiglio di amministrazione stesso;
- ha esaminato e approfondito l'analisi predisposta dalle funzioni aziendali competenti in merito alla neutralità delle Politiche di remunerazione rispetto al genere e sottoposto a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo. Detta analisi è quindi stata sottoposta al Consiglio di amministrazione;

- successivamente all'approvazione delle Politiche retributive da parte dell'Assemblea, il Comitato remunerazione ha formulato, tenuto conto pure dell'analisi di benchmarking svolta con un qualificato consulente esterno, le proposte relative alla remunerazione dei consiglieri investiti di particolari cariche;
- ha proposto al Consiglio di amministrazione i criteri e i parametri per l'attribuzione ai dipendenti appartenenti al personale più rilevante della retribuzione variabile legata agli obiettivi economico-finanziari e qualitativi e di funzione indicati nelle Politiche retributive;
- ha sottoposto al Consiglio di amministrazione, sulla base della deliberazione assembleare del 29 aprile 2023, la proposta per il compenso dei componenti del Comitato sostenibilità istituito in corso d'anno. Ha inoltre proposto il compenso per i componenti del Comitato ad hoc istituito - nell'ambito del processo volto alla presentazione all'Assemblea dei soci di una lista del Consiglio di amministrazione per il rinnovo di un terzo dei suoi componenti - con il compito di definire la lista di candidati idonei all'assunzione del ruolo di amministratore della banca da sottoporre al vaglio del Consiglio stesso;
- ha formulato proposte relativamente ai 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 e ha valutato il raggiungimento degli obiettivi cui è legata l'erogazione della parte variabile della remunerazione.

Il Comitato remunerazione non ha riscontrato nell'esercizio delle proprie funzioni anomalie nell'applicazione delle Politiche retributive.

Il Comitato remunerazione è composto da tre amministratori non esecutivi e 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:

- 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;
- 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;
- adempie alle altre funzioni a esso assegnate nell'ambito delle Politiche di remunerazione.

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.

Particolare attenzione è dedicata all'individuazione e/o esclusione del personale più rilevante, ovvero 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 alle disposizioni di Vigilanza e al Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 del 25 marzo 2021.

Per l'anno 2023 in attuazione delle disposizioni previste da Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 del 25 marzo 2021, erano stati individuati come personale più rilevante sul profilo di rischio del Gruppo i seguenti soggetti:

- Amministratori della Capogruppo, di Factorit Spa, di Banca della Nuova Terra Spa e della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Consigliere delegato e Direttore generale della Capogruppo;
- Vice Direttori generali della Capogruppo, Responsabili aree di governo e dirigenti con poteri di firma equipollenti;
- Direzione generale della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Direttore generale di Factorit Spa;
- Vice direttore generale di Factorit;
- Consigliere delegato e Dirigente di Banca della Nuova Terra Spa;
- Responsabile del Servizio crediti della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio finanza della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio Commerciale della Capogruppo;
- Responsabile Servizio Personale della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio supporto logistico e operativo della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio PopsoFarma della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio pianificazione, investor relations e controlli direzionali della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio Capital & Liquidity management della Capogruppo;
- Responsabile dell'Ufficio Consulenza Legale e Normative della Capogruppo;
- Responsabile della divisione contabilità e mercati della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Responsabile della filiale di Monaco della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Responsabile del Servizio legale, recupero crediti e contenzioso di Factorit;
- Direttore commerciale di Banca della Nuova Terra;
- CRO della Capogruppo e di Banca della Nuova Terra;

- Responsabile Servizio controllo rischi della Capogruppo;
- Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari della Capogruppo;
- Responsabile Ufficio controllo rischi della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Responsabile Servizio Revisione interna della Capogruppo, di Banca della Nuova Terra e di Factorit;
- Responsabile Ufficio Revisione interna della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Responsabile Funzione conformità e Antiriciclaggio della Capogruppo e della Banca della Nuova Terra;
- Responsabile Ufficio Legale e Compliance Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA.

Le politiche presentate all'approvazione dell'Assemblea del 29 aprile 2023 introducono importanti variazioni rispetto a quelle del precedente esercizio, come esposto nelle Politiche 2023.

b) Informazioni sul collegamento tra remunerazione e performance

In linea con l'impostazione di prudenza gestionale della banca, la remunerazione per gli Amministratori e per i componenti il Collegio sindacale è esclusivamente di natura fissa.

La struttura retributiva dell'altro personale più rilevante 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 rappresenta la parte di remunerazione collegata alla performance, aziendale e individuale, ed è finalizzata a gratificare una prestazione professionale di rilievo e qualificante per l'ottenimento di risultati aziendali duraturi.

Sono definite soglie di accesso cui è subordinata l'erogazione della retribuzione variabile. Ciò trova esplicitazione al successivo punto c).

Nel 2023, il peso relativo delle componenti variabili della remunerazione rispetto a quelle fisse è accresciuto, dal 35% delle precedenti Politiche, al 100% per il Direttore generale e le altre figure apicali e al 50% per il resto del personale. La retribuzione variabile si compone di una quota legata al conseguimento di obiettivi quantitativi aziendali, di una quota legata

al raggiungimento di obiettivi qualitativi ESG di Gruppo e di una quota collegata al raggiungimento di qualitativi individuali.

Gli obiettivi quantitativi catturano sia i risultati di “top line”, ovvero la redditività core, sia l’efficienza operativa, tramite il cost-income ratio, sia i risultati di “bottom line”, mediante l’utilizzo del RORAC.

Gli obiettivi ESG riguardano trasversalmente i vari ambiti di operatività del Gruppo, valutando il livello di attuazione del Piano operativo sulla Sostenibilità di Gruppo e nella gestione dei rischi di sostenibilità

Gli obiettivi qualitativi sono determinati in base al ruolo e alla funzione individuale, e ricomprendono, tra gli altri, la valutazione del grado di responsabilità associato al ruolo, delle capacità manageriali e di valorizzazione delle risorse, del rispetto e attuazione delle politiche e dei valori del Gruppo e dell’etica dimostrata nello svolgimento della funzione.

Gli obiettivi sopra citati sono specificati al successivo punto c).

Ai Responsabili delle Funzioni di controllo applica una disciplina differente.

La retribuzione fissa, che risulta l’entità prevalente, ha la stessa struttura sopra richiamata per il personale più rilevante, mentre la remunerazione variabile, che non può superare un terzo della retribuzione fissa, è misurata esclusivamente sulla base di obiettivi qualitativi individuali e di funzione 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 di remunerazione della Capogruppo, soggette a revisione annuale, si sono evolute, riflettendo e supportando la crescita 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. Fondamentale, quindi, la necessità di motivare i collaboratori, favorendo l’emergere del potenziale insito in ognuno di loro, accompagnandone la crescita nelle competenze e nei ruoli. Nel tenere in giusto conto le logiche generali di mercato e con il fine di attrarre, mantenere e motivare le migliori risorse umane dotate delle professionalità necessarie ad assicurare il positivo sviluppo delle società del Gruppo, la banca ha tenuto fermi alcuni principi di fondo: l’attenzione alla sostenibilità nel medio e lungo periodo delle Politiche di remunerazione, l’equilibrio generale, la meritocrazia, la gradualità e la volontà di impostare rapporti duraturi nel tempo.

Di seguito sono descritte in sintesi le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione e incentivazione applicato ai diversi soggetti nel 2023.

Come già detto al precedente punto b) in linea con la consolidata prudenza gestionale della nostra istituzione, non sono previste per gli Amministratori e i componenti del Collegio sindacale forme di retribuzione incentivante basate su strumenti finanziari o collegate alle performance aziendali.

Per gli altri soggetti appartenenti al personale più rilevante, la struttura retributiva prevede una componente fissa e una componente variabile, articolate secondo quanto descritto al punto b). La retribuzione variabile è stabilita per l'esercizio 2023 entro un valore massimo individuale del 100% della retribuzione fissa percepita per il Direttore generale e le altre figure apicali, e del 50% per il restante personale.

Il sistema di remunerazione e incentivazione 2023 è basato sul principio 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 limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di capitalizzazione adeguato ai rischi assunti.

A tal fine, l'erogazione della retribuzione variabile è subordinata al rispetto di alcuni criteri prudenziali, in particolare la solidità patrimoniale e la liquidità del Gruppo. Nel concreto, l'attivazione del sistema premiante di breve periodo è subordinata al rispetto di due soglie di accesso (*entry gate*) definite in coerenza con i livelli di "Massimo rischio assumibile / Minimo regolamentare" del RAF di Gruppo.

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 performance annuale è misurata sulla base di obiettivi quantitativi a livello aziendale, obiettivi ESG di Gruppo e obiettivi qualitativi, organizzativi e di funzione.

Per tutti i soggetti appartenenti al personale più rilevante, la misurazione quantitativa considera:

- un indicatore di redditività corretto per il rischio a livello aziendale, il *Return on Risk Adjusted Capital (RORAC)*, individuato in coerenza con il piano di sviluppo;
- un indicatore di efficienza operativa, il *Cost-income ratio*;

- un indicatore della performance “top line” attraverso la misurazione della redditività core.

Fa eccezione il Responsabile della NPE Unit per il quale sono state prese a riferimento metriche relative al Piano NPE di Gruppo.

La parte qualitativa della remunerazione variabile è parametrata a indicatori che evidenziano i risultati del Gruppo in ambito ESG e la qualità della prestazione fornita individualmente.

Gli indicatori di verifica del raggiungimento degli obiettivi ESG riflettono la trasversalità delle tematiche di sostenibilità nell’operatività di Gruppo. Gli obiettivi per il breve periodo sono i seguenti

- Rating ESG: confermare il corporate rating EE, con outlook di lungo periodo positivo, di Standard Ethics;
- Credito ESG: integrare i processi per il credito ESG, in applicazione della nuova Policy in materia introdotta a fine 2022;
- Finanza ESG: introdurre una policy di investimento ESG;
- Iniziative ESG: accedere al Gruppo dei supporters della Task-force on Climate-related Financial Disclosures e aderire a iniziative internazionali a favore della riduzione delle emissioni di CO₂;
- Formazione ESG: svolgere i corsi di formazione ESG annuali previsti a ogni livello dell’organizzazione.

Gli obiettivi qualitativi presi a riferimento 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.

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.

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, volte 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 Spa. Tali azioni sono soggette a un periodo di *retention* pari a 1 anno.

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. È 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. Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali, né compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

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.

Nel 2023, il peso relativo delle componenti variabili della remunerazione rispetto a quelle fisse è accresciuto, per il Direttore generale e le altre figure apicali, al 100% e, per il resto del personale, al 50%, dal 35% delle precedenti Politiche. Fanno eccezione i Responsabili delle funzioni di controllo per i quali la retribuzione variabile non può superare un terzo della retribuzione fissa percepita.

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.

È stabilita una politica in tema di benefici non monetari in un'ottica di incremento della soddisfazione delle risorse della banca e loro retention. La politica seguita nell'esercizio 2023 è limitata ai seguenti benefici:

- uso promiscuo di auto aziendali;
- riconoscimento di alloggi a canoni ridotti;
- riconoscimento di finanziamenti a tassi agevolati.

Tali benefici sono revocabili in caso di modifica dell'attività lavorativa o del luogo di lavoro.

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

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

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero dei membri del personale più rilevante										57
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	17	8	25							
3	Di cui membri dell'alta dirigenza					5		7	1		
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				1	3		8	7		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	2.007.002	3.302.982	5.310.004	156.408	2.427.654	-	3.376.277	1.621.388	-	
6	Di cui remunerazione variabile		694.872	694.872	44.000	542.453		766.654	282.293		
7	Di cui remunerazione fissa	2.007.022	2.608.110	4.615.132	112.408	1.885.201		2.609.623	1.339.095		

Il totale lordo delle retribuzioni del Gruppo Bancario Banca Popolare di Sondrio è stato di 203,658 milioni di euro. La componente variabile è stata di 17,607 milioni di euro di cui 7,588 milioni per premi di produzione pattuiti con le rappresentanze sindacali.

I dati complessivi a livello di Gruppo, evidenziano che l'incidenza percentuale della componente variabile sul totale delle retribuzioni erogate al personale dipendente, nel 2023, si è attestata all'8,65%, in leggera crescita rispetto agli anni precedenti.

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.

I compensi del personale più rilevante, così come identificato nelle politiche retributive 2023, sono riportati nella seguente tabella sinottica:

		a	b	c	d	
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante	
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	17	8	13	19
2		Remunerazione fissa complessiva	2.007.022	2.608.110	3.157.285	2.789.042
3		Di cui in contanti	2.007.022	2.608.110	3.157.285	2.789.042
4						
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6						

7		Di cui altre forme					
8							
9		Numero dei membri del personale più rilevante		4	13	19	
10		Remunerazione variabile complessiva		694.872	920.104	715.295	
11		Di cui in contanti		373.053	920.104	686.175	
12		Di cui differita		111.397		10.080	
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		321.813		29.120	
EU-14a		Di cui differita		136.152		12.320	
EU-13b	Remunerazione variabile	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti					
EU-14b		Di cui differita					
EU-14x		Di cui altri strumenti					
EU-14y		Di cui differita					
15		Di cui altre forme					
16		Di cui differita					
17		Remunerazione complessiva (2+10)		2.007.022	3.302.982	4.077.389	3.504.337

Nella seguente tabella sinottica sono riportati gli importi delle remunerazioni variabili garantite e dei trattamenti di fine rapporto erogati o riconosciuti nell'esercizio 2023:

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante				1
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				50.000
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				50.000
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	Di cui differiti				
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola risorsa				

Nella seguente tabella sinottica sono riportati gli importi delle remunerazioni variabili differite:

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento		Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica								
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5	Altri strumenti								
6	Altre forme								
7	Organo di amministrazione – funzione di gestione	302.833	81.265	221.568				81.265	44.696
8	In contanti	136.275	36.569	99.706				36.569	
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	166.558	44.696	121.862				44.696	44.696
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11	Altri strumenti								
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza								
14	In contanti								
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante								

20	In contanti								
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	302.833	81.265	221.568	-	-	-	81.265	44.69

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.

		a	
		EUR	Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1.000.000 a meno di 1.500.000		1

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 dei membri del Consiglio di amministrazione, del Collegio sindacale e dei componenti la Direzione generale è riportata nelle seguenti tabelle sinottiche:

Nominativo	Carica	Periodo di riferimento	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione e del rapporto di lavoro
						Bonus ed altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Francesco Venosta	Presidente	2023	31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				355.733	1.400*				14.838	371.971		
(II) Compensi da società controllate e collegate				18.400						18.400		
(III) Totale				374.133	1.400					390.371		
*Nota: Comitato esecutivo 1.400 euro												
Mario Alberto Pedranzini	Consigliere delegato	2023	31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				215.733	21.600*					237.333		
(II) Compensi da società controllate e collegate				159.214						159.214		
(III) Totale				374.947	21.600					396.547		
*Nota: Comitato esecutivo 21.600 euro												
Lino Stoppani	Vicepresidente	2023	31/12/2025									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				180.933	23.100*					204.033		
(II) Compensi da società controllate e collegate				21.660						21.660		
(III) Totale				202.593	23.100					225.693		
*Nota: Comitato esecutivo 23.100												
Paolo Biglioli	Amministratore	2023	29/04/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.000	1.200*					18.200		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale				17.000	1.200					18.200		
*Nota: Comitato Remunerazione 600 euro; Comitato Parti Correlate 600 euro												
Alessandro Carretta	Amministratore	2023	31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				66.233	37.167*					103.400		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale				66.233	37.167					103.400		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 28.700 euro; Comitato Remunerazione 8.467 euro												
Nicola Cordone	Amministratore	2023	31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				66.933	25.800*					92.733		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale				66.933	25.800					92.733		
*Nota: Comitato Remunerazione 15.534 euro; Comitato Parti Correlate 10.266 euro												
Cecilia Corradini	Amministratore	2023	29/04/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.100	1.200*					18.300		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale				17.100	1.200					18.300		
*Nota: Comitato Nomine 800 euro; Comitato Remunerazione 400 euro												
Loretta Credaro	Amministratore	2023	31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				66.633	24.267*					90.900		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale				66.633	24.267					90.900		
*Nota: Comitato esecutivo 24.267 euro												
Donatella Depperu	Amministratore	2023	31/12/2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				67.233	23.634*					90.867		
(II) Compensi da società controllate e collegate												
(III) Totale				67.233	23.634					90.867		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 20.934 euro; Comitato Parti Correlate 2.700 euro												
Anna Doro	Amministratore	2023	31/12/2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				65.233	42.667*					107.900		
(II) Compensi da società controllate e collegate												

(I) Compensi nella società che redige il bilancio	187.873					187.873
(II) Compensi da società controllate e collegate						
(III) Totale	187.873					187.873
Dirigenti con responsabilità strategiche	3	2023				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	297.108					297.108
(II) Compensi da società controllate e collegate	399.675		35.664	3.600		360.411
(III) Totale	696.783		35.664	3.600		657.519

k) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'art. 94. paragrafo 3. della direttiva 2013/36/UE

La Banca applica al personale più rilevante la deroga prevista dall'art. 94. paragrafo 3. lettera b) della direttiva 2013/36/UE. In particolare, la deroga prevede che al personale più rilevante che percepisce una retribuzione variabile non superiore a 50.000 euro e che non rappresenti più di un terzo della retribuzione annua totale, non vengano applicate le disposizioni inerenti al pagamento con strumenti finanziari (art. 94. paragrafo 1. lettera l) della direttiva 2013/36/UE) e al differimento (art. 94. paragrafo 1. lettera m) della direttiva 2013/36/UE). Di seguito si riportano i dati relativi al personale più rilevante della Banca che percepisce una retribuzione variabile e a cui si attua la deroga:

Numero (FTE)	Retribuzione totale (€)	Retribuzione fissa (€)	Retribuzione variabile (€)
29,00	6.431.857,78	55.080.676,87	1.351.181