

BANCA POPOLARE DI SONDRIO

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

Marzo 2017

Premessa

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

Le medesime informazioni devono essere fornite annualmente all'Assemblea.

Nel presente documento si adempie ai citati obblighi informativi con riferimento alle "Politiche retributive del Gruppo Bancario Banca Popolare di Sondrio" approvate dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 17 marzo 2017 e sottoposte alla Assemblea dei soci convocata il 29 aprile 2017.

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

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

Nel processo di determinazione delle Politiche danno il loro apporto numerose funzioni aziendali, coordinate dal Servizio segreteria e affari generali. Dette funzioni aziendali sono: il Servizio personale, il Servizio pianificazione e controlli direzionali, il Servizio Revisione interna, il Servizio controllo rischi, il Servizio Legale e la Funzione di conformità. Particolare attenzione è dedicata all'individuazione dei soggetti la cui attività professionale ha un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo. Tale attività è svolta dalle singole società componenti il Gruppo e, quindi, dalla Capogruppo, con specifico riferimento al Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 del 4 marzo 2014.

Il documento così elaborato è sottoposto alla valutazione del Comitato remunerazione. Le Politiche retributive, una volta deliberate dal Consiglio di

amministrazione, sono quindi presentate all'approvazione dell'Assemblea dei soci.

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

Il Consiglio di amministrazione ha provveduto alla nomina al proprio interno del Comitato remunerazione. Tale organo nel corso del 2016 si è riunito tre volte. Il Comitato remunerazione, disciplinato da un apposito Regolamento approvato dal Consiglio di amministrazione, è composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. Il Comitato nomina al proprio interno il Presidente, al quale spetta convocare le riunioni con avviso da inviare ai membri del Comitato con l'indicazione delle materie da trattare.

Un membro di detto comitato è altresì membro del Comitato Rischi.

Le principali funzioni svolte dal Comitato sono le seguenti:

- ha compiti di proposta in materia di compensi del personale più rilevante e, inoltre, dei responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali, del personale più elevato delle funzioni di controllo, di coloro che riportano direttamente al Consiglio di amministrazione e al Collegio sindacale;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del personale più rilevante;
- cura l'informativa e la documentazione da sottoporre al Consiglio di amministrazione per l'assunzione delle relative decisioni;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio sindacale;
- collabora con gli altri Comitati interni al Consiglio di amministrazione;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui è legata l'erogazione della parte variabile della remunerazione;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di amministrazione e all'Assemblea dei soci;
- adempie alle altre funzioni ad esso assegnate nell'ambito delle Politiche retributive.

Per la validità delle riunioni del Comitato remunerazione è necessaria la presenza della maggioranza dei suoi componenti. Le deliberazioni sono assunte con votazione palese e sono prese a maggioranza assoluta di voti.

Delle adunanze e delle deliberazioni assunte viene redatto apposito verbale che, iscritto nel relativo libro, deve essere firmato dai partecipanti.

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

b) Informazioni sul collegamento tra remunerazione e performance.

In linea con la consolidata impostazione prudenziale della gestione e anche in ragione della tradizione mutualistica della banca, la remunerazione per i consiglieri di amministrazione è esclusivamente di natura fissa. Ciò vale anche per i componenti del Collegio sindacale.

La struttura retributiva delle altre categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca è articolata in una componente fissa e in una componente variabile.

La componente fissa, che risulta prevalente, remunera le competenze e le responsabilità connesse al ruolo ricoperto, privilegiando le capacità professionali e le esperienze, oltre all'impegno profuso.

La componente variabile è finalizzata a gratificare una prestazione professionale di rilievo, al di sopra dei livelli medi attesi e qualificante per l'ottenimento di risultati aziendali duraturi e di prestigio.

Con l'eccezione specificata alla successiva lettera d), la remunerazione variabile non può superare il 30% della retribuzione fissa.

Nel concreto, la retribuzione variabile si compone di una parte legata al conseguimento di obiettivi qualitativi individuali e di una parte collegata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali.

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

La componente variabile basata su obiettivi quantitativi è legata a un indicatore di redditività corretto per il rischio. Sono inoltre definite soglie di accesso cui è subordinata l'erogazione della retribuzione variabile. Ciò trova esplicitazione al successivo punto c).

Quanto sopra vale solo in parte per i Responsabili delle funzioni di controllo. Per queste figure la remunerazione applicata risulta adeguata alla responsabilità e all'impegno connessi al ruolo ricoperto, mentre, nel rispetto della normativa di vigilanza, non sono previsti incentivi legati a risultati economici.

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

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

Le Politiche retributive sono il frutto della storia della banca e del suo Gruppo e nel formalizzarle, secondo le indicazioni di vigilanza si è tenuto adeguatamente conto delle caratteristiche istituzionali, e in specie della nostra tradizione di cooperativa bancaria, delle dimensioni degli attivi e della complessità dell'attività svolta.

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

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

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

Nel tenere in giusto conto le logiche generali di mercato, vengono tenuti fermi nella gestione delle risorse alcuni principi di fondo: l'equilibrio

generale, la meritocrazia, la volontà di impostare rapporti duraturi nel tempo.

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

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

In tema di politiche retributive opera il principio generale secondo cui le componenti variabili della remunerazione devono essere compatibili con i livelli di capitale e liquidità previsti dalla normativa e devono essere sostenibili rispetto alla situazione finanziaria, senza limitarne la capacità di mantenere o raggiungere un livello di capitalizzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione della remunerazione variabile.

Come già detto al precedente punto b) in linea con la consolidata prudenza gestionale e anche in ragione della natura mutualistica della nostra istituzione, non sono previste per i consiglieri forme di retribuzione incentivante basate su strumenti finanziari o collegate alle performance aziendali. Parimenti, per i componenti del Collegio sindacale non vi sono compensi basati su strumenti finanziari o bonus collegati a risultati economici.

Per gli altri soggetti appartenenti al personale più rilevante, la struttura retributiva si articola in una componente fissa e in una componente variabile.

La componente fissa, che risulta prevalente, remunera le competenze e le responsabilità connesse al ruolo ricoperto, privilegiando le capacità professionali e le esperienze, oltre all'impegno profuso.

La componente variabile è finalizzata a gratificare una prestazione professionale di rilievo e qualificante per l'ottenimento di risultati aziendali duraturi e di prestigio.

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

La retribuzione variabile si compone di una parte legata al conseguimento di obiettivi qualitativi individuali e di una parte collegata al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali.

La parte qualitativa della remunerazione variabile è parametrata a indicatori che evidenziano appunto la qualità della prestazione fornita individualmente.

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

- le capacità manageriali e di visione strategica dimostrate;
- la continuità nel ruolo ricoperto;
- l'etica nel lavoro e negli affari;
- le capacità di interpretare e di dare attuazione alle politiche e ai valori aziendali.

Gli obiettivi quantitativi individuati sono costituiti da:

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

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

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

In particolare, vengono presi a riferimento:

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

La remunerazione variabile - qualora superi la soglia di rilevanza determinata dal Consiglio di amministrazione in relazione sia all'entità dell'importo e sia alla sua incidenza sulla retribuzione fissa - è soggetta alle seguenti norme relative al differimento e al pagamento con strumenti finanziari, così da assicurare il rispetto degli obiettivi aziendali di lungo periodo:

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

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

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

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

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

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

Per regola generale, la remunerazione variabile non può superare il 30% della retribuzione fissa. A livello di Gruppo, per i soli membri della Direzione generale della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA, tale limite è fissato al 50%.

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

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

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

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

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

Amministratori

I compensi lordi percepiti dai membri del Consiglio di amministrazione della Capogruppo e delle Controllate, così come previsto dalle Politiche retributive di Gruppo relative all'anno 2016, sono costituiti unicamente da componenti fisse così specificate:

Banca Popolare di Sondrio

- Compenso complessivo lordo di 543.475 euro stabilito dall'Assemblea.
- Medaglie di presenza e rimborsi spese nella misura unitaria stabilita dall'Assemblea per un totale di 150.315 euro.

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

L'ammontare totale dei compensi lordi degli amministratori della Capogruppo è risultato pertanto pari a 1.093.790 euro.

Factorit spa

- Compenso complessivo lordo di 187.596 euro stabilito dall'Assemblea.
- Medaglie di presenza e rimborsi spese forfettari nella misura unitaria stabilita dall'Assemblea per un totale di 21.200 euro.

L'ammontare complessivo lordo dei compensi degli amministratori di Factorit è risultato pertanto pari a euro 208.796.

Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA

- Compenso complessivo lordo di 410.174 euro stabilito dall'Assemblea.

Sinergia Seconda Srl

L'amministratore unico della società non percepisce alcun compenso.

Popso Covered Bond Srl

- Compenso complessivo lordo di 10.000 euro stabilito dall'Assemblea.

I compensi lordi riconosciuti complessivamente agli amministratori del Gruppo ammontano a 1.722.760 euro.

Sindaci

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

Banca Popolare di Sondrio

- Compenso complessivo lordo di 185.000 euro stabilito dall'Assemblea.
- Medaglie di presenza e rimborsi spese forfettari nella misura unitaria stabilita dall'Assemblea per un totale di 68.440 euro.

L'ammontare totale dei compensi dei sindaci della Capogruppo è risultato pertanto pari a 253.440 euro.

Factorit spa

- Compenso complessivo lordo di 50.000 euro stabilito dall'Assemblea.
- Medaglie di presenza e rimborsi spese forfettari nella misura unitaria stabilita dall'Assemblea per un totale di 21.200 euro.

L'ammontare complessivo dei compensi dei sindaci di Factorit è risultato pertanto pari a 71.200 euro.

Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA

Il collegio sindacale non è previsto dalla normativa elvetica.

Sinergia Seconda Srl

- Compenso complessivo di 18.000 euro stabilito dall'Assemblea.

Popso Covered Bond Srl

Il collegio sindacale non è presente.

I compensi riconosciuti complessivamente ai sindaci del Gruppo sono stati pari a 342.640 euro.

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

Periodo riferimento	2016					
	Investment banking	Retail banking	Asset management	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo	Altre
Personale addetto	67	2332	20	569	93	118
Remunerazione totale	3.305.876	103.991.881	1.581.229	32.398.568	5.461.286	10.226.888
di cui remunerazione fissa	2.990.772	95.996.818	1.398.439	28.974.033	4.899.030	9.695.647
di cui remunerazione variabile	315.104	7.995.064	182.790	3.424.535	562.256	531.241

I dati complessivi a livello di Gruppo, evidenziano che l'incidenza percentuale della componente variabile sul totale delle retribuzioni erogate al personale

dipendente, nel 2016, si è attestata al 7,96%, in linea con il triennio precedente.

In valori assoluti il totale lordo delle retribuzioni del Gruppo bancario è stato di 156,906 milioni di euro. La parte variabile comunque individuata è stata di 12,497 milioni di euro di cui 6,714 milioni per premi di produzione pattuiti con le rappresentanze sindacali.

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

Personale più Rilevante

I compensi del "personale più rilevante", così come identificato nelle politiche retributive 2016, ad eccezione degli amministratori di cui si è già data rappresentazione nella precedente lettera g), sono riportati nella seguente tabella sinottica:

	NUMERO	RETRIBUZIONE TOTALE	RETRIBUZIONE FISSA	RETRIBUZIONE VARIABILE
DIRETTORI GENERALI *	3	1.915.901	1.655.600	260.302
VICE DIRETTORI GENERALI *	6	1.842.354	1.464.728	377.627
FUNZIONI DI CONTROLLO **	9	1.523.448	1.294.848	228.600
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	8	1.338.326	1.178.326	160.000

dati retributivi espressi in euro.

*appartenenti all'Alta dirigenza.

** Vicedirettore "risorse tecniche" della Capogruppo considerato nell'ambito delle Funzioni di controllo.

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

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

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

La retribuzione complessiva è riepilogata nelle seguenti tabelle sinottiche:

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity	Indennità fine carica di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Venosta Francesco	Presidente	2016	31/12/2018	240.300	9.000 *				174.644	423.944		
*Nota: Comitato di Presidenza 8.100 euro, Comitato Controllo e Rischi 900 euro.												
Pedrazzini Mario Alberto	Consigliere delegato	2016	31/12/2016									
Compensi nella società che redige il bilancio				140.300	10.200 *					150.500		
Compensi da controllate e collegate				138.704						138.704		
Totale				279.004	10.200					289.204		
*Nota: Comitato di Presidenza 10.200 euro.												
Stoppani Lino	Vicepresidente	2016	31/12/2016									
Compensi nella società che redige il bilancio				126.180	10.500 *					136.680		
Compensi da controllate e collegate				14.460						14.460		
Totale				140.640	10.500					151.140		
*Nota: Comitato di Presidenza 9.000 euro, Comitato Controllo e Rischi 1.500 euro.												
Sozzani Renato	Amministratore	2016	31/12/2017									
Compensi nella società che redige il bilancio				65.300	10.500 *					75.800		
Compensi da controllate e collegate				2.740						2.740		
Totale				68.040	10.500					78.540		
*Nota: Comitato di Presidenza 10.500 euro.												
Biglioli Paolo	Amministratore	2016	31/12/2016	44.000	3.600 *					47.600		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 2.400 euro, Comitato Remunerazione 300 euro, Comitato Parti Correlate 900 euro.												
Corradini Cecilia	Amministratore	2016	31/12/2016	28.515	300 *					28.815		
*Nota: Comitato Remunerazione 300 euro.												

Credaro Loretta	Amministratore	2016	31/12/2017	43.420	4.200	*						47.620		
*Nota: Comitato di Presidenza 4.200 euro.														
Falck Federico	Amministratore	2016	31/12/2018	40.680	2.850	*						43.530		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 2.850 euro.														
Ferrari Attilio Piero	Amministratore	2016	31/12/2017	39.820	3.975	*						43.795		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 2.700 euro, Comitato Parti Correlate 1.200 euro, Comitato sconto 75 euro.														
Fontana Giuseppe	Amministratore	2016	31/12/2017	38.380	600	*						38.980		
*Nota: Comitato Nomine 600 euro.														
Galbusera Cristina	Amministratore	2016	31/12/2018	41.980	4.350	*						46.330		
*Nota: Comitato di Presidenza 4.350 euro.														
Melzi di Cusano Nicolò	Amministratore	2016	23/04/2016											
Compensi nella società che redige il bilancio				11.825	1.125	*						12.950		
Compensi da controllate e collegate				9.760								9.760		
Totale				21.585	1.125							22.710		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 450 euro, Comitato Remunerazione 150 euro, Comitato Nomine 450 euro, Comitato sconto 75 euro .														
Propersi Adriano	Amministratore	2016	31/12/2017	40.280	4.125	*						44.405		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 2.850 euro, Comitato Parti Correlate 1.200 euro, Comitato sconto 75 euro.														
Rainoldi Annalisa	Amministratore	2016	31/12/2016	41.180	1.200	*						42.380		
*Nota: Comitato Nomine 750 euro, Comitato Remunerazione 450 euro.														
Rossi Serenella	Amministratore	2016	31/12/2018	28.215	300	*						28.515		
*Nota: Comitato Nomine 300 euro.														
Triacca Domenico	Amministratore	2016	31/12/2018											
Compensi nella società che redige il bilancio				46.540	10.050	*						56.590		
Compensi da controllate e collegate				1.660								1.660		
Totale				48.200	10.050							58.250		
*Nota: Comitato di Presidenza 10.050 euro.														

Pedranzini Mario Alberto	Direttore generale	2016		944.771		72.000		86.395		1.103.166		
Ruffini Giovanni	Vice direttore generale vicario	2016										
Compensi nella società che redige il bilancio				271.494		45.000		3.131		319.625		
Compensi da controllate e collegate				77.708						77.708		
Totale				349.202		45.000		3.131		397.333		
Erba Mario	Vice direttore generale	2016		190.502		40.000		2.890		233.392		
Gusmeroli Milo	Vice direttore generale	2016		192.973		44.000		22.508		259.481		
Poletti Cesare	Vice direttore generale	2016		181.373		40.000		21.325		242.698		