

# BANCA POPOLARE DI SONDRIO

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

marzo 2022

## **Premessa**

Il presente documento è redatto in attuazione delle vigenti disposizioni di Vigilanza per le banche in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione - 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 -, che, fra l'altro, stabiliscono obblighi informativi in merito alla politica e alle prassi di remunerazione per il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca da soddisfare tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.

Le medesime informazioni devono essere fornite annualmente all'Assemblea.

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

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

Nel processo di determinazione delle Politiche retributive il Direttore generale assicura la predisposizione delle Politiche. Nel processo di determinazione delle Politiche danno il loro apporto numerose funzioni aziendali, coordinate dal Servizio segreteria e affari generali. Dette funzioni aziendali sono: il Servizio personale e modelli organizzativi, Servizi area CFO tra cui il Servizio pianificazione investor relations e controlli direzionali, il Servizio Revisione interna, i Servizi area CRO tra cui 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.

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

Il Consiglio di amministrazione ha provveduto alla nomina al proprio interno del Comitato remunerazione. Tale organo nel corso del 2021 si è riunito 4 volte.

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

Le principali funzioni svolte dal Comitato sono le seguenti:

- 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.

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

Particolare attenzione è dedicata all'individuazione e/o esclusione dei soggetti la cui attività professionale ha un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo. Tale attività è svolta dalle singole società componenti il Gruppo e, quindi, dalla Capogruppo, con specifico riferimento alle disposizioni di Vigilanza e al Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 del 25 marzo 2021.

Per l'anno 2021 in attuazione delle disposizioni previste da Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 del 4 marzo 2014, erano stati individuati come personale più rilevante sul profilo di rischio del Gruppo i seguenti soggetti:

- 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 e dirigenti con poteri di firma equiparati della Capogruppo;
- Direttore generale di Factorit Spa e CLO della Capogruppo;
- CFO della Capogruppo;
- Direzione generale della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Responsabile del Servizio crediti della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio finanza della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio legale della Capogruppo;
- Responsabile del Servizio Commerciale della Capogruppo;

- CRO e Responsabile del Servizio controllo rischi della Capogruppo e di Banca della Nuova Terra;
- Responsabile Servizio pianificazione, investor relations e controlli direzionali della Capogruppo;
- Responsabile NPE unit della Capogruppo;
- Responsabile Servizio Personale 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 del Servizio legale di Factorit spa;
- Responsabile Servizio Risk Management di Factorit spa;
- Responsabile del Servizio commerciale di Factorit 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.

Le 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.

**b) Informazioni sul collegamento tra remunerazione e performance.**

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

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

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

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

Con le eccezioni specificate alla successiva lettera d), la remunerazione variabile per l'anno 2021 non può 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 c).

La componente variabile basata su obiettivi quantitativi è legata a un indicatore di redditività corretto per il rischio e, per specifiche figure, al grado di raggiungimento dei parametri indicati nel piano aziendale relativo agli NPL. Sono inoltre definite soglie di accesso cui è subordinata l'erogazione della retribuzione variabile. Ciò trova esplicitazione al successivo punto c).

Quanto sopra vale solo in parte per i Responsabili delle funzioni di controllo. Per queste figure la remunerazione applicata risulta adeguata alla responsabilità e all'impegno connessi al ruolo ricoperto, mentre, nel rispetto della normativa di vigilanza, non sono previsti incentivi legati a risultati economici. Inoltre, la retribuzione variabile non può superare il 30% della retribuzione fissa percepita.

La retribuzione fissa, che risulta l'entità prevalente, ha la stessa struttura sopra richiamata, mentre la componente variabile compete esclusivamente al raggiungimento e al mantenimento di

obiettivi qualitativi individuali specificati al successivo punto c).

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

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

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

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

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

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

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

In premessa va detto che l'individuazione e/o l'esclusione del personale più rilevante - risultato di un processo formalizzato e disciplinato da un apposito Regolamento - per il 2021 è avvenuto secondo le specifiche tecniche e i criteri dettati dal Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 del 4 marzo 2014.

In tema di politiche retributive opera il principio generale secondo cui le componenti variabili della remunerazione devono essere compatibili con i livelli di capitale e liquidità previsti dalla normativa e devono essere sostenibili rispetto alla

situazione finanziaria, senza limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di capitalizzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione della remunerazione variabile.

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

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

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

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

E' stabilito a livello generale di contenere la retribuzione variabile per l'esercizio 2021 entro un valore massimo individuale del 35% della retribuzione fissa percepita.

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

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

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

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

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 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).

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 pari a 1 anno.

Per il Responsabile della NPE Unit e per i dipendenti funzionalmente dipendenti dalla stessa, 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.

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

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

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

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

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

Per regola generale, per l'esercizio 2021 la remunerazione variabile non può superare il 35% della retribuzione fissa.

Per i Responsabili delle funzioni di controllo la retribuzione variabile non può superare il 30% della retribuzione fissa percepita.

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

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

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

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

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

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

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

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										60,67
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	24	9	33							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza					4		7,92	1		
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				1	2		4,75	7		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	1.301.410	2.890.861	4.192.271	135.464	1.695.998	-	2.662.600	1.364.827	-	
6	Di cui remunerazione variabile		343.265	343.265	28.000	328.323		478.856	245.479		
7	Di cui remunerazione fissa	1.301.410	2.547.596	3.849.006	107.464	1.367.675		2.183.744	1.119.348		

In valori assoluti il totale lordo delle retribuzioni del Gruppo bancario è stato di 180,986 milioni di euro. La parte variabile comunque individuata è stata di 14,670 milioni di euro di cui 7,159 milioni per premi di produzione pattuiti con le rappresentanze sindacali.

I dati complessivi a livello di Gruppo, evidenziano che l'incidenza percentuale della componente variabile sul totale delle retribuzioni erogate al personale dipendente, nel 2021, si è attestata all'8,11%, in leggera crescita rispetto al triennio precedente.

h) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui

azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente.

### Personale più Rilevante

I compensi del "personale più rilevante", così come identificato nelle politiche retributive 2021, sono riportati nella seguente tabella sinottica:

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	24	9	12,92	14,75
2		Remunerazione fissa complessiva	1.301.410	2.547.596	2.719.258	2.058.973
3		Di cui in contanti	1.301.410	2.547.596	2.719.258	2.058.973
4						
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6						
7		Di cui altre forme				
8						
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante		3	12,92	14,75
10		Remunerazione variabile complessiva		343.265	670.545	410.113
11		Di cui in contanti		185.567	670.545	410.113
12		Di cui differita		54.587		
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		157.698		
EU-14a		Di cui differita		66.718		
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b		Di cui differita				
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y	Di cui differita					
15	Di cui altre forme					
16	Di cui differita					
17	Remunerazione complessiva (2+10)		1.301.410	2.890.861	3.389.803	2.469.086

Per l'esercizio 2021 non è stata riconosciuta alcuna remunerazione variabile garantita.

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

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

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1 Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
2 In contanti								
3 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5 Altri strumenti								
6 Altre forme								
7 Organo di amministrazione - funzione di gestione	168.215,33	56.139,73	112.075,60				56.139,73	29.664,09
8 In contanti	76.909,67	26.475,65	50.434,02				26.475,65	
9 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	91.305,67	29.664,09	61.641,58				29.664,09	29.664,09
10 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11 Altri strumenti								
12 Altre forme								
13 Altri membri dell'alta dirigenza								
14 In contanti								
15 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17 Altri strumenti								
18 Altre forme								
19 Altri membri del personale più rilevante								
20 In contanti								
21 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23 Altri strumenti								
24 Altre forme								
25 Importo totale	168.215,33	56.139,73	112.075,60	-	-	-	56.139,73	29.664,09

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

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

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

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

La retribuzione complessiva è riepilogata nelle seguenti tabelle sinottiche:

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity	Indennità fine carica di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Venosta Francesco</b>	Presidente	2021	31/12/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				246.400	7.200	*			31.641	285.241		
Compensi da controllate e collegate				16.500						16.500		
Totale				262.900	7.200					301.741		
*Nota: Comitato esecutivo 7.200 euro.												
<b>Pedranzini Mario Alberto</b>	Consigliere delegato	2021	31/12/2022									
Compensi nella società che redige il bilancio				196.400	8.200	*				204.600		
Compensi da controllate e collegate				134.627						134.627		
Totale				331.027	8.200					339.227		
*Nota: Comitato esecutivo 8.200 euro.												
<b>Stoppani Lino</b>	Vicepresidente	2021	31/12/2022									
Compensi nella società che redige il bilancio				155.400	11.700	*				167.100		
Compensi da controllate e collegate				15.120						15.120		
Totale				170.520	11.700					182.220		
*Nota: Comitato esecutivo 11.700 euro.												
<b>Triacca Domenico</b>	Amministratore	2021	31/12/2021									
Compensi nella società che redige il bilancio				71.400	7.600	*				79.000		
Compensi da controllate e collegate				2.240						2.240		
Totale				73.640	7.600					81.240		
*Nota: Comitato esecutivo 7.600 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	2021	31/12/2022	46.000	3.000	*					49.000		
*Nota: Comitato Remunerazione 1.200 euro, Comitato Parti Correlate 1.800 euro.													
<b>Carretta Alessandro</b>	Amministratore	2021	31/12/2023	46.000	2.900	*					48.900		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 2.900 euro.													
<b>Corradini Cecilia</b>	Amministratore	2021	31/12/2022	44.800	3.200	*					48.000		
*Nota: Comitato Nomine 2.800 euro, Comitato Remunerazione 400 euro.													
<b>Credaro Loretta</b>	Amministratore	2021	31/12/2023	46.700	6.200	*					52.900		
*Nota: Comitato esecutivo 6.200 euro.													
<b>Depperu Donatella</b>	Amministratore	2021	31/12/2023	46.400	6.500	*					52.900		
*Nota: Comitato Nomine 3.200 euro, Comitato Remunerazione 400 euro, Comitato Controllo e Rischi 1.400 euro, Comitato Parti Correlate 1.500 euro													
<b>Falck Federico</b>	Amministratore	2021	31/12/2021	45.200	1.800	*					47.000		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 1.800 euro.													
<b>Ferrari Attilio Piero</b>	Amministratore	2021	10/05/2021	16.247	2.500	*					18.747		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 1.000 euro, Comitato Parti Correlate 1.500 euro.													
<b>Frigerio Luca</b>	Amministratore	2021	05/10/2021	18.310	1.200	*					19.510		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 600 euro, Comitato Parti Correlate 600 euro.													
<b>Galbusera Cristina</b>	Amministratore	2021	31/12/2021	44.800	5.400	*					50.200		
*Nota: Comitato esecutivo 5.400 euro.													
<b>Molla Pierluigi</b>	Amministratore	2021	31/12/2023	11.444	400	*					11.844		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 200 euro, Comitato Parti Correlate 200 euro.													
<b>Propersi Adriano</b>	Amministratore	2021	31/12/2023	46.800	3.900	*					50.700		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 2.900 euro, Comitato Parti Correlate 1.000 euro.													
<b>Rainoldi Annalisa</b>	Amministratore	2021	31/12/2022	46.400	8.400	*					54.800		
*Nota: Comitato esecutivo 8.400 euro.													
<b>Rossi Serenella</b>	Amministratore	2021	31/12/2021	45.600	5.200	*					50.800		
*Nota: Comitato Nomine 4.800 euro, Comitato Remunerazione 400 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	2021	11/05/2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				35.874	3.000	*					38.874		
Compensi da controllate e collegate				10.820							10.820		
Totale				46.694	3.000						49.694		
*Nota: Comitato esecutivo 3.000 euro.													
<b>Rossano Serenella</b>	Presidente collegio sindacale	2021	31/12/2023	67.326	4.000	*					71.326		
*Nota: Comitato esecutivo 4.000 euro.													
<b>Vitali Laura</b>	Sindaco effettivo	2021	31/12/2023	79.800	7.800	*					87.600		
*Nota: Comitato esecutivo 7.800 euro.													
<b>De Buglio Massimo</b>	Sindaco effettivo	2021	31/12/2023	51.049	4.600	*					55.649		
*Nota: Comitato esecutivo 4.600 euro.													
<b>Zoani Luca</b>	Sindaco effettivo	2021	11/05/2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				30.251	2.800	*					33.051		
Compensi da controllate e collegate				28.800							28.800		
Totale				59.051	2.800						61.851		
*Nota: Comitato esecutivo 2.800 euro.													
<b>Morelli Daniele</b>	Sindaco supplente	2021											
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate e collegate				46.552							46.552		
Totale				46.552							46.552		
<b>Vido Paolo</b>	Sindaco supplente	2021											
Compensi nella società che redige il bilancio													
Compensi da controllate e collegate				22.752							22.752		
Totale				22.752							22.752		

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	2021		944.771		48.000		90.476		1.083.247	52.000	
<b>Ruffini Giovanni</b>	Vice direttore generale vicario	2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				271.494		50.000		3.248		324.742		
Compensi da controllate e collegate				77.270						77.270		
Totale				348.764		50.000		3.248		402.012		
<b>Erba Mario</b>	Vice direttore generale	2021		190.502		50.000		3.032		243.534		
<b>Gusmeroli Milo</b>	Vice direttore generale	2021		199.473		48.000		24.113		271.586		
<b>Poletti Cesare</b>	Vice direttore generale	2021		187.873		50.000		22.985		260.858		
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	n. 2,92	2021										
Compensi nella società che redige il bilancio				278.963		64.000		14.656		357.619		
Compensi da controllate e collegate				403.129		30.000		39.086		472.215		
Totale				682.092		94.000		53.742		829.834		

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

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

NUMERO (FTE)	RETRIBUZIONE TOTALE	RETRIBUZIONE FISSA	RETRIBUZIONE VARIABILE
28,67	6.411.847,10	5.291.189,67	1.120.657,43