



Banca Popolare di Sondrio

**POLITICHE RETRIBUTIVE DEL GRUPPO
BANCARIO BANCA POPOLARE DI
SONDRIO**

Assemblea dei soci 30 aprile 2022

INDICE

- Premessa	pag. 4
- Il processo di determinazione delle Politiche retributive	pag. 5
- La Banca Popolare di Sondrio: la sua missione, il suo personale	pag. 6
- Neutralità delle Politiche di remunerazione	pag. 8
- Il Gruppo bancario Banca Popolare di Sondrio	pag. 11
- La politica retributiva del Gruppo bancario Banca Popolare di Sondrio	pag. 13
- Componente fissa e variabile della retribuzione per il personale dipendente	pag. 15
- Altri elementi retributivi	pag. 16
- Il processo gestionale	pag. 17
- Categorie interessate	pag. 17
- Il personale più rilevante	pag. 18
- Remunerazione del personale più rilevante	pag. 22
- Il Consiglio di amministrazione della Capogruppo	pag. 22
- Il Consiglio di amministrazione delle controllate	pag. 24
- Direzione generale della Capogruppo e Responsabili Aree di governo	pag. 24
- Direttore generale di Factorit spa	pag. 28
- Direzione generale della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA	pag. 28

- Responsabili NPE Unit della Capogruppo	pag. 29
- Altro personale più rilevante non appartenente alle funzioni di controllo della Capogruppo e delle controllate	pag. 30
- Responsabili con funzione di controllo della Capogruppo	pag. 31
- Responsabili con funzione di controllo delle società controllate	pag. 32
- Remunerazione del personale non più rilevante	pag. 33
- Il Collegio sindacale	Pag. 33
- Dirigenti non appartenenti al personale più rilevante	pag. 33
- Personale gerarchicamente dipendente dalla NPE Unit della Capogruppo	pag. 35
- Quadri direttivi e aree professionali	pag. 38
- Premio di produzione aziendale	pag. 39
- Il sistema motivazionale	pag. 40
- Consulenti finanziari e Agenti in attività finanziaria	pag. 41
- Il personale della controllata elvetica	pag. 42

Premessa

Le "Politiche retributive del Gruppo bancario Banca Popolare di Sondrio" sono adottate in adempimento del capitolo "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" delle vigenti Disposizioni di vigilanza per le banche.

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.

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.

Di seguito sono resi noti i principi base ai quali il Gruppo conforma le proprie politiche di retribuzione.

L'obiettivo è quello di pervenire a sistemi di remunerazione 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) e il monitoraggio e la gestione dei crediti deteriorati - tali da evitare incentivi con effetti distorsivi, che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi.

La remunerazione costituisce uno degli strumenti fondamentali per poter attrarre e mantenere risorse

umane dotate delle professionalità necessarie ad assicurare il positivo sviluppo delle società del Gruppo e la loro capacità competitiva sul mercato di riferimento.

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. Occorre assicurare un corretto bilanciamento fra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione.

Le componenti variabili devono essere compatibili con i livelli di capitale e liquidità previsti dalla normativa e devono essere sostenibili rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo e non limitare la sua capacità di mantenere o conseguire un livello di capitalizzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione della remunerazione variabile.

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

Il processo di determinazione delle Politiche retributive

Nel processo di determinazione delle Politiche retributive il Direttore generale, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti, assicura la predisposizione delle Politiche da sottoporre all'approvazione del Consiglio di amministrazione.

Nel processo di determinazione delle Politiche danno il loro apporto numerose funzioni aziendali.

Il Servizio Segreteria e affari generali coordina le funzioni aziendali competenti per la predisposizione delle Politiche retributive. Le altre funzioni aziendali sono: il Servizio personale e modelli organizzativi, il Servizio revisione interna, la Funzione di conformità, il Risk management, il Servizio Legale e i Servizi Area CFO.

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.

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, Roma e territorio circostante.

Caratterizza fortemente l'operatività aziendale il legame con il territorio. La natura di banca locale non

è infatti venuta meno per effetto del progressivo ampliamento delle aree servite. Al contrario, ci ha costantemente contraddistinto la volontà di essere motore dello sviluppo economico e sociale delle realtà presidiate.

Destinatari privilegiati dell'offerta sono le famiglie e le piccole e medie imprese. Una scelta in linea con la nostra storia e con la struttura produttiva italiana; soprattutto, una scelta di grande attualità. Se ne è avuta dimostrazione in occasione della recente crisi economica determinata dalla pandemia da Covid-19, nel corso della quale abbiamo concretamente espresso la nostra vicinanza agli operatori dei territori serviti.

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 e complessità del personale.

Al riguardo, va detto che la politica retributiva della Capogruppo si è evoluta, 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. Fondamentale,

quindi, la necessità di motivare i collaboratori, favorendo l'emergere dei potenziali insiti 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, la banca ha tenuto fermi alcuni principi di fondo: l'attenzione alla sostenibilità nel medio e lungo periodo delle politiche retributive, 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.

Neutralità delle Politiche di remunerazione

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

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 retributive, attraverso attività volte a eliminare ogni tipo di discriminazione.

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 e incentivazione prevedono trattamenti retributivi basati sulla coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili e la valorizzazione del merito, prevedendo che non vi sia alcuna penalizzazione nel pacchetto retributivo in relazione ai fattori di diversità.

La Politica di remunerazione, infatti, si attiene a principi di neutralità per assicurare parità di trattamento a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità.

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

Con la finalità di perseguire l'equità salariale, tutti i collaboratori 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.

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.

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 retributive, 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.

Il Gruppo bancario Banca Popolare di Sondrio

Il Gruppo bancario Banca Popolare di Sondrio risulta così composto:

Capogruppo:

Banca Popolare di Sondrio;

Società del Gruppo:

Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA - Lugano CH;

Factorit spa;

Sinergia Seconda srl;

Popso Covered Bond srl;

Banca della Nuova Terra spa;

Prestinuova srl - Agenzia in Attività Finanziaria.

La Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA è una società bancaria di diritto elvetico, il cui capitale è totalmente detenuto dalla Capogruppo. La controllata, costituita a Lugano nel 1995, ha progressivamente sviluppato la propria attività riproponendo nel mercato elvetico il modello della banca territoriale proprio della Capogruppo. E' stata infatti realizzata una rete periferica di circa 20 unità in grado di offrire alla clientela un'assistenza completa secondo il modello della banca tradizionale.

Factorit spa, di cui la Capogruppo detiene il 100% del capitale sociale, è operativa nella gestione e nell'anticipazione di crediti commerciali e nei servizi accessori. Integra pertanto l'offerta commerciale della Capogruppo verso il mondo delle imprese nello specifico settore d'operatività.

Sinergia Seconda srl, di cui la Capogruppo detiene il

100% del capitale sociale, è operativa nel settore immobiliare e svolge prevalentemente funzioni strumentali in relazione alle attività della Capogruppo e delle altre società del Gruppo.

Popso Covered Bond srl, di cui la Capogruppo detiene il 60% del capitale sociale, è una società funzionale all'emissione di obbligazioni bancarie garantite.

Banca della Nuova Terra spa, di cui la Capogruppo detiene il 100% del capitale sociale, si occupa in prevalenza delle attività connesse alla cessione del quinto dello stipendio e della pensione. E' altresì attiva nel settore dei finanziamenti a medio e lungo termine alle imprese agricole e dell'agroalimentare.

Prestinuova srl è un'agenzia in attività finanziarie - controllata da Banca della Nuova Terra spa al 100% - e focalizza principalmente l'attenzione sui finanziamenti rimborsabili mediante la cessione del quinto dello stipendio e/o della pensione su mandato diretto di Banca della Nuova Terra spa.

In linea con le Disposizioni di vigilanza, le presenti Politiche di remunerazione sono approntate in un'ottica di Gruppo. Tuttavia occorre rimarcare relativamente alla Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA le profonde e sostanziali diversità esistenti fra l'ordinamento giuridico italiano e quello elvetico in tema di rapporti di lavoro e di strutture retributive. Le peculiarità della normativa elvetica e delle prassi che contraddistinguono in quel Paese i sistemi retributivi e il mercato del lavoro nel settore bancario rendono infatti difficoltosa l'estensione delle regole attuative previste nel presente documento. Peraltro,

le politiche adottate dalla controllata elvetica si ispirano agli stessi principi della Capogruppo e, non di meno, sono in linea con le disposizioni dettate in tema di sistemi di remunerazione dalla FINMA, l'Autorità Federale di Vigilanza sui Mercati Finanziari.

La politica retributiva del Gruppo bancario Banca Popolare di Sondrio

La scelta strategica della Capogruppo di attuare una crescita operativa e dimensionale per linee interne - fondata, come già cennato, 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 componenti il Gruppo bancario, pur con i limiti sopra ricordati relativamente alla Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA e tenuto conto delle peculiarità del mercato del lavoro nei settori in cui le controllate operano.

Le politiche retributive sono necessariamente 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.

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

L'equilibrata composizione tra componente fissa e variabile delle remunerazioni del personale, da sempre primario oggetto di valutazione, consente di evitare comportamenti eccessivamente orientati al rischio e ai risultati immediati, favorendo, al contrario, la continuità e una crescita di 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.

La struttura retributiva, così come costituita, riflette una logica improntata alla prudenza, all'equità, alla neutralità di genere e all'attenta valutazione del rischio, anche in senso prospettico, e nella sua accezione più ampia.

Per regola generale, non sono previsti benefici

pensionistici discrezionali, né compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, diversi da quelli previsti dai contratti nazionali, o per la cessazione anticipata dalla carica.

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.

Componente fissa e variabile della retribuzione per il personale dipendente

E' fondamentale realizzare all'interno della struttura retributiva del personale la giusta correlazione tra elementi fissi e variabili. Al riguardo, si ritiene che la componente fissa debba costituire in via generale l'entità remunerativa prevalente, integrata dalla parte variabile.

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. Fattori che sono alla base dello sviluppo meritocratico dei percorsi di carriera e che garantiscono anche 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.

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

Come anticipato, è stata perseguita, a livello generale, una politica retributiva prevalentemente indirizzata alla componente fissa. In tale logica, ai fini applicativi, si è ritenuto di contenere la retribuzione variabile entro un valore massimo individuale del 35% della retribuzione fissa percepita. Per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo la retribuzione variabile non può superare il 30% della retribuzione fissa percepita.

Per i membri della Direzione generale della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA, tale limite è pari al 50%. Tale parametro risulta conforme alle prassi remunerative applicate nel mercato bancario elvetico e, in particolare, in quello ticinese.

Altri elementi retributivi

Da sempre 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, etc.) e ad altri servizi.

Il Processo gestionale

Le Politiche retributive trovano attuazione tramite un processo gestionale che coinvolge numerosi soggetti e si diversifica in relazione alle categorie di personale interessato.

All'interno del Consiglio di amministrazione della Capogruppo è costituito il Comitato remunerazione, disciplinato da un apposito regolamento che ne prevede composizione e attribuzioni, in attuazione delle vigenti disposizioni normative.

Le proposte di riconoscimento per il personale sono portate all'approvazione del Consiglio di amministrazione, secondo le modalità specificate nei seguenti capitoli.

Categorie interessate

I principi dettati dalle Politiche retributive si concretizzano nelle diverse composizioni delle remunerazioni applicate alle varie figure aziendali:

- Personale più rilevante;

- Personale NPE Unit
- Collegio sindacale;
- Dipendenti, distinti in base ai diversi inquadramenti (Dirigenti, Quadri direttivi, Aree professionali);
- Consulenti finanziari e Agenti in attività finanziaria;
- Personale della controllata elvetica.

IL PERSONALE PIU' RILEVANTE

In ottemperanza alle disposizioni di Vigilanza, si provvede, attraverso un processo formalizzato, definito dal Consiglio di amministrazione, all'individuazione e/o esclusione del "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. L'identificazione è effettuata dal Consiglio di amministrazione della Banca, 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 di appositi 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 tener conto nel calcolo della retribuzione complessiva, viene considerato 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, il Risk management, i Servizi area CFO, Servizio Legale, 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.

Per l'anno in corso sono state individuate le seguenti posizioni:

- Amministratori della Capogruppo, di Factorit spa, di Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA e di Banca della Nuova Terra spa;
- Direttore generale della Capogruppo;
- Vice Direttori generali, dirigenti con poteri di firma equiparati, Responsabili Aree di governo e NPE Unit della Capogruppo;
- Direzione generale della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Direttore generale di Factorit Spa;
- Responsabile del Servizio crediti della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio finanza della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio legale della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio Commerciale della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio supporto logistico e operativo della Capogruppo;
- Responsabile Servizio pianificazione, investor

relations e controlli direzionali della Capogruppo;

- Responsabile del Servizio Capital & Liquidity management della Capogruppo;
- un Direttore addetto dir. centrale della Capogruppo;
- 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 spa;
- Responsabile Funzione di conformità e antiriciclaggio della Capogruppo e Banca della Nuova Terra spa;
- Responsabile Servizio controllo rischi della Capogruppo
- Responsabile del Servizio legale di Factorit spa;
- Vice Direttore generale di Factorit Spa;
- Direttore commerciale di Banca della Nuova Terra Spa;
- Responsabile Controllo rischi della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Responsabile Revisione interna della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Responsabile Legale e Compliance Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;

- Responsabile della filiale di Monaco della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA.

REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

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 storicamente lo ha determinato in un importo fisso, 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.

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

Ai sensi della richiamata normativa, 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.

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

In aggiunta al compenso fisso stabilito per tutti i consiglieri, l'Assemblea stessa fissa per i componenti del Comitato esecutivo e degli altri Comitati costituiti all'interno del Consiglio di amministrazione le medaglie di presenza e il rimborso delle spese per la partecipazione alle riunioni.

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

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.

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.

Direzione generale della Capogruppo e Responsabili Aree di Governo

Al Direttore generale, coadiuvato dagli altri membri della Direzione generale, e ai Responsabili delle Aree di governo sono demandate, nell'ambito dell'organizzazione aziendale, rilevanti responsabilità gestionali e di coordinamento.

La struttura retributiva dei componenti la Direzione generale (a eccezione di chi riveste anche funzioni di controllo) e dei Responsabili delle Aree di governo (a eccezione del Responsabile della NPE Unit per il quale è stata definita una specifica regolamentazione) si fonda sui principi in precedenza richiamati e sulla seguente disciplina.

La componente fissa, che risulta prevalente, 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 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 35% della retribuzione fissa. Essa si compone di una parte legata a elementi qualitativi e di funzione e una parte legata a obiettivi economico finanziari.

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

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

Gli obiettivi economico finanziari sono costituiti da:

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

I criteri e i parametri per l'attribuzione della retribuzione variabile legata ai sopra indicati obiettivi vengono stabiliti annualmente dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione.

L'importo della retribuzione variabile da erogare ai singoli viene deliberata dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione, previa verifica del raggiungimento totale o parziale degli obiettivi indicati, sulla base della parametrizzazione stabilita.

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

In particolare, vengono presi a riferimento:

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

La remunerazione variabile determinata in applicazione delle predette regole - qualora superi la soglia di rilevanza prevista dalla normativa di Vigilanza di 50.000 euro e rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua - è soggetta, tenuto conto dei limiti posti all'entità delle remunerazioni variabili, alle seguenti norme relative al differimento e al pagamento con strumenti finanziari che si ritengono idonee ad assicurare il rispetto degli obiettivi aziendali di lungo periodo:

- una quota up-front, pari al 60% del totale, è attribuita entro il mese di giugno dell'anno successivo;
- cinque quote annue, complessivamente pari al 40%

del totale, ciascuna di importo uguale, sono differite in un periodo quinquennale a partire dall'anno successivo a quello di attribuzione della quota up-front;

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

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

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

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

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

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, né compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

Direttore generale di Factorit spa

Al Direttore generale di Factorit spa si applica la medesima disciplina prevista per la Direzione generale e Aree di governo della Capogruppo, comprese le regole di differimento e pagamento con strumenti finanziari 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.

I criteri e i parametri per l'attribuzione della retribuzione variabile vengono stabiliti annualmente dal Consiglio di amministrazione della controllata.

L'importo della retribuzione variabile da erogare viene deliberata dal Consiglio di amministrazione della controllata, previa verifica del raggiungimento totale o parziale degli obiettivi indicati, sulla base della parametrizzazione stabilita.

Direzione generale della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA

Per la retribuzione dei membri della Direzione generale della controllata elvetica si applicano i principi sopra indicati per la remunerazione della Direzione

generale e Aree di governo della Capogruppo, seppure con le caratteristiche, le particolarità tecniche e di composizione strutturale tipiche del mercato bancario svizzero.

La quota variabile della retribuzione dei membri della Direzione generale non può superare il 50% della retribuzione fissa. Tale parametro, diverso da quelli sopra richiamati, risulta conforme alle prassi remunerative applicate nel mercato bancario elvetico e, in particolare, in quello ticinese.

Il sistema retributivo, nel suo complesso, risulta in linea con i principi in tema di sistemi di remunerazione emanati dalla FINMA, l'Autorità Federale di Vigilanza sui Mercati Finanziari. Lo stesso è strutturato in maniera semplice, trasparente e orientato al lungo periodo.

I criteri e i parametri per l'attribuzione della retribuzione variabile vengono stabiliti annualmente dal Consiglio di amministrazione della controllata.

L'importo della retribuzione variabile da erogare ai singoli viene deliberato dal Consiglio di amministrazione della controllata, previa verifica del raggiungimento totale o parziale degli obiettivi indicati, sulla base della parametrizzazione stabilita.

Responsabile della NPE Unit della Capogruppo

Al Responsabile della NPE Unit della Capogruppo si applica la medesima disciplina prevista per la Direzione generale e Aree di governo della Capogruppo, comprese le regole di differimento e pagamento con

strumenti finanziari 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, prendendo però a riferimento, quali obiettivi economico finanziari, il raggiungimento totale o parziale degli obiettivi del piano NPE definiti dal Consiglio di amministrazione.

In particolare:

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

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

Altro personale più rilevante non appartenente alle funzioni di controllo della Capogruppo e delle controllate

Agli altri soggetti appartenenti al personale più

rilevante, diversi dai responsabili delle funzioni di controllo, si applica la medesima disciplina prevista per la Direzione generale e Aree di governo della Capogruppo.

Responsabili delle funzioni di controllo della Capogruppo

Per i responsabili delle Funzioni di controllo 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 ha la stessa struttura richiamata per la Direzione generale della Capogruppo, mentre per la componente variabile si applicano - nel limite del 30% della sua incidenza sulla remunerazione fissa - esclusivamente le regole legate al conseguimento di obiettivi qualitativi individuali e di funzione.

In particolare, la valutazione, effettuata in un'ottica temporale di medio lungo periodo, si focalizza:

- sul grado di responsabilità e di continuità nel ruolo ricoperto;
- sulla qualità della prestazione;
- sulla capacità di valorizzare le risorse e l'attitudine al lavoro di squadra;
- sull'etica nella funzione;
- sulla capacità di dare attuazione alle politiche e ai valori aziendali.

I criteri e i parametri per l'attribuzione della retribuzione variabile legata ai sopra indicati obiettivi vengono stabiliti annualmente dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione.

L'importo della retribuzione variabile da erogare ai singoli viene deliberata dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione, previa verifica del raggiungimento totale o parziale degli obiettivi indicati, sulla base della parametrizzazione stabilita.

La remunerazione variabile determinata in applicazione delle predette regole - 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, tenuto conto dei limiti posti all'entità delle remunerazioni variabili, alle norme relative al differimento e al pagamento con strumenti finanziari volte ad assicurare il rispetto degli obiettivi aziendali di lungo periodo previste per i membri della Direzione generale. Parimenti si applicano le clausole malus e di claw back.

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.

I criteri e i parametri per l'attribuzione della retribuzione variabile legata agli obiettivi già richiamati, vengono stabiliti annualmente dal Consiglio di amministrazione.

L'importo della retribuzione variabile da erogare ai singoli viene deliberata dal Consiglio di amministrazione, previa verifica del raggiungimento totale o parziale degli obiettivi indicati, sulla base della parametrizzazione stabilita.

REMUNERAZIONE DEL PERSONALE NON "PIU' RILEVANTE"

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.

Si intende confermare tali criteri anche per il futuro.

Dirigenti non appartenenti al personale più rilevante

All'interno della struttura aziendale, la figura professionale del dirigente ha assunto sempre più un ruolo di primaria importanza, dovendo rispondere alle crescenti necessità di specializzazione operativa e

coordinamento organizzativo.

I dirigenti presidiano le aree strategiche 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.

Al personale dirigente vengono applicati gli stessi principi in precedenza riportati.

La retribuzione fissa, che risulta l'entità di maggior rilievo, segue la medesima struttura richiamata per la Direzione generale e Aree di governo della Capogruppo.

La struttura retributiva variabile non può superare il 35% della retribuzione fissa. Essa si compone di una parte legata a elementi qualitativi e di funzione e una parte legata a obiettivi economico finanziari.

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

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

Gli obiettivi economico finanziari sono costituiti da:

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

con il piano di sviluppo.

I criteri e i parametri per l'attribuzione della retribuzione variabile legata al sopra indicato obiettivo vengono stabiliti annualmente dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Direttore generale. L'importo della retribuzione variabile da erogare ai singoli viene definita dal Direttore generale, previa verifica del raggiungimento totale o parziale degli obiettivi indicati, sulla base della parametrizzazione stabilita.

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

In particolare, vengono presi a riferimento:

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

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. Si applicano le clausole malus e di claw back.

Personale gerarchicamente dipendente dalla NPE Unit della Capogruppo

La Capogruppo è impegnata in una importante attività di derisking agendo, da un lato, sulla cessione dei

crediti deteriorati, dall'altro, sul rafforzamento di un'unità interna dedicata, cosiddetta NPE Unit, volta ad accelerare la riduzione degli stock di crediti deteriorati, riducendo al contempo il passaggio di stato da crediti in bonis a non performing exposures.

La Capogruppo si avvale di una struttura adeguata con riferimento alla quantità degli addetti, al loro livello di competenze e alla definizione delle deleghe operative, in coerenza con le previsioni del piano strategico NPE.

L'assegnazione di specifiche responsabilità e obiettivi all'Area di governo NPE richiede, nell'ambito della remunerazione, di riconoscere agli addetti l'impegno profuso ai vari livelli per il conseguimento degli importanti obiettivi prefissati dal Consiglio di amministrazione.

Per raggiungere tali obiettivi la Capogruppo ha deciso di attivare specifici meccanismi di remunerazione dedicati alle risorse coinvolte nelle azioni di riduzione degli NPE, così da stimolare le stesse ad attivarsi sempre più efficacemente per il buon esito delle azioni di riduzione degli NPE.

Al personale gerarchicamente dipendente dalla NPE Unit vengono applicati gli stessi principi in precedenza riportati.

La retribuzione fissa risulta l'entità di maggior rilievo. La struttura retributiva variabile non può superare il 35% della retribuzione fissa. Essa si compone di una parte legata a elementi qualitativi e di funzione e una parte legata a obiettivi economico finanziari.

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

- le capacità dimostrate e il contributo apportato nell'efficientamento dei processi e nell'industrializzazione delle attività;
- la continuità nel ruolo ricoperto;
- l'etica nel lavoro e negli affari;
- le capacità di interpretare e di dare attuazione alle politiche e ai valori aziendali.

Gli obiettivi economico finanziari sono costituiti da indicatori atti a determinare:

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

I criteri e i parametri per l'attribuzione della retribuzione variabile legata ai sopra indicati obiettivi vengono stabiliti annualmente dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Direttore generale. Nella determinazione di tali criteri e parametri, la componente qualitativa della retribuzione variabile dovrà essere correlata alla parte quantitativa e

dipendente dalla stessa.

L'importo della retribuzione variabile da erogare ai singoli viene definita dal Direttore generale, sentito il Responsabile della NPE Unit, previa verifica del raggiungimento totale o parziale degli obiettivi indicati, sulla base della parametrizzazione stabilita. L'erogazione della retribuzione variabile è subordinata al rispetto di soglie di accesso individuate in coerenza con i parametri minimi fissati annualmente dall'Autorità di vigilanza e recepiti nel Risk Appetite Framework.

In particolare, vengono presi a riferimento:

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

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. Si applicano le clausole malus e di claw back.

QUADRI DIRETTIVI E AREE PROFESSIONALI

Per gli appartenenti alla categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali, la componente fissa della retribuzione costituisce in via generale l'entità remunerativa prevalente, completata dalla parte variabile.

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.

La parte variabile della retribuzione, costituita dal premio di produzione aziendale e da erogazioni una tantum determinate dal sistema motivazionale, non può superare il limite individuale del 35% della retribuzione fissa.

Premio di produzione aziendale

Il premio aziendale è disciplinato dalla normativa contrattuale di settore, che rimanda alla trattativa di 2° livello la definizione delle condizioni e dei criteri di erogazione, in stretta correlazione ai risultati aziendali conseguiti.

Le disposizioni contrattuali prevedono, come obiettivo finale, il riconoscimento di "incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività (...) tenendo anche conto degli apporti professionali".

Le disposizioni aziendali, stilate d'intesa con le parti sindacali, stabiliscono una specifica regolamentazione delle formule di calcolo, dei parametri da utilizzare e delle condizioni per l'erogazione del premio.

Gli importi vengono poi riparametrati in maniera oggettiva.

Il Sistema motivazionale

Il sistema motivazionale prevede il riconoscimento di importi tantum correlati a una serie di fattori che attengono alla capacità dei singoli di interpretare al meglio il ruolo loro assegnato, dando attuazione alle politiche finalizzate al conseguimento degli obiettivi strategici definiti, con senso di appartenenza e condivisione dei principi e valori aziendali e di gruppo.

Ai fini dell'attribuzione vengono considerati elementi riferiti alla prestazione professionale, correlati ai risultati qualitativi ottenuti nell'ambito dello specifico ruolo ricoperto e della struttura operativa di riferimento. Rivestono rilevanza: la qualità della prestazione; la deontologia professionale; la capacità di formare e valorizzare le risorse e l'attitudine al lavoro di squadra e a trasferire i valori aziendali.

Nel suo complesso, il sistema motivazionale consente, in una visione di gestione delle risorse, di armonizzare la crescita professionale del dipendente con il riconoscimento di un risultato di medio-lungo periodo.

Nell'ambito di una procedura ben definita, che coinvolge diverse strutture aziendali, coordinate e indirizzate in un'ottica di sintesi e rispetto di equità retributiva dal Servizio personale e modelli organizzativi, vengono delineati i parametri interni di riferimento che guidano nella valutazione della

gratificazione economica.

Il riconoscimento si riferisce, in via prevalente, a un arco temporale stabilito inerente all'anno precedente l'erogazione, ma armonizzato con una valutazione di continuità temporale di più ampio periodo.

Il sistema motivazionale adottato si discosta dai tradizionali sistemi incentivanti previsti anche dalla contrattazione collettiva di settore. Esso evidenzia una componente non oggettivabile e comunicabile a priori, seppur legata a valutazioni di sostanza. Compete ai superiori nel processo di "interazione" con i propri collaboratori rappresentare chiaramente gli elementi che identificano le qualità richieste.

Nella complessità e particolarità del sistema, sono ben valutati i legami con la continuità temporale nello sviluppo degli obiettivi strategici aziendali e del 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 Direttore generale. E' demandata al Direttore generale la definizione degli importi singoli e il loro riconoscimento al raggiungimento e al mantenimento di tali obiettivi qualitativi, nel rispetto dei limiti individuali indicati.

Consulenti finanziari e Agenti in attività finanziaria

La composizione retributiva indicata viene adottata

anche per i consulenti finanziari che operano in qualità di lavoratori dipendenti.

Per una società del Gruppo bancario, vi è l'opportunità di utilizzare soggetti non dipendenti quali 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 provvigioni legate alla conclusione dei contratti. Non verranno erogate somme "non ricorrenti" di valenza incentivante.

Il personale della controllata elvetica

Per quanto concerne i dipendenti della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA, va doverosamente sottolineato che le profonde e sostanziali diversità esistenti fra l'ordinamento giuridico italiano e quello elvetico in tema di rapporti di lavoro e di strutture e prassi retributive rendono problematica l'automatica estensione alla controllata elvetica delle regole attuative previste per gli altri dipendenti del Gruppo. Le particolarità del mercato finanziario svizzero, correlato a una diversa classificazione del personale, determinano infatti una differente composizione della struttura retributiva.

I principi sottesi alle prassi remunerative applicate sono peraltro gli stessi delineati della Capogruppo. Inoltre, il sistema retributivo risulta in linea con la disciplina emanata dalla FINMA, l'Autorità Federale di

Vigilanza sui Mercati Finanziari. Lo stesso è strutturato in maniera semplice, trasparente e orientato al lungo periodo e garantisce la continuità nello sviluppo aziendale correlata a un'attenta valutazione dei rischi.