



Banca Popolare di Sondrio



RELAZIONE ANNUALE SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2025



Redatta ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013, 37° aggiornamento, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"), dell'art. 450 della CRR (Regolamento EU N.876/2019), dell'art. 123-ter, approvato con D. Lgs 58/1998 e successive modificazioni, dell'art. 84-quater e Allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob approvato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni.



INDICE

Sommario

INDICE	4
DEFINIZIONI	5
PREMESSA.....	8
SEZIONE II – RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2025.....	9
INTRODUZIONE E CONTESTO	9
PARTE I.....	10
1.1 VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E MODALITÀ CON CUI LA REMUNERAZIONE CONTRIBUISCE AI RISULTATI DI LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ	10
1.1.1 COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO	10
1.1.2 COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE E DEI C-LEVEL E CONSIGLIERE DELEGATO	11
1.1.3 PIANO DI INCENTIVO A LUNGO TERMINE.....	21
1.2 INDENNITÀ PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	23
1.3 DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	23
1.4 EVENTUALE APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE	23
1.5 VARIAZIONI ANNUALI	25
1.6 VOTAZIONE ESPRESSA DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI 2025.....	28
PARTE II: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	29
PARTE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	34
ALLEGATO – INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE AI SENSI DELL'ART. 450 DEL CRR – EBA.....	35

DEFINIZIONI

Banca: Banca Popolare di Sondrio S.p.a.;

Bonus: parte variabile della retribuzione definita in base alle Politiche di remunerazione di Gruppo BPS;

Bonus pool: le risorse economiche previste nel budget di esercizio destinate al pagamento della parte variabile della retribuzione;

Comitato remunerazione: il Comitato consiliare di Banca Popolare di Sondrio;

Consiglio di amministrazione: l'organo con funzione di supervisione strategica di Banca Popolare di Sondrio e delle controllate;

Common Equity Tier 1 Ratio (CET1 Ratio): indicatore che riflette l'adeguatezza della dotazione patrimoniale derivante dal rapporto tra i mezzi patrimoniali di maggiore qualità e le attività ponderate per il rischio;

Correttivi per il rischio: meccanismi ulteriori di correzione delle performance in base al rischio che, in caso di mancato rispetto delle soglie indicate nel *Risk Appetite Framework* per *CET1 Ratio* e LCR, riducono, fino all'azzeramento, l'importo di remunerazione variabile da erogare;

Cost-income ratio: indicatore di efficienza operativa calcolato sulla base dei prospetti contabili consolidati riclassificati del Gruppo BPS: viene misurato come rapporto tra gli oneri operativi e i proventi operativi netti;

Dirigenti con responsabilità strategiche: i soggetti così definiti nell'Allegato 1 al Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato;

Disposizioni di Banca d'Italia o Vigilanza: "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" emanate da Banca d'Italia con l'Aggiornamento 37° - Circolare n.285/2013;

Emittente: l'emittente azioni quotate Banca Popolare di Sondrio S.p.a.;

Figure apicali: insieme di soggetti comprendente il Direttore generale, tutti i componenti della Direzione generale e i Responsabili delle Aree di governo della Banca Popolare di Sondrio;

Gruppo Bancario BPS (nel documento anche "Gruppo BPS"): Banca Popolare di Sondrio S.p.a, Factorit Spa Banca Popolare di Sondrio (Suisse) SA e Banca della Nuova Terra Spa;

Liquidity coverage ratio (LCR): indicatore di liquidità del Gruppo BPS, calcolato come il rapporto tra stock di attività liquide di elevata qualità e *outflows* netti nei 30 giorni di calendario successivi alla data di rilevazione;

Masse amministrate: indicatore di volumi comprendente i debiti verso la clientela, i crediti lordi e la raccolta indiretta di Gruppo BPS;

NPL ratio lordo: indicatore di Gruppo BPS che rapporta i crediti deteriorati al totale dei crediti;

Personale più rilevante: il personale del Gruppo Bps che, per l'attività svolta, ha o può avere un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, identificato sulla base dei criteri quali-quantitativi previsti dal Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021 del 25 marzo 2021 e dalle disposizioni di Vigilanza;

Politiche di remunerazione: Politiche approvate dall'Assemblea dei Soci di Banca Popolare di Sondrio S.p.a. sulla scorta delle Disposizioni di Banca d'Italia;

Redditività core: indicatore di redditività derivante dal core business del Gruppo BPS, composto da margine di interesse e commissioni nette da servizi;

Responsabili delle Funzioni di controllo: Responsabile della Revisione interna, Responsabile Compliance Officer, Responsabile Funzione Antiriciclaggio, Risk manager e, al fine delle Politiche di remunerazione, il Dirigente Preposto alla verifica dei dati contabili e finanziari;

ROE (Return On Equity): indicatore di redditività del capitale proprio del Gruppo BPS;

RORAC (Return on Risk Adjusted Capital): indicatore di redditività corretto per il rischio a livello di Gruppo BPS;

Sistemi di remunerazione e incentivazione: insieme delle regole, dei processi, dei meccanismi e degli strumenti di determinazione e attribuzione delle diverse componenti della retribuzione;

Società controllate appartenenti al Gruppo bancario (nel documento anche “Società controllate” o “Controllate”): Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA, Factorit S.p.a. e Banca della Nuova Terra S.p.a.;

Soglie di accesso (*entry gate*): parametri minimi di solidità patrimoniale e liquidità, al di sotto dei quali non viene assegnato il bonus;

TEXAS ratio: indicatore di Gruppo BPS che rapporta i crediti deteriorati netti al patrimonio netto tangibile.

PREMESSA

OPAS E PROCESSO DI FUSIONE

Nel corso del 2025 BPER Banca S.p.A. (di seguito anche “BPER”) ha promosso un’Offerta Pubblica di Acquisto e Scambio (OPAS) su Banca Popolare di Sondrio S.p.A. (di seguito anche “BPSO”), in forza della quale BPER è venuta a detenere complessivamente n. 365.843.545 azioni di BPSO, rappresentative di circa l’80,69% del complessivo capitale sociale.

In linea con i programmi prospettati da BPER nel Documento di Offerta, tale operazione risultava funzionale alla fusione per incorporazione di Banca Popolare di Sondrio S.p.A. in BPER Banca S.p.A., con conseguente estinzione della società incorporanda.

In data 5 novembre 2025, i Consigli di Amministrazione, rispettivamente, di BPSO e di BPER hanno approvato il Progetto di Fusione, conferendo inter alia i necessari poteri per convocare le rispettive Assemblee straordinarie ai fini dell’approvazione del Progetto di Fusione. Il Progetto di Fusione è stato (a) depositato in data 28 novembre 2025 presso le rispettive sedi sociali delle Società Partecipanti alla Fusione, nonché (b) iscritto in data 4 febbraio 2026 presso il Registro delle Imprese di Modena e in data 5 febbraio 2026 presso il Registro delle Imprese di Sondrio, ai sensi dell’art. 2501-ter, comma 3, cod. civ.

Acquisite le autorizzazioni previste dalla normativa vigente da parte delle competenti Autorità, in data 12 marzo 2026 si terranno le Assemblee straordinarie dei soci di BPSO e BPER chiamate a deliberare sull’approvazione del Progetto di Fusione.

Tenuto conto anche delle tempistiche connesse al completamento del processo di integrazione appena richiamato, si è provveduto a definire solamente la sezione II della Relazione annuale sulla Politica in materia di remunerazione.

SEZIONE II – RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE 2025

INTRODUZIONE E CONTESTO

La presente sezione del documento descrive l'attuazione delle Politiche di remunerazione 2025, approvate dall'Assemblea dei Soci il 30 aprile 2025, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e di vigilanza.

In un contesto geopolitico e macroeconomico sfidante, il Gruppo BPS ha confermato anche nel 2025 la propria capacità di creare valore per i propri Azionisti e in generale per tutti gli *stakeholder*.

Il bilancio, infatti, segna un risultato record per il Gruppo BPS, con utile netto in crescita rispetto all'anno precedente, a testimonianza della capacità di sapersi adattare con successo ai mutevoli contesti di riferimento, azionando opportunamente leve operative identificate nel Piano industriale approvato nel 2025.

Il Gruppo ha incrementato i finanziamenti alla clientela e la raccolta, confermandosi quale motore dello sviluppo economico e sociale delle realtà presidiate.

Il Gruppo BPS è stato in grado di raggiungere i citati risultati, mantenendo al contempo l'approccio prudente al rischio che lo contraddistingue. I livelli di solidità patrimoniale e di liquidità del 2025 si confermano infatti ampiamente al di sopra delle soglie regolamentari previste.

In particolare, sono state rispettate le soglie di accesso previste dalle Politiche di remunerazione, che abilitano il riconoscimento della remunerazione variabile per i soggetti che ne sono destinatari.

Tabella 1, rispetto delle soglie di accesso nel 2025

SOGLIE DI ACCESSO - 2025	
Indicatore	Rispetto soglia di accesso
<i>CET1 Ratio</i>	✓
<i>Liquidity Coverage Ratio (LCR)</i>	✓

Le remunerazioni corrisposte, il cui dettaglio è illustrato nel prosieguo della Sezione, riflettono dunque la volontà del Gruppo BPS di compensare i propri dipendenti in relazione al lavoro svolto nel corso del 2025, fermi restando i principi di prudenza e il rispetto delle disposizioni di Vigilanza.

PARTE I

1.1 VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E MODALITÀ CON CUI LA REMUNERAZIONE CONTRIBUISCE AI RISULTATI DI LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ

1.1.1 COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

In coerenza con le Politiche di remunerazione adottate nel 2025, i compensi riconosciuti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo si basano esclusivamente su componenti fisse.

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

A seguito della nomina di un nuovo Consigliere delegato e dei poteri al medesimo attribuiti, avvalendosi della possibilità di deroga prevista dalle disposizioni normative e dalle Politiche di remunerazione 2025, è stata definita per tale carica anche una remunerazione variabile basata su obiettivi economico finanziari, ESG e progettuali.

Per gli altri amministratori non sono previste forme di retribuzione incentivante basate su strumenti finanziari o collegate alle performance di Gruppo BPS.

Il compenso del Consiglio di amministrazione, secondo quanto previsto dalla normativa e dallo statuto, viene fissato annualmente dall'Assemblea che determina altresì l'importo delle medaglie di presenza e il rimborso delle spese.

Sono previsti dei compensi per i consiglieri investiti di particolari cariche previste dallo statuto.

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

Il dettaglio dei compensi riconosciuti è illustrato nelle tabelle contenute nella seconda parte della presente sezione.

1.1.2 COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE E DEI C-LEVEL E DEL CONSIGLIERE DELEGATO

La struttura retributiva del Direttore generale e dei C-LEVEL, come stabilito dalle Politiche di remunerazione 2025, si compone di una parte fissa prevalente e di 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.

Come specificato nelle Politiche 2025, la componente variabile della retribuzione per il Direttore generale e le altre figure apicali non può superare il 100% della componente fissa. Tale limite è fissato al 50% per il resto del personale, con l'eccezione delle Funzioni di controllo, per le quali il limite è fissato a un terzo della retribuzione fissa.

Stante la risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta in data 15/09/2025, il Direttore generale della Banca Popolare di Sondrio non ha percepito alcun emolumento variabile, ad eccezione di quelli legati alla cessazione dalla carica (indennità sostitutiva del preavviso prevista dal CCNL di categoria).

Da tale data non è più stato nominato un Direttore generale per la Banca Popolare di Sondrio.

Nel rispetto dei limiti sopra citati, l'ammontare della remunerazione variabile è collegato ai risultati delle performance registrate, con riferimento a i) indicatori quantitativi economico-finanziari, ii) indicatori ESG e iii) indicatori qualitativi.

Per le figure in esame, a eccezione delle Funzioni di controllo, per le quali la valutazione viene effettuata esclusivamente mediante indicatori qualitativi di funzione, sono considerate le seguenti metriche di Gruppo BPS: i) redditività core, ii) cost-income ratio, iii) RORAC, iv) NPL Ratio Lordo e V) Texas ratio.

A queste, per Responsabili delle Aree di governo, sono affiancate metriche individuali specifiche, definite in funzione del ruolo, coerentemente con le Politiche 2025. Tali metriche sono state selezionate nei seguenti ambiti:

- per il *Chief Financial Officer*, gestione delle attività finanziarie;
- per il *Chief Commercial Officer*, sviluppo della raccolta indiretta e assicurativa, sviluppo dei servizi commissionali in generale;
- per il *Chief Lending Officer*, sviluppo del credito e attuazione delle Politiche creditizie di Gruppo;
- per il *Chief Information and Operations Officer*, progetto di integrazione;
- per il Responsabile della NPE Unit, metriche attinte dal Piano NPE di Gruppo BPS.

Similmente alle metriche economico finanziarie indicate, anche gli indicatori ESG sono analizzati a livello di Gruppo BPS e prevedono una valutazione di sintesi rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi esposti nelle Politiche 2025 e qui richiamati:

- **Credito ESG:** aumentare i volumi di finanziamento di nuovi prodotti ESG;
- **Prodotti assicurativi:** incrementare i premi di nuova produzione relativi ai prodotti assicurativi ESG (es. polizze contro rischi catastrofali e piani sanitari per le imprese);
- **Formazione ESG:** potenziare la formazione su tematiche di Sostenibilità per i dipendenti;
- **Educazione finanziaria:** introdurre un'offerta formativa su tematiche di educazione finanziaria a vantaggio degli stakeholder;
- **Obiettivi di filiera e operatività:** incrementare il consumo di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili certificate.

Da ultimo, gli indicatori qualitativi sono analizzati a livello individuale e comprendono valutazioni in merito a:

- capacità manageriali e di visione strategica;

- continuità nel ruolo ricoperto;
- etica nel lavoro e negli affari;
- capacità di interpretare e dare attuazione alle politiche e ai valori aziendali;
- esecuzione dei processi chiave per l'evoluzione di lungo termine del Gruppo Bps, in particolare quelli di attuazione delle iniziative di sviluppo previste dal Piano industriale e di gestione dei rischi e dei rilievi delle Funzioni Aziendali di Controllo.

I criteri e i parametri per l'attribuzione della componente variabile legata agli indicatori sopra richiamati vengono stabiliti annualmente dal Consiglio di amministrazione, su proposta del Comitato remunerazione.

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

La remunerazione variabile determinata in applicazione delle regole sopra descritte – qualora superi la soglia di rilevanza prevista dalle normative di vigilanza 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 *upfront*, 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 spa. 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.

È 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* sia quella differita non sono corrisposte.

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

Il Chief Risk Officer, ai fini delle Politiche di remunerazione, rientra tra i Responsabili delle Funzioni di controllo e pertanto la parte variabile della retribuzione è legata esclusivamente a obiettivi qualitativi e di funzione.

Prima di entrare nel merito delle schede obiettivi, si riportano di seguito i risultati ottenuti dal Gruppo BPS in termini di performance economico-finanziaria e in ambito ESG.

Tabella 2, consuntivo degli indicatori di performance economico-finanziaria di Gruppo BPS

BREVE PERIODO - VARIABILI DI GRUPPO BPS ECONOMICO - FINANZIARIE			
Indicatore	Target	Consuntivo	Raggiungimento
Redditività core (€ Mln)	1471,6	1572,4	106,9%
Cost-income ratio (%)	42,0%	38,0%	109,5%
RORAC (%)	14,3%	18,4%	128,7%
NPL RATIO LORDO (%)	2,9%	2,7%	107,0%
TEXAS RATIO (%)	9,20%	9,4%	98,0%

Tabella 3, consuntivo degli indicatori di performance ESG di Gruppo BPS

BREVE PERIODO - VARIABILI DI GRUPPO BPS ESG			
Indicatore	Target	Consuntivo	Raggiungimento
Credito ESG	1	2	120%

Prodotti assicurativi ESG	1	0	0%
Formazione ESG	1	1	100%
Educazione finanziaria degli stakeholder - adulti	1	1	100%
Energia elettrica rinnovabile	1	1	100%

(Schema di valutazione performance ESG: 0. Sotto-performance; 1. Target; 2. Sovra-performance)

Gli obiettivi ESG di breve termine definiti per l'esercizio 2025 sono stati quasi tutti raggiunti, a testimonianza dell'impegno del Gruppo Bps in tale ambito. In particolare:

- Credito ESG: volume erogato superiore o pari a 705 milioni di euro e inferiore a 846 milioni di euro;
- Prodotti assicurativi ESG: new business prodotti assicurativi distribuiti superiore o pari a 0,56 milioni di euro e inferiore a 0,67 milioni di euro;
- Formazione ESG: erogazione di 4 ore di formazione annuale obbligatoria su temi ESG per i dipendenti e 4,5 ore per gli organi di governo;
- Educazione finanziaria degli stakeholder – adulti: erogazione di 2 ore di nuova formazione gratuita in materia di Educazione Finanziaria;
- Energia elettrica rinnovabile: proporzione di energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili pari al 98%.

Come già indicato, nel corso del 2025, a seguito della nomina di un nuovo Consigliere delegato e dei poteri al medesimo attribuiti, avvalendosi della possibilità di deroga prevista dalle disposizioni normative dalle Politiche di remunerazione 2025, è stata definita per tale carica anche una remunerazione variabile basata su obiettivi economico finanziari, ESG e progettuali.

Si riporta di seguito la scheda degli obiettivi di breve termine del Consigliere Delegato Elvio Sonnino, entrato in carica dal 15/09/2025. Peraltro, si precisa che il compenso indicato è meramente rappresentativo in quanto, al pari del compenso fisso, rappresentato nelle relative tabelle, non è stato percepito dall'interessato, ma è stato riversato a Bper Banca, in ottemperanza alle prassi di Capogruppo.

Tabella 4, scheda obiettivi e payout di breve periodo 2025 per il Consigliere delegato

	Soglia	Target	Soglia	Payout	Payout	Payout
	MIN		MAX	MIN		MAX
RORAC %	13,80%	14,30%	14,80%	50%	100%	130%
Cost income ratio %	43,00%	42,00%	41,00%	50%	100%	130%
Redditività core € Mln	1442	1471,6	1516	50%	100%	130%
NPL Ratio lordo %	3,10%	2,90%	2,70%	50%	100%	130%
Texas Ratio %	9,70%	9,20%	8,70%	50%	100%	130%
ESG 2025	50%	100%	120%	50%	100%	130%
AMLETO	0,8	0,9	1	50%	100%	130%

L'importo di remunerazione variabile stabilito a target è pari a 540K

Il risultato complessivo di performance del Consigliere delegato Elvio Sonnino si attesta al 120,60%. Il valore della componente variabile di remunerazione di breve termine, assegnato per il periodo di mandato, pertanto, è pari a 189.945 euro.

Tabella 5, risultati di breve periodo 2025 conseguiti dal Consigliere delegato

	% payout	Pesi	Risultato
RORAC %	130,00%	20,00%	26,00%
Cost income ratio %	130,00%	20,00%	26,00%
Redditività core € Mln	130,00%	20,00%	26,00%
NPL Ratio lordo %	130,00%	10,00%	13,00%
Texas Ratio %	82,00%	10,00%	8,20%
ESG 2025	84,00%	10,00%	8,40%
Processo AMLETO	130,00%	10,00%	13,00%
		100,00%	120,60%

Tabella 6, importo variabile di breve periodo 2025 conseguito dal Consigliere delegato e riversato alla società di provenienza.

Importo Variabile 2025	FULL YEAR	RAPPORTATO AL PERIODO 3,5/12 (mesi)
	651.240,00 €	189.945,00 €

Di seguito vengono riportati i risultati conseguiti nel 2025 dalle altre figure apicali della Banca relativi sistema premiante di breve periodo.

Tabella 7, consuntivo delle performance di breve periodo 2025 per le altre figure apicali

CONSUNTIVO SCHEDA OBIETTIVI BREVE PERIODO – FIGURE APICALI		
Ruolo	Livello delle performance (%)	Bonus (% retribuzione fissa)
Chief Financial Officer	107,6%	38%
Chief Commercial Officer	110,8%	41%
Chief Lending Officer	110,5%	41%
Chief Information and Operations Officer	107,8%	38%
Responsabile NPE Unit	110,9%	41%
Totale remunerazione variabile erogata		348.255

Figura 2, curva di incentivazione del Chief Financial Officer

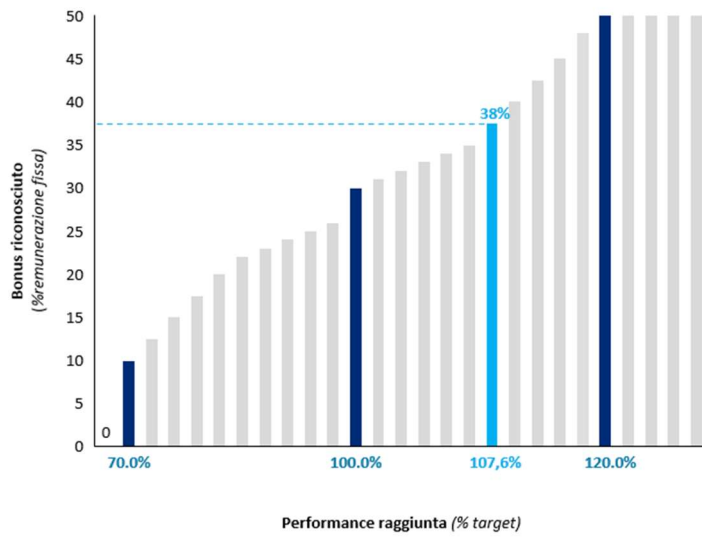


Figura 3, curva di incentivazione del Chief Commercial Officer

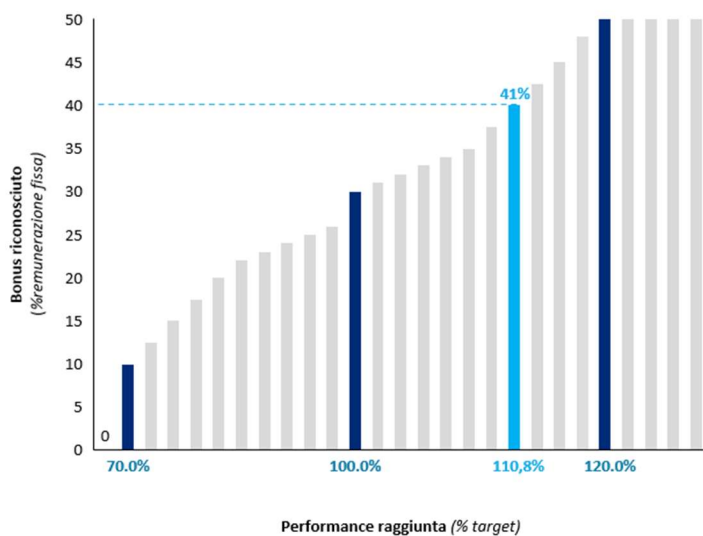


Figura 4, curva di incentivazione del Chief Lending Officer

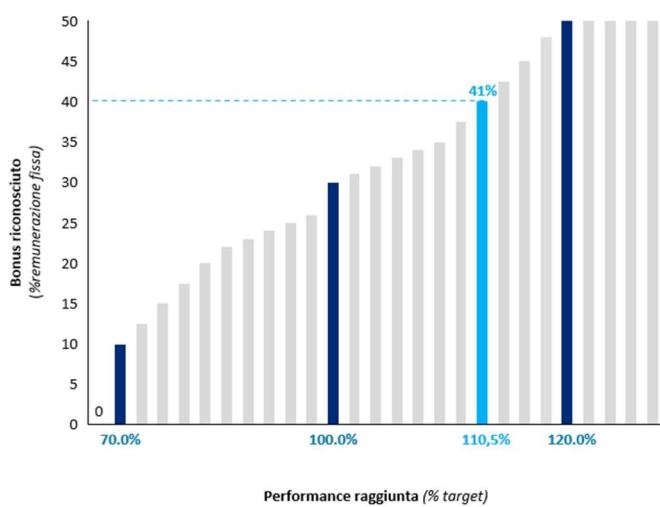


Figura 5, curva di incentivazione del Chief Information and Operations Officer

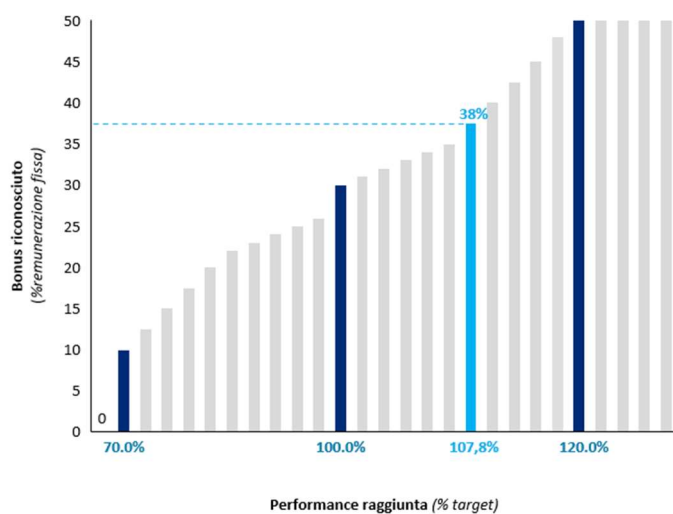
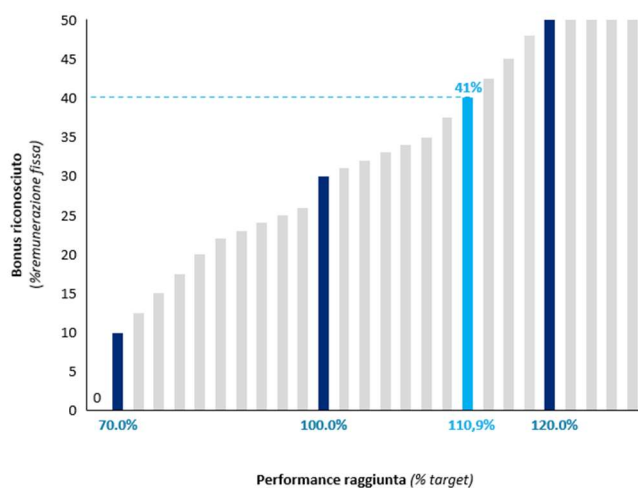


Figura 6, curva di incentivazione del Responsabile NPE Unit



Nel 2025 le Funzioni aziendali di controllo hanno raggiunto gli obiettivi qualitativi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. La retribuzione variabile complessivamente riconosciuta ai Responsabili delle varie Funzioni di controllo è pari a 136.000 euro.

Per ogni dettaglio si rimanda ai dati indicati nelle tabelle contenute nella seconda parte della presente sezione.

1.1.3 PIANO DI INCENTIVO A LUNGO TERMINE

Gli interventi di innovazione effettuati nell'impianto delle Politiche 2023 hanno introdotto e per le figure apicali, in aggiunta ai meccanismi di remunerazione variabile di breve termine, un piano di incentivo a lungo termine sull'orizzonte 2023-2025.

L'erogazione della remunerazione variabile di lungo periodo è funzione del livello di performance consuntivato nell'anno di completamento dell'orizzonte di Piano.

In particolare:

- per livelli di performance inferiori al 70%, non viene erogato alcun bonus;
- al raggiungimento del 100% del target corrisponde un bonus pari al 15% della remunerazione fissa delle figure apicali;
- in caso di over performance, il valore del bonus erogabile cresce per tutte le figure in esame fino al 50% della remunerazione fissa, in corrispondenza di una performance pari o superiore al 120% del target.

Di seguito vengono riepilogate gli obiettivi conseguiti e gli importi riconosciuti:

Tabella 8, consuntivo degli indicatori di performance economico-finanziaria di Gruppo BPS relativi al piano LTI 2023 -2025

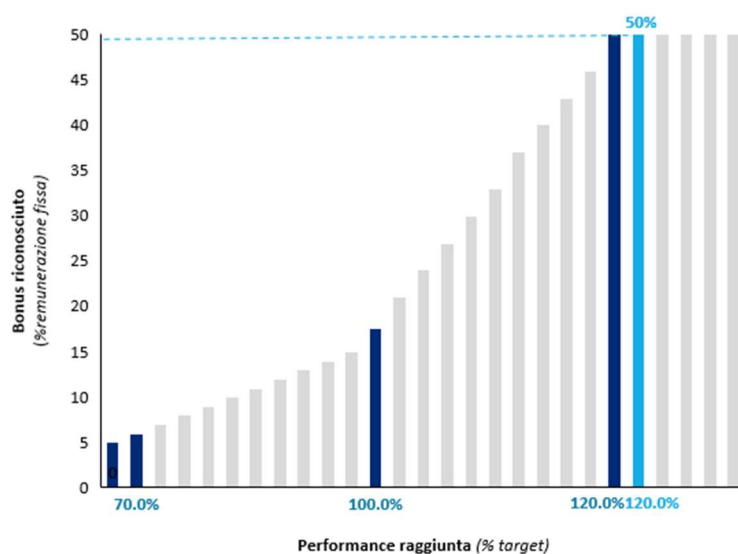
KPI DI GRUPPO BPS - LTI 2023-2025			
	Target	Consuntivo	% raggiungimento obiettivo
Masse amministrate € Mld	117,00	128,81	110,09%
NPL Ratio %	3,80%	2,66%	130,00%
ROE %	9,20%	18,20%	197,83%

Tabella 9, consuntivo degli indicatori di performance ESG di Gruppo BPS relativi al piano LTI 2023 - 2025

LTI 2023 -2025 - VARIABILI DI GRUPPO BPS ESG				
Indicatore	Target	Peso	Consuntivo	Raggiungimento
Rating ESG	1	0,5%	2	120%
		0,5%	1	100%
Credito e Finanza ESG	1	0,75%	0	0%
		0,75%	2	120%
Emissioni ESG	1	1,0%	0	0%
Emissioni CO2	1	0,5%	1	100%
Iniziative ESG	1	0,5%	1	100%
Formazione ESG	1	0,5%	0	0%

Tabella 10, consuntivo delle performance di lungo periodo 2023 - 2025 per le figure apicali

CONSUNTIVO SCHEDA OBIETTIVI LUNGO PERIODO 2023-2025 – FIGURE APICALI		
Ruolo	Livello delle performance (%)	Bonus (% retribuzione fissa)
Chief Financial Officer	120,0%	50%
Chief Commercial Officer	120,0%	50%
Chief Lending Officer	120,0%	50%
Chief Information and Operations Officer	120,0%	50%
Responsabile NPE Unit	120,0%	50%
Totale remunerazione erogata in strumenti finanziari		439.609



1.2 INDENNITÀ PER LA CESSAZIONE DALLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La politica retributiva contempla la possibilità di erogare indennità legate alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro (oltre a quanto previsto dalla contrattazione collettiva) o della carica.

La politica relativa a tali compensi prevede limiti massimi di erogazione e vincoli sulla modalità e tempistiche di corresponsione (differimento, tipologie di strumenti, ecc...), coerentemente con quanto previsto dalla normativa.

Stante la risoluzione del rapporto di lavoro intervenuta in data 15/09/2025 al Direttore generale sono stati corrisposti 627.619 euro quale indennità sostitutiva del preavviso prevista dal CCNL di riferimento.

A due dipendenti appartenenti al personale più rilevante, con cui sono stati siglati accordi di risoluzione consensuale, definiti conformemente alla Politica di remunerazione di riferimento, sono stati erogati importi per patti di non concorrenza in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

1.3 DEROGHE ALLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Come previsto dall'art. 123 – ter comma 3 bis del TUF, e dal Regolamento Emittenti, in presenza di circostanze eccezionali, ossia in cui una deroga alle previsioni ordinarie delle

Politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione, può derogare temporaneamente alla politica in materia di remunerazione, fermo restando in ogni caso il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari in materia di operazioni con parti correlate e soggetti collegati.

Nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa, le Politiche di remunerazione approvate dall'assemblea hanno previsto la possibilità di derogare la definizione della struttura della remunerazione del CEO, del Direttore generale e dei C-level e il conseguente rapporto tra remunerazione fissa e variabile, i parametri economici legati ai sistemi premianti di breve periodo e piani LTI.

A seguito della nomina di un nuovo Consigliere delegato e dei poteri al medesimo attribuiti, avvalendosi della possibilità di deroga appena richiamata, è stato definito, per tale carica, il riconoscimento di una remunerazione variabile di breve periodo basata su obiettivi economico finanziari, ESG e progettuali, i cui risultati sono stati rendicontati nei paragrafi precedenti.

1.4 EVENTUALE APPLICAZIONE DI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE

Non è stato adottato alcun meccanismo di correzione ex post, né in termini di *malus* né di *claw-back*.

1.5 VARIAZIONI ANNUALI

Sono illustrate di seguito le variazioni annuali della remunerazione totale erogata tra il 2024 e il 2025 per il Consiglio di amministrazione, il Collegio sindacale e la Direzione generale.

Tabella 11, variazione della retribuzione dei componenti del Consiglio di amministrazione

Nome e Cognome	Carica	RETRIBUZIONE TOTALE 2021	RETRIBUZIONE TOTALE 2022	RETRIBUZIONE TOTALE 2023	RETRIBUZIONE TOTALE 2024	RETRIBUZIONE TOTALE 2025	% variazione 2025/2024
Casini Andrea	Presidente					116.989	
Molla Pierluigi	Presidente dal 6/5/2025 al 15/09/2025 / Amministratore	11.844	56.600	102.767	138.901	251.911	81,36%
Venosta Francesco *	Presidente dal 1/1/2025 al 05/05/2025 / Amministratore	301.741	292.151	378.186	410.828	189.989	-53,75%
Sonnino Elvio	Consigliere delegato dal 15/09/2025 **					433.130	
** compensi non percepiti in quanto riversati alla società di provenienza							
Pedranzini Mario Alberto	Consigliere delegato fino al 15/09/2025 **	339.227	362.974	396.547	358.965	309.419	-13,80%
** l'importo indicato come totale retribuzione 2025 comprende il compenso di 16.435 euro non percepito in quanto riversato a Banca Popolare di Sondrio							
Recchi Giuseppe	Vicepresidente dal 15/09/2025				78.133	153.348	96,27%
Stoppani Lino	Vicepresidente fino al 15/09/2025	182.220	181.516	225.693	231.910	177.356	-23,52%
Cordone Nicola	Amministratore fino al 30/04/2025		35.529	92.733	129.267	47.400	-63,33%
Credaro Loretta	Amministratore fino al 19/05/2025	52.900	59.600	90.900	111.450	96.663	-13,27%
Doro Anna	Amministratore fino al 30/04/2025		38.229	107.900	144.450	47.850	-66,87%
Falck Federico	Amministratore fino al 30/04/2025	47.000	57.214	87.200	112.953	41.300	-63,44%
Giay Roberto	Amministratore **				57.800	97.400	68,51%
** compensi non percepiti in quanto riversati alla società di provenienza							
Malaguti Maria Chiara	Amministratore			69.667	121.667	132.276	8,72%
Neervoort Severine Melissa Harmine	Amministratore				80.383	120.731	50,19%
Rossi Serenella	Amministratore fino al 30/04/2025	50.800	54.900	86.400	117.617	41.267	-64,91%
Stefini Silvia	Amministratore			74.600	114.883	123.019	7,08%
Ermetes Maria Letizia	Amministratore fino al 15/09/2025					45.721	
Montaudo Christian	Amministratore fino al 01/09/2025					44.688	
Providenti Salvatore	Amministratore fino al 15/09/2025					50.453	
Riva Franco Giuseppe	Amministratore fino al 15/09/2025					49.153	
Beni Gabriele	Amministratore					35.713	
Cincotti Cristiano	Amministratore					31.880	
Conforti Elena	Amministratore**					23.199	
** compensi non percepiti in quanto riversati alla società di provenienza							
Kuhn Stefano Vittorio	Amministratore**					23.076	
** compensi non percepiti in quanto riversati alla società di provenienza							
Marcucci Simone	Amministratore**					22.076	
** compensi non percepiti in quanto riversati alla società di provenienza							
Massimetti Annamaria	Amministratore					26.800	
Ruzzo Alessandra	Amministratore					32.137	
Zambelli Rossana	Amministratore fino al 15/09/2025			107.000	155.733	123.085	-20,96%

* importo comprensivo di altri compensi riconosciuti per incarichi professionali

Tabella 12, variazione della retribuzione dei componenti del Collegio sindacale

Nome e Cognome	Carica	RETRIBUZIONE TOTALE 2021	RETRIBUZIONE TOTALE 2022	RETRIBUZIONE TOTALE 2023	RETRIBUZIONE TOTALE 2024	RETRIBUZIONE TOTALE 2025	% variazione 2025/2024
Vago Carlo Maria	Presidente collegio sindacale				103.910	158.500	52,54%
Vitali Laura	Sindaco effettivo	87.600	104.818	116.800	151.366	163.750	8,18%
De Buglio Massimo	Sindaco effettivo	55.649	86.000	87.400	111.116	112.200	0,98%
Vido Paolo	Sindaco supplente	22.752	19.240	19.560	19.560	32.353	65,40%

Tabella 13, variazione della retribuzione dei componenti della Direzione generale

Nome e Cognome	Carica	RETRIBUZIONE TOTALE 2021	RETRIBUZIONE TOTALE 2022	RETRIBUZIONE TOTALE 2023	RETRIBUZIONE TOTALE 2024	RETRIBUZIONE TOTALE 2025	% variazione 2025/2024
Pedranzini Mario Alberto	Direttore generale	1.135.247	1.132.984	1.405.849	1.497.678	1.317.593	-12,02%
Erba Mario	Vice direttore generale	243.534	241.182	272.730	299.297	394.908	31,95%
Gusmeroli Milo	Vice direttore generale	271.586	271.323	288.474	304.307	384.520	26,36%
Poletti Cesare	Vice direttore generale	260.858	258.031	254.760	254.756	242.015	-5,00%
Dirigenti con responsabilità strategiche	N.3				899.619	1.136.300	26,31%

* comprensivi dei compensi previsti dal piano LTI 2023 - 2025

** retribuzione totale 2025 comprensiva dell'indennità sostitutiva del preavviso pari a 627.619 euro

Vengono indicate di seguito le variazioni annuali dei risultati del Gruppo BPS:

Tabella 14, utile netto di Gruppo Bps, 2024-25

Utile netto di Gruppo BPS		
2024 (€)	2025 (€)	Variazione % 2024-2025
574.942	647.990	+12,71%

Di seguito sono indicate le variazioni annuali della retribuzione annua lorda media dei dipendenti della Banca Popolare di Sondrio:

Tabella 14, retribuzione annua lorda media dei dipendenti Banca Popolare di Sondrio, 2024-25

Retribuzione annua lorda media dei dipendenti Banca Popolare di Sondrio		
2024 (€)	2025 (€)	Variazione % 2024-2025
52.147	53.471	2,54%

1.6 VOTAZIONE ESPRESSA DALL'ASSEMBLEA DEI SOCI 2025

In linea con quanto previsto dall'art. 123-ter del TUF, l'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2025 si è espressa in modo favorevole (97,48% dei voti espressi, corrispondenti al 52,99% del capitale sociale complessivo), con deliberazione non vincolante, sulla "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (SEZIONE II)", posta al punto 2, lettera a2) dell'OdG.

PARTE II: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

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					
Casini Andrea	Presidente	2025	31/12/2026									
Compensi nella società che redige il bilancio				116.989		*				116.989		
Totale				116.989						116.989		
Molla Pierluigi	Presidente dal 6/5/2025 al 15/09/2025 /Amministratore	2025	31/12/2026									
Compensi nella società che redige il bilancio				203.518	45.276	*				248.794		
Compensi da controllate e collegate				3.117						3.117		
Totale				206.635	45.276					251.911		
*Nota: Comitato esecutivo 15.184 euro, Comitato controllo e rischi 5.869, Comitato nomine 6.732, Referente anticiclaggio 17.491												
Venosta Francesco	Presidente dal 1/1/2025 al 05/05/2025 / Amministratore	2025	15/09/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				159.508	13.665	*			3.791	176.964		
Compensi da controllate e collegate				13.025						13.025		
Totale				172.533	13.665				3.791	189.989		
*Nota: Comitato nomine 7.533 euro, Comitato remunerazione 6.132 euro												
Sonnino Elvio	Consigliere delegato	2025	31/12/2026									
Compensi nella società che redige il bilancio **				243.185			91.174			334.359	98.771	
Totale				243.185						334.359	98.771	
**Nota: compensi non percepiti in quanto riversati alla società di provenienza												
Pedranzi Mario Alberto	Consigliere delegato	2025	15/09/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				159.935	18.600	*				178.535		
Compensi da controllate e collegate				130.884		**				130.884		
Totale				290.819	18.600					309.419		
*Nota: Comitato esecutivo 18.600 euro ** importo di 16.345 euro riversato a Banca Popolare di Sondrio												
Recchi Giuseppe	Vicepresidente dal 15/09/2025	2025	31/12/2026									
Compensi nella società che redige il bilancio				110.748	42.600	*				153.348		
Totale				110.748	42.600					153.348		
*Nota: Comitato nomine 27.800 euro, Comitato parti correlate 14.800												
Stoppani Lino	Vicepresidente dal 1/1/2025 al 15/09/2025	2025	15/09/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				134.026	23.450	*				157.476		
Compensi da controllate e collegate				19.880						19.880		
Totale				153.906	23.450					177.356		
*Nota: Comitato esecutivo 23.450 euro.												
Cordone Nicola	Amministratore	2025	30/04/2025	28.667	18.733					47.400		
Totale				28.667	18.733					47.400		
*Nota: Comitato remunerazione 13.600 euro; Comitato controllo e rischi 5.133 euro												
Credaro Loretta	Amministratore	2025	15/09/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				63.423	31.709	*				95.132		
Compensi da controllate e collegate				1.531						1.531		
Totale				64.954	31.709					96.663		
*Nota: Comitato esecutivo 20.833 euro, referente anticiclaggio 10.876 euro												
Doro Anna	Amministratore	2025	30/04/2025	27.317	20.533	*				47.850		
Totale				27.317	20.533					47.850		
*Nota: Comitato controllo e rischi 14.200 Euro, Comitato parti correlate e soggetti collegati 6.333 euro												
Falck Federico	Amministratore	2025	30/04/2025	31.650	9.650	*				41.300		
Totale				31.650	9.650					41.300		
*Nota: Comitato esecutivo 9.650 euro												
Giay Roberto	Amministratore	2025	31/12/2027	83.800	13.600	*				97.400		
Totale				83.800	13.600	**				97.400		
*Nota: Comitato Remunerazione 13.600 euro. ** compensi non percepiti in quanto riversati alla società di provenienza												
Malaguti Maria Chiara	Amministratore	2025	31/12/2026	83.609	48.667	*				132.276		
Totale				83.609	48.667					132.276		
*Nota: Comitato controllo e rischi 35.067 euro, Comitato remunerazione 13.600 euro.												
Neervoort Severine Melissa Harmine	Amministratore	2025	31/12/2026	81.131	39.600	*				120.731		
Totale				81.131	39.600					120.731		
*Nota: Comitato controllo e rischi 10.867 euro, Comitato sostenibilità 19.666. euro, Comitato nomine 9.067 euro.												
Rossi Serenella	Amministratore	2025	30/04/2025	27.067	14.200	*				41.267		
Totale				27.067	14.200					41.267		
*Nota: Comitato parti correlate 9.667 euro; Comitato sostenibilità 4.533 euro.												
Stefini Silvia	Amministratore	2025	31/12/2025	84.220	38.799	*				123.019		
Totale				84.220	38.799					123.019		
*Nota: Comitato nomine 6.732 euro, Comitato sostenibilità 16.333 euro, Comitato remunerazione 15.734 euro												
Ermates Maria Letizia	Amministratore	2025	15/09/2025	32.857	12.864	*				45.721		
Totale				32.857	12.864					45.721		
*Nota: Comitato nomine 6.732 euro; Comitato remunerazione 6.132 euro												
Montaudo Christian	Amministratore	2025	01/09/025	29.234	15.454	*				44.688		
Totale				29.234	15.454					44.688		
*Nota: Comitato parti correlate 9.703 euro, Comitato controllo e rischi 5.751 euro.												
Providenti Salvatore	Amministratore	2025	15/09/2025	33.257	17.196	*				50.453		
Totale				33.257	17.196					50.453		
*Nota: Comitato parti correlate 6.132 euro, Comitato controllo e rischi 11.064 euro.												
Riva Franco Giuseppe	Amministratore	2025	15/09/2025	32.557	16.596	*				49.153		
Totale				32.557	16.596					49.153		
*Nota: Comitato sostenibilità 5.532 euro, Comitato controllo e rischi 11.064 euro.												
Beni Gabriele	Amministratore	2025	31/12/2025	23.974	11.739	*				35.713		
Totale				23.974	11.739					35.713		
*Nota: Comitato parti correlate 5.869 euro, Comitato controllo e rischi 5.870 euro.												
Cincotti Cristiano	Amministratore	2025	31/12/2025	23.076	8.804	*				31.880		
Totale				23.076	8.804					31.880		
*Nota: Comitato parti correlate 5.869 euro, Comitato controllo e rischi 2.935 euro.												
Conforti Elena	Amministratore	2025	31/12/2027	23.199						23.199		
Totale				23.199		**				23.199		
** Nota: compensi non percepiti in quanto riversati alla società di provenienza												
Kuhn Stefano Vittorio	Amministratore	2025	31/12/2027	23.076						23.076		
Totale				23.076		**				23.076		
** Nota: compensi non percepiti in quanto riversati alla società di provenienza												

Marcucci Simone	Amministratore	2025	31/12/2025	22.076						22.076		
Totale				22.076		**				22.076		
** Nota: compensi non percepiti in quanto riversati alla società di provenienza												
Massimetti Annamaria	Amministratore	2025	31/12/2025	23.865	2.935	*				26.800		
Totale				23.865	2.935					26.800		
*Nota: Comitato nomine 2.935 euro;												
Ruzzu Alessandra	Amministratore	2025	31/12/2027	23.333	8.804	*				32.137		
Totale				23.333	8.804					32.137		
*Nota: Comitato sostenibilità 2.935 euro, Comitato controllo e rischi 5.869 euro.												
Zambelli Rossana	Amministratore	2025	15/09/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				64.324	41.128	*				105.452		
Compensi da controllate e collegate				17.633						17.633		
Totale				81.957	41.128					123.085		
*Nota: Comitato controllo e rischi 22.531 euro, Comitato nomine 8.133 euro, Comitato parti correlate 10.464 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					
Vago Carlo Maria	Presidente collegio sindacale	2025	31/12/2026	134.900	23.600	*				158.500		
Totale				134.900	23.600					158.500		
*Nota: Comitato esecutivo 23.600 euro.												
Vitali Laura	Sindaco effettivo	2025	31/12/2026	93.550	15.000	*				108.550		
Compensi nella società che redige il bilancio				55.200						55.200		
Compensi da controllate e collegate				38.350	15.000					53.350		
Totale				148.750	15.000					163.750		
*Nota: Comitato esecutivo 15.000 euro.												
De Buglio Massimo	Sindaco effettivo	2025	31/12/2026	93.600	18.600	*				112.200		
Totale				93.600	18.600					112.200		
*Nota: Comitato esecutivo 18.600 euro.												
Vido Paolo	Sindaco supplente	2025										
Compensi nella società che redige il bilancio												
Compensi da controllate e collegate				32.353						32.353		
Totale				32.353						32.353		

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					
Pedranzini Mario Alberto	Direttore generale	2025	15/09/2025	687.787				2.187		689.974		627.619
Erba Mario	Vice direttore generale vicario	2025		207.514		39.793		3.391		250.698	144.210	
Gusmeroli Milo	Vice direttore generale	2025		204.930		36.384		4.054		245.367	139.152	
Poletti Cesare	Vice direttore generale	2025		188.945		49.500		3.570		242.015		
Dirigenti con responsabilità strategiche	3	2025										
Compensi nella società che redige il bilancio				310.451		111.013		6.490		427.954	317.310	
Compensi da controllate e collegate				380.084				10.952		391.036		
Totale				690.535		111.013		17.442		818.990	600.673	

*** Indennità sostitutiva del preavviso

** comprensivi dei compensi previsti dal piano LTI 2023 - 2025

Il dettaglio dei "Compensi fissi" è riportato di seguito:

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			
Casini Andrea	Presidente	2025	31/12/2026									
Compensi nella società che redige il bilancio				116.989	19.076	4.000			93.913			
Totale				116.989	19.076	4.000			93.913			
Molla Pierluigi	Presidente dal 6/5/2025 al 15/09/2025 /Amministratore	2025	31/12/2026									
Compensi nella società che redige il bilancio				203.518	65.000	17.200	6.000		115.318			
Compensi da controllate e collegate				3.117	1.917	1.200						
Totale				206.635	66.917	18.400	6.000		115.318			
Venosta Francesco	Presidente dal 1/1/2025 al 05/05/2025 / Amministratore	2025	15/09/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				159.508	45.924	13.200			100.384			
Compensi da controllate e collegate				13.025	10.625	2.400						
Totale				172.533	56.549	15.600			100.384			
Sonnino Elvio	Consigliere delegato	2025	31/12/2026									
Compensi nella società che redige il bilancio**				243.185	19.076	4.000			220.109			
Totale				243.185	19.076	4.000			220.109			
** compensi non percepiti in quanto riversati alla società di provenienza												
Pedranzini Mario Alberto	Consigliere delegato	2025	15/09/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				159.935	45.924	13.200			100.811			
Compensi da controllate e collegate **				130.884	127.284	3.600						
Totale				290.819	173.208	16.800			100.811			
** importo di 16.345 euro riversato a Banca Popolare di Sondrio												
Recchi Giuseppe	Vicepresidente dal 15/09/2025	2025	31/12/2026									
Compensi nella società che redige il bilancio				110.748	65.000	14.400	2.000		29.348			
Totale				110.748	65.000	14.400	2.000		29.348			
Stoppani Lino	Vicepresidente dal 1/1/2025 al 15/09/2025	2025	15/09/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				134.026	45.924	13.200	4.250		70.652			
Compensi da controllate e collegate				19.880	15.480	4.400						
Totale				153.906	61.404	17.600	4.250		70.652			
Cordone Nicola	Amministratore	2025	30/04/2025									
Compensi nella società che redige il bilancio				28.667	21.667	5.400	1.600					

Totale				28.667	21.667	5.400	1.600	-	-
Credaro Loretta	Amministratore	2025	15/09/2025	-	-	-	-	-	-
Compensi nella società che redige il bilancio				63.423	45.924	12.600	1.300	3.599	-
Compensi da controllate e collegate				1.531	1.211	320	-	-	-
Totale				-	45.924	12.600	1.300	3.599	-
Doro Anna	Amministratore	2025	30/04/2025	27.317	21.667	5.400	250	-	-
Totale				27.317	21.667	5.400	250	-	-
Falck Federico	Amministratore	2025	30/04/2025	31.650	21.667	5.400	1.250	3.333	-
Totale				31.650	21.667	5.400	1.250	3.333	-
Giay Roberto	Amministratore	2025	31/12/2027	83.800	65.000	16.000	2.800	-	-
Totale **				83.800	65.000	16.000	2.800	-	-
** compensi non percepiti in quanto riversati alla società di provenienza									
Malaguti Maria Chiara	Amministratore	2025	31/12/2026	83.609	65.000	15.400	3.209	-	-
Totale				83.609	65.000	15.400	3.209	-	-
Neervoort Severine Melissa Harmine	Amministratore	2025	31/12/2026	81.131	65.000	16.000	131	-	-
Totale				81.131	65.000	16.000	131	-	-
Rossi Serenella	Amministratore	2025	30/04/2025	27.067	21.667	5.400	-	-	-
Totale				27.067	21.667	5.400	-	-	-
Stefini Silvia	Amministratore	2025	31/12/2025	84.220	65.000	17.200	2.020	-	-
Totale				84.220	65.000	17.200	2.020	-	-
Ermetes Maria Letizia	Amministratore	2025	15/09/2025	32.857	24.257	7.800	800	-	-
Totale				32.857	24.257	7.800	800	-	-
Montaudo Christian	Amministratore	2025	01/09/2025	29.234	21.784	7.200	250	-	-
Totale				29.234	21.784	7.200	250	-	-
Providenti Salvatore	Amministratore	2025	15/09/2025	33.257	24.257	7.800	1.200	-	-
Totale				33.257	24.257	7.800	1.200	-	-
Riva Franco Giuseppe	Amministratore	2025	15/09/2025	32.557	24.257	7.800	500	-	-
Totale				32.557	24.257	7.800	500	-	-
Beni Gabriele	Amministratore	2025	31/12/2025	23.974	19.076	4.000	898	-	-
Totale				23.974	19.076	4.000	898	-	-
Cincotti Cristiano	Amministratore	2025	31/12/2025	23.076	19.076	4.000	-	-	-
Totale				23.076	19.076	4.000	-	-	-
Conforti Elena	Amministratore	2025	31/12/2027	23.199	19.076	4.000	123	-	-
Totale **				23.199	19.076	4.000	123	-	-
** compensi non percepiti in quanto riversati alla società di provenienza									
Kuhn Stefano Vittorio	Amministratore	2025	31/12/2027	23.076	19.076	4.000	-	-	-
Totale **				23.076	19.076	4.000	-	-	-
** compensi non percepiti in quanto riversati alla società di provenienza									
Marcucci Simone	Amministratore	2025	31/12/2025	22.076	19.076	3.000	-	-	-
Totale **				22.076	19.076	3.000	-	-	-
** compensi non percepiti in quanto riversati alla società di provenienza									
Massimetti Annamaria	Amministratore	2025	31/12/2025	23.865	19.076	4.000	789	-	-
Totale				23.865	19.076	4.000	789	-	-
Ruzzu Alessandra	Amministratore	2025	31/12/2027	23.333	19.076	4.000	257	-	-
Totale				23.333	19.076	4.000	257	-	-
Zambelli Rossana	Amministratore	2025	15/09/2025	-	-	-	-	-	-
Compensi nella società che redige il bilancio				64.324	45.924	13.200	5.200	-	-
Compensi da controllate e collegate				17.633	13.233	4.400	-	-	-
Totale				81.957	59.157	17.600	5.200	-	-

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
Vago Carlo Maria	Presidente collegio sindacale	2025	31/12/2026	134.900	100.000	27.650	7.250	-	-
Totale				134.900	100.000	27.650	7.250	-	-
Vitali Laura	Sindaco effettivo	2025	31/12/2026	-	-	-	-	-	-
Compensi nella società che redige il bilancio				93.550	67.500	26.050	-	-	-
Compensi da controllate e collegate				55.200	40.000	15.200	-	-	-
Totale				148.750	107.500	41.250	-	-	-
De Buglio Massimo	Sindaco effettivo	2025	31/12/2026	93.600	67.500	26.100	-	-	-
Totale				93.600	67.500	26.100	-	-	-
Vido Paolo	Sindaco supplente	2025	-	-	-	-	-	-	-
Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate				32.353	22.353	10.000	-	-	-
Totale				32.353	22.353	10.000	-	-	-

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
Pedrazzini Mario Alberto	Direttore generale	2025	15/09/2025	687.787	-	-	-	-	687.787
Erba Mario	Vice direttore generale vicario	2025	-	207.514	-	-	-	-	207.514
Gusmeroli Milo	Vice direttore generale	2025	-	204.930	-	-	-	-	204.930
Poletti Cesare	Vice direttore generale	2025	-	188.945	-	-	-	-	188.945
Dirigenti con responsabilità strategiche	3	2025	-	-	-	-	-	-	-
Compensi nella società che redige il bilancio				310.451	-	-	-	-	310.451
Compensi da controllate e collegate				380.084	15.000	5.200	-	-	359.884
Totale				690.535	15.000	5.200	-	-	670.335

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.

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Elvio Sonnino *	Consigliere delegato												
Compensi nella società che redige il bilancio		30/04/2025			6.042 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	98.771	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione	10/03/2026	16,345		6.042 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.	98.771
** compensi non percepiti in quanto riversati alla società di provenienza													
Erba Mario	Vice direttore generale vicario												
Compensi nella società che redige il bilancio		30/04/2025			2.637 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	43.109	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione	10/03/2026	16,345		2.637 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.	43.109
Compensi nella società che redige il bilancio		30/04/2025 LTI 2023 - 2025			6.185 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	101.101	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione	10/03/2026	16,345		6.185 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.	101.101
Compensi da controllate e collegate													
Compensi nella società che redige il bilancio		27/04/2024	1.473 Azioni della Banca Popolare di Sondrio								368 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.	-
Compensi da controllate e collegate													
Compensi nella società che redige il bilancio		29/04/2023	1.594 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi							532 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.	-
Compensi da controllate e collegate													
Totale													
Gusmeroli Milo	Vice direttore generale												
Compensi nella società che redige il bilancio		30/04/2025			2.411 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	39.416	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione	10/03/2026			2.411 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.	39.416
Compensi nella società che redige il bilancio		30/04/2025 LTI 2023 - 2025			6.101 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	99.736	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione	10/03/2026			6.101 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.	99.736
Compensi da controllate e collegate													
Compensi nella società che redige il bilancio		27/04/2024	9.87 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi							329 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.	-
Compensi da controllate e collegate													
Compensi nella società che redige il bilancio		29/04/2023	1.376 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi							458 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.	-
Compensi da controllate e collegate													
Totale													
Dirigenti con responsabilità strategiche	3												
Compensi nella società che redige il bilancio		30/04/2025			4.805 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	78.539	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione	10/03/2026			4.805 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.	78.539
Compensi nella società che redige il bilancio		30/04/2025 LTI 2023 - 2025			14.608 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	238.771	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei cinque esercizi successivi a quello di assegnazione	10/03/2026			14.608 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.	238.771
Compensi nella società che redige il bilancio		27/04/2024	2.067 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi							689 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.	-
Compensi da controllate e collegate													
Compensi nella società che redige il bilancio		29/04/2023	3.024 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	Bonus attribuito in quote annuali uguali nei quattro esercizi successivi							1.007 Azioni della Banca Popolare di Sondrio	N.d.	-
Compensi da controllate e collegate													
Totale													

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	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	ancora differiti
Elvio Sonnino **	Consigliere delegato							
Compensi nella società che redige il bilancio		30/04/2025	56.984	34.190				
** compensi non percepiti in quanto riversati alla società di provenienza								
Erba Mario	Vice direttore generale vicario							
Compensi nella società che redige il bilancio		30/04/2025	24.870	14.923				
Compensi da controllate e collegate								
Compensi nella società che redige il bilancio		27/04/2024					3.458	13.831
Compensi da controllate e collegate								
Compensi nella società che redige il bilancio		29/04/2023					2.915	8.744
Compensi da controllate e collegate								
Totale			24.870	14.923	-	-	6.373	22.575
Gusmeroli Milo	Vice direttore generale							
Compensi nella società che redige il bilancio		30/04/2025	22.740	13.644				
Compensi da controllate e collegate								
Compensi nella società che redige il bilancio		27/04/2024					3.088	12.351
Compensi da controllate e collegate								
Compensi nella società che redige il bilancio		29/04/2023					2.513	7.540
Compensi da controllate e collegate								
Totale			22.740	13.644	-	-	5.601	19.891
Poletti Cesare	Vice direttore generale							
Compensi nella società che redige il bilancio		30/04/2025	49.500					
Compensi da controllate e collegate								
Totale			49.500	-	-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche	3							
Compensi nella società che redige il bilancio		30/04/2025	84.968	26.045				
Compensi da controllate e collegate								
Compensi nella società che redige il bilancio		27/04/2024					6.462	25.759
Compensi da controllate e collegate								
Compensi nella società che redige il bilancio		29/04/2023					5.524	22.095
Compensi da controllate e collegate								
Totale			84.968	26.045	-	-	11.986	47.854

PARTE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

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).

Nominativo	Carica	Società partecipata	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2024 o alla data di nomina	NUMERO AZIONI ASSEGNATE SOTTOSCRITTE ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2025
CASINI ANDREA (4)	Presidente	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
RECCHI GIUSEPPE (6)	Vicepresidente	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
STOPPANI LINO ENRICO (3)	Vicepresidente	Banca Popolare di Sondrio	220.000	0	0	220.000
SONNINO ELVIO (4)	Consigliere delegato	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
PEDRANZINI MARIO ALBERTO (3)	Consigliere delegato	Banca Popolare di Sondrio	141658	16712	80000	78370
BENI GABRIELE (4)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
CINCOTTI CRISTIANO (4)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
CONFORTI ELENA (4)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
CORDONE NICOLA (1)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
CREDARO LORETTA (3)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	10.880	0	10869	11
DORO ANNA (1)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
ERMETES MARIA LETIZIA (2)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
FALCK FEDERICO (1)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	10000	0	0	10.000
GIAY ROBERTO	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
KUHN STEFANO VITTORIO (4)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
MALAGUTI MARIA CHIARA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
MARCUCCI SIMONE (4)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
MASSIMETTI ANNAMARIA (4)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
MOLLA PIERLUIGI (7)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	15625	0	15625	0
MONTAUDO CHRISTIAN (5)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
NEERVOORT SEVERINE MELISSA HARMINE	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
PROVIDENTI SALVATORE (2)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
RIVA FRANCO GIUSEPPE (2)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
ROSSI SERENELLA (1)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	1000	0	0	1000
RUZZU ALESSANDRA (4)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
STEFINI SILVIA	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
VENOSTA FRANCESCO (3) (8)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	164743	0	164743	0
ZAMBELLI ROSSANA (3)	Consigliere	Banca Popolare di Sondrio	16500	0	16500	0
VAGO CARLO MARIA	Presidente Collegio Sindacale	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
DE BUGLIO MASSIMO	Sindaco effettivo	Banca Popolare di Sondrio	1500	0	1500	0
VITALI LAURA	Sindaco effettivo	Banca Popolare di Sondrio	0	0	0	0
PEDRANZINI MARIO ALBERTO (3)	Direttore generale	Banca Popolare di Sondrio	141.658	16712	80000	78.370

(1) in carica fino al 30/04/2025

(2) in carica dal 30/04/2025 al 15/09/2025

(3) in carica fino al 15/09/2025

(4) in carica dal 15/09/2025

(5) in carica dal 30/04/2025 al 01/09/2025

(6) Consigliere fino al 15/09/2025

(7) Presidente dal 06/05/2025 al 15/09/2025

(8) Presidente fino al 30/04/2025

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

Numero dirigenti	Società partecipata	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2024	NUMERO AZIONI ASSEGNATE SOTTOSCRITTE ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2025
6	Banca Popolare di Sondrio	99.588	11.447	68624	42.411

ALLEGATO – INFORMAZIONI QUALITATIVE E QUANTITATIVE AI SENSI DELL'ART. 450 DEL CRR – EBA

PREMESSA

Il presente allegato è redatto in attuazione delle vigenti disposizioni di Banca d'Italia in tema di Politiche e prassi di remunerazione – Circolare n. 285/2013, 37° aggiornamento – che, fra l'altro, stabiliscono obblighi informativi in merito alle politiche e 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 sono riportate le informazioni accompagnatorie richieste a norma dell'articolo 450, paragrafo 1, lettere a), b), c), d), e), f), j), k) e paragrafo 2, del CRR.

Tabella REMA

a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:

- **nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio;**
- **consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione;**
- **una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi;**
- **una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.**

Il Consiglio di amministrazione provvede alla nomina al proprio interno del Comitato remunerazione. Tale organo nel corso del 2025 si è riunito 10 volte e, nell'esercizio della sua attività, ha svolto funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di amministrazione e ha vigilato sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno.

Il Comitato remunerazione nel corso dell'esercizio 2025 ha posto in essere le seguenti principali attività:

- ha dato informativa sull'attività svolta al Consiglio di amministrazione e all'Assemblea

- con la relazione approvata dallo stesso nella riunione del 7 marzo 2025;
- dopo aver dato corso, avvalendosi delle competenti funzioni aziendali, a un'approfondita attività di analisi delle Politiche retributive del Gruppo bancario Banca Popolare di Sondrio volta ad apportare miglioramenti in grado di assicurare piena coerenza con il contesto normativo, in evoluzione, e con le aspettative delle Autorità di vigilanza e degli azionisti, ha svolto funzione propositiva per l'adozione da parte del Consiglio di amministrazione sia della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti prevista dall'articolo 123-ter del D.Lgs 58/98, Testo Unico della Finanza, che è quindi stata approvata dall'Assemblea dei soci e sia del Piano dei compensi 2025 e LTI 2025 – 2027 basati su strumenti finanziari, anch'essi poi approvati dall'Assemblea;
 - ha svolto funzione propositiva a favore del Consiglio di amministrazione in merito alla formulazione all'Assemblea della proposta relativa al compenso annuale del Consiglio di amministrazione stesso;
 - ha esaminato e approfondito l'analisi predisposta dalle funzioni aziendali competenti in merito alla neutralità delle Politiche di remunerazione rispetto al genere e sottoposto a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo. Detta analisi è quindi stata sottoposta al Consiglio di amministrazione;
 - successivamente all'approvazione delle Politiche retributive da parte dell'Assemblea, il Comitato remunerazione ha formulato le proposte relative alla remunerazione dei consiglieri investiti di particolari cariche;
 - ha proposto al Consiglio di amministrazione i criteri e i parametri per l'attribuzione della retribuzione variabile ai dipendenti appartenenti al personale più rilevante;
 - ha formulato al Consiglio di amministrazione proposte di adeguamento dei compensi di natura fissa di alcuni dipendenti appartenenti al personale più rilevante, ai dirigenti e al personale più alto in grado delle funzioni di controllo, coerentemente con quanto previsto dalle Politiche di remunerazione relative all'anno 2025;
 - ha formulato al Consiglio di amministrazione proposte relativamente ai compensi del personale più rilevante, del personale più elevato delle funzioni di controllo e di coloro che riportano direttamente al Consiglio di amministrazione e al Collegio sindacale e ha valutato il raggiungimento degli obiettivi cui è legata l'erogazione della parte variabile della remunerazione;
 - ha formulato al Consiglio di amministrazione la proposta relativa al compenso del Consigliere responsabile per l'antiriciclaggio a livello aziendale e a livello di Gruppo Bps;

- ha svolto funzioni di supporto e preparatorie a favore del Consiglio di amministrazione in ordine agli Interventi di rimedio previsti a seguito dell'ispezione OSI - Finding n.1 in particolare proponendo al Consiglio di affidare all'Advisor Mercer l'incarico di verificare la rispondenza delle Politiche di remunerazione in essere rispetto a quanto richiesto dall'OSI Credito di BCE;
- ha svolto funzioni di consulenza e supporto a favore del Consiglio di amministrazione in ordine ai vincoli all'operatività su azioni Banca Popolare di Sondrio spa in concomitanza all'Offerta Pubblica di Scambio promossa da Bper Banca spa sulla totalità delle azioni BPS.

Il Comitato remunerazione non ha riscontrato nell'esercizio delle proprie funzioni anomalie nell'applicazione delle Politiche retributive.

Il Comitato è composto da 3 (tre) amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali dotati dei requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto e dalle fonti normative primarie e secondarie nonché di autoregolamentazione. I membri del Comitato devono possedere, a livello individuale e collettivo, conoscenze, capacità e competenze adeguate in merito alle politiche e prassi di remunerazione e alle attività di gestione e controllo dei rischi, in particolare per quanto riguarda il meccanismo per allineare la struttura di remunerazione ai profili di rischio, di capitale e di liquidità. Almeno un componente del Comitato deve anche possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, da valutarsi da parte del Consiglio di amministrazione al momento della nomina.

Il Presidente e i componenti del Comitato sono nominati e revocati dal Consiglio di amministrazione.

Le principali funzioni svolte dal Comitato sono le seguenti:

- a) esprimere una proposta al Consiglio di amministrazione in relazione ai compensi da riconoscere al Consiglio medesimo ed al Collegio sindacale, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, in conformità alle Politiche di Remunerazione di Gruppo;
- b) esprimere una proposta al Consiglio di amministrazione in relazione ai compensi da riconoscere agli Amministratori che ricoprono particolari cariche, tenuto conto di quanto previsto dalla politica di remunerazione anche con riferimento alla componente variabile in conformità alle politiche di remunerazione di Gruppo;
- c) esprimere una proposta al Consiglio di amministrazione in relazione ai compensi da riconoscere ai componenti della Direzione generale, come individuati ai sensi dello Statuto sociale, ai responsabili delle principali linee di *business* e funzioni aziendali, nonché a coloro

che riportano direttamente agli organi di supervisione strategica, gestione e controllo in conformità alle politiche di remunerazione di Gruppo;

d) esprimere una proposta al Consiglio di amministrazione in relazione ai compensi da riconoscere ai responsabili e al personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo, nonché al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari in conformità alle politiche di remunerazione di Gruppo;

e) esprimere un parere al Consiglio di amministrazione in relazione alla remunerazione da riconoscere al “personale più rilevante”, quale individuato ai sensi delle vigenti disposizioni in materia e sulla base della normativa, anche di Gruppo, in vigore, qualora la determinazione della relativa remunerazione rientri tra le competenze del Consiglio di amministrazione e non sia stata da quest’ultimo delegata ad altri organi apicali della Banca;

f) esprimere un parere al Consiglio di amministrazione, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle competenti funzioni aziendali della Banca e/o della Capogruppo, in merito agli esiti del processo di identificazione del “personale più rilevante”, ivi comprese le eventuali esclusioni ai sensi della normativa *pro tempore* vigente;

g) formulare un parere al Consiglio di amministrazione, ai fini dell’approvazione degli eventuali documenti attuativi dei sistemi di remunerazione e incentivazione che siano sottoposti all’approvazione del Consiglio di amministrazione;

h) supportare il Consiglio di amministrazione nell’esame e nell’approvazione, per quanto di competenza, delle Politiche di Remunerazione predisposte dalla Capogruppo, da sottoporre alla successiva deliberazione dell’Assemblea;

i) esprimere un parere, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle competenti funzioni aziendali, relativamente all’adeguatezza, alla coerenza complessiva e alla concreta applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall’Assemblea;

j) vigilare direttamente, in stretto raccordo con il Collegio sindacale, sulla conformità della politica di remunerazione relativa ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo rispetto alle disposizioni regolamentari vigenti, nonché sulla corretta applicazione della stessa;

k) curare la preparazione della documentazione, in materia di politiche e prassi di remunerazione, da sottoporre al Consiglio di amministrazione per le relative decisioni;

l) assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;

m) verificare che il sistema di remunerazione delineato nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo BPER tenga in considerazione le tematiche di sostenibilità, ivi incluse quelle relative al *gender pay gap*.

Per la validità delle adunanze del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica. Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Comitato si esprime a maggioranza dei componenti presenti all'adunanza. A parità di voti prevale quello di chi presiede.

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

Il Comitato nelle sue attività si è avvalso di consulenti esterni per analisi e assessment sulle Politiche di remunerazione.

Le politiche di remunerazione 2025 sono state applicate a tutto il personale di Banca Popolare di Sondrio e delle sue controllate (Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA, Factorit Spa e Banca della Nuova Terra Spa).

Particolare attenzione è dedicata all'individuazione e/o esclusione del personale più rilevante, ovvero 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 BPS, con specifico riferimento alle disposizioni di Vigilanza e al Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 del 25 marzo 2021.

Per l'anno 2025 in attuazione delle disposizioni previste da Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 del 25 marzo 2021, erano stati individuati come personale più rilevante sul profilo di rischio del Gruppo i seguenti soggetti:

- Amministratori della Banca Popolare di Sondrio, di Factorit Spa, di Banca della Nuova Terra Spa e della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Consigliere delegato e Direttore generale della Banca Popolare di Sondrio;
- Vice Direttori generali della Banca Popolare di Sondrio, Responsabili aree di governo e dirigenti con poteri di firma equipollenti;
- Direzione generale della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Direttore generale di Factorit Spa;
- Vice direttore generale di Factorit Spa;

- Responsabile del Servizio supporto logistico e operativo della Banca Popolare di Sondrio;
- Consigliere delegato e Dirigente di Banca della Nuova Terra Spa;
- Responsabile della direzione rete della Banca Popolare di Sondrio;
- Responsabile del Servizio crediti della Banca Popolare di Sondrio;
- Responsabile del Servizio Finanza d'impresa della Banca Popolare di Sondrio;
- Responsabile della divisione contabilità e mercati della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Responsabile del Servizio finanza della Banca Popolare di Sondrio;
- Responsabile del Servizio Commerciale retail e prodotti della Banca Popolare di Sondrio;
- Responsabile del Servizio Bancassicurazione della Banca Popolare di Sondrio;
- Responsabile del Servizio PopsoFarma della Banca Popolare di Sondrio;
- Responsabile del Servizio pianificazione, investor relations e controlli direzionali della Banca Popolare di Sondrio;
- Responsabile del Servizio Capital & Liquidity management della Banca Popolare di Sondrio;
- Responsabile della filiale di Monaco della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Responsabile dell'Ufficio Consulenza Legale e Normative della Banca Popolare di Sondrio
- Responsabile del Servizio legale, recupero crediti e contenzioso di Factorit Spa;
- Responsabile della direzione commerciale della Banca Popolare di Sondrio e Direttore della Banca della Nuova Terra;
- CRO della Capogruppo e di Banca della Nuova Terra;
- Responsabile Servizio controllo rischi della Banca Popolare di Sondrio;
- Responsabile Ufficio controllo rischi della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;

- Responsabile Servizio Personale e modelli organizzativi della Banca Popolare di Sondrio;
- Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari della Banca Popolare di Sondrio;
- Responsabile Servizio Revisione interna della Capogruppo, di Banca della Nuova Terra e di Factorit;
- Responsabile Ufficio Revisione interna della Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA;
- Responsabile Funzione conformità e DPO, Ufficio Antiriciclaggio di Banca Popolare di Sondrio e delle Funzioni Compliance e Antiriciclaggio di Banca della Nuova Terra;
- Responsabile Funzione Antiriciclaggio di Factorit;
- Responsabile Ufficio Legale e Compliance Banca Popolare di Sondrio (SUISSE) SA.

b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:

- **un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate;**
- **informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post;**
- **se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione;**
- **informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;**
- **politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.**

Le Politiche di remunerazione del Gruppo BPS, si sono evolute, riflettendo e supportando lo sviluppo aziendale. Fondamentale, quindi, la necessità di motivare i collaboratori, favorendo l'emergere del potenziale insito in ognuno di loro, accompagnandone la crescita nelle competenze e nei ruoli. Nel tenere in giusto conto le logiche generali di mercato e con il fine di attrarre, mantenere e motivare le migliori risorse umane dotate delle

professionalità necessarie ad assicurare il positivo sviluppo delle società del Gruppo BPS, la banca ha tenuto fermi alcuni principi di fondo: l'attenzione alla sostenibilità nel medio e lungo periodo delle Politiche di remunerazione, l'equilibrio generale, la meritocrazia, la gradualità e la volontà di impostare rapporti duraturi nel tempo.

Di seguito sono descritte in sintesi le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione e incentivazione applicato ai diversi soggetti nel 2025.

In linea con la consolidata prudenza gestionale della nostra istituzione, non sono previste per gli Amministratori - ad eccezione del Consigliere delegato - e per i componenti del Collegio sindacale forme di retribuzione incentivante basate su strumenti finanziari o collegate alle performance aziendali.

Per gli altri soggetti appartenenti al personale più rilevante, la struttura retributiva prevede una componente fissa e una componente variabile, articolate secondo quanto descritto nei punti successivi. La retribuzione variabile è stabilita per l'esercizio 2025 entro un valore massimo individuale del 100% della retribuzione fissa percepita per le figure apicali, e del 50% per il restante personale.

Il sistema di remunerazione e incentivazione 2025 è basato sul principio 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.

Nel processo di determinazione delle Politiche di remunerazione 2025 sono intervenuti diversi organi sociali e funzioni aziendali.

Il Consigliere delegato assicura la predisposizione delle Politiche. Il Servizio segreteria e affari generali coordina diverse funzioni aziendali che danno il loro apporto al processo di determinazione delle Politiche di remunerazione. Dette funzioni aziendali sono:

- Servizio personale e modelli organizzativi;
- Unità organizzative dell'area CFO, tra cui il Servizio pianificazione *investor relations* e controlli direzionali;
- Servizio Revisione interna;
- Unità organizzative dell'area CRO tra cui il Servizio controllo rischi;
- Servizio Consulenza legale e normative;

- Servizio compliance officer.

Il documento così elaborato è stato sottoposto alla valutazione del Comitato remunerazione. La relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, una volta deliberata dal Consiglio di amministrazione, è stata presentata all'approvazione dell'Assemblea dei soci. La Politica di remunerazione del Gruppo Bancario Banca Popolare di Sondrio è adottata dalle Società controllate.

La performance annuale è misurata sulla base di obiettivi quantitativi a livello aziendale, obiettivi ESG di Gruppo e obiettivi qualitativi, organizzativi e di funzione.

Per tutti i soggetti appartenenti al personale più rilevante, la misurazione quantitativa considera:

- un indicatore di redditività corretto per il rischio a livello aziendale, il *Return on Risk Adjusted Capital (RORAC)*, individuato in coerenza con il piano di sviluppo;
- un indicatore di efficienza operativa, il *Cost-income ratio*;
- un indicatore della performance "top line" attraverso la misurazione della redditività core;
- due indicatori che misurano il rischio di credito e la qualità dell'attivo, Texas Ratio e NPL Ratio Lordo.

Per il Responsabile della NPE Unit sono state prese a riferimento anche metriche relative al Piano NPE di Gruppo.

La parte qualitativa della remunerazione variabile è parametrata a indicatori che evidenziano i risultati del Gruppo in ambito ESG e la qualità della prestazione fornita individualmente.

Gli indicatori di verifica del raggiungimento degli obiettivi ESG riflettono la trasversalità delle tematiche di sostenibilità nell'operatività di Gruppo. Gli obiettivi per il breve periodo sono i seguenti

- Rating ESG: miglioramento del corporate rating EE di Standard Ethics;
- Prodotti e servizi ESG: ampliamento dell'offerta di prodotti ESG (next) secondo quanto previsto dal Piano industriale;
- Credito ESG - valutazione delle controparti: completamento delle attività di *due diligence* ESG delle controparti corporate; ampliamento del perimetro coperto dalla valutazione dello Score C&E.

- Finanza ESG: Innalzamento della “percentuale ESG” della componente obbligazionaria del portafoglio di proprietà;
- Iniziative internazionali: elaborazione di un set di target da condividere con Net-Zero Banking Alliance (NZBA) entro giugno 2025 per la definizione degli obiettivi di decarbonizzazione;
- Governance ESG: Completamento e approvazione entro il mese di dicembre 2025 del piano operativo D&I.

Gli obiettivi qualitativi presi a riferimento sono:

- capacità manageriali e di visione strategica;
- continuità nel ruolo ricoperto;
- etica nel lavoro e negli affari;
- capacità di interpretare e dare attuazione alle politiche e ai valori aziendali;
- esecuzione dei processi chiave per l'evoluzione di lungo termine del Gruppo, in particolare quelli di attuazione delle iniziative di sviluppo previste dal Piano industriale;
- gestione dei rischi e dei rilievi delle Funzioni Aziendali di Controllo.

Per Il Consigliere delegato sono state altresì valutati specifici obiettivi di processo.

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.

Per le figure apicali, in aggiunta ai meccanismi di remunerazione variabile di breve termine sopra descritti, è stato attivato un piano di incentivo a lungo termine sull'orizzonte 2023-2025.

L'erogazione della remunerazione variabile di lungo periodo è collegata alla performance consuntivata nell'anno di completamento dell'orizzonte di Piano.

In particolare:

- per livelli di performance inferiori al 70%, non verrebbe erogato nessun bonus;
- al raggiungimento del 100% del target corrisponderebbe un bonus pari al 15% della remunerazione fissa delle figure apicali;
- in caso di over performance, il valore del bonus erogabile crescerebbe per tutte le figure in esame fino al 50% della remunerazione fissa, in corrispondenza di una performance pari o superiore al 120% del target.

La politica di remunerazione è soggetta a revisione annuale. Le Politiche di remunerazione per il 2025, predisposte dal Consiglio di amministrazione con il supporto del Comitato remunerazione e approvate dall'assemblea dei soci del 30 aprile 2025, nella continuità della strategia avviata, hanno introdotto ulteriori innovazioni volte a perfezionare il sistema di misurazione e incentivazione delle performance. Le principali evoluzioni hanno riguardato il perfezionamento delle metriche di valutazione degli obiettivi, l'ampliamento dei correttivi di rischio per garantire comportamenti sempre più prudenti e responsabili e il rafforzamento dell'attenzione verso le tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG).

Per i Responsabili delle Funzioni di controllo, la retribuzione fissa, che risulta l'entità prevalente, ha la stessa struttura sopra richiamata per il personale più rilevante, mentre la remunerazione variabile, che non può superare un terzo della retribuzione fissa, è misurata esclusivamente sulla base di obiettivi qualitativi individuali e di funzione sopra indicati.

Le politiche e i criteri relativi a compensi accordati in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro sono dettagliati nel paragrafo 8.5 della Relazione sulla remunerazione 2025.

c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.

Il sistema di remunerazione e incentivazione 2025 è basato sul principio 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.

A tal fine, l'erogazione della retribuzione variabile è subordinata al rispetto di alcuni criteri prudenziali, in particolare la solidità patrimoniale e la liquidità del Gruppo. Nel concreto, l'attivazione del sistema premiante di breve periodo è subordinata al rispetto di due soglie

di accesso (*entry gate*) definite in coerenza con i livelli di “Massimo rischio assumibile / Minimo regolamentare” del RAF di Gruppo.

In particolare, vengono presi a riferimento:

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

Sono altresì definiti dal Consiglio di amministrazione specifici correttivi di rischio collegati al RAF che qualora attivati riducono fino ad azzerare la remunerazione variabile prevista.

d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.

Nel 2025, il peso relativo delle componenti variabili della remunerazione rispetto a quelle fisse è stato mantenuto, per le figure apicali, al 100% e, per il resto del personale, al 50%. Fanno eccezione i Responsabili delle funzioni di controllo per i quali la retribuzione variabile non può superare un terzo della retribuzione fissa percepita.

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

e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:

- **un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone;**
- **un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente;**
- **informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti;**
- **informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono “deboli”.**

In linea con l'impostazione di prudenza gestionale della banca, la remunerazione per gli Amministratori, ad eccezione del Consigliere delegato, e per i componenti il Collegio sindacale è esclusivamente di natura fissa.

La struttura retributiva dell'altro personale più rilevante 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 rappresenta la parte di remunerazione collegata alla performance, aziendale e individuale, ed è finalizzata a gratificare una prestazione professionale di rilievo e qualificante per l'ottenimento di risultati aziendali duraturi.

Sono definite soglie di accesso cui è subordinata l'erogazione della retribuzione variabile. Ciò trova esplicitazione nei precedenti punti.

Nel 2025, il peso relativo delle componenti variabili della remunerazione rispetto a quelle fisse è stato mantenuto al 100% per le figure apicali e al 50% per il resto del personale. La retribuzione variabile si compone di una quota legata al conseguimento di obiettivi quantitativi aziendali, di una quota legata al raggiungimento di obiettivi qualitativi ESG di Gruppo e di una quota collegata al raggiungimento di qualitativi individuali. Gli obiettivi quantitativi catturano sia i risultati di "top line", ovvero la redditività core, sia l'efficienza operativa, tramite il cost-income ratio, sia i risultati di "bottom line", mediante l'utilizzo del RORAC e due indicatori che misurano il rischio di credito e la qualità dell'attivo, Texas Ratio e NPL Ratio Lordo. Gli obiettivi ESG riguardano trasversalmente i vari ambiti di operatività del Gruppo, valutando il livello di attuazione del Piano operativo sulla Sostenibilità di Gruppo e nella gestione dei rischi di sostenibilità. Gli obiettivi qualitativi sono determinati in base al ruolo e alla funzione individuale, e ricomprendono, tra gli altri, la valutazione del grado di responsabilità associato al ruolo, delle capacità manageriali e di valorizzazione delle risorse, del rispetto e attuazione delle politiche e dei valori del Gruppo BPS e dell'etica dimostrata nello svolgimento della funzione.

La performance legata al piano LTI 2023 – 2025 previsto per le figure apicali, è individuata sulla base di tre indicatori quantitativi che misurano i volumi tramite le Masse amministrate, la qualità dell'attivo mediante l'NPL Ratio e la redditività attraverso il Roe. Sono altresì previsti obiettivi ESG coerenti con l'attuazione del Piano operativo sulla Sostenibilità di Gruppo BPS.

f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:

- **un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale;**
- **informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale);**
- **se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.**

La remunerazione variabile - qualora superi la soglia di rilevanza prevista dalla normativa, 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, volte 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 Spa. Tali azioni sono soggette a un periodo di *retention* pari a 1 anno.

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.

La remunerazione variabile legata al piano LTI 2023 – 2025, riconosciuta integralmente in strumenti finanziari (azioni Banca Popolare di Sondrio Spa), è soggetta alle seguenti norme relative al differimento:

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

- cinque quote annue, complessivamente pari al 60% 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.

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. È 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.

Nessun dipendente appartenente al personale più rilevante si avvale di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi previsti dalle vigenti Politiche retributive del Gruppo Banca Popolare di Sondrio.

g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:

- **informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.**

Gli indicatori specifici di performance sono stati riepilogati al punto e) della presente tabella.

Per il personale più rilevante, qualora la remunerazione variabile superi la soglia di rilevanza prevista dalla normativa, parte della stessa viene riconosciuta in strumenti finanziari (azioni Banca Popolare di Sondrio Spa).

h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.

Si vedano in proposito le tabelle nella sezione II – parte II del corrente documento.

i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.

- **ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.**

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 (€)*
30	8.774.507	6.297.393	2.477.115

*comprensiva degli importi erogati come indennità sostitutiva del preavviso e patto di non concorrenza pattuito in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.

Si vedano le tabelle ex art. 450 CRR e quelle presenti nella sezione II – parte II del corrente documento.

Tabella REM1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			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	22	4	11	22
2		Remunerazione fissa complessiva	2.959.447	1.865.981	2.820.167	3.177.002
3		Di cui in contanti	2.959.447	1.865.981	2.820.167	3.177.002
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		4	11	22
10		Remunerazione variabile complessiva		1.150.390	1.584.303	777.980
11		Di cui in contanti		915.730	983.631	747.949
12		Di cui differita		112.588	55.753	10.395
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		234.661	600.673	30.030
EU-14a		Di cui differita		99.280	331.908	12.705
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)		2.959.447	3.016.371	4.404.470	3.954.982

Tabella REM2: Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente

(Personale più rilevante)

		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
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita					
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				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
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				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante		3		
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo		987.619		
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio		987.619		
9	Di cui differiti				
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus		987.619		
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola risorsa		627.619		

Tabella REM3: Remunerazione differita

Remunerazione differita e soggetta a mantenimento		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
		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	280.053	89.608	190.445				89.608	49.284
8	In contanti	126.024	40.324	85.700				40.324	
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	154.029	49.284	104.745				49.284	49.284
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11	Altri strumenti								
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza	312.302	68.224	244.078				68.224	37.523
14	In contanti	140.536	30.701	109.835				30.701	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	171.766	37.523	134.243				37.523	37.523
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	592.355	157.832	434.523				157.832	86.807

Tabella REM4: Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

		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

Solo il Consigliere delegato e Direttore generale ha percepito un compenso superiore al milione di euro, includendo l'indennità sostitutiva del preavviso di € 627.619.

Tabella REM5: Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Personale più rilevante)

		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 indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero dei membri del personale più rilevante										59
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	22	4	26							
3	Di cui membri dell'alta dirigenza					5		5	1		
4	Di cui altri membri del personale più rilevante					5		10	7		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	2.959.447	3.016.371	5.975.818	40.679	2.791.478		3.828.327	1.698.968		
6	Di cui remunerazione variabile		1.150.390	1.150.390	11.000	690.143		1.345.992	315.147		
7	Di cui remunerazione fissa	2.959.447	1.865.981	4.825.428	29.679	2.101.335		2.482.335	1.383.820		