



**Banca Popolare di Sondrio**

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

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

Assemblea dei soci 10/11 maggio 2021

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

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

SEZIONE I

**a) Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica;**

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

Il Servizio segreteria e affari generali coordina le funzioni aziendali competenti per la predisposizione delle Politiche retributive. Dette funzioni aziendali sono: il Servizio personale e modelli organizzativi, il Servizio pianificazione investor relations e controlli direzionali, il Servizio Revisione interna, il Servizio controllo rischi, il Servizio legale e la Funzione di conformità.

Il documento così elaborato è sottoposto alla valutazione del Comitato remunerazione. Le Politiche retributive, una volta deliberate dal Consiglio di amministrazione, sono quindi presentate all'approvazione dell'Assemblea dei soci.

La corretta attuazione delle Politiche retributive è affidata ai seguenti organi e soggetti:

- l'Assemblea dei soci fissa il compenso annuo del Consiglio di amministrazione e il compenso annuo, valevole per l'intero periodo di durata della carica, del Collegio sindacale;
- il Consiglio di amministrazione adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche retributive ed è responsabile della loro corretta attuazione. Assicura la coerenza dei sistemi di remunerazione e di incentivazione con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. Fornisce l'informativa annuale sulle modalità di attuazione delle Politiche retributive.

Il Consiglio di amministrazione definisce, secondo i principi fissati nelle citate Politiche, la remunerazione dei consiglieri investiti di particolari cariche previste dallo statuto. Al riguardo, si fa rinvio al successivo punto o) iii. Inoltre, su

proposta del Comitato remunerazione, stabilisce la remunerazione del personale più rilevante e quella degli altri dipendenti della banca.

- il Comitato remunerazione svolge i compiti assegnatigli dall'apposito regolamento approvato dal Consiglio di amministrazione. Al riguardo, si fa rinvio al successivo punto b);
- il Risk manager offre il suo apporto agli organi aziendali per assicurare che i sistemi di remunerazione variabile siano adeguatamente corretti per tener conto dei rischi assunti e che siano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca ("RAF"). Verifica il conseguimento degli obiettivi economico finanziari ai quali rapportare la componente variabile delle remunerazioni e il rispetto delle soglie di accesso;
- il Servizio personale e modelli organizzativi offre il suo apporto agli organi aziendali per assicurare l'adeguatezza dei parametri qualitativi e di funzione ai principi contenuti nelle Politiche retributive. Predispone le schede di valutazione e verifica il grado di raggiungimento dei criteri qualitativi attesi, sintetizzando i dati dei valutatori e individuando i range retributivi collegati. Fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione;
- la Funzione di conformità verifica che il sistema premiante sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e del codice etico o altri standard di condotta applicabili, così che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali;
- la Revisione interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche retributive e alle disposizioni di vigilanza;
- il Direttore generale, per il tramite del Servizio personale, dà concreta attuazione alle decisioni assunte dagli organi aziendali superiori e fornisce agli stessi tutta l'assistenza di cui necessitano. Salvi i casi in cui ciò sia di competenza del Comitato remunerazione, avanza al Consiglio di amministrazione le proposte per la retribuzione del personale dipendente.

**b) L'eventuale intervento di un Comitato per la remunerazione o di altro Comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti di interesse;**

In attuazione della normativa di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione della banca ha nominato al proprio interno il Comitato remunerazione.

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

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

Le principali funzioni svolte dal Comitato sono le seguenti:

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

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

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

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

Le Politiche retributive sono il frutto della storia della banca e del suo Gruppo e nel formalizzarle, secondo le indicazioni di vigilanza, si è tenuto adeguatamente conto dell'impegno profuso dal personale, delle responsabilità assegnate e della complessità dell'attività svolta.

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

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

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

Nella predisposizione delle Politiche retributive non sono intervenuti esperti indipendenti.

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

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

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

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

Il sistema retributivo deve coordinarsi al meglio con le politiche di prudente gestione del rischio e deve essere coerente con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Gruppo ("RAF").

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

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

In linea con la tradizionale prudenza gestionale 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.

Le politiche retributive sono soggette a revisione annuale.

Le nuove Politiche retributive presentate all'approvazione dell'Assemblea dell'11 maggio 2021 non contemplano variazioni di rilievo rispetto a quelle relative al precedente esercizio, approvate a larghissima maggioranza e senza che siano state esplicitate valutazioni da parte dei soci dissenzianti. La modifica principale attiene all'introduzione di un generale principio di correlazione tra la retribuzione variabile quantitativa e quella qualitativa per il Responsabile e il personale funzionalmente dipendente della NPE Unit.

Le Politiche retributive risultano altresì conformi alle previsioni normative indicate nel paragrafo 2-quater delle "Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", emanate da Banca d'Italia in data 19 marzo 2019. Vengono infatti applicate anche ai "soggetti rilevanti", ossia il personale che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi (1.792 soggetti alla data di redazione del documento appartenenti all'area di attività Retail Banking), nonché a coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica (315 soggetti alla data di redazione del documento appartenenti all'area di attività Retail Banking).

**f) La descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione**

**della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;**

Come anticipato al punto e), in linea con la consolidata impostazione prudenziale della gestione 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 del Direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche è articolata in una componente fissa e in una componente variabile.

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

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

Per il Direttore generale e i dirigenti con responsabilità strategiche la remunerazione variabile non potrà superare il 35% della retribuzione fissa.

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

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

La componente variabile basata sugli obiettivi quantitativi indicati al successivo punto h) permette di disporre, grazie agli obiettivi prescelti e alle soglie di accesso previste, una valutazione che dal breve periodo si estende al medio termine. Si ricordano, inoltre, le previsioni relative al differimento del pagamento, al pagamento con strumenti finanziari, all'applicazione delle clausole malus sui premi da corrispondere e claw back su quelli corrisposti. Al riguardo, si rimanda al successivo punto k).

**g) La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;**

La politica seguita in tema di benefici non monetari è limitata all'uso promiscuo di auto aziendali, al riconoscimento di alloggi a canoni ridotti e al riconoscimento di finanziamenti a tassi agevolati. Per quel che riguarda il pagamento della quota variabile tramite azioni, si fa rinvio al precedente punto e) e al Documento informativo relativo al piano dei compensi 2021 basato su strumenti finanziari pubblicato nel sito internet: <https://istituzionale.popso.it/it/investor-relations/assemblea-dei-soci>.

h) Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;

Come descritto al precedente punto e), la struttura retributiva del Direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche è articolata in una componente fissa e in una componente variabile.

La struttura retributiva variabile si basa su una parte qualitativa e su una parte legata ai risultati quantitativi.

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

- le capacità manageriali e di visione strategica dimostrate;
- 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.

Tali obiettivi qualitativi rilevano, in accordo con i valori e i principi statutari, in una gestione integrata e consapevole anche dei rischi climatico-ambientali, sociali e di governance a cui è esposto il Gruppo.

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).

Come anticipato al precedente punto f), il sistema retributivo variabile



basato su obiettivi qualitativi è armonizzato, nella fase di determinazione, con una valutazione di continuità temporale di medio lungo periodo. Tramite i predetti obiettivi qualitativi viene infatti espresso un giudizio sull'operato dei soggetti interessati che non è limitato a un singolo esercizio, ma tiene conto di una valutazione di più ampio respiro.

Con riferimento agli obiettivi quantitativi reddituali, l'utilizzo dell'indicatore RORAC permette l'individuazione di obiettivi di performance misurati in relazione ai livelli attesi definiti in sede di pianificazione e facilmente desumibili dai dati economici aziendali. Ai fini della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance, si fa riferimento ai dati depurati dalle componenti straordinarie.

Con riferimento agli indicatori di liquidità (LCR) e di stabilità patrimoniale (CET1 Ratio) tali *driver* consentono il monitoraggio delle performance in coerenza agli obiettivi di rischio definiti nell'ambito del *Risk Appetite Framework* di Gruppo.

Con riferimento agli indicatori quantitativi, la scelta del Gruppo in merito alla selezione e all'utilizzo del RORAC quale indicatore di redditività si basa sulla volontà di stabilire valori target di performance che non considerino esclusivamente la redditività, bensì, come peraltro richiesto dalle disposizioni normative, anche il rischio assunto.

Inoltre, ciò risponde pure alle esigenze di disporre di *driver* quantitativi di immediata ricostruzione rispetto ai dati economici.

Con riferimento alla metodologia di stima, l'indicatore RORAC è definito come il rapporto tra il risultato operativo netto aziendale al netto delle tasse (c.d. NOPAT) e il capitale allocato o assorbito. Relativamente alla misura di capitale, in sede di pianificazione (ex-ante) tale misura coincide con la propensione al rischio stimata mentre, in fase consuntiva (ex-post), è rappresentata dal capitale effettivamente assunto quantificato nel capitale primario assorbito.

Relativamente all'indicatore di sostenibilità patrimoniale, la scelta del CET 1 ratio è stata fatta in considerazione dell'utilizzo di tale indicatore nell'ambito gestionale, di pianificazione oltre che ai fini di definizione degli obiettivi di rischio declinati nel *Risk Appetite Framework*.

Tale indicatore coincide con il rapporto tra capitale primario (c.d. *common equity*) e l'ammontare complessivo di *risk weighted asset* (c.d. RWA) in essere a livello di Gruppo.

Per quanto riguarda l'indicatore di liquidità, in coerenza agli obiettivi di rischio definiti nel *Risk Appetite Framework* e con le politiche di *risk management* adottate, il Gruppo ha ritenuto opportuno l'utilizzo del *Liquidity Coverage Ratio*.

Tale indicatore, rappresentativo della capacità del Gruppo di far fronte a scenari avversi nell'arco di 30 giorni, è stimato come rapporto tra

l'ammontare di asset di elevata liquidità (es. contanti) e il totale dei deflussi netti di cassa con manifestazione nei successivi 30 giorni.

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

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

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

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

I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione della quota variabile della remunerazione, in parte erogata tramite azioni, sono quelli descritti al precedente punto h).

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

retributivi collegati al grado di raggiungimento degli obiettivi qualitativi stabiliti. Le erogazioni economiche sono previste solo qualora il risultato raggiunto sia completo o adeguato.

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

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

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

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

Come anticipato al punto e), tra i principi di fondo delle Politiche retributive vi è l'attenzione alla loro sostenibilità nel medio e lungo periodo, così da evitare incentivi con effetti distorsivi, che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi.

In tale logica - e in linea con la consolidata prudenza gestionale e anche in ragione della tradizione 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.

La scelta strategica di attuare una crescita operativa e dimensionale per linee interne - fondata sulla collocazione in ruoli via via di maggiore responsabilità e complessità del personale - ha in particolare favorito lo sviluppo di una visione di lungo periodo in ambito retributivo. Alla gradualità con cui vengono attuati i percorsi professionali corrisponde infatti un'equilibrata politica di remunerazione volta a motivare e trattenere le migliori risorse che, in coerenza con i valori aziendali, supportano i processi di sviluppo.

Per il Direttore generale e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche l'equilibrata composizione tra componente fissa e variabile delle remunerazioni - nei termini in precedenza descritti - è volta a evitare comportamenti eccessivamente orientati al rischio e ai risultati immediati, favorendo, al contrario, la continuità e una crescita di medio-lungo periodo. Ciò riflette una logica improntata alla prudenza e

all'attenta valutazione del rischio - anche in senso prospettico, e nella sua accezione più ampia - e si pone in piena rispondenza alle Politiche di gestione del rischio, tra cui anche i Rischi climatico-ambientali, sociali e di governance (ESG), che trovano rispondenza nel Risk Appetite Framework.

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

**k) I termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back");**

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

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

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

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

durata di 5 anni a decorrere dal pagamento della singola quota di retribuzione variabile (sia up-front, sia differita).

**l) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;**

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

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

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

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

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

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

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

Non vi sono trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro diversi da quelli previsti dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

**n) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;**

Come per tutti gli altri dipendenti, per il Direttore generale e i dirigenti con responsabilità strategiche sono previste coperture

assicurative in caso di morte o invalidità permanente per infortunio professionale ed extraprofessionale. Per gli amministratori e i sindaci la copertura assicurativa riguarda solo gli infortuni professionali.

Il Direttore Generale e alcuni dirigenti con responsabilità strategiche risultano iscritti o beneficiari di prestazioni del Fondo pensione del personale della Banca Popolare di Sondrio, fondo a prestazione definita, configurato ai sensi dell'art. 2117 del codice civile, come patrimonio di destinazione autonomo e separato. A tale fondo risultano iscritti i dipendenti della Banca assunti prima del 28 aprile 1993.

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

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

**o) La politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (Presidente, vicepresidente, etc.);**

(i) Per gli amministratori indipendenti non è prevista una politica retributiva diversa dagli altri consiglieri.

(ii) Per i partecipanti al Comitato esecutivo e agli altri Comitati costituiti all'interno del Consiglio di amministrazione, l'Assemblea fissa annualmente il gettone di presenza e il rimborso delle spese.

(iii) Secondo quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, del codice civile e dall'art. 41 dello statuto sociale, spetta al Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione, sentito il Collegio sindacale, fissare la remunerazione dei consiglieri investiti di particolari cariche previste dallo statuto. Tali cariche sono: Presidente, vicepresidente, Consigliere delegato e consigliere anziano.

Il Consiglio di amministrazione determina tali remunerazioni tenuto conto: dell'importanza dell'incarico e del connesso livello di responsabilità; delle qualità professionali necessarie; dell'effettivo impegno che esso comporta anche in termini di tempo e di energie; della situazione patrimoniale ed economica della banca pure in proiezione futura; del livello di mercato delle remunerazioni per incarichi paragonabili in società di analoghe dimensioni e caratteristiche.

In ogni caso, ai fini della determinazione delle remunerazioni viene sempre considerato il criterio della loro sostenibilità, attuale e prospettica.

**p) Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società;**

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

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

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

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

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

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

Per consentire una valutazione preventiva dell'impegno temporale da dedicare per l'efficace svolgimento degli incarichi da parte dei singoli sindaci, il Collegio sindacale uscente ha indicato nel documento "Composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale della Banca Popolare di Sondrio", l'impegno di tempo minimo stimato necessario sulla base dell'attività del Collegio sindacale della Banca relativamente all'anno 2020. Il tempo minimo stimato, sintetizzato nella tabella riportata di seguito, tiene conto del numero delle riunioni effettuate dal Collegio sindacale, del numero delle riunioni del Consiglio di amministrazione e del Comitato esecutivo a cui il Collegio è tenuto a partecipare, nonché del numero delle ore da dedicare alla preparazione e agli approfondimenti necessari alla partecipazione a ciascuna riunione, nonché alla stesura dei verbali relativi alle riunioni del Collegio.

Incarico	Stima tempo complessivo richiesto (giorni/anno)
Presidente del Collegio Sindacale	100 gg
Sindaco effettivo	80 gg

## SEZIONE II: compensi corrisposti

### PRIMA PARTE

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

##### A) Compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

In coerenza con le politiche retributive adottate, la struttura retributiva dei compensi riconosciuti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo si basa esclusivamente su componenti fisse.

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

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

Il compenso del Consiglio di amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 2389, comma 1, del codice civile e dall'art. 41 dello statuto, viene fissato annualmente dall'Assemblea che determina altresì l'importo delle medaglie di presenza e, eventualmente in misura forfetaria, il rimborso delle spese per l'intervento alle riunioni.

Sono previsti dei compensi per i consiglieri investiti di particolari cariche previste dallo statuto. Tali cariche sono: Presidente, vicepresidente, consigliere delegato e consigliere anziano.

Per il collegio sindacale l'Assemblea determina l'emolumento annuale, valevole per l'intero periodo di durata della carica e l'importo delle medaglie di presenza e il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato.



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

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

La struttura retributiva dei compensi del Direttore generale, e degli altri membri della Direzione generale, come previsto dalle politiche e prassi di remunerazione adottate per l'anno 2020, prevede una parte fissa prevalente e una parte variabile.

La componente fissa è divisa in una parte "tabellare", prevista dalle disposizioni contrattuali, da riconoscimenti economici individuali (Ad Personam) e da specifiche indennità correlate all'attività svolta, che vengono riconosciuti con cadenza mensile. La parte "tabellare" segue le dinamiche di incremento previste dalla contrattazione nazionale. La componente "Ad Personam" può essere incrementata solo previa deliberazione del Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione, mediante l'attribuzione di nuovi riconoscimenti economici individuali.

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

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

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

Gli obiettivi economico finanziari sono costituiti da:

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

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

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

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

In particolare, vengono presi a riferimento:

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

La remunerazione variabile determinata in applicazione delle predette regole - qualora superi la soglia di rilevanza determinata dal Consiglio di amministrazione in relazione sia all'entità dell'importo e sia alla sua incidenza sulla retribuzione fissa - è soggetta, tenuto conto dei limiti posti all'entità delle remunerazioni variabili, alle seguenti norme relative al differimento e al pagamento con strumenti finanziari che si ritengono idonee ad assicurare il rispetto degli obiettivi aziendali di lungo periodo:

- una quota up-front, pari al 60% del totale, è attribuita entro il mese di giugno dell'anno successivo;
- cinque quote annue, complessivamente pari al 40% del totale, ciascuna di importo uguale, sono differite in un periodo quinquennale a partire dall'anno successivo a quello di attribuzione della quota up-front;
- il riconoscimento del 50% della quota up-front e del 55% della quota differita avviene attraverso l'assegnazione di azioni Banca Popolare di Sondrio scpa. Tali azioni sono soggette a un periodo di retention pari a 1 anno.

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

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

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

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

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

Indicazione obiettivi raggiunti:

Nominativo	carica	valutazione quantitativa		valutazione qualitativa	proporzione compensi fissi (A%) / compensi variabili (B%) **
		indicatore	fascia	grado raggiungimento obiettivi	
Mario Alberto Pedranzini	Direttore generale	% scostamento Rorac	target	completo	11,81
Giovanni Ruffini	Vice Direttore generale vicario		target	completo	5,43
Mario Erba	Vice Direttore generale		target	completo	4,05
Milo Gusmeroli	Vice Direttore generale		target	completo	4,43
Cesare Poletti	Vice Direttore generale *				completo

\* Chief Risk Officer

\*\* A% = retribuzione fissa/retribuzione totale      B%= retribuzione variabile/retribuzione totale

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

Non sono stati indicati nel dettaglio gli obiettivi conseguiti in confronto a quelli previsti, pur confermando il raggiungimento del target, in quanto si è ritenuto opportuno tutelare la riservatezza di informazioni considerate sensibili e la cui divulgazione avrebbe potuto arrecare pregiudizio alla Banca.

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

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

#### 1.3 **Deroghe alla politica di remunerazione**

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

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

Non sono stati adottati meccanismi di correzione ex post

#### 1.5 **Variazioni annuali:**

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

Nome e Cognome	Carica	RETRIBUZIONE TOTALE 2019	RETRIBUZIONE TOTALE 2020	% variazione 2020/2019
<b>Venosta Francesco</b>	Presidente	264.078	357.196	35,26%
<b>Pedranzini Mario Alberto</b>	Consigliere delegato	279.826	286.714	2,46%
<b>Stoppani Lino</b>	Vicepresidente	150.160	145.190	-3,31%
<b>Triacca Domenico</b>	Amministratore	81.290	78.340	-3,63%
<b>Biglioli Paolo</b>	Amministratore	45.400	46.400	2,20%
<b>Carretta Alessandro</b>	Amministratore	44.200	44.700	1,13%
<b>Corradini Cecilia</b>	Amministratore	45.600	46.000	0,88%
<b>Credaro Loretta</b>	Amministratore	49.750	50.550	1,61%
<b>Depperu Donatella</b>	Amministratore	45.700	47.600	4,16%
<b>Falck Federico</b>	Amministratore	45.250	46.500	2,76%
<b>Ferrari Attilio Piero</b>	Amministratore	47.050	47.900	1,81%
<b>Galbusera Cristina</b>	Amministratore	50.600	49.000	-3,16%
<b>Propersi Adriano</b>	Amministratore	47.050	188.550	300,74%
<b>Rainoldi Annalisa</b>	Amministratore	54.050	51.800	-4,16%
<b>Rossi Serenella</b>	Amministratore	46.400	47.200	1,72%
<b>Forni Piergiuseppe</b>	Presidente collegio sindacale	102.080	107.640	5,45%
<b>Vitali Laura</b>	Sindaco effettivo	71.050	75.400	6,12%
<b>Zoani Luca</b>	Sindaco effettivo	108.050	107.250	-0,74%
<b>Morelli Daniele</b>	Sindaco supplente	44.272	44.672	0,90%

\*

\*\*

<b>Pedranzini Mario Alberto</b>	Direttore generale	1.114.470	1.114.108	-0,03%
<b>Ruffini Giovanni</b>	Vice direttore generale vicario	400.192	403.247	0,76%
<b>Erba Mario</b>	Vice direttore generale	240.868	240.848	-0,01%
<b>Gusmeroli Milo</b>	Vice direttore generale	268.258	268.427	0,06%
<b>Poletti Cesare</b>	Vice direttore generale	255.934	255.682	-0,10%

\* importo comprensivo di altri compensi riconosciuti per incarichi professionali

\*\*compenso 2020 comprensivo di euro 140.000 riconosciuto per specifico incarico conferitogli dal Cda

Vengono indicate di seguito le variazioni annuali dei risultati aziendali:

	2019	2020	% variazione 2020/2019
<b>Utile netto</b>	<b>100.695.191</b>	<b>75.045.078</b>	<b>-25,47%</b>

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

	2019	2020	% variazione 2020/2019
<b>Remunerazione annua lorda media</b>	<b>45.114</b>	<b>45.717</b>	<b>1,34%</b>

## I.2 SECONDA PARTE

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity	Indennità fine carica di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Venosta Francesco</b>	Presidente	2020	31/12/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				244.800	5.700	*			93.013	343.513		
Compensi da controllate e collegate				13.683						13.683		
Totale				258.483	5.700					357.196		
*Nota: Comitato di Presidenza 5.700 euro												
<b>Pedrazzini Mario Alberto</b>	Consigliere delegato	2020	31/12/2022									
Compensi nella società che redige il bilancio				144.800	6.000	*				150.800		
Compensi da controllate e collegate				135.914						135.914		
Totale				280.714	6.000					286.714		
*Nota: Comitato di Presidenza 6.000 euro.												
<b>Stoppani Lino</b>	Vicepresidente	2020	31/12/2022									
Compensi nella società che redige il bilancio				124.600	5.550	*				130.150		
Compensi da controllate e collegate				15.040						15.040		
Totale				139.640	5.550					145.190		
*Nota: Comitato di Presidenza 5.550 euro.												
<b>Triacca Domenico</b>	Amministratore	2020	31/12/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				70.400	5.700	*				76.100		
Compensi da controllate e collegate				2.240						2.240		
Totale				72.640	5.700					78.340		
*Nota: Comitato di Presidenza 5.700 euro.												

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity	Indennità fine carica di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Biglioli Paolo</b>	Amministratore	2020	31/12/2022	44.600	1.800	*					46.400		
*Nota: Comitato Remunerazione 900 euro, Comitato Parti Correlate 900 euro.													
<b>Carretta Alessandro</b>	Amministratore	2020	31/12/2020	44.400	300	*					44.700		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 300 euro.													
<b>Corradini Cecilia</b>	Amministratore	2020	31/12/2022	43.900	2.100	*					46.000		
*Nota: Comitato Nomine 1.500 euro, Comitato Remunerazione 600 euro.													
<b>Credaro Loretta</b>	Amministratore	2020	31/12/2020	46.200	4.350	*					50.550		
*Nota: Comitato di Presidenza 4.350 euro.													
<b>Depperu Donatella</b>	Amministratore	2020	31/12/2020	44.900	2.700	*					47.600		
*Nota: Comitato Nomine 1.800 euro, Comitato Remunerazione 900 euro.													
<b>Falck Federico</b>	Amministratore	2020	31/12/2021	44.100	2.400	*					46.500		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 2.400 euro.													
<b>Ferrari Attilio Piero</b>	Amministratore	2020	31/12/2020	44.300	3.600	*					47.900		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 2.550 euro, Comitato Parti Correlate 1.050 euro.													
<b>Galbusera Cristina</b>	Amministratore	2020	31/12/2021	45.400	3.600	*					49.000		
*Nota: Comitato di Presidenza 3.600 euro.													
<b>Propersi Adriano</b>	Amministratore	2020	31/12/2020	184.800	3.750	*					188.550		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 2.700 euro, Comitato Parti Correlate 1.050 euro, 140.000 euro per specifici incarichi													
<b>Rainoldi Annalisa</b>	Amministratore	2019	31/12/2022	45.800	6.000	*					51.800		
*Nota: Comitato di Presidenza 6.000 euro.													
<b>Rossi Serenella</b>	Amministratore	2020	31/12/2021	44.200	3.000	*					47.200		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 1.200 euro, Comitato Nomine 1.800 euro.													

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity	Indennità fine carica di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Forni Piergiuseppe</b>	Presidente collegio sindacale	2020	31/12/2020										
Compensi nella società che redige il bilancio				90.900	6.000	*					96.900		
Compensi da controllate e collegate				10.740							10.740		
Totale				101.640	6.000						107.640		
*Nota: Comitato di Presidenza 6.000 euro.													
<b>Vitali Laura</b>	Sindaco effettivo	2020	31/12/2020	70.450	4.950	*					75.400		
*Nota: Comitato di Presidenza 4.950 euro.													
<b>Zoani Luca</b>	Sindaco effettivo	2020	31/12/2020										
Compensi nella società che redige il bilancio				73.450	5.400	*					78.850		
Compensi da controllate e collegate				28.400							28.400		
Totale				101.850	5.400						107.250		
*Nota: Comitato di Presidenza 5.400 euro.													
<b>Morelli Daniele</b>	Sindaco supplente	2020											
Compensi nella società che redige il bilancio											-		
Compensi da controllate e collegate				44.672							44.672		
Totale				44.672							44.672		



Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity	Indennità fine carica di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Pedrazzini Mario Alberto</b>	Direttore generale	2020		944.771		80.000		89.337		1.114.108		
<b>Ruffini Giovanni</b>	Vice direttore generale vicario	2020										
Compensi nella società che redige il bilancio				271.494		50.000		3.569		325.063		
Compensi da controllate e collegate				78.184						78.184		
Totale				349.678		50.000		3.569		403.247		
<b>Erba Mario</b>	Vice direttore generale	2020		190.502		47.000		3.346		240.848		
<b>Gusmeroli Milo</b>	Vice direttore generale	2020		199.473		45.000		23.954		268.427		
<b>Poletti Cesare</b>	Vice direttore generale	2020		187.873		45.000		22.809		255.682		
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	n. 2	2020										
Compensi nella società che redige il bilancio				89.108		22.000		11.982		123.090		
Compensi da controllate e collegate				413.611		30.000		38.404		482.015		
Totale				502.719		52.000		50.386		605.105		

I "Compensi fissi" vengono così specificati:

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	di cui				
					IMPORTO ASSEMBLEA	GETTONI PRESENZA	RIMBORSI SPESE	COMPENSO CARICHE STATUTARIE o INCARICHI	LAVORO DIPENDENTE
<b>Venosta Francesco</b>	Presidente	2020	31/12/2021						
Compensi nella società che redige il bilancio				244.800	40.000	4.800		200.000	
Compensi da controllate e collegate				13.683	12.333	1.350			
Totale				258.483	52.333	6.150	-	200.000	
<b>Pedranzini Mario Alberto</b>	Consigliere delegato	2020	31/12/2022						
Compensi nella società che redige il bilancio				144.800	40.000	4.800		100.000	
Compensi da controllate e collegate				135.914	135.914				
Totale				280.714	175.914	4.800	-	100.000	
<b>Stoppani Lino</b>	Vicepresidente	2020	31/12/2022						
Compensi nella società che redige il bilancio				124.600	40.000	4.800	4.800	75.000	
Compensi da controllate e collegate				15.040	12.000	3.040			
Totale				139.640	52.000	7.840	4.800	75.000	
<b>Triacca Domenico</b>	Amministratore	2020	31/12/2021						
Compensi nella società che redige il bilancio				70.400	40.000	4.200	1.200	25.000	
Compensi da controllate e collegate				2.240	2.000	240			
Totale				72.640	42.000	4.440	1.200	25.000	

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	di cui				
					IMPORTO ASSEMBLEA	GETTONI PRESENZA	RIMBORSI SPESE	COMPENSO CARICHE STATUTARIE o INCARICHI	LAVORO DIPENDENTE
<b>Biglioli Paolo</b>	Amministratore	2020	31/12/2022	44.600	40.000	4.200	400		
<b>Carretta Alessandro</b>	Amministratore	2020	31/12/2020	44.400	40.000	4.200	200		
<b>Corradini Cecilia</b>	Amministratore	2020	31/12/2022	43.900	40.000	3.600	300		
<b>Credaro Loretta</b>	Amministratore	2020	31/12/2020	46.200	40.000	4.800	1.400		
<b>Depperu Donatella</b>	Amministratore	2020	31/12/2020	44.900	40.000	4.500	400		
<b>Falck Federico</b>	Amministratore	2020	31/12/2021	44.100	40.000	3.900	200		
<b>Ferrari Attilio Piero</b>	Amministratore	2020	31/12/2020	44.300	40.000	4.200	100		
<b>Galbusera Cristina</b>	Amministratore	2020	31/12/2021	45.400	40.000	3.900	1.500		
<b>Propersi Adriano</b>	Amministratore	2020	31/12/2020	184.800	40.000	4.500	300	140.000	
<b>Rainoldi Annalisa</b>	Amministratore	2020	31/12/2022	45.800	40.000	4.800	1.000		
<b>Rossi Serenella</b>	Amministratore	2020	31/12/2021	44.200	40.000	4.200	-		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	di cui				
					IMPORTO ASSEMBLEA	GETTONI PRESENZA	RIMBORSI SPESE	COMPENSO CARICHE STATUTARIE o INCARICHI	LAVORO DIPENDENTE
<b>Forni Piergiuseppe</b>	Presidente collegio sindacale	2020	31/12/2020						
Compensi nella società che redige il bilancio				90.900	75.000	4.800	11.100		
Compensi da controllate e collegate				10.740	10.500	240			
Totale				101.640	85.500	5.040	11.100	-	-
<b>Vitali Laura</b>	Sindaco effettivo	2020	31/12/2020	70.450	55.000	4.500	10.950		
<b>Zoani Luca</b>	Sindaco effettivo	2020	31/12/2020						
Compensi nella società che redige il bilancio				73.450	55.000	4.800	13.650		
Compensi da controllate e collegate				28.400	20.000	8.400			
Totale				101.850	75.000	13.200	13.650		
<b>Morelli Daniele</b>	Sindaco supplente	2020							
Compensi nella società che redige il bilancio									
Compensi da controllate e collegate				44.672	36.032	8.640			
Totale				44.672	44.672				

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	di cui				
					IMPORTO ASSEMBLEA	GETTONI PRESENZA	RIMBORSI SPESE	COMPENSO CARICHE STATUTARIE o INCARICHI	LAVORO DIPENDENTE
<b>Pedrazzini Mario Alberto</b>	Direttore generale	2020		944.771					944.771
<b>Ruffini Giovanni</b>	Vice direttore generale vicario	2020							
Compensi nella società che redige il bilancio				271.494					271.494
Compensi da controllate e collegate				78.184	78.184				
Totale				349.678	78.184	-	-	-	271.494
<b>Erba Mario</b>	Vice direttore generale	2020		190.502					190.502
<b>Gusmeroli Milo</b>	Vice direttore generale	2020		199.473					199.473
<b>Poletti Cesare</b>	Vice direttore generale	2020		187.873					187.873
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	n. 2	2020							
Compensi nella società che redige il bilancio				89.108					89.108
Compensi da controllate e collegate				413.611	50.000	3.200			360.411
Totale				502.719	50.000	3.200			449.519

**TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

Non sono previsti piani di Stock-option.

**TABELLA 3: Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

**TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock-option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

Non sono stati assegnati strumenti finanziari derivanti da piani di incentivazione.

**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	
<b>Pedrazzini Mario Alberto</b>	Direttore generale								
Compensi nella società che redige il bilancio		12/06/2020	80.000						
Compensi da controllate e collegate									
Totale			80.000						
<b>Ruffini Giovanni</b>	Vice direttore generale vicario								
Compensi nella società che redige il bilancio		12/06/2020	50.000						
Compensi da controllate e collegate									
Totale			50.000						
<b>Erba Mario</b>	Vice direttore generale								
Compensi nella società che redige il bilancio		12/06/2020	47.000						
Compensi da controllate e collegate									
Totale			47.000						
<b>Gusmeroli Milo</b>	Vice direttore generale								
Compensi nella società che redige il bilancio		12/06/2020	45.000						
Compensi da controllate e collegate									
Totale			45.000						
<b>Poletti Cesare</b>	Vice direttore generale								
Compensi nella società che redige il bilancio		12/06/2020	45.000						
Compensi da controllate e collegate									
Totale			45.000						
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	2								
Compensi nella società che redige il bilancio			22.000						
Compensi da controllate e collegate			30.000						
Totale			52.000						

**SCHEMA N.7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei**

direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

**Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali (Partecipazioni dirette e indirette).**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2019	NUMERO AZIONI ASSEGNATE SOTTOSCRITTE ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2020
VENOSTA FRANCESCO	Presidente	Banca Popolare di Sondrio scpa	122.518	41.225	0	163.743
STOPPANI LINO ENRICO	Vicepresidente	Banca Popolare di Sondrio scpa	220.000	0	0	220.000
PEDRANZINI MARIO ALBERTO	Consigliere delegato	Banca Popolare di Sondrio scpa	105.001	0	0	105.001
BIGLIOLI PAOLO	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	81.499	4.800	0	86.299
CARRETTA ALESSANDRO	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	0	0	0	0
CORRADINI CECILIA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	11.883	0	0	11.883
CREDARO LORETTA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	380	0	0	380
DEPPERU DONATELLA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	17.000	2.000	0	19.000
FALCK FEDERICO	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	10.000	0	0	10.000
FERRARI ATTILIO PIERO	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	40.000	0	0	40.000
GALBUSERA CRISTINA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	266.192	0	0	266.192
PROPERSI ADRIANO	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	60.000	60.000	0	120.000
RAINOLDI ANNALISA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	11.982	0	0	11.982
ROSSI SERENELLA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	1.000	0	0	1.000
TRIACCA DOMENICO	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio scpa	39.850	0	0	39.850
FORNI PIERGIUSEPPE	Presidente Collegio Sindacale	Banca Popolare di Sondrio scpa	29.428	0	0	29.428
VITALI LAURA	Sindaco effettivo	Banca Popolare di Sondrio scpa	3.967	0	0	3.967
ZOANI LUCA	Sindaco effettivo	Banca Popolare di Sondrio scpa	1.100	0	0	1.100
PEDRANZINI MARIO ALBERTO	Direttore generale	Banca Popolare di Sondrio scpa	105.001	0	0	105.001

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

NUMERO DIRIGENTI	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2019	NUMERO AZIONI ASSEGNATE SOTTOSCRITTE ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2020
6	Banca Popolare di Sondrio scpa	148.774	0	0	148.774