

# BANCA POPOLARE DI SONDRIO

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

marzo 2021

## **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 - 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 -, 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.

- 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, il Servizio pianificazione investor relations e controlli direzionali, il Servizio Revisione interna, il Servizio controllo rischi, il Servizio Legale e la Funzione di conformità. Particolare attenzione è dedicata all'individuazione 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 al Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 del 4 marzo 2014.

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

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

Il Consiglio di amministrazione ha provveduto alla nomina al proprio interno del Comitato remunerazione. Tale organo nel corso del 2020 si è riunito 6 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.

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

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

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

La componente fissa, che risulta prevalente, remunera le competenze e le responsabilità connesse al ruolo

ricoperto, privilegiando le capacità professionali e le esperienze, oltre all'impegno profuso.

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

Con le eccezioni specificate alla successiva lettera d), la remunerazione variabile per l'anno 2020 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, e in specie della nostra tradizione di cooperativa bancaria, delle dimensioni degli attivi e della complessità dell'attività svolta.

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

La remunerazione costituisce infatti uno degli strumenti fondamentali per poter attrarre e mantenere risorse umane dotate delle professionalità necessarie ad assicurare il positivo sviluppo 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 distorsivi, che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi.

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

Di seguito sono 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 - avviene secondo le specifiche tecniche e i criteri dettati dal Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 del 4 marzo 2014.

In tema di politiche retributive opera il principio generale secondo cui le componenti variabili della

remunerazione devono essere compatibili con i livelli di capitale e liquidità previsti dalla normativa e devono essere sostenibili rispetto alla situazione finanziaria, senza 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 e anche in ragione della natura mutualistica della nostra istituzione, non sono previste per i consiglieri forme di retribuzione incentivante basate su strumenti finanziari o collegate alle performance aziendali. Parimenti, per i componenti del Collegio sindacale non vi sono compensi basati su strumenti finanziari o bonus collegati a risultati economici.

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

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

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

E' stabilito a livello generale di contenere la retribuzione variabile per l'esercizio 2020 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.

**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 2020 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.**

#### **Amministratori**

I compensi lordi percepiti dai membri del Consiglio di amministrazione della Capogruppo e delle Controllate,

così come previsto dalle Politiche retributive di Gruppo relative all'anno 2020, sono costituiti unicamente da componenti fisse così specificate:

Banca Popolare di Sondrio

- Compenso complessivo lordo di 600.000 euro stabilito dall'Assemblea.
- Medaglie di presenza e rimborsi spese nella misura unitaria stabilita dall'Assemblea per un totale di 133.750 euro.

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

Inoltre ad un consigliere è stato riconosciuto uno specifico compenso di 80.000 euro per un particolare incarico assegnatogli dal Consiglio di amministrazione.

L'ammontare totale dei compensi lordi degli amministratori della Capogruppo è risultato pertanto pari a 1.213.750 euro.

Factorit spa

- Compenso complessivo lordo di 210.000 euro stabilito dall'Assemblea.
- Medaglie di presenza e rimborsi spese forfettari nella misura unitaria stabilita dall'Assemblea per un totale di 21.200 euro.

L'ammontare complessivo lordo dei compensi degli amministratori di Factorit è risultato pertanto pari a 231.200 euro.

Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA

- Compenso complessivo lordo di 409.996 euro stabilito dall'Assemblea.

Banca della Nuova Terra spa

- Compenso complessivo lordo di 61.667 euro stabilito dall'Assemblea.
- Medaglie di presenza e rimborsi spese forfettari nella misura unitaria stabilita dall'Assemblea per un totale di 6.750 euro.

L'ammontare complessivo lordo dei compensi degli amministratori di Banca della Nuova Terra è risultato pertanto pari a 68.417 euro.

Sinergia Seconda Srl

L'amministratore unico della società non percepisce alcun compenso.

Popso Covered Bond Srl

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

I compensi lordi riconosciuti complessivamente agli amministratori del Gruppo ammontano a 1.933.363 euro.

### **Sindaci**

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

Banca Popolare di Sondrio

- Compenso complessivo lordo di 185.000 euro. stabilito dall'Assemblea.
- Medaglie di presenza e rimborsi spese forfettari nella misura unitaria stabilita dall'Assemblea per un totale di 66.150 euro.

L'ammontare totale dei compensi dei sindaci della Capogruppo è risultato pertanto pari a 251.150 euro.

Factorit spa

- Compenso complessivo lordo di 50.000 euro stabilito dall'Assemblea.
- Medaglie di presenza e rimborsi spese forfettari nella misura unitaria stabilita dall'Assemblea per un totale di 25.200 euro.

L'ammontare complessivo dei compensi dei sindaci di Factorit è risultato pertanto pari a 75.200 euro.

Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA

Il collegio sindacale non è previsto dalla normativa elvetica.

Banca della Nuova Terra spa.

Compenso complessivo lordo di 63.064 euro stabilito dall'Assemblea.

L'ammontare complessivo dei compensi dei sindaci di Banca della Nuova Terra è risultato pertanto pari a 63.064 euro.

Sinergia Seconda Srl

- Compenso complessivo di 21.600 euro stabilito dall'Assemblea.

Popso Covered Bond Srl

Il collegio sindacale non è presente.

I compensi riconosciuti complessivamente ai sindaci del Gruppo sono stati pari a 411.014 euro.

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

Periodo riferimento	2020					
	Investment banking	Retail banking	Asset management	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo	Altre
Personale addetto FTE	66,15	2369,13	16,9	637,07	129,18	50,3
Remunerazione totale	3.373.893	120.072.590	1.239.882	37.108.563	7.490.772	4.470.107
di cui remunerazione fissa	3.081.745	112.000.725	1.125.864	34.023.455	6.791.603	4.246.380
di cui remunerazione variabile	292.147	8.071.865	114.018	3.085.108	699.169	223.727

I dati complessivi a livello di Gruppo, evidenziano che l'incidenza percentuale della componente variabile sul totale delle retribuzioni erogate al personale dipendente, nel 2020, si è attestata al 7,19%, in linea con il triennio precedente.

In valori assoluti il totale lordo delle retribuzioni del Gruppo bancario è stato di 173,756 milioni di euro. La parte variabile comunque individuata è stata di 12,486 milioni di euro di cui 5,375 milioni per premi di produzione pattuiti con le rappresentanze sindacali.

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

#### **Personale più Rilevante**

I compensi del "personale più rilevante", così come identificato nelle politiche retributive 2020, ad eccezione degli amministratori di cui si è già data rappresentazione nella precedente lettera g), sono riportati nella seguente tabella sinottica:

	NUMERO	RETRIBUZIONE TOTALE	RETRIBUZIONE FISSA	RETRIBUZIONE VARIABILE		
					Di cui	
					CONTANTI	AZIONI
DIRETTORI GENERALI *	3	2.069.419 €	1.754.141 €	315.278 €	208.534 €	106.744 €
VICE DIRETTORI GENERALI *	6	1.969.326 €	1.522.795 €	446.531 €	446.531 €	
FUNZIONI DI CONTROLLO **	8	1.323.035 €	1.090.286 €	231.043 €	231.043 €	
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	13	2.300.331 €	1.981.331 €	319.000 €	319.000 €	

dati retributivi espressi in euro.

\*appartenenti all'Alta dirigenza.

\*\* CRO della Capogruppo considerato nell'ambito delle Funzioni di controllo.

Nella seguente tabella sinottica sono riportati gli importi delle remunerazioni variabili differite distinte tra quote attribuite e non ancora attribuite:

retribuzione variabile differita	
erogata nel 2020, di competenza anni precedenti	61.366,00 €
importi non ancora maturati	229.581,33 €

Non vi sono stati importi di retribuzione differita pagati e ridotti mediante correzioni della performance né importi riconosciuti per la cessazione anticipata del rapporto.

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

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

**j) Informazioni sulla remunerazione dei membri dell'organo con funzione di supervisione**

**strategica, del direttore generale, dei  
condirettori generali e dei vicedirettori  
generali.**

La retribuzione complessiva è riepilogata nelle  
seguenti tabelle sinottiche:

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity	Indennità fine carica di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<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	124.800	3.750 *					128.550		
*Nota: Comitato Controllo e Rischi 2.700 euro, Comitato Parti Correlate 1.050 euro, 80.000 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>Pedrazzani 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		