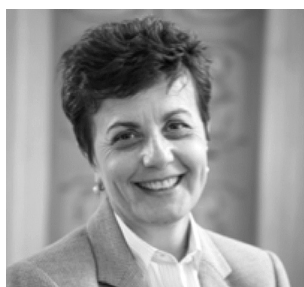


Credito Valtellinese

**Politiche Retributive di Gruppo
Relazione sulla remunerazione
2017**

INDICE	PAGINA
Lettera del Presidente	4
Sintesi dei contenuti	5
Riferimenti normativi	7
Sezione I Politiche e prassi retributive	8
Approfondimenti - Sistemi di remunerazione variabile per il 2018	19
Sezione II Il sistema retributivo 2017: informazioni quantitative	33
Glossario	68

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE



Signore e Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione, e a nome dei componenti del Comitato, sono lieta di presentare una panoramica della strategia di remunerazione del Gruppo bancario Credito Valtellinese per l'anno 2017. A tale attività hanno contribuito con grande dedizione e professionalità le funzioni interne della Banca responsabili per questa materia. A loro, in particolare, va il sincero ringraziamento del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per i risultati sintetizzati nella Relazione.

Il documento è stato redatto non solo in un'ottica, seppur importante, di rispetto delle disposizioni normative ma anche e soprattutto con l'intento di instaurare un "dialogo" costruttivo con tutti gli stakeholder, in modo da progettare politiche retributive chiare ed efficaci in cui l'interesse del Management sia allineato a quello di Voi Azionisti.

Per la Banca e per il Gruppo, il 2017 è stato di assoluta rilevanza sotto numerosi punti di vista – tra cui la consolidata trasformazione in Società per Azioni – e ci pone di fronte a obiettivi che perseguiamo con fiducia e impegno. Il documento che leggerete nelle pagine seguenti contiene, infatti, una serie di elementi di novità sia in termini di struttura della Politica retributiva di Gruppo e di architettura dei sistemi di incentivazione sia in termini di comunicazione e chiarezza espositiva.

La mission della Banca non è mutata: restano al centro degli obiettivi del Gruppo la creazione di valore in maniera sostenibile nel tempo, che tenga conto degli elementi di rischio della gestione caratteristica, con una costante attenzione alla piena valorizzazione della qualità del servizio e all'offerta di un set completo di servizi finanziari alla clientela e al territorio in cui opera la nostra rete distributiva.

Anche su queste basi, il Consiglio di Amministrazione ha definito un piano industriale RUN² - Restart Under New Normality con obiettivi assai sfidanti, realizzabili grazie ad un efficace allineamento dei comportamenti e degli interessi di tutto il personale, e del Management in particolare, con gli interessi complessivi della Banca e dei suoi azionisti.

E' in questo quadro chi si innesta la politica di remunerazione e incentivazione della Banca. Nel corso del 2017 si è realizzata una approfondita riflessione sull'adeguatezza del sistema di retribuzione nel suo complesso, tenendo conto della necessità, da un lato, di motivare, valorizzare e trattenere le persone attualmente in forza in Banca e, dall'altro, di attrarre nuovi talenti nelle aree professionali più innovative e in fase di sviluppo e, non da ultimo, delle politiche di remunerazione attuate dai competitor. Al Consiglio di Amministrazione, al Comitato per la Remunerazione e all'intero Management è di tutta evidenza che le persone rappresentano il vero elemento differenziante della nostra Banca, e la politica di retribuzione e incentivazione è uno degli strumenti chiave per far sì che questo elemento di differenziazione continui a rappresentare fattore di qualità distintiva nel tempo.

Ringrazio i colleghi del Comitato, avv. Alberto Sciumè e avv. Maria Elena Galbiati, per il qualificato contributo di questi mesi di lavoro costruttivo e concretamente proficuo.

Signore e Signori Azionisti, grazie in anticipo per l'attenzione che dedicherete all'analisi di questa Relazione.

SINTESI DEI CONTENUTI

La Relazione sulla remunerazione del Gruppo bancario Credito Valtellinese riflette le decisioni prese dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, in particolare in materia di sistemi di incentivazione. In queste valutazioni occorre considerare due elementi fondamentali: il 2017 è stato il primo esercizio intero in cui la Banca ha operato nella forma giuridica di S.p.A. e ha visto l'approvazione di un piano di azione triennale con ambiziosi obiettivi reddituali, patrimoniali e finanziari, finalizzati a migliorare la sostenibilità del *business model* della Banca nel medio termine e ritornare ad un percorso di creazione di valore per gli azionisti.

Le politiche di remunerazione del Gruppo bancario Credito Valtellinese si ispirano ai principi di equità, correttezza e prudente gestione del rischio, con lo scopo di attrarre, motivare e mantenere le risorse aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo, rispetto alle strategie di breve e medio periodo. Nello specifico, le politiche di remunerazione, valorizzando principi di sostenibilità, perseguono anche il fine di trattenere le migliori professionalità, affinché quest'ultime possano contribuire positivamente alla realizzazione degli obiettivi strategici della Banca e al rilancio del Gruppo.

Le politiche di remunerazione sono orientate, pertanto, nel rigoroso rispetto delle vigenti normative e in un'ottica di contenimento dei costi, ad allineare i comportamenti del personale più rilevante e del resto del personale del Gruppo con gli interessi di breve e di medio/lungo periodo degli Azionisti e degli altri portatori di interessi, così da assicurare un solido collegamento tra le prestazioni rilevate, la qualità dell'azione manageriale e la prudente gestione del rischio, nonché la sostenibilità nel raggiungimento degli obiettivi del piano industriale RUN².

Al contempo, le politiche di remunerazione si prefiggono sia di incentivare la fidelizzazione del personale più rilevante, cui sono collegati anche significativi rischi, sia reputazionali che operativi, il cui manifestarsi genererebbe effetti negativi per l'intero Gruppo bancario Credito Valtellinese sia di consolidare la cultura della performance collegata ad obiettivi sfidanti che consentono l'erogazione di una componente remunerativa variabile solo nel caso di eccellenti risultati conseguiti.

Va sottolineato che le strategie poste alla base degli assetti remunerativi sono focalizzate ad assicurare l'equità interna, al fine di stimolare comportamenti virtuosi, allineare i trattamenti definiti al mercato retributivo di riferimento, e valorizzare la rilevanza dei meccanismi stessi nel raggiungimento degli obiettivi definiti dal piano industriale. Ciò deve avvenire in maniera sostenibile, per contenere gli oneri derivanti dall'applicazione della *policy* entro valori compatibili con gli obiettivi del piano industriale ma, al tempo stesso, garantendo la competitività esterna della retribuzione totale annua rispetto ai livelli espressi dai principali *competitor*. Le Politiche di Remunerazione sono state definite, altresì, nel rispetto delle regole e della normativa (interna ed esterna) e sono orientate alla promozione della correttezza nel rapporto con la clientela e dei principi etici alla base del Gruppo bancario Credito Valtellinese.

In ogni caso, il Gruppo bancario Credito Valtellinese richiede che non siano messi in atto possibili aggiornamenti delle disposizioni normative utilizzando veicoli, strumenti o modalità elusivi degli obiettivi della disciplina, così assicurando che i propri dipendenti non si avvalgano di strumenti di copertura personale o assicurativi tali da poter alterare l'obiettivo di una sana gestione del rischio.

In ragione di quanto sopra, anche avvalendosi di consulenti esterni, il Gruppo bancario Credito Valtellinese applica un continuo monitoraggio delle tendenze generali di mercato per la corretta definizione di livelli retributivi competitivi.

La partecipazione a *benchmark* riferiti a specifici panel di aziende operanti in uno o più mercati di riferimento e corrispondenti a figure che occupano ruoli e posizioni assimilabili consente di rilevare il posizionamento retributivo rispetto alla remunerazione fissa, variabile e totale.

In questo scenario, il sistema incentivante costituisce un'importante leva gestionale per realizzare gli obiettivi del piano industriale RUN². Si tratta di un meccanismo selettivo, destinato a premiare coloro che daranno un contributo distintivo, e prevede un meccanismo di accesso al sistema per consentire l'erogazione solo a fronte del raggiungimento di obiettivi reddituali e patrimoniali, oltre che individuali (quantitativi e qualitativi).

Il **sistema incentivante di breve termine (c.d. MBO)** è indirizzato sostanzialmente alla dirigenza della Banca.

Il sistema incentivante è stato costruito sulla pianificazione annuale in modo da essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo e inserirsi armonicamente con i lineamenti strategici posti in essere nell'ambito del piano industriale RUN² approvato.

Sono inseriti nel piano di incentivazione anche Direttori Centrali del Gruppo che ricoprono ruoli chiave di tipo commerciale o funzioni centrali e di supporto.

È inoltre allo studio l'introduzione di un sistema incentivante per la rete di vendita destinato al personale di rete e di staff commerciali non dirigenti. Gli aggregati presi in considerazione saranno quelli tipici legati all'attività commerciale, con particolare attenzione anche agli aspetti di carattere qualitativo dei processi di vendita.

È stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione anche l'adozione del **sistema incentivante di medio-lungo termine (c.d. LTI)**, indirizzato al Direttore Generale e al Top Management del Gruppo, per legare in maniera ancor più stretta la loro attività all'interesse degli Azionisti in ordine alla creazione di valore e al raggiungimento degli obiettivi di RUN². Alla relazione sono stati aggiunti, inoltre, alcuni chiarimenti e precisazioni sui seguenti aspetti tecnici, volti a soddisfare le richieste delle Autorità di Vigilanza bancarie Italiana ed Europea: eventuali **indennità di fine rapporto per il management**; il non ricorso a forme di **retribuzione straordinarie**; indicazioni puntuali sulla durata e sul meccanismo di funzionamento delle **clausole di "malus"** e **"Claw back"**; indicazioni per la **gestione del possesso degli strumenti finanziari "virtuali"** che compongono il sistema MBO e il sistema LTI.

Riferimenti normativi

Il Gruppo bancario Credito Valtellinese è costantemente impegnato ad aggiornare le Politiche e le Prassi di remunerazione ed incentivazione, conformandosi alla regolamentazione di tempo in tempo in vigore.

Il presente documento “*Politiche Retributive di Gruppo - Relazione sulla remunerazione 2017*” del Gruppo bancario Credito Valtellinese definisce, pertanto, le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione, le quali sono state definite nel contesto di riferimento posto dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia, Circolare 285 del 17 dicembre 2013 (“*Disposizioni di Vigilanza per le banche*”) e successive modifiche e integrazioni, che danno attuazione alla Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE (“*CRD IV*”).

Le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione sono state, quindi, definite in coerenza e in conformità dell’articolato quadro normativo e regolamentare di matrice nazionale e comunitaria, nell’ambito del quale, in particolare, si ricordano:

- il regolamento delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014, contenente gli *standard* tecnici per l’individuazione dei cc.dd. “*Material Risk Takers*” (“*MRT*”) o “*Personale più rilevante*” (“*PPR*”);
- il regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti *standard* regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile;
- il regolamento delegato UE n. 575/2013 in tema di informativa al pubblico;
- gli articoli 114-*bis* e 123-*ter* del decreto legislativo n. 58/1998 (TUF) e gli articoli 84-*bis* e 84-*quater* deliberazione Consob 11971/99 e successive modifiche e integrazioni (“*Regolamento Emittenti*”);
- la comunicazione congiunta Banca d’Italia - Consob 29 gennaio 2014 “*Attuazione degli orientamenti emanati dall’ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MiFID)*”;
- la comunicazione Consob del 19 giugno 2014 in materia di informazione da fornire al pubblico su indennità e benefici riconosciuti ad Amministratori esecutivi e Direttori Generali;
- l’atto di modifica al Regolamento congiunto Banca d’Italia - Consob - “*Sistemi di remunerazione per il settore del risparmio gestito*” - del 27 aprile 2017 in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio;
- il Codice di Autodisciplina delle società quotate, da ultimo aggiornato a luglio 2015, che ha previsto l’approvazione di una politica in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il quadro regolatorio ha subito un’ulteriore evoluzione con la pubblicazione, da parte dell’EBA degli “*Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi dell’articolo 74, paragrafo 3, e dell’articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull’informativa ai sensi dell’articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013*”, formalmente in vigore dal 1° gennaio 2017, ai quali Banca d’Italia, quale autorità competente, ha stabilito di conformarsi laddove la disciplina nazionale non risulti ancora allineata.

La Banca Centrale Europea ha inoltre pubblicato, nel marzo 2017, le “*Linee guida per le banche sui crediti deteriorati (NPL)*”, le quali indicano la rilevanza delle politiche di remunerazione e gli strumenti di verifica dei risultati in rapporto agli obiettivi definiti per gli NPL.

Sezione I

Politiche e prassi retributive

Principi generali

La remunerazione rappresenta uno dei più importanti fattori per incentivare, premiare selettivamente, attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa nel medio e lungo termine. Risulta essenziale valutarne compiutamente entità, struttura e modalità di erogazione ai diversi livelli della struttura aziendale atteso che la qualità, la motivazione e l'impegno del personale costituiscono fattori competitivi determinanti per le prospettive di successo dell'azienda nel mercato.

Il Gruppo bancario Credito Valtellinese si compone di due banche territoriali e di società di specializzazione settoriale che assicurano l'ottimizzazione delle attività commerciali e la concentrazione di alcune attività di produzione a elevata specializzazione, senza duplicazione di funzioni.

Capogruppo è il Credito Valtellinese, fondata il 12 luglio 1908 e operante nella forma di banca popolare cooperativa fino all'Assemblea dei Soci del 29 ottobre 2016 che ne ha sancito la trasformazione in società per azioni. Questo cambiamento si rivela fondamentale anche per la messa a fuoco dei nuovi indirizzi delle politiche di remunerazione, in relazione alle strategie e opportunità di posizionamento sul mercato.

La vigente normativa contempla i principi e i criteri specifici ai quali attenersi per garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione (contesto normativo e prassi di mercato, equità, prudenza, competitività, differimento temporale, indicatori di *performance* corretti per il rischio, compatibilità con i livelli di patrimonializzazione e redditività del Gruppo, promozione della cultura della conformità alle norme, assenza di conflitti di interesse, indipendenza delle funzioni aziendali di controllo, eccezionalità della remunerazione variabile garantita, omogeneità di trattamento, previsione clausole di "*malus*" e "*Claw back*", ecc.), gestendone i potenziali conflitti di interesse e tenendo conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità specifici di ciascuna banca.

A tali riferimenti si impronta, nello specifico, l'attività del Gruppo bancario Credito Valtellinese in materia di politiche e prassi retributive.

Le categorie di Personale e la remunerazione

Il Gruppo bancario Credito Valtellinese si pone l'obiettivo di posizionarsi su livelli retributivi in modo coerente con il mercato, puntando a valorizzare le risorse con le migliori *performance*, a più elevato potenziale o in posizioni strategiche.

Il posizionamento retributivo viene monitorato attraverso il confronto con il "*peer group*" di riferimento e il mercato generale, ma anche dedicando attenzione alle specificità di *business* e di ruolo: attraverso il confronto, infatti, il Gruppo si propone di migliorare la competitività retributiva e dunque anche la capacità di attrarre, motivare e trattenere le persone.

Il Gruppo punta a conseguire un rapporto bilanciato tra componenti fisse e variabili della retribuzione, prevedendo livelli di "*pay mix*" equilibrati e sostenibili.

Il concetto di remunerazione connesso con la sfera di applicabilità della normativa si riferisce a ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto in contanti, strumenti finanziari o beni in natura a fronte delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal "personale" dell'azienda. Per *remunerazione variabile* si intende ogni pagamento che trovi riferimento nella *performance*, comunque misurata, o in altri parametri oggettivi.

Le politiche di remunerazione, differenziate per categoria di personale, sono strutturate al fine di garantire la massima efficacia, compatibilmente con la tipologia e la funzione aziendale di riferimento.

La struttura remunerativa adottata con riferimento al personale prevede una componente fissa della remunerazione, che riconosce il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione e la qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*, nonché una componente variabile che mira a valorizzare i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i

compensi e i risultati effettivi, del Gruppo e dell'individuo, nel breve e medio termine, nel rispetto del profilo di rischio definito.

Per alcuni *manager* si aggiunge, anche, la partecipazione a piani di *Long Term Incentive*, che legano la retribuzione ad obiettivi di medio termine del Gruppo.

In funzione dei destinatari delle politiche retributive nel Credito Valtellinese si prevedono le seguenti categorie:

- Membri dell'Organo di Amministrazione (Consiglio di Amministrazione);
- Dirigenti apicali (Direttore Generale e componenti la Direzione Generale);
- *Risk Takers* (Personale più Rilevante);
- Dirigenti e quadri direttivi rientranti fra le funzioni di controllo;
- Altri Dirigenti;
- Quadri direttivi;
- Personale appartenente alle Aree professionali.

Nella definizione delle politiche di remunerazione, il Gruppo si è attenuto alle citate normative di Banca d'Italia ed EBA, segnatamente per quanto attiene ai criteri per la relativa individuazione e alle specifiche previsioni nelle diverse forme di remunerazione. In ottemperanza alla normativa vigente, ai componenti dell'Organo con funzioni di controllo è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

In relazione alla qualifica di banca quotata il Credito Valtellinese si colloca fra le "banche di maggiori dimensioni o complessità operativa", sebbene in termini dimensionali si posizioni nei *range* delle "banche intermedie".

Gli Organi di definizione e attuazione delle politiche di remunerazione e il processo gestionale

Il **Consiglio di Amministrazione** del Credito Valtellinese ha indicato nella vigente formulazione del Documento sulla remunerazione gli orientamenti fondamentali ai quali conformare le attività in materia da parte della Capogruppo e delle Società da essa controllate.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione assicura che le Politiche di Remunerazione siano adeguatamente documentate e trasmesse all'Assemblea per l'approvazione.

Avvalendosi del Comitato per la Remunerazione, nonché delle funzioni aziendali competenti, il Consiglio di Amministrazione approva il processo di identificazione del personale più rilevante, i criteri di rilevanza adottati, e l'elenco di ruoli conseguentemente considerati "rilevanti".

Nell'esercizio delle proprie competenze, il Consiglio di Amministrazione approva le Politiche di Remunerazione, i sistemi di remunerazione del personale identificato come più rilevante e dei ruoli appartenenti alle funzioni aziendali con compiti di controllo e adempie a detto *iter* garantendo che le funzioni aziendali competenti siano coinvolte nel processo di definizione delle Politiche stesse con modalità tali da preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex post*.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, con particolare riferimento alle funzioni aziendali con compiti di controllo, per le sue valutazioni non legate a parametri economici, si avvale altresì del parere del Collegio Sindacale in merito alla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni.

Il Consiglio di Amministrazione provvede a:

- a) attuare e aggiornare i sistemi d'incentivazione basati su strumenti finanziari, individuandone i destinatari;

- b) determinare l'ammontare di strumenti finanziari spettante a ciascuno di essi;
- c) identificare gli indicatori di *performance* del Gruppo;
- d) compiere ogni atto, adempimento, formalità e comunicazione necessari o opportuni ai fini della gestione e/o attuazione dei sistemi d'incentivazione basati su strumenti finanziari, inclusi i relativi regolamenti attuativi.

In ogni fase del procedimento, il Consiglio di Amministrazione è costantemente informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della remunerazione variabile legata a parametri economici, nonché al funzionamento dei meccanismi di correzione per il rischio e differimento adottati, con particolare riferimento, al "personale più rilevante"; ciò avviene verificando sempre la coerenza delle politiche di remunerazione rispetto alla sana e prudente gestione e alle strategie di lungo periodo del Gruppo. Nella prospettiva perseguita dal Consiglio di Amministrazione, la politica di remunerazione si fonda sul convincimento che la stessa rappresenti un fattore chiave per l'assolvimento della *mission* aziendale e che debba fondarsi sulla selettività del riconoscimento, la coerenza, il grado di integrazione e complementarietà delle diverse forme retributive, l'equità distributiva.

Si evidenzia come l'attenzione a una equilibrata composizione fra elementi retributivi variabili e fissi abbia sempre costituito un puntuale riferimento nelle prassi aziendali di retribuzione perché, in questo modo, l'esigenza di favorire il merito e l'impegno al raggiungimento degli obiettivi aziendali si bilancia con le aspettative di sicurezza dei lavoratori.

Tali principi hanno costituito la base di costruzione dei sistemi di remunerazione e di incentivazione sinora applicati. L'adozione dei nuovi orientamenti normativi da parte delle Autorità di regolamentazione, delle quali si è fatto cenno in sede di introduzione e che verranno ripresi nei successivi paragrafi, ha portato a effettuare specifici approfondimenti evolutivi in materia per l'individuazione di forme di remunerazione coerenti con essi, nella contestuale conferma delle condizioni di equilibrio per il controllo dei rischi, la compatibilità economica a breve e a lungo termine, le caratteristiche delle forme di remunerazione sinora applicate.

Il Consiglio di Amministrazione rappresenta, quindi, l'organo incaricato dell'elaborazione delle linee guida in materia di politiche di remunerazione nonché, in seconda battuta, di approvazione delle relative iniziative.

Nell'ambito delle delibere di attuazione connesse con la realizzazione dei *budget* previsionali annuali, sono stati determinati i parametri relativi alle componenti di retribuzione, nelle diverse forme previste dal Documento sulla remunerazione e dalla specifica normativa in materia.

Il **Comitato per la Remunerazione**, costituito presso il Credito Valtellinese, dirige, verifica e indirizza il complesso delle iniziative sopra richiamate.

Il Comitato svolge presso la Capogruppo funzioni di tipo consultivo, di proposta e di vigilanza. Ai sensi di regolamento: "Il Comitato è composto da tre membri nominati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente e scelti tra gli Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti."

10 Il Comitato per la Remunerazione dispone di poteri propositivi, consultivi e istruttori, con l'obiettivo di consentire al Consiglio di Amministrazione di adottare consapevolmente le pertinenti decisioni.

Anche con il richiamato ausilio delle strutture aziendali di riferimento, il Comitato per la Remunerazione ha curato la preparazione della documentazione e delle relazioni di propria competenza, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le decisioni di merito.

Nello specifico, il Comitato per la Remunerazione, anche collaborando con le funzioni competenti di Gruppo, ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono

decisi dal Consiglio di Amministrazione, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione.

Al contempo, il Comitato per la Remunerazione ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale “più rilevante”, formula al Consiglio di Amministrazione proposte e monitora l’applicazione delle decisioni adottate in merito ai compensi, e più in generale per il sistema di remunerazione e incentivazione.

Per svolgere le proprie competenze, oltre a formulare proposte, monitorare l’applicazione delle decisioni, vigilare sulla corretta applicazione delle regole, relazionare in ordine all’attività svolta, il Comitato per la Remunerazione fornisce indicazioni di natura consultiva sul processo adottato per l’elaborazione delle Politiche di Remunerazione e sull’attività di identificazione del personale più rilevante, e supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica circa la coerenza complessiva, l’adeguatezza e la concreta applicazione delle politiche retributive rispetto alla sana e prudente gestione e alle strategie di lungo periodo.

Nel corso del 2017 sono state effettuate 4 riunioni del Comitato per la Remunerazione del Credito Valtellinese, al fine specifico di svolgere puntualmente le proprie attività. Le riunioni si sono tenute in data 9 febbraio, 1 marzo, 7 marzo e 22 novembre. Nei primi mesi del 2018 il Comitato di Remunerazione si è riunito in data 1 marzo e 22 marzo.

Analogamente a quanto avvenuto negli ultimi anni, anche nell’esercizio appena trascorso il Comitato di Remunerazione è stato supportato costantemente dalla collaborazione di *SpencerStuart*, primaria società di consulenza con specifiche competenze in tema di remunerazione e di politiche e modelli retributivi.

Il richiamato incarico consulenziale è stato confermato anche per il corrente esercizio 2018.

La **Direzione Generale**, esercitando poteri di proposta, vigilanza e iniziativa, gestisce e monitora costantemente gli stati di avanzamento delle attività in materia, per assicurare la necessaria coerenza fra le linee di principio e le concrete iniziative gestionali.

In particolare, la *policy* in tema di *compliance* adottata dal Gruppo Credito Valtellinese attribuisce alla **Direzione Compliance** il compito di verificare la coerenza dei sistemi di remunerazione con la normativa, lo statuto e il codice comportamentale.

Tale compito viene puntualmente assolto dalla funzione in esame con redazione di apposita documentazione portata all’attenzione del Consiglio di Amministrazione, che ha accompagnato l’evoluzione della posizione del Gruppo in materia; in particolare, la Direzione Compliance presidia le attività di studio, predisposizione e approvazione del documento sulle politiche retributive e sulle deliberazioni a supporto delle determinazioni assunte.

Per quanto concerne la **Direzione Auditing**, essa verifica con cadenza annuale le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione alle disposizioni normative di riferimento. In particolare, detta funzione rilascia apposito verbale con il quale sono state verificate la corretta applicazione delle politiche retributive di Gruppo, con analisi e riscontro della coerenza del processo seguito nella definizione delle erogazioni da sistema premiante e incentivante relative all’anno in questione; la correttezza del processo adottato per la messa a punto del documento sulle Politiche Retributive di Gruppo relativo al 2017; l’adeguatezza del ruolo svolto dalla Direzione Compliance nelle fasi di predisposizione e approvazione del predetto documento; l’adeguatezza dei contenuti dell’informativa “ex post” predisposta per essere sottoposta all’approvazione dell’Assemblea.

La **Direzione Risorse Umane** governa il processo di formulazione delle proposte delle politiche di remunerazione del Gruppo per il perimetro di competenza, nel rispetto degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministra-

zione e delle specificità richieste dalla normativa di vigilanza italiana, curandone la preventiva condivisione con gli organi preposti.

In tale processo, oltre alle funzioni già precedentemente elencate, sono coinvolte: la **Direzione Risk Management** al fine di garantire la coerenza delle politiche di remunerazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e la **Direzione Pianificazione e Controllo** al fine di verificare che le politiche di remunerazione siano coerenti con gli obiettivi strategici e di pianificazione e *budget* di breve e medio-lungo termine e con il livello di patrimonializzazione, redditività e di liquidità delle Banche e del Gruppo.

I sopra richiamati processi di determinazione delle politiche di remunerazione trovano il loro punto di sintesi nei documenti e nelle risultanze portate all'approvazione dell'**Assemblea degli Azionisti**. Attraverso l'approvazione del Documento sulla remunerazione, gli azionisti vengono quindi informati circa i principi e le direttrici generali di politica retributiva nonché sulle caratteristiche, in termini di benefici e di costi, degli specifici sistemi prescelti.

Il **Collegio Sindacale** ha il compito di esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche; tali pareri sono forniti anche per quanto riguarda la remunerazione della Direzione Generale. Inoltre, tale Organo esprime il proprio parere sulla remunerazione dei responsabili e/o i referenti delle funzioni di controllo.

I Risk Takers (Personale Più Rilevante)

Il presente Documento recepisce i contenuti degli approfondimenti effettuati all'interno del Gruppo Credito Valtellinese finalizzati alla individuazione dei ruoli professionali e delle relative figure identificabili come *Risk Takers* alla luce della vigente normativa emanata sull'argomento.

Il Gruppo effettua costantemente un accurato esame dei propri profili funzionali, giungendo alla definizione dei ruoli professionali che presentano le caratteristiche individuate, per recepire le eventuali variazioni dei contenuti professionali sottesi alle diverse posizioni, oltre che a seguito del cambio di assegnazione ad altro nominativo di una delle richiamate posizioni.

La normativa prevede criteri qualitativi e quantitativi di individuazione, i primi legati al ruolo ricoperto e i secondi relativi al livello di remunerazione percepita.

Per identificare il “personale più rilevante”, la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo e al quale si applicano le regole di maggior dettaglio, è stata condotta l'analisi attraverso l'applicazione, come previsto, delle norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi disciplinati dal *Regulatory Technical Standards for Identified Staff* (RTS), che integra la direttiva 2013/36/UE.

Detta analisi consta in una “valutazione qualitativa” volta a identificare le posizioni rilevanti in virtù dell'importanza dei singoli ruoli, delle responsabilità assunte e della possibilità di avere impatto in modo rilevante sulla rischiosità del Gruppo, oltre che su una “valutazione quantitativa” basata sull'esame delle componenti retributive.

Sulla base di quanto sopra esposto, alla data del 31 dicembre 2017, presa a riferimento per il relativo corredo numerico indicato nella Sezione II, risultavano individuati 101 *Risk Takers*. La relativa incidenza sul totale dei dipendenti era del 2,66%. Alla data del 31 dicembre 2016 il numero dei *Risk Takers* era di 104 unità, con un'incidenza sul totale dei dipendenti pari al 2,57%.

In virtù dell'aggiornamento effettuato alla data del 15 marzo 2018, i *Risk Takers* sono 110 con una incidenza sul totale dei dipendenti del 2,85%.

Prospetto riepilogativo

RISK TAKERS (numero risorse)	2016	2017	15/03/2018
Numero risorse	104	101	110
- per criteri qualitativi	52	50	52
- per criteri quantitativi	52	51	58

RISK TAKERS (incidenza % sul totale personale)	2016	2017	15/03/2018
Incidenza %	2,57%	2,66%	2,85%
- per criteri qualitativi	1,285%	1,32%	1,35%
- per criteri quantitativi	1,285%	1,34%	1,50%

Remunerazione e ruoli professionali di applicazione

Ai richiamati criteri di generale applicazione seguono alcune specifiche norme relative alla remunerazione degli Organi Aziendali, in particolare verso i Consiglieri di Amministrazione, i componenti non esecutivi del Consiglio, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, le Funzioni aziendali di controllo.

Il Gruppo Credito Valtellinese rispetta pienamente i contenuti delle specifiche disposizioni in materia.

I compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione non sono collegati a risultati economico-finanziari del Gruppo basati su piani di incentivazione.

Il compenso a essi riconosciuto viene determinato dall'Assemblea in un importo fisso (emolumento base e gettone di presenza) uguale per tutti i Consiglieri.

A fronte di incarichi consiliari che comportino in maniera particolare impegno e responsabilità vengono attribuite specifiche indennità riferite, secondo le vigenti previsioni, agli incarichi di: Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato, Consigliere con deleghe specifiche, Consigliere membro di specifici comitati consiliari.

In questo caso il Consiglio di Amministrazione, anche in base alle indicazioni formulate al proposito dal Comitato di Remunerazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, stabilisce - sentito il Collegio Sindacale - la remunerazione dei Consiglieri investiti degli incarichi predetti. Tali indennità rappresentano elementi retributivi fissi.

Il processo di riorganizzazione del Gruppo ha portato nel corso degli ultimi anni a una significativa riduzione del numero degli incarichi, realizzata anche attraverso l'ulteriore riduzione del numero di Banche e Società del Gruppo e la conseguente ricomposizione dei relativi Consigli di Amministrazione.

Sotto questo profilo viene riservata una particolare attenzione alle raccomandazioni e agli indirizzi normativi definiti dalle Autorità di Vigilanza, concretizzati anche in specifici interventi sul tema compensi, in considerazione della particolare contingenza economica a livello generale e di mercato degli intermediari bancari e finanziari.

Rispetto a quanto a suo tempo deliberato dagli Organi sociali della Banca, già nell'esercizio 2012 venne effettuata, su richiesta degli interessati, una prima riduzione dei compensi per gli incarichi di Presidente, Vice Presidente e Amministratore Delegato della Capogruppo.

Per il triennio 2016-2018, in una configurazione del Gruppo semplificata nel profilo delle realtà societarie e delle relative strutture di gestione, si è inteso proseguire in tale linea di riduzione del compenso fisso spettante ai Consiglieri nell'ottica di una politica di attenzione e di rigore. I compensi per la carica di Presidente e di Vice Presidente sono stati ulteriormente ridotti.

14 Allo stesso modo, a seguito degli avvicendamenti avvenuti nella struttura apicale e di *governance*, risulta significativamente ridotta anche la remunerazione del nuovo Direttore Generale rispetto a quella del precedente Amministratore Delegato e Direttore Generale.

In ossequio a quanto previsto dalla norma, è stabilito che la remunerazione del Presidente è inferiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

Per i componenti del Collegio Sindacale non sono previste ulteriori remunerazioni oltre a quelle specificamente deliberate dall'Assemblea. Fra gli organismi consiliari, i componenti del Comitato Rischi percepiscono una specifica indennità legata al particolare contenuto del loro incarico.

Indicazioni applicative e elementi della retribuzione

La componente fissa costituisce la prima componente della retribuzione. Essa è strutturata in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente o anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

Ai sensi delle indicazioni previste dalle linee guida EBA, la remunerazione può essere definita fissa quando sono soddisfatte, a titolo di esempio, le seguenti condizioni: è basata su un criterio predeterminato, non è discrezionale e riflette il livello di esperienza professionale e *seniority* della risorsa; è trasparente in riferimento all'ammontare individuale erogato; è permanente (ovvero mantenuta nel tempo per uno specifico ruolo o una specifica responsabilità organizzativa) e non revocabile (ovvero mantenuta e modificata solo per contrattazione nazionale o altra negoziazione in accordo ai criteri nazionali di definizione); non può essere ridotta, sospesa o annullata dall'ente/istituzione in via unilaterale; non fornisce incentivi all'assunzione dei rischi; non dipende dalla *performance*.

Con riferimento alla retribuzione fissa, al personale dipendente del Gruppo si applica quanto previsto dai contratti collettivi di riferimento e dagli eventuali contratti integrativi aziendali, nonché dal sistema di remunerazione e d'incentivazione che considera il peso organizzativo delle posizioni ricoperte dai dipendenti con riguardo alla situazione del mercato di riferimento e del *budget* disponibile per il periodo.

La rilevanza del peso della remunerazione fissa è prevista all'interno del pacchetto complessivo in modo tale da ridurre la possibilità di comportamenti eccessivamente orientati al rischio e focalizzati su risultati di breve termine.

Nella remunerazione fissa totale del personale dirigente vengono prese in considerazione, oltre alla remunerazione annua lorda in base alle determinazioni contrattuali, anche altre provvidenze (a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo): le indennità di carica, i compensi quali amministratore, la previdenza integrativa collettiva aziendale, l'assistenza sanitaria, le polizze aziendali per i casi di morte e invalidità permanente e per gli infortuni professionali e extraprofessionali e l'eventuale assegnazione dell'auto aziendale.

Per i quadri direttivi e le aree professionali viene applicato il CCNL Aziende del Credito, integrato dal Contratto Integrativo Aziendale. Le coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche sono, quindi, regolate in modo uniforme, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e da accordi collettivi per le diverse categorie di personale.

Ai fini del confronto tra posizioni all'interno dell'organizzazione e sul mercato esterno, è previsto un processo periodico di valutazione delle posizioni che determina l'attribuzione a ogni ruolo di un valore rappresentativo della complessità della posizione.

All'interno del Gruppo sono poi previsti strumenti retributivi di natura variabile (v. *infra*) a breve e a medio termine.

Relativamente al rapporto fra componente variabile e componente fissa di remunerazione, la Banca si conforma a quanto ordinariamente previsto dalla normativa, anche nella previsione riferita al personale più rilevante delle funzioni di controllo.

In particolare, dato che, nelle Disposizioni di Banca d'Italia sopra citate, assume particolare importanza l'introduzione, per il personale più rilevante, di un limite di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione, il Gruppo ha deciso di rispettare tale rapporto per il personale in oggetto.

Per la parte del personale appartenente a funzioni aziendali con compiti di controllo, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, la remunerazione variabile non può essere superiore al 33% di quella fissa.

Per il restante personale, il peso della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa totale è parametrato all'ambito di attività e al peso strategico della posizione a cui la retribuzione si riferisce.

Previsioni generali

- Non vengono previsti meccanismi di incentivazione per i Consiglieri.
- Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile per i componenti del Collegio Sindacale.
- Non vengono previsti *bonus* garantiti, se non in casi eccezionali e comunque solo nel caso, e ove necessario, del primo anno di impiego per ristorare le perdite dell'incentivo presso il precedente datore di lavoro.
- Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.
- Non sono previsti *golden parachute*.
- L'attivazione dei sistemi di incentivazione è collegata al soddisfacimento di condizioni ("Gate") fissate a livello di Gruppo che garantiscano il rispetto degli indici al riguardo determinati.
- La determinazione dell'ammontare dei trattamenti (MBO e LTIP) viene effettuata già tenendo conto, nella relativa quantificazione, delle incidenze sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, compreso il TFR, essendo la relativa valorizzazione già ricompresa nella cifra complessiva. Non produrrà effetto alcuno sugli istituti indiretti (contrattuali e legali). Il Gruppo non sarà, pertanto, tenuto al pagamento di alcun ulteriore importo, comunque connesso con le Politiche di Remunerazione, anche di natura contributiva e fiscale.
- La partecipazione ai sistemi di remunerazione per il 2018 non implica per ciascun beneficiario il diritto a essere anche in futuro inserito in eventuali ulteriori sistemi d'incentivazione, di breve, medio o lungo termine.
- La *performance* è valutata in termini di profittabilità ponderata per il rischio e sono previsti sistemi e meccanismi strutturati di calcolo del rischio. I piani di incentivazione non devono in nessun modo indurre ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali; in particolare, devono risultare coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.

Indennità di fine rapporto o *severance*

- Vengono adottati esclusivamente i criteri di legge e di CCNL.
- Può essere corrisposta l'indennità di mancato preavviso più l'indennità supplementare massima.
- Le modalità di calcolo seguono quanto previsto dall'art. 2121 del Codice Civile.
- È in ogni caso previsto un tetto massimo pari a due annualità di retribuzione annuale lorda. Pur nella varietà dei casi individuali che rendono complessa una definizione esaustiva *ex ante* delle situazioni concrete, si segnalano condizioni personali e sociali, il ruolo e la posizione organizzativa ricoperti, la *performance* storica quali/quantitativa individuale conseguita dal soggetto interessato, la motivazione alla base della cessazione del rapporto (in taluni casi di tipo organizzativo e strategico non strettamente collegata con la *performance* individuale), lo svolgimento di attività che abbiano condotto a criticità per il profilo di rischio stabilito, comportamenti personali non allineati ai valori aziendali, la presenza di rischi per la Banca e per le Società appartenenti al Gruppo.
- Per il personale più rilevante le modalità e tempistiche di erogazione relative alla *severance* e al compenso eventualmente corrisposto a fronte di un eventuale patto di non concorrenza stabilito in sede di risoluzione del rapporto di lavoro prevedono il collegamento a condizioni di *malus* nel caso siano accertate responsabilità per dolo e/o colpa grave e/o riconducibili giudizialmente alla responsabilità individuale della risorsa durante il periodo lavorativo svolto in azienda ed eventualmente emerse successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro. La Banca e le Società appartenenti al Gruppo si riservano clausole di "Claw back" (obbligo di restituzione dei compensi).

Le funzioni interessate al processo

- La definizione delle Politiche è avvenuta con il coinvolgimento di Risk Management, Compliance, Risorse Umane, Pianificazione e Controllo.
- L'Audit verifica le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi delle politiche approvate e al contesto normativo esprimendo un giudizio a riguardo.

17

Collaboratori esterni

Per quanto riguarda i collaboratori non legati alla società da rapporto di lavoro subordinato, i cosiddetti collaboratori esterni, la Banca e il Gruppo hanno sempre fatto ricorso in forma ridotta a tali figure professionali, ritenute utili unicamente per il supporto a specifici progetti e in una proiezione temporale limitata. A tale indirizzo gestionale il Gruppo intende improntare anche l'attività per il futuro, alla luce della normazione in materia.

Promotori finanziari, mediatori creditizi e altre figure professionali

Il Gruppo Credito Valtellinese non utilizza reti di Promotori finanziari interne o esterne. Numerosi dipendenti risultano peraltro iscritti, a titolo personale, negli appositi Albi dei Promotori finanziari istituiti in base alla vigente normativa, ma non si avvalgono di tale qualifica nello svolgimento della propria attività professionale. Nelle ordinarie iniziative di sviluppo e di gestione commerciale viene fatto un utilizzo limitato di figure professionali ed enti configurabili come mediatori creditizi o altre simili figure professionali.

Fondi di Solidarietà di settore su base volontaria

Fondo Solidarietà 2013-2017

Il 3 agosto 2012 il Gruppo Credito Valtellinese ha siglato con le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori un accordo per l'attivazione di un Fondo di Solidarietà di settore su base volontaria. All'iniziativa hanno aderito 45 dipendenti delle Banche e Società del Gruppo. L'ingresso al Fondo da parte dei richiamati lavoratori, stabilito in base al periodo di maturazione del diritto individuale alla prestazione pensionistica del regime obbligatorio di appartenenza, è regolarmente avvenuto nel corso del 2013; la loro relativa permanenza si è protratta fino all'avvenuta maturazione del diritto e comunque non oltre il 31 dicembre 2017.

Fondo Solidarietà 2015-2019

Il 3 dicembre 2014 il Gruppo Credito Valtellinese ha siglato con le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori un accordo per l'attivazione di un Fondo di Solidarietà di settore su base volontaria. L'accordo ha previsto l'accesso al Fondo fino a un numero massimo di 224 dipendenti, in possesso di determinati requisiti (diritto alla percezione del trattamento pensionistico del regime obbligatorio di appartenenza entro il 31 dicembre 2019) con l'ingresso in due periodi: 1° maggio 2015 e 1° maggio 2016. Tali dipendenti che sono entrati nel Fondo alle due scadenze sopra richiamate, vi resteranno fino alla rispettiva data di maturazione del diritto stesso e quindi non oltre il 31 dicembre 2019.

Fondo Solidarietà 2017-2022

Il 21 dicembre 2016 il Gruppo Credito Valtellinese ha siglato con le Organizzazioni Sindacali un nuovo accordo per l'attivazione di un Fondo di solidarietà di settore su base volontaria. All'iniziativa hanno aderito 230 dipendenti, con finestre di accesso fissate alle date del 1° aprile 2017 e del 1° dicembre 2017. La loro permanenza nel Fondo si protrarrà fino alla maturazione del diritto alla percezione del trattamento pensionistico del regime obbligatorio di appartenenza e comunque non oltre il 31 dicembre 2022.

I richiamati accordi sindacali per l'accesso alle prestazioni del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione del personale del credito" hanno previsto per gli aderenti l'erogazione di un importo legato a una percentuale della rispettiva retribuzione annua lorda (RAL).

Approfondimenti Sezione I: Sistemi di remunerazione variabile per il 2018

Il primo richiamato passaggio da cooperativa a società per azioni, con i conseguenti portati in termini di missione e di finalizzazione delle attività, conduce, nella politica retributiva, a un progressivo riequilibrio fra la componente fissa e la componente variabile di remunerazione per consentire di accrescere la motivazione tra i dipendenti e incentivare la creazione di valore stabile nel tempo all'interno dell'azienda.

Pertanto, per il 2018 si intende, con maggiore enfasi, riservare una particolare attenzione al rilancio delle componenti oggettive di incentivazione basate sulle *performance*.

La norma prevede criteri molto rigorosi per la costruzione dei sistemi di incentivazione, soprattutto per quelli destinati a particolari categorie di personale, ossia di quei soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca. A tale proposito si conferma che vengono rigorosamente rispettati i contenuti delle disposizioni in materia.

Si ricorda altresì che il Gruppo Credito Valtellinese non ha attualmente in essere quote differite di pregressi sistemi di incentivazione.

IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE A BREVE TERMINE - MBO

La struttura del modello MBO

Da alcuni anni il Gruppo ha definito la struttura del proprio modello di incentivazione per *Risk Takers*, adeguandone caratteristiche e modalità tecniche alle indicazioni della produzione normativa nazionale e internazionale in materia e alle proprie esigenze di potenziale supporto al *business*.

Per l'anno 2017, il sistema MBO (approvato dall'Assemblea degli Azionisti dell'8 aprile 2017) è stato applicato ma **non si è proceduto al riconoscimento di alcun importo ai beneficiari del MBO** stesso precedentemente identificati, in considerazione del mancato superamento dei c.d. "gate di accesso": i tre parametri patrimoniali, economici e finanziari utilizzati per l'accesso ai sistemi di incentivazione variabili e descritti dal documento di remunerazione 2016 non hanno raggiunto i valori minimi prestabiliti.

Anche per il 2018 si intende attivare un sistema di incentivazione a breve termine MBO con base di riferimento annuale, modalità di remunerazione monetaria e in strumenti finanziari, adozione di meccanismi di differimento temporale, clausole di "*malus*" e di "*Claw back*", in ossequio a quanto previsto dalla normativa.

Il Gruppo ha definito un sistema di incentivazione variabile al fine di allineare gli interessi del *Management* alla creazione di valore per gli Azionisti, premiando, attraverso un meccanismo selettivo, i comportamenti virtuosi e i risultati positivi, con riferimento al *budget* dell'esercizio di riferimento, in linea con quanto previsto dal Piano industriale RUN² triennale.

L'adozione di tale strumento è tesa a tradurre le strategie del Piano Industriale di Gruppo in un insieme di obiettivi che, tenendo attentamente conto dei rischi aziendali, siano capaci di influire in modo decisivo sulle *performance* globali del Gruppo bancario. Gli obiettivi vengono assegnati annualmente mediante schede comunicate ai singoli destinatari.

Il sistema di incentivazione a breve termine - MBO mira, quindi, a raggiungere gli obiettivi annuali e a sostenere la capacità di generazione di valore nel tempo del Gruppo, premiando il raggiungimento di obiettivi corretti per il rischio, preservando adeguati livelli di capitale e liquidità ed evitando il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse del Gruppo stesso, degli Azionisti e della clientela.

Il sistema di incentivazione variabile MBO rappresenta, pertanto, una leva gestionale fondamentale per motivare il *Management* al raggiungimento degli obiettivi economici e patrimoniali che il Gruppo intende perseguire nel breve termine.

Il modello di incentivazione MBO è destinato ai Dirigenti e ai Direttori Centrali (58 risorse), secondo uno schema di classificazione per c.d. “famiglie professionali” (illustrato nel prosieguo).

Al fine di perseguirne la sostenibilità economica oltre che in ottemperanza alla normativa vigente, il sistema di incentivazione, è assoggettato al rispetto di determinati indicatori “cancello”, c.d. “**gate di accesso**” o “**Entry gate**”, legati a loro volta a indicatori di solidità patrimoniale, di redditività corretta e di liquidità.

Gli *Entry Gate* sono da raggiungere congiuntamente: il non raggiungimento anche di uno solo di essi comporta la non attivazione del sistema.

Indicatore (entry gate)	Soglia minima fissata
Common Equity Tier 1 ratio	>=11%
ROA (Return on Asset)*	>=2,88%
NSFR (Net Stable Funding Ratio)	>=110%

*Rapporto fra proventi operativi rettificati per le componenti non ricorrenti e il totale dell'attivo

A fronte del raggiungimento di tutti i sopracitati indicatori, il sistema prevede quale fase successiva la valutazione dei risultati aziendali per stabilire l'**ammontare erogabile a titolo di incentivo (bonus target)**; in altre parole, l'entità del premio è stabilita sulla base del raggiungimento di obiettivi economici e gestionali.

L'ammontare dell'incentivo massimo previsto per il sistema di incentivazione variabile di breve termine in ipotesi di pieno raggiungimento degli obiettivi (MBO) è di 1,5 milioni di euro circa; detto importo massimo potrà aumentare fino a un massimo di 1,6 milioni di euro circa solo nell'ipotesi di *performance* particolarmente eccellenti, come descritto in seguito.

I parametri economici e gestionali di interesse comune per tutte le “famiglie professionali” di destinatari del MBO con l'eccezione delle cd “strutture di controllo” (vedasi oltre lo specifico paragrafo), e sui quali è determinato l'ammontare massimo degli incentivi distribuibili sono indicati nella tabella che segue:

Determinazione monte premi (parametri gestionali)	Obiettivo
NPL ratio Lordo	10,63%
Expected Loss (sul portfolio performing)	50bps
Cost income Ratio Adjusted	63,7%

Il risultato è calcolato secondo una media aritmetica ponderata delle percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi; detto risultato ha valenza purché registri una percentuale di raggiungimento media almeno pari al 90% (pena la non attivazione del sistema).

20 Di conseguenza, il premio non verrà corrisposto nel caso di una percentuale media di raggiungimento degli obiettivi inferiore al 90%.

Nel caso di percentuale media di raggiungimento degli obiettivi ricompresa fra il 90% e il 95%, il premio verrà corrisposto nella misura del 50%.

Nel caso di raggiungimento dal 95% e fino al 110%, il premio verrà corrisposto in forma lineare con la medesima percentuale media di raggiungimento.

Per percentuali medie di raggiungimento superiori al 110%, il premio non potrà comunque superare in nessun caso la percentuale del 110% del livello previsto in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi stessi. L'ammontare complessivo del sistema di incentivazione MBO (*Bonus Pool MBO 2018*) in caso di raggiungi-

mento del 100% degli obiettivi secondo le modalità sopra richiamate è pari a circa 1,5 milioni di euro, mentre nel caso di raggiungimento della percentuale teorica massima prevista dal sistema (110%) l'importo massimo del premio teorico sarebbe pari a circa 1,6 milioni di euro. Per altri livelli di raggiungimento degli obiettivi si rimanda, a titolo meramente esemplificativo, alla sottostante tabella.

MEDIA INDICATORI (M)	% TEORICA MAX PREMIO MBO 2018	BONUS POOL MBO 2018 SENZA FUNZIONI DI CONTROLLO	BONUS POOL MBO 2018 CON FUNZIONI DI CONTROLLO
M<=90%	0%	-	100.000
90%<M<=95%	50%	700.000	800.000
95%<M<=110%	LINEARE DA 95 A 110%		
M=95,001%	95,001%	1.300.000	1.400.000
M=100%	100%	1.400.000	1.500.000
M=110%	110%	1.500.000	1.600.000
M>110%	110%	1.500.000	1.600.000

Dette percentuali medie di riconoscimento del premio rappresentano la percentuale teorica massima del premio attribuibile a ciascun singolo destinatario, da applicare in base all'appartenenza alle seguenti categorie di "famiglie professionali":

- Direttore Generale: premio massimo 30% della RAL attuale (1° gennaio 2018);
- Top Management: premio massimo 20% della RAL attuale (1° gennaio 2018);
- Business, Crediti, Operations e Staff: premio massimo 14% della RAL attuale (1° gennaio 2018).

A titolo meramente esemplificativo, quindi, ipotizzando che la media ponderata delle percentuali di raggiungimento dei tre obiettivi aziendali comuni a tutti i destinatari sia pari al 92%, la percentuale teorica massima del premio attribuibile sarebbe pari al 50%; di conseguenza, la percentuale di premio teorico massimo per il Direttore Generale sarebbe del 15% della RAL (50% del 30%), per il Top Management del 10% della RAL (50% del 20%) e così via.

Partendo da questo livello massimo, l'ammontare effettivo di remunerazione variabile da erogare a titolo di incentivo (MBO) a ogni singolo destinatario viene poi definito attraverso un processo di valutazione delle performance individuali rilevate mediante l'analisi di indicatori qualitativi e quantitativi.

Gli elementi qualitativi e di funzione presi a riferimento sono, tra gli altri, stabiliti *ad hoc* a seconda della famiglia professionale di appartenenza e comunicati attraverso le schede di valutazione individuale; a titolo meramente esemplificativo si segnalano:

- le capacità manageriali e di innovazione;
- la continuità nel ruolo ricoperto;
- la semplificazione operativa;
- le capacità di interpretare e di dare attuazione alle politiche e ai valori aziendali.

Ulteriori obiettivi qualitativi individuali sono definiti in relazione all'appartenenza alle singole famiglie professionali in ragione delle funzioni espletate. Tali obiettivi sono comunicati annualmente ai singoli destinatari attraverso apposite schede redatte in conformità con il parere del Comitato per la Remunerazione.

Per il 2018 la valutazione risulta composta da obiettivi di performance generali assegnati sulla base del proprio ruolo/inquadramento nell'organigramma e della propria area di attività ovvero della famiglia professionale di appartenenza. In proposito, sono state individuate 6 famiglie professionali.

Al fine di garantire un bilanciamento adeguato tra le varie tipologie di obiettivi ed efficace in termini di motivazione e incentivazione al raggiungimento dei risultati aziendali, è stato definito un peso pari all'80% per gli obiettivi quantitativi di performance e al 20% per gli obiettivi individuali qualitativi.

Per una rappresentazione sintetica, si veda la tabella qui sotto.

N.	Ruolo (Famiglia professionale)	Indicatori quantitativi (peso 80% sul totale)			Indicatori qualitativi (peso 20% sul totale)	Premio massimo attribuibile
1	Direttore Generale	NPL ratio lordo	Cost / Income ADJ	Expected Loss Performing Loans (EL PE)	Elementi qualitativi riferiti alla funzione	Massimo 30% RAL
8	Top Management	NPL ratio lordo	Cost / Income ADJ	Expected Loss Performing Loans (EL PE)	Elementi qualitativi riferiti alla funzione	Massimo 20% RAL
24	Business	Ricavi Core (Margine interesse + Commissioni)	Expected Loss - nuove erogazioni	Raccolta diretta commerciale	Elementi qualitativi riferiti alla funzione	Massimo 14% RAL
6	Crediti	Expected Loss Performing Loans (EL PE)	Recovery rate	Flusso annuale crediti deteriorati	Elementi qualitativi riferiti alla funzione	Massimo 14% RAL
12	Operations e staff	Costi operativi - Valore assoluto	Cost to asset ratio	Numero FTE	Elementi qualitativi riferiti alla funzione	Massimo 14% RAL
7	Strutture di controllo	% Execution realizzata rispetto al previsto dei progetti comuni inclusi in RUN ² (peso 2/3)			Elementi qualitativi riferiti alla funzione (peso 1/3)	Massimo 9% RAL

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

Il ruolo dovrà essere stato ricoperto almeno per sei mesi nell'anno di incentivazione e la persona interessata dovrà risultare ancora in forza - e non in periodo di preavviso - alla Banca al momento dell'effettiva erogazione.

Entro il primo semestre dell'anno, la Direzione Generale si riserva di ammettere ulteriori partecipanti, purché non venga superato il numero fissato di 58 risorse interessate dal piano.

I nominativi inseriti dovranno comunque essere Dirigenti, quadri direttivi o *Risk Takers* responsabili di Direzioni a livello di struttura organizzativa di rispettiva appartenenza.

Funzioni di controllo

Particolari condizioni sono previste per le posizioni appartenenti alla famiglia professionale delle "strutture di controllo".

Differentemente da quanto applicato per le altre "famiglie professionali", la corresponsione di un eventuale *bonus* per le funzioni di controllo è soggetta solo al *gate* patrimoniale (CET1) e di liquidità (NSFR), in quanto non correlata al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, al fine di salvaguardare l'indipendenza richiesta a queste funzioni. Una volta valutato il superamento dei due richiamati *entry gate*, l'ammontare della remunerazione variabile effettiva viene determinato considerando le seguenti due componenti:

- 2/3 della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi legati alla *execution* operativa del Piano RUN² di Gruppo, senza collegamenti diretti a elementi di *performance* economico-finanziaria;
- 1/3 della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi qualitativi individuali su base annuale.

Per le strutture di controllo la percentuale massima di *bonus* correlato alla RAL attuale (1° gennaio 2018) è fissata nel 9% (vedasi anche la tabella sopra).

L'ammontare delle componenti differite negli anni successivi verrà erogato al beneficiario a condizione che il rapporto di lavoro sia ancora intercorrente e non in periodo di preavviso al momento del singolo pagamento; di conseguenza, costituisce condizione essenziale che non sia intervenuta una risoluzione anticipata prima del momento previsto per il pagamento della quota differita.

Modalità di erogazione

Come richiesto dalla regolamentazione in essere, il 50% dell'incentivo deve essere corrisposto attraverso strumenti finanziari.

Per il sistema di incentivazione MBO 2018 è stato adottato lo strumento finanziario "virtuale" delle così dette *Phantom Shares* ossia azioni virtuali che attribuiscono al beneficiario il diritto all'erogazione, alla scadenza di eventuali periodi di differimento e/o *retention*, di un ammontare in denaro corrispondente al controvalore dell'azione per il numero di *Phantom Share* assegnate, calcolato come segue.

È previsto un periodo di *retention* di due anni per quelle *up-front* e di un anno per le differite; per queste ultime il periodo di *retention* decorre dal momento in cui la remunerazione differita è maturata.

Al momento dell'assegnazione si definisce un numero di *Phantom Share* applicando la seguente formula:

$$\text{n}^\circ \text{ Phantom Share} = \frac{\text{Importo Remunerazione Variabile}}{\text{Valore iniziale azioni CREVAL}}$$

Al momento della erogazione del premio si moltiplica il numero di *Phantom Share* attribuite per il valore finale dell'azione.

I valori adottati sono determinati come segue:

- **valore iniziale** pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'azione del Credito Valtellinese rilevati nelle quattro settimane piene precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione della Banca che approva il bilancio consolidato e delibera l'assegnazione degli strumenti stessi;
- **valore finale** pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'azione del Credito Valtellinese rilevati nelle quattro settimane precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che approva il bilancio consolidato dell'anno di effettiva erogazione del *bonus* (ovvero la data in cui, trascorso il periodo di *vesting* e trascorso il periodo di *retention*, il *bonus* viene effettivamente erogato al destinatario).

I meccanismi di assegnazione e di funzionamento delle *Phantom Share* sono analiticamente descritti nel documento informativo redatto dalla Banca ai sensi dell'art. 114 *bis* del TUIF e dell'art. 84 *bis* del Regolamento Emittenti.

Piano di differimento

Al fine di conseguire l'allineamento al rischio *ex post* e sostenere l'orientamento di medio e lungo periodo nonché la correlazione della componente variabile ai risultati effettivi e ai rischi assunti, è stato previsto, nell'esercizio puntuale del principio di proporzionalità, un piano di erogazione misto del premio di incentivazione che risulta composto da una componente corrente o immediata (c.d. *up-front*) pari al 60% e da una componente differita pari al restante 40%.

L'erogazione, pertanto, risulta così strutturata:

- 1) al termine del periodo di misurazione della *performance (up-front)* erogazione del 30% del premio in denaro e del 30% in *Phantom Share* (questa quota è assoggettata a un ulteriore periodo di *retention* di due anni);
- 2) con un differimento di 3 anni, erogazione del 20% del premio in denaro e del 20% in *Phantom Share* (questa quota è assoggettata a un ulteriore periodo di *retention* di un anno).

Si precisa che il 20% del premio differito erogato in denaro di cui al punto 2) è soggetto alla clausola *malus* ed è erogabile solo nel caso in cui il partecipante sia ancora in servizio (e non in periodo di preavviso) al momento della relativa erogazione.

Inoltre, di anno in anno verranno definiti i requisiti patrimoniali ed economici che rappresentano i criteri per l'erogabilità delle quote differite, valutando l'andamento economico generale e tenendo conto di eventuali evoluzioni normative.

Esempio di differimento (ipotesi pieno raggiungimento dell'obiettivo)

Ipotesi 100% obiettivo	1.500.000
50% cash	750.000
50% strumenti finanziari	750.000
60% up-front	900.000
40% differito	600.000

Esempio di differimento (con misurazione delle *performance ex post*)

Anno 2018 MBO 100%	Misurazione Performance 2018	2019	2020	2021	2022	2023
60% <<UP-FRONT>>						
30% cash		450.000				
30% strumenti finanziari virtuali		strumenti assegnati (2 anni di <i>retention</i>)		Erogati 450.000		
40% DIFFERITO					verifica << <i>malus</i> >>	
20% cash					300.000	
20% strumenti finanziari virtuali					strumenti assegnati (1 anno di <i>retention</i>)	Erogati 300.000
Totale MBO	1.500.000	450.000	-	450.000	300.000	300.000

La clausola *malus*

Una volta maturato il diritto all'erogazione del sistema incentivante, di anno in anno verranno definiti i requisiti patrimoniali ed economici che rappresentano i criteri per l'erogabilità delle quote differite, valutando l'andamento economico generale e tenendo conto di eventuali evoluzioni normative.

L'effettiva erogazione della componente variabile differita è, pertanto, sottoposta a un meccanismo di correzione ovvero di riduzione fino all'azzeramento della remunerazione variabile, *ex post*, il cosiddetto *malus*. Tale situazione si verifica in caso di:

- comportamenti individuali sanzionabili (gli stessi descritti nel paragrafo relativo alla clausola di “*Claw back*”);
- *performance* della Banca, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, e indicatori patrimoniali e di liquidità inferiori a quelli dell'anno di conseguimento dell'obiettivo. Il riferimento è ai valori di *Entry Gate* (risultati 2018 rispetto ai risultati rilevati a fine 2021); se a detta data, gli *Entry Gate* registrano un risultato dall'1% al 5% inferiore rispetto a quanto rilevato in occasione dell'assegnazione della Quota *Up-Front*, si avrà la riduzione della Quota Differita pari al 50%; oltre la soglia negativa del 5%, la riduzione della Quota Differita è pari al 100%.

Riduzione degli indicatori (*)

Dal 1% al 5%	50%
Oltre il 5%	100%

Riduzione dell'erogazione

* Indicatori di accesso al sistema (Entry gate): ovvero Common Equity Tier 1 Ratio; ROA (Return on Asset); Net Stable Funding Ratio (NSFR), considerati con valore proporzionale di 1/3

Le quote del premio differito verranno erogate solamente se, nel momento previsto per ciascuna erogazione, vi sia continuità nel rapporto di lavoro tra il dipendente avente diritto e una Società del Gruppo.

25

La clausola di restituzione

Il sistema prevede l'attivazione della clausola di "Claw back", ovvero di restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile già corrisposta (sia corrente che differita, fino alla misura del 100% di quanto attribuito, in funzione della gravità), in caso di accertamento entro due anni dall'ultimo pagamento, di comportamenti adottati dal dipendente che:

- abbia violato gli obblighi previsti dagli artt. 26 TUB e 53 TUB, laddove applicabili, oppure gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione oppure ci si trovi nelle circostanze previste espressamente dalla Circolare 285 di Banca d'Italia;
- abbia contribuito con dolo o colpa grave a perdite finanziarie significative, ovvero con la sua condotta abbia realizzato un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari;
- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente a un danno della reputazione della Banca, ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori da parte di Autorità;
- sia oggetto di iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave.

Il "Claw back" può essere attivato anche a valle della risoluzione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica e tiene comunque conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE A MEDIO-LUNGO TERMINE LTI 2018-2020

La finalità di tale strumento è quella di ricercare il massimo allineamento strategico del *Top Management* rispetto alla creazione di valore per gli *shareholder* nel medio-lungo termine, attraverso il raggiungimento di obiettivi misurabili.

Questa modalità di incentivazione, in linea con le finalità del Piano Industriale RUN² persegue l'obiettivo di valorizzare le risorse, orientando il *pay mix* verso la *performance* e di allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti, oltre che nel breve anche in una prospettiva di creazione di valore nel lungo termine, in coerenza con quanto previsto dalle normative vigenti e dalle migliori prassi di mercato.

La modalità di assegnazione dei premi è strutturata - in coerenza con le vigenti disposizioni normative applicabili sia nazionali sia comunitarie - in quote *up-front* e differite, in un periodo pluriennale (5 anni). Come richiesto dalla regolamentazione in essere, il 50% dell'incentivo deve essere corrisposto attraverso strumenti finanziari. Per il sistema di incentivazione LTI 2018-2020 è stato adottato lo strumento finanziario "virtuale" delle c.d. *Phantom Shares*, ovvero azioni virtuali che attribuiscono al beneficiario il diritto all'erogazione, alla scadenza di eventuali periodi di differimento e/o *retention*, di un ammontare in denaro corrispondente al controvalore dell'azione per il numero di *Phantom Share* assegnate.

La struttura di pagamento delle *Phantom Shares* prevede un periodo di *retention* pari a due anni per la quota *up-front* e di un anno per le quote differite.

Per effetto di quanto sopra, per i destinatari del Piano si avrà che una parte dell'eventuale premio variabile è correlata alla volatilità del prezzo di mercato dell'azione Creval per 5 anni e un'altra parte per 7 anni.

Sono destinatari del Piano LTI 2018-2020 il Direttore Generale e i *Top Manager* del Gruppo; si prevede un premio massimo di circa 1,8 milioni di euro, in ipotesi del raggiungimento del 100% degli obiettivi.

Detto importo potrebbe aumentare fino a un importo massimo di 2,8 milioni di euro circa solo nell'ipotesi

di *performance* particolarmente eccellenti, come descritto in seguito (cd. Ipotesi di “super premio”).

Poiché anche il sistema di incentivazione a lungo termine è improntato a indicatori di *performance* strettamente legati alla soddisfazione degli *shareholder*, esso è assoggettato al rispetto di un indicatore cancello (**Entry gate**) dato dalla *performance* dell'azione del Credito Valtellinese rispetto all'indice azionario italiano settoriale bancario (“FTSE Italia All Share Banks Index”). Se, nel corso del triennio, il dato non fosse più disponibile, il Consiglio di Amministrazione valuterà un'alternativa omologa coerente con gli obiettivi sopra indicati (ad esempio il “FTSE Mib index” o indice omologo riferito al mercato azionario italiano).

Per il calcolo della *performance* dell'azione Creval si opererà come segue:

Performance Azione Creval = (valore finale azione Creval - Valore iniziale azione Creval) / Valore iniziale azione Creval

Laddove il valore finale e iniziale dell'azione Creval sarà così determinato:

- **valore iniziale:** media aritmetica semplice dei valori dell'azione Creval nelle quattro settimane precedenti l'Assemblea degli Azionisti del Credito Valtellinese (27 aprile 2018);
- **valore finale:** media aritmetica semplice dei valori dell'azione Creval nelle quattro settimane precedenti la data del Consiglio di Amministrazione del Credito Valtellinese che approverà il bilancio consolidato per l'esercizio 2020.

Per il calcolo della *performance* dell'indice “FTSE Italia All Share Banks Index” si opererà come segue:

Performance indice “FTSE Italia All Share Banks Index” = (valore finale indice “FTSE Italia All Share Banks Index” - Valore iniziale indice “FTSE Italia All Share Banks Index”) / Valore iniziale indice “FTSE Italia All Share Banks Index”

Laddove il valore finale e iniziale dell'indice “FTSE Italia All Share Banks Index” sarà così determinato:

- **valore iniziale:** media aritmetica semplice dei valori dell'indice “FTSE Italia All Share Banks Index” nelle quattro settimane precedenti l'Assemblea degli Azionisti del Credito Valtellinese (27 aprile 2018);
- **valore finale:** media aritmetica semplice dei valori dell'indice “FTSE Italia All Share Banks Index” nelle quattro settimane precedenti la data del Consiglio di Amministrazione del Credito Valtellinese che approverà il bilancio consolidato per l'esercizio 2020.

L'*Entry gate* si riterrà superato qualora la *performance* dell'azione Creval aumentata di 0,05 (5%) sia almeno pari a quella dell'indice. Il non superamento del *gate* comporterà la non attivazione del sistema.

Una volta superato l'*Entry gate*, la **percentuale teorica massima del premio da distribuire** è stabilita sulla base di una media aritmetica del raggiungimento di obiettivi economici e gestionali, ciascuno dei quali con peso del 25% esposti in tabella.

I parametri sono stati individuati al fine di riflettere gli obiettivi di solidità patrimoniale, redditività, efficienza gestionale e *de-risking* della Banca, coerenti con il Piano Industriale RUN².

Determinazione monte premi (parametri gestionali)	Obiettivo
Common Equity Tier 1 Ratio	11,64%
ROTE (Redditività sul Tangible Equity)	8,23%
NPL Ratio lordo	9,60%
Cost-Income Ratio Adjusted	57,53%

Ai fini del calcolo del valore medio, la percentuale di raggiungimento dei singoli parametri economici e patrimoniali sarà considerata secondo una scala di valori compresi in un intervallo con un minimo di 0% e un massimo di 110%, secondo quanto segue.

Nel caso in cui il singolo parametro sia inferiore al 90% del risultato obiettivo, è considerato con valore 0% nel calcolo della media.

Nel caso in cui il singolo parametro raggiunga una percentuale dell'obiettivo ricompresa fra il 90% e il 95%, è considerato con valore 50% nel calcolo della media.

Nel caso di raggiungimento della percentuale obiettivo dal 95% e fino al 110% il singolo parametro è considerato nel calcolo della media con valore in forma lineare con la medesima percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

Per percentuali di raggiungimento dell'obiettivo superiori al 110%, il singolo parametro è considerato nel calcolo della media con valore pari a 110%.

Si potrebbe, inoltre, avere un'ipotesi c.d. *super premio*, qualora tutti e quattro i parametri raggiungano un valore pari al 110% (Common Equity Tier 1 ratio >11,68%, ROTE >8,33%, NPL ratio Lordo <9,56%, Cost Income ratio adjusted <57,41%); in detta fattispecie anziché ricevere un incentivo pari al 110% è previsto un *super premio* pari al 150%.

Il tutto come rappresentato nella tabella che segue, riepilogativa delle percentuali teoriche massime di premio LTI 2018-2020, in abbinamento ai correlati livelli di ammontare complessivo teorico di premio del sistema di incentivazione LTI 2018-2020 (*Bonus Pool LTI 2018-2020*):

MEDIA INDICATORI (M)	% TEORICA MAX PREMIO LTI 2018-2020	BONUS POOL LTI 2018-2020
M=0%	0%	-
0%<M<110%	LINEARE DA 0 A 109,999%	
M=0,001%	0,001%	-
M=50%	50%	900.000
M=100%	100%	1.800.000
M=109,999%	109,999%	2.000.000
M=110%	150%	2.800.000

A titolo meramente esemplificativo, quindi, ipotizzando per i quattro singoli parametri percentuali di raggiungimento degli obiettivi rispettivamente pari a 85%, 100%, 93% e 120%, la media - rappresentante la percentuale massima del premio - sarebbe così calcolata:

$$(0\% + 100\% + 50\% + 110\%) / 4 = 260\% / 4 = 65\%$$

Questa incentivazione di lungo termine è destinata a 9 risorse appartenenti a 2 famiglie professionali in relazione al ruolo ricoperto: Direttore Generale e *Top Management* del Gruppo.

Gli obiettivi del sistema incentivante LTI sono i medesimi per ogni famiglia professionale; per la determinazione del premio individuale viene prevista una percentuale in relazione alla famiglia professionale di appartenenza (si veda la tabella sottostante), calcolata sulla RAL percepita, rilevata al 1° gennaio 2018, nonché un meccanismo di parametrizzazione, in relazione al livello degli obiettivi conseguiti.

Beneficiari

% di premio individuale

Direttore Generale	100%
Top Management	60%

Sempre con riferimento all'esempio precedente, con risultato pari a 65% degli obiettivi conseguiti, al Direttore Generale spetterebbe un premio massimo del 65% della RAL (65% x 100%) e al *Top Management* un premio massimo del 39% della RAL (65% x 60%).

Correzione per mancato raggiungimento degli obiettivi intermedi (esercizi 2018 e 2019)

È prevista una riduzione dei premi LTI 2018-2020 per il mancato raggiungimento degli obiettivi intermedi (considerando gli anni 2018 e 2019) in quanto è finalità del piano incentivare il *Management* al raggiungimento di risultati di *performance* continuativi nel tempo.

La riduzione al premio è pari al 10% per ogni anno intermedio in cui non risulterà superato l'*Entry gate*, calcolato con riguardo al periodo intermedio, o - se superato - non sarà raggiunto il 95% medio degli obiettivi economici e patrimoniali identificati dagli indicatori previsti per la definizione del monte premi.

Per il pagamento effettivo del premio, il ruolo dovrà essere stato ricoperto almeno per un anno nell'arco del triennio 2018-2020 e la persona interessata dovrà risultare ancora in forza - e non in periodo di preavviso - alla Banca al momento dell'effettiva erogazione.

Entro il 1° gennaio 2020, la Direzione Generale si riserva di ammettere ulteriori partecipanti, purché non venga superato il numero fissato di 9 risorse interessate dal piano.

Funzioni di controllo

Per le posizioni appartenenti alla famiglia professionale delle "strutture di controllo" non è prevista l'applicazione del sistema di incentivazione LTI 2018-2020.

Modalità di erogazione

Come richiesto dalla regolamentazione in essere, il 50% dell'incentivo deve essere corrisposto attraverso strumenti finanziari.

Per il sistema di incentivazione LTI 2018-2020, così come per il sistema MBO 2018, è stato adottato lo strumento finanziario "virtuale" delle così dette *Phantom Shares* ossia azioni virtuali che attribuiscono al beneficiario il diritto all'erogazione, alla scadenza di eventuali periodi di differimento e/o *retention*, di un ammontare in denaro corrispondente al controvalore dell'azione per il numero di *Phantom Share* assegnate, calcolato come segue.

È previsto un periodo di *retention* di due anni per quelle *up-front* e di un anno per le differite; per queste ultime il periodo di *retention* decorre dal momento in cui la remunerazione differita è maturata.

Al momento dell'assegnazione si definisce un numero di *Phantom Share* applicando la seguente formula:

$$\text{n° Phantom Share} = \frac{\text{Importo Remunerazione Variabile}}{\text{Valore iniziale azioni CREVAL}}$$

Al momento della erogazione del premio si moltiplica il numero di *Phantom Share* attribuite per il valore finale dell'azione.

I valori adottati sono determinati come segue:

- **valore iniziale** pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'azione Creval rilevati nelle quat-

tro settimane piene precedenti alla data dell'Assemblea degli azionisti che approva il bilancio consolidato e il piano di LTI (27 aprile 2018);

- **valore finale** pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'azione Creval rilevati nelle quattro settimane precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che approva il bilancio consolidato dell'anno di effettiva erogazione del *bonus* (ovvero la data in cui, trascorso il periodo di *vesting* e trascorso il periodo di *retention* il *bonus* viene effettivamente erogato al destinatario).

I meccanismi di assegnazione e di funzionamento delle *Phantom Share* sono analiticamente descritti nel documento informativo redatto dalla Banca ai sensi dell'art. 114 *bis* del TUIF e dell'art. 84 *bis* del Regolamento Emittenti.

Piano di differimento

Al fine di sostenere l'orientamento di medio e lungo periodo nonché la correlazione della componente variabile ai risultati effettivi di *performance* ottenuti dal Gruppo, nell'esercizio puntuale del principio di proporzionalità, il LTI è articolato in una forma di erogazione mista che risulta composta da una componente corrente (c.d. *up-front*) pari al 60% e da una componente differita pari al restante 40%.

L'erogazione, pertanto, risulta così strutturata:

- 1) al termine del periodo di misurazione della *performance* ("up-front") erogazione del 30% del premio in denaro e del 30% in *Phantom Share* (questa quota è assoggettata a un ulteriore periodo di *retention* di due anni);
- 2) con un differimento di 3 anni erogazione del 20% del premio in denaro e del 20% in *Phantom Share* (questa quota è assoggettata a un ulteriore periodo di *retention* di un anno).

Si precisa che il 20% del premio differito erogato in denaro di cui al punto 2) è soggetto alla clausola *malus* ed è erogabile solo nel caso in cui il partecipante sia ancora in servizio (e non in periodo di preavviso) al momento della relativa erogazione.

Inoltre, di anno in anno verranno definiti i requisiti patrimoniali ed economici che rappresentano i criteri per l'erogabilità delle quote differite, valutando l'andamento economico generale e tenendo conto di eventuali evoluzioni normative.

Esempio di differimento (ipotesi pieno raggiungimento dell'obiettivo)

Ipotesi 100% obiettivo	1.800.000
50% cash	900.000
50% strumenti finanziari	900.000
60% up-front	1.080.000
40% differito	720.000

Esempio di differimento (con misurazione delle *performance ex post*)

Anno 2020 LTI 100%	Misurazione Performance 2020	2021	2022	2023	2024	2025
60% <<UP-FRONT>>						
30% cash		540.000				
30% strumenti finanziari virtuali		strumenti assegnati (2 anni di <i>retention</i>)		Erogati 540.000		
40% DIFFERITO				verifica <<malus>>		
20% cash					360.000	
20% strumenti finanziari virtuali				strumenti assegnati (1 anno di <i>retention</i>)		Erogati 360.000
Totale LTI	1.800.000	540.000	-	540.000	360.000	360.000

La clausola *malus*

L'effettiva erogazione della componente variabile differita è sottoposta a un meccanismo di correzione ovvero di riduzione fino all'azzeramento della remunerazione variabile, *ex post*, il cosiddetto *malus*.

Tale situazione si verifica in caso di:

- comportamenti individuali sanzionabili (gli stessi descritti nel paragrafo relativo alla clausola di "Claw back");
- *performance* della Banca inferiore a quelle dell'anno di conseguimento dell'obiettivo. Il riferimento è ai valori dei Parametri Gestionali (risultati 2020) rispetto ai risultati rilevati a fine 2023 indicati nella tabella che segue. Se a detta data, i Parametri Gestionali registrano un risultato dall'1% al 5% inferiore rispetto a quanto rilevato in occasione dell'assegnazione della Quota *Up-Front*, si avrà la riduzione della Quota Differita pari al 50%; oltre la soglia negativa del 5%, la riduzione della Quota Differita è pari al 100%.

Riduzione degli indicatori (*)	Riduzione dell'erogazione
Dal 1% al 5%	50%
Oltre il 5%	100%

* Parametri Gestionali: ovvero Common Equity Tier 1 Ratio; ROTe; Npl ratio e Cost-Income, considerati con valore proporzionale di 1/4

Le quote del premio differito verranno erogate solamente se, nel momento previsto per ciascuna erogazione, vi sia continuità nel rapporto di lavoro tra il dipendente avente diritto e una Società del Gruppo.

La clausola di restituzione

Il sistema prevede l'attivazione della clausola di "Claw back", ovvero di restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile già corrisposta (sia corrente che differita, fino alla misura del 100% di quanto attribuito, in funzione della gravità), in caso di accertamento entro due anni dall'ultimo pagamento, di comportamenti adottati dal dipendente che:

- abbia violato gli obblighi previsti dagli artt. 26 TUB e 53 TUB, laddove applicabili, oppure gli obblighi in

materia di remunerazione e incentivazione. Circostanze particolari previste espressamente dalla Circolare 285 di Banca d'Italia;

- abbia contribuito con dolo o colpa grave a perdite finanziarie significative, ovvero con la sua condotta abbia realizzato un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari;
- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente a un danno della reputazione della Banca, ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori da parte di Autorità;
- sia oggetto di iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave.

Il “*Claw back*” può essere attivato anche a valle della risoluzione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica e tiene comunque conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

Ipotesi di interruzione del Piano LTI 2018-2020

In caso di eventi societari straordinari e non prevedibili durante la vigenza del Piano Industriale RUN², tali da comportare una modifica del perimetro del Gruppo (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, scissioni, fusioni non infragrupo, acquisizioni e/o cessioni di partecipazioni e/o rami di azienda) e suscettibili di alterare l'Indicatore Gate e i Parametri Gestionali, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare la possibilità di apportare al Piano LTI 2018 - 2020 le modifiche necessarie o opportune al fine di neutralizzare gli effetti di tali operazioni sull'Indicatore Gate e sui Parametri Gestionali.

Inoltre, in caso di eventi societari straordinari e comunque non prevedibili tali da comportare il venir meno del Piano Industriale RUN² prima della conclusione dell'esercizio 2020, il Piano LTI 2018 - 2020 sarà valido solo in misura pari a un terzo del totale per ciascuno degli anni intermedi interi (2018 e 2019). Il Consiglio di Amministrazione, in ogni caso, valuterà e verificherà le condizioni di applicabilità del Piano LTI 2018 - 2020, utilizzando come valori *target* indici che tengano conto degli obiettivi finali previsti dal Piano Industriale RUN².

IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE PER LA RETE DI VENDITA

È allo studio l'introduzione di un sistema incentivante per la rete di vendita da applicare nel corso del 2018, destinato al personale di rete e *staff* commerciale non dirigente e suddiviso per “famiglie professionali” e “strutture territoriali” di rispettiva appartenenza. Lo stesso prevederà *gate* di accesso per assicurarne la coerenza con gli obiettivi complessivi del Gruppo. Gli aggregati presi in considerazione saranno quelli tipici legati all'attività commerciale, con particolare attenzione agli aspetti di carattere qualitativo e con un riferimento a principi di valutazione individuale. Gli indicatori utilizzati saranno strutturati in modo tale da evitare possibili rischi che potrebbero insorgere in relazione al comportamento ed ai conflitti di interesse nel contesto degli obblighi previsti dalla Direttiva 2014/65 (Mifid 2) e dagli orientamenti formulati dall'Esma.

Sistemi di remunerazione variabile applicati nel 2017 - Sintesi

Nei paragrafi seguenti vengono descritti, nelle loro caratteristiche distintive, i sistemi di remunerazione variabile per il personale che hanno trovato la propria applicazione nel corso dell'esercizio 2017.

In un tale delicato contesto, il Credito Valtellinese si è sempre orientato all'adozione di interventi di elevato equilibrio sia nella dimensione complessiva della componente di remunerazione variabile potenzialmente riconoscibile, sia nei concreti meccanismi di attuazione, caratterizzabili da notevole semplicità.

Sistema di incentivazione MBO 2017

Per l'anno 2017 il Sistema di incentivazione MBO per il personale più rilevante e dirigenti è stato attivato, ma non applicato in considerazione del mancato superamento dei *gate* di accesso.

Premio aziendale

Si ricorda che il premio aziendale è legato a componenti di produttività e redditività dell'esercizio e viene erogato in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, nel rispetto delle previsioni del CCNL. La normativa aziendale prevede, a completamento di quella collettiva nazionale, la definizione del metodo di calcolo e delle condizioni che determinano l'erogazione del premio stesso.

In relazione ai contenuti del vigente CCNL, per l'anno 2017, in applicazione della normativa di riferimento, non si è proceduto alla corresponsione di somme a titolo di premio aziendale.

Sistema incentivante per la rete di vendita 2017

Per l'esercizio 2017 non è stata data formalizzazione di un Sistema Incentivante per la rete di vendita. Il Personale di detto ambito che si è particolarmente distinto nella propria attività durante l'esercizio è rientrato altresì nel processo di valutazione complessiva delle prestazioni dei Collaboratori (premio da valutazione), basato su elementi di carattere quali-quantitativo.

Premio da valutazione 2017

Sono rientrati nel premio da valutazione gli interventi di remunerazione variabile basati su una valutazione complessiva delle prestazioni dei collaboratori. La forma specifica è stata quella dell'erogazione "una tantum". Essa si riferisce al breve periodo ed è di contenuto importo unitario. È destinata esclusivamente a Quadri Direttivi e Aree Professionali.

Anche in questo caso, nella determinazione dei *plafond* complessivi destinati a detta forma di remunerazione, si è tenuto conto della particolarità della situazione economica generale e di settore.

I cambiamenti nelle prassi retributive adottate nel corso del 2017

La particolare delicatezza della situazione economica complessiva e di settore ha portato anche per il 2017 all'adozione di prassi retributive improntate al contenimento dei costi e alla selettività degli interventi con una sostanziale coerenza di indirizzi rispetto agli esercizi precedenti.

Si è altresì operato in costanza del rispetto dei principi di politica retributiva propri del Gruppo Credito Valtellinese, attraverso l'adozione degli opportuni interventi per correlare le componenti di remunerazione ad aspetti di oggettività, dinamiche reddituali complessive, valutazione dei rischi e sostenibilità delle stesse in una proiezione di medio e di lungo periodo.

32 Come ricordato in precedenza, il sistema di incentivazione MBO destinato al *Management* è stato programmato ma, in applicazione della regolamentazione prevista, non attivato, così come non è stata data formalizzazione a un Sistema Incentivante per la rete di vendita.

Il processo che viene adottato per la valutazione delle prestazioni individuali relativo al 2017 non modifica la struttura di quello applicato per il precedente esercizio. Viene, infatti, mantenuta la distinzione temporale e concettuale fra il momento di valutazione della prestazione e quello dell'eventuale pagamento di un premio.

Sezione II

Il Sistema retributivo 2017: informazioni quantitative

Nel corso del 2017 la politica di remunerazione seguita dalla Banca e dal Gruppo Credito Valtellinese si è articolata lungo le linee guida definite dal Documento Politiche Retributive di Gruppo, secondo quanto esposto nella precedente Sezione I.

33

Informazioni quantitative aggregate

Nelle tabelle seguenti viene riassunta la composizione dei dipendenti, a livello di Gruppo bancario Credito Valtellinese e di capogruppo Credito Valtellinese, nelle categorie contrattuali previste, distribuita per aree funzionali di classificazione del personale alla data del 31/12/2017 e con riferimento all'organico matricolare.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree professionali	Totale Risorse	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree professionali	Totale Risorse
Organo di Gestione	6	-	-	6	5	-	-	5
Investment Banking	1	18	23	42	1	13	18	32
Retail Banking	21	1.191	1.788	3.000	16	929	1.358	2.303
Funzioni aziendali	11	164	293	468	6	71	104	181
Funzioni aziendali controllo	5	84	62	151	5	71	54	130
Altre funzioni	1	29	97	127	1	20	74	95
	45	1.486	2.263	3.794	34	1.104	1.608	2.746

Si sottolinea che il personale dipendente nel Gruppo in corso d'anno si è ridotto nella misura di 246 unità, anche in virtù dell'accesso al Fondo di Solidarietà di settore, in data 1° aprile 2017 e 1° dicembre 2017, da parte di 230 unità.

Il rapporto fra personale dirigente e totale personale del Gruppo bancario Credito Valtellinese ha seguito negli anni la dinamica sotto riportata:

Totale Dirigenti/Personale	2013	2014	2015	2016	2017
	1,31%	1,37%	1,29%	1,34%	1,19%

Il dato complessivo del sistema bancario per il 2016 indica una percentuale pari al 2,1%.

Retribuzione fissa

La remunerazione annua lorda (RAL) per il personale dipendente, che include le forme di remunerazione fissa percepite e altresì la contribuzione dovuta alla previdenza complementare e assistenza sanitaria, espresse al lordo della imposizione fiscale e previdenziale, è sintetizzata nella seguente tabella. I dati esposti fanno riferimento al personale in organico alla data del 31/12/2017, al netto delle cessazioni in corso d'anno.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE	DI CUI: CREDITO VALTELLINESE
	Retribuzione fissa	Retribuzione fissa
Organo di Gestione	2.273	2.067
Investment Banking	2.054	1.588
Retail Banking	147.831	114.305
Funzioni aziendali	23.081	9.501
Funzioni aziendali controllo	8.432	7.347
Altre funzioni	5.599	4.176
	189.270	138.984

Importi in migliaia di euro

Relativamente alle iniziative di promozione e inquadramento nel corso del 2017, le determinazioni di incremento di merito hanno interessato a livello di Gruppo 215 risorse (5,67% della popolazione). Nel Credito Valtellinese i beneficiari sono stati 144, corrispondenti a circa il 5,24% delle Risorse complessive al 31/12/2017.

La tabella seguente ne sintetizza la composizione per area funzionale.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE		DI CUI: CREDITO VALTELLINESE	
	Incrementi di Merito	N.ro Risorse	Incrementi di Merito	N.ro Risorse
Organo di Gestione	-	6	-	5
Investment Banking	5	42	4	32
Retail Banking	164	3.000	123	2.303
Funzioni aziendali	36	468	9	181
Funzioni aziendali controllo	7	151	6	130
Altre funzioni	3	127	2	95
	215	3.794	144	2.746

Retribuzione variabile

La retribuzione variabile relativa agli interventi di competenza 2017 presenta una dinamica strettamente correlata agli andamenti gestionali della Banca e del Gruppo.

Per l'anno 2017 è stato attivato un sistema di incentivazione MBO a breve termine con base di riferimento annuale ma non si è proceduto al riconoscimento di alcun importo in considerazione del mancato superamento dei *Gate* di accesso.

34 In relazione a ciò, il personale dirigente non ha maturato alcuna componente di remunerazione legata a sistemi di incentivazione.

Parimenti, nel corso del 2017, non è stata data attuazione alla formalizzazione del Sistema Incentivante per la rete di vendita.

Il valore dell'eventuale Premio Aziendale, da riconoscere ai Quadri Direttivi ed alle Aree Professionali in presenza dei requisiti previsti dalla normativa di settore, è subordinato alle specifiche previsioni di ordine contrattuale e negoziale. Allo stato attuale, non esiste previsione di erogazione del Premio Aziendale per la competenza 2017.

Gli importi che risultano accantonati per la remunerazione variabile relativa all'esercizio 2017 sono riassunti nella seguente tabella.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	Premio da valutazione	Premio aziendale	Strumenti di incentivazione	Totale	Premio da valutazione	Premio aziendale	Strumenti di incentivazione	Totale
Organo di Gestione	-	-	-	-	-	-	-	-
Investment Banking	18	-	-	18	12	-	-	12
Retail Banking	1.327	-	-	1.327	947	-	-	947
Funzioni aziendali	185	-	-	185	72	-	-	72
Funzioni aziendali controllo	63	-	-	63	51	-	-	51
Altre funzioni	55	-	-	55	39	-	-	39
	1.648	-	-	1.648	1.121	-	-	1.121

Importi medi previsti in migliaia di euro

Retribuzione totale

Come esposto nella tabella seguente, la remunerazione per l'esercizio 2017, nella sua dinamica di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa, ha confermato un *trend* coerente con l'incertezza dello scenario di riferimento sia a livello di sistema sia a livello di Gruppo.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE						DI CUI: CREDITO VALTELLINESE					
	Variabile 2016(*)	Fisso 2016	% V/F 2016	Variabile 2017(**)	Fisso 2017	% V/F 2017	Variabile 2016(*)	Fisso 2016	% V/F 2016	Variabile 2017(**)	Fisso 2017	% V/F 2017
Organo di Gestione	-	2.261	0,00%	-	2.273	0,00%	-	2.056	0,00%	-	2.067	0,00%
Investment Banking	8	2.206	0,36%	18	2.054	0,88%	6	1.658	0,36%	12	1.588	0,76%
Retail Banking	822	157.743	0,52%	1.327	147.831	0,90%	591	123.195	0,48%	947	114.305	0,83%
Funzioni aziendali	268	23.848	1,12%	185	23.081	0,80%	150	9.742	1,54%	72	9.501	0,76%
Funzioni aziendali controllo	48	9.271	0,52%	63	8.432	0,75%	32	8.138	0,39%	51	7.347	0,69%
Altre funzioni	14	5.564	0,25%	55	5.599	0,98%	9	4.312	0,21%	39	4.176	0,93%
	1.160	200.893	0,58%	1.648	189.270	0,87%	788	149.101	0,53%	1.121	138.984	0,81%

Importi in migliaia di euro
 (*) Importi variabile definitivi per competenza
 (**) Importi variabile previsti

Si riassume il rapporto tra l'andamento della retribuzione variabile sulla retribuzione fissa negli ultimi anni.

Rapporto Variabile/Fisso	ANNO				
	2013	2014	2015	2016	2017 (*)
Gruppo Credito Valtellinese	4,32%	0,77%	4,89%	0,58%	0,87%
Credito Valtellinese	4,10%	0,68%	4,75%	0,53%	0,81%

(*) previsto per competenza

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del Personale più rilevante - *Risk Takers*

Con riferimento ai dipendenti rientranti nel personale più rilevante - *Risk Takers*, definiti alla data, si riepilogano gli interventi retributivi di competenza dell'esercizio a livello di Gruppo bancario Credito Valtellinese e di organico operativo Credito Valtellinese.

1. Componente fissa e variabile della remunerazione complessiva e numero dei beneficiari

Area Funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	N.ro risk takers	importo fisso (*)	importo variabile	n. beneficiari imp.variabile	N.ro risk takers	importo fisso (*)	importo variabile	n. beneficiari imp.variabile
Organo di Gestione	6	2.315.922	-	-	5	2.104.658	-	-
Investment Banking	1	143.554	-	-	1	143.554	-	-
Retail Banking	79	9.934.523	-	-	66	8.367.831	-	-
Funzioni aziendali	21	2.984.830	-	-	6	1.018.578	-	-
Funzioni aziendali controllo	11	1.242.353	-	-	10	1.121.887	-	-
Altre funzioni	3	417.935	-	-	1	136.302	-	-
	121	17.039.117	-	-	89	12.892.810	-	-

(*) Importi riferiti al personale operativo inclusi n. 20 Risk Takers cessati nel corso del 2017

Nel Gruppo Credito Valtellinese la remunerazione media fissa del personale più rilevante - *Risk Takers* in servizio a fine 2017, comprensiva di contribuzione versata ai fondi di previdenza e assistenza sanitaria, è risultata pari a €. 144.466. Parimenti per il Credito Valtellinese la medesima remunerazione media del Personale più rilevante - *Risk Takers* operativo è risultata pari a €. 150.600.

2. Importi relativi a remunerazioni differite, distinguendo tra le parti già accordate e non

I sistemi MBO applicati negli anni passati non prevedono eventuali meccanismi di erogazione differita né per l'esercizio 2017 né per quelli successivi. Per l'anno 2017 il Sistema di incentivazione MBO per il personale più rilevante e dirigenti è stato attivato ma non applicato in considerazione del mancato superamento dei *gate* di accesso. Non vi saranno effetti di ordine retributivo né per l'esercizio di riferimento né per gli anni seguenti.

3. Remunerazioni differite e trattamenti riconosciuti durante l'esercizio 2017

Durante l'esercizio 2017 non sono state riconosciute remunerazioni differite relative a sistemi di incentivazione.

4. Risoluzione dei rapporti di lavoro di esponenti della Direzione Generale durante l'esercizio 2017

Durante l'esercizio 2017 non sono intervenute cessazioni di rapporto di lavoro subordinato di esponenti della Direzione Generale.

Informazioni quantitative di dettaglio

I prospetti seguenti prendono in esame la remunerazione dei Membri dell'Organo di Amministrazione, dell'Organo di Controllo, del Direttore Generale e degli 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 di società quotate											
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3	4	5	6	7	8
Cognome e nome	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 di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)				
FIORDI MIRO	Presidente	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				660.000,00	5.250,00	-	-	12.319,43	677.569,43	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				660.000,00	5.250,00	-	-	12.319,43	677.569,43	-	-
COLOMBO MICHELE	Vice Presidente	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				148.500,00	6.750,00	-	-	6.387,27	161.637,27	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				148.500,00	6.750,00	-	-	6.387,27	161.637,27	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate												
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Cognome e nome	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 di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
BECCALLI ELENA	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				59.250,00	62.750,00	-	-	5.280,23	-	127.280,23	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				59.250,00	62.750,00	-	-	5.280,23	-	127.280,23	-	-
BORRONI MARIAROSA	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				58.500,00	3.000,00	-	-	5.280,23	-	66.780,23	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				58.500,00	3.000,00	-	-	5.280,23	-	66.780,23	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate											
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3	4	5	6	7	8
Cognome e nome	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 di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)				
BRUNO TOLOMEI FRIGERIO ISABELLA	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018	56.250,00	-	-	-	5.280,23	61.530,23	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				56.250,00	-	-	-	5.280,23	61.530,23	-	-
COGLIATI GABRIELE	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				59.250,00	6.000,00	-	-	5.280,23	70.530,23	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				26.900,00	-	-	-	-	26.900,00	-	-
(III) Totale				86.150,00	6.000,00	-	-	5.280,23	97.430,23	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate											
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3	4	5	6	7	8
Cognome e nome	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 di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)				
DE CENSI GIOVANNI	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000,00	5.250,00	-	11.280,23	-	76.530,23	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				60.000,00	5.250,00	-	11.280,23	-	76.530,23	-	-
FERRARI FLAVIO	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000,00	-	-	5.280,23	-	65.280,23	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				60.000,00	-	-	5.280,23	-	65.280,23	-	-

TABELLA 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate												
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Cognome e nome	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 di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
GALBIATI MARIA ELENA	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.750,00	3.000,00	-	-	5.280,23	-	66.030,23	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				57.750,00	3.000,00	-	-	5.280,23	-	66.030,23	-	-
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70.000,00	42.750,00	-	-	5.280,23	-	118.030,23	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				70.000,00	42.750,00	-	-	5.280,23	-	118.030,23	-	-

TABELLA 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate											
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3	4	5	6	7	8
Cognome e nome	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 di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)				
GRITTI GIONNI	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.486,00	6.750,00	-	5.280,23	-	72.516,23	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				60.486,00	6.750,00	-	5.280,23	-	72.516,23	-	-
MARTINELLI LIVIA	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000,00	6.750,00	-	-	-	66.750,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				28.071,20	-	-	5.280,23	-	33.351,43	-	-
(III) Totale				88.071,20	6.750,00	-	5.280,23	-	100.101,43	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate												
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
MEVIO TIZIANA	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				59.250,00	3.000,00	-	-	5.280,23	-	67.530,23	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				59.250,00	3.000,00	-	-	5.280,23	-	67.530,23	-	-
SCARALLO PAOLO	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000,00	-	-	-	-	-	60.000,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				277.500,00	-	-	-	5.280,23	-	282.780,23	-	-
(III) Totale				337.500,00	-	-	-	5.280,23	-	342.780,23	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate											
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3	4	5	6	7	8
Cognome e nome	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 di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
SCIUME' ALBERTO	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018	57.750,00	46.500,00	-	5.280,23	-	109.530,23	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate				40.000,00	-	-	-	-	40.000,00	-	-
(III) Totale				97.750,00	46.500,00	-	5.280,23	-	149.530,23	-	-
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate				117.800,00	22.500,00	-	5.280,23	-	145.580,23	-	-
(III) Totale				117.800,00	22.500,00	-	5.280,23	-	145.580,23	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate											
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3	4	5	6	7	8
Cognome e nome	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 di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)				
FRANCESCHI LUCA FRANCESCO	Sindaco Effettivo	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018	75.000,00	6.750,00	-	-	5.280,23	87.030,23		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				75.000,00	6.750,00	-	-	5.280,23	87.030,23	-	-
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				74.250,00	6.750,00	-	-	5.280,23	86.280,23		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				74.250,00	6.750,00	-	-	5.280,23	86.280,23	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate											
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3	4	5	6	7	8
Cognome e nome	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 di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)				
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				56.609,37	3.500,00	-	5.280,23	-	65.389,60	-	-
(III) Totale				56.609,37	3.500,00	-	5.280,23	-	65.389,60	-	-
SANGIORGIO GIORGIO	Sindaco Supplente	01/01/2017 - 31/12/2017	approvazione bilancio 2018	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	5.280,23	-	5.280,23	-	-
(III) Totale				-	-	-	5.280,23	-	5.280,23	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate													
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8	
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
SELVETTI MAURO	Direttore Generale	01/01/2017 - 31/12/2017											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				656.684,43	-	-	-	-	50.662,60	-	707.347,03	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				656.684,43	-	-	-	-	50.662,60	-	707.347,03	-	-
COLLI UMBERTO	Vice Direttore Generale Vicario	01/01/2017 - 31/12/2017											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				359.320,51	-	-	-	-	33.174,59	-	392.495,10	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				40.500,00	-	-	-	-	-	-	40.500,00	-	-
(III) Totale				399.820,51	-	-	-	-	33.174,59	-	432.995,10	-	-

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

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Cognome e nome	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 di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
CONTINELLA SAVERIO	Vice Direttore Generale	01/01/2017 - 31/12/2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				340.521,41	-	-	-	21.494,92	-	362.016,33	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				21.293,15	-	-	-	-	-	21.293,15	-	-
(III) Totale				361.814,56	-	-	-	21.494,92	-	383.309,48	-	-
PELLEGATTA VITTORIO	Vice Direttore Generale	01/01/2017 - 31/12/2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				312.967,93	-	-	-	20.995,09	-	333.963,02	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				3.232,88	-	-	-	-	-	3.232,88	-	-
(III) Totale				316.200,81	-	-	-	20.995,09	-	337.195,90	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate													
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8	
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
ROCCA ENZO	Vice Direttore Generale	01/01/2017 - 31/12/2017											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				311.819,77	-	-	-	-	21.638,28	-	333.458,05	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				311.819,77	-	-	-	-	21.638,28	-	333.458,05	-	-
COLOMBO UGO	Chief Financial Officer	01/01/2017 - 31/12/2017											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				162.475,63	-	-	-	-	10.791,20	-	173.266,83	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000,00	-	-	-	-	-	-	10.000,00	-	-
(III) Totale				172.475,63	-	-	-	-	10.791,20	-	183.266,83	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate											
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3	4	5	6	7	8
Cognome e nome	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 di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
TARRICONE ROBERTO	Chief Commercial Officer	01/01/2017 - 31/12/2017				Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				180.799,95	-	-	-	11.717,35	192.517,30	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				11.293,15	-	-	-	-	11.293,15	-	-
(III) Totale				192.093,10	-	-	-	11.717,35	203.810,45	-	-

(*) Non esistono previsioni di partecipazioni agli utili per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi				
Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
FIORDI MIRO	Presidente			660.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	20	15.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		600.000,00	
COLOMBO MICHELE	Vice Presidente			148.500,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	18	13.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		90.000,00	
BECCALLI ELENA	Consigliere			59.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	19	14.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
BORRONI MARIAROSA	Consigliere			58.500,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	18	13.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
BRUNO TOLOMEI FRIGERIO ISABELLA	Consigliere			56.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
COGLIATI GABRIELE	Consigliere			59.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	19	14.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi				
Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
DE CENSI GIOVANNI	Consigliere			60.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	20	15.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
FERRARI FLAVIO	Consigliere			60.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	20	15.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
GALBIATI MARIA ELENA	Consigliere			57.750,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	17	12.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere			70.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	20	15.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		10.000,00	
GRITTI GIONNI	Consigliere			60.486,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	20	15.000,00	
	rimborsi spese forfettari		486,00	
	ex art. 2389 cc		-	
MARTINELLI LIVIA	Consigliere			60.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	20	15.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi				
Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
MEVIO TIZIANA	Consigliere			59.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	19	14.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
SCARALLO PAOLO	Consigliere			60.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	20	15.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
SCIUME' ALBERTO	Consigliere			57.750,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	17	12.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale			117.800,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		100.000,00	
	gettoni presenza	20	15.000,00	
	rimborsi spese forfettari		2.800,00	
	ex art. 2389 cc		-	
FRANCESCHI LUCA FRANCESCO	Sindaco Effettivo			75.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		60.000,00	
	gettoni presenza	20	15.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo			74.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		60.000,00	
	gettoni presenza	19	14.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente			-
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		-	
SANGIORGIO GIORGIO	Sindaco Supplente			-
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		-	

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi			
Nominativo		Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
SELVETTI MAURO	Direttore Generale		656.684,43
	retribuzione lavoro dipendente	656.684,43	
COLLI UMBERTO	Vice Direttore Generale Vicario		359.320,51
	retribuzione lavoro dipendente	359.320,51	
CONTINELLA SAVERIO	Vice Direttore Generale		340.521,41
	retribuzione lavoro dipendente	340.521,41	
PELLEGATTA VITTORIO	Vice Direttore Generale		312.967,93
	retribuzione lavoro dipendente	312.967,93	
ROCCA ENZO	Vice Direttore Generale		311.819,77
	retribuzione lavoro dipendente	311.819,77	
COLOMBO UGO	Chief Financial Officer		162.475,63
	retribuzione lavoro dipendente	162.475,63	
TARRICONE ROBERTO	Chief Commercial Officer		180.799,95
	retribuzione lavoro dipendente	180.799,95	

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate						
Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
COGLIATI GABRIELE	Creval Sistemi e Servizi	Vice Presidente	1/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017		26.900,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.500,00	
		gettoni presenza			1.400,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			20.000,00	
SCARALLO PAOLO	Credito Siciliano	Presidente	1/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2018		277.500,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			20.000,00	
		gettoni presenza			7.500,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			250.000,00	
SCIUME' ALBERTO	Global Assicurazioni	Presidente	1/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017		40.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.000,00	
		gettoni presenza			0,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			35.000,00	
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Credito Siciliano	Presidente Collegio Sindacale	1/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2018		52.926,49
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			40.000,00	
		gettoni presenza			7.500,00	
		rimborsi spese forfettari			5.426,49	
		ex art. 2389 cc				
	Creval PiùFactor	Sindaco effettivo dal 10/05/2017	10/05/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2019		3.682,88
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			3.232,88	
		gettoni presenza			450,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate						
MARTINELLI LIVIA	Credito Siciliano	Consigliere	1/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2018		28.071,20
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			20.000,00	
		gettoni presenza			7.500,00	
		rimborsi spese forfettari			571,20	
		ex art. 2389 cc				
COLLI UMBERTO	Global Assistance	Consigliere	1/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017		5.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.000,00	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
	Creval Sistemi e Servizi	Amministratore Delegato	1/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017		35.500,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.500,00	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			30.000,00	
CONTINELLA SAVERIO	Credito Siciliano	Amministratore Delegato	1/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2018		20.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			20.000,00	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
	Creval PiùFactor	Consigliere dal 10/05/2017	10/05/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2019		1.293,15
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			1.293,15	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
PELLEGATTA VITTORIO	Creval PiùFactor	Presidente dal 10/05/2017	10/05/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2019		3.232,88
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			3.232,88	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate						
COLOMBO UGO	Global Assicurazioni	Consigliere	1/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017		5.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.000,00	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
	Global Broker	Consigliere	1/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017		5.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.000,00	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
TARRICONE ROBERTO	Global Broker	Vice Presidente	1/01/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2017		10.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.000,00	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			5.000,00	
	Creval PiùFactor	Consigliere Delegato dal 10/05/2017	10/05/2017-31/12/2017	approvazione bilancio 2019		1.293,15
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			1.293,15	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				

COMPENSI SPETTANTI PER COMITATI ANNO 2017									
Nome e cognome	Carica	Comitato Esecutivo	Comitato Rischi	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001 - CREVAL	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001 - STRUMENTALI	Comitato per le nomine	Comitato per la Remunerazione	Comitato Operazioni Parti Correlate	Compensi per la partecipazione a comitati
FIORDI MIRO	Presidente	5.250,00							5.250,00
COLOMBO MICHELE	Vice Presidente	6.750,00							6.750,00
BECCALLI ELENA	Consigliere		62.000,00	750,00					62.750,00
BORRONI MARIAROSA	Consigliere					1.500,00	1.500,00		3.000,00
COGLIATI GABRIELE	Consigliere	6.000,00							6.000,00
DE CENSI GIOVANNI	Consigliere	5.250,00							5.250,00
GALBIATI MARIA ELENA	Consigliere					1.500,00	1.500,00		3.000,00
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere		41.250,00	750,00				750,00	42.750,00
GRITTI GIONNI	Consigliere	6.750,00							6.750,00
MARTINELLI LIVIA	Consigliere	6.750,00							6.750,00
MEVIO TIZIANA	Consigliere					1.500,00		1.500,00	3.000,00
SCIUME' ALBERTO	Consigliere		41.250,00	750,00	2.250,00		1.500,00	750,00	46.500,00
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale	6.750,00	12.000,00	750,00	2.250,00			750,00	22.500,00
FRANCESCHI LUCA FRANCESCO	Sindaco Effettivo	6.750,00							6.750,00
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo	6.750,00							6.750,00

COMPENSI SPETTANTI PER COMITATI ANNO 2017 SOCIETA' CONTROLLATE E COLLEGATE

Nome e cognome	Carica	Società	Comitato esecutivo	Comitato controllo interno	Comitato operazioni parti correlate	Comitato di vigilanza e controllo ex 231/2001 e Strumentali	Compensi per la partecipazione a comitati
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Presidente Collegio Sindacale	Credito Siciliano			1.500,00	2.000,00	3.500,00

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)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
Cognome e nome	Carica	Piano	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
SELVETTI MAURO Direttore Generale (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2017	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	Non previsto
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
COLLI UMBERTO Vice Direttore Generale Vicario (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2017	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	Non previsto
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto

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) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti	
CONTINELLA SAVERIO Vice Direttore Generale (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2017	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	Non previsto
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
PELLEGATTA VITTORIO Vice Direttore Generale (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2017	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	Non previsto
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto

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) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti	
ROCCA ENZO Vice Direttore Generale (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2017	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	Non previsto
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
COLOMBO UGO Chief Financial Officer (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2017	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	Non previsto
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto

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)
			Bonus dell’anno			Bonus di anni precedenti			
Cognome e nome	Carica	Piano	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	Bonus
TARRICONE ROBERTO Chief Commercial Officer (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2017	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	Non previsto
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	Non previsto

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 (*)

Cognome e Nome	Carica Credito Valtellinese	Società Partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2016	Numero azioni acquistate 2017 ante raggruppamento	Numero azioni vendute 2017 ante raggruppamento	Numero azioni assegnate per raggruppamento 20 febbraio 2017 (1 azione nuova ogni 10 esistenti)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2017
Fiordi Miro	Presidente	Credito Valtellinese	750.734			75.072	46.000		121.072
Colombo Michele	Vice Presidente	Credito Valtellinese	1.163.900			116.390	26.510		142.900
Beccalli Elena	Consigliere	Credito Valtellinese	29.797			2.979			2.979
Borroni Mariarosà	Consigliere	Credito Valtellinese	45.000	5.000		5.000	2.000		7.000
Bruno Tolomei Frigerio Isabella	Consigliere	Credito Valtellinese	460			46			46
Cogliati Gabriele	Consigliere	Credito Valtellinese	409.400			40.940	49.530	20.470	70.000
De Censi Giovanni	Consigliere	Credito Valtellinese	1.966.000			196.600			196.600
Ferrari Flavio	Consigliere	Credito Valtellinese	1.026.150			102.615		98.015	4.600
Galbiati Maria Elena	Consigliere	Credito Valtellinese	6.713			671			671

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 (*)

Cognome e Nome	Carica Credito Valtellinese	Società Partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2016	Numero azioni acquistate 2017 ante raggruppamento	Numero azioni vendute 2017 ante raggruppamento	Numero azioni assegnate per raggruppamento 20 febbraio 2017 (1 azione nuova ogni 10 esistenti)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2017
Giudici Paolo Stefano	Consigliere	Credito Valtellinese	30.000			3.000	2.000		5.000
Gritti Gionni	Consigliere	Credito Valtellinese	10.958			1.095			1.095
Martinelli Livia	Consigliere	Credito Valtellinese	262.700			26.270			26.270
Mevio Tiziana	Consigliere	Credito Valtellinese	1.003			100			100
Scarallo Paolo	Consigliere	Credito Valtellinese	50.330			5.033			5.033
Sciumè Alberto	Consigliere	Credito Valtellinese	4.600			460			460
Garavaglia Angelo	Presidente Collegio Sindacale	Credito Valtellinese	455.486			45.547	99		45.646
Franceschi Luca Francesco	Sindaco Effettivo	Credito Valtellinese	150			15	5		20
Pedranzini Giuliana	Sindaco Effettivo	Credito Valtellinese	36.160			3.616			3.616

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 (*)

Cognome e Nome	Carica Credito Valtellinese	Società Partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2016	Numero azioni acquistate 2017 ante raggruppamento	Numero azioni vendute 2017 ante raggruppamento	Numero azioni assegnate per raggruppamento 20 febbraio 2017 (1 azione nuova ogni 10 esistenti)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2017
Della Cagnoletta Edoardo	Sindaco Supplente	Credito Valtellinese	27.374			2.737		1.000	1.737
Sangiorgio Giorgio	Sindaco Supplente	Credito Valtellinese	0			0			0
Selvetti Mauro	Direttore Generale	Credito Valtellinese	204.779			20.477		477	20.000

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 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica (*)

Dirigenti con Responsabilità Strategica	Società Partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2016	Numero azioni acquistate 2017 ante raggruppamento	Numero azioni vendute 2017 ante raggruppamento	Numero azioni assegnate per raggruppamento 20 febbraio 2017 (1 azione nuova ogni 10 esistenti)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2017
Colli Umberto Vice Direttore Generale Vicario	Credito Valtellinese	401.603			40.160			40.160
Colombo Ugo Chief Financial Officer	Credito Valtellinese	26.329	5.000	9	3.131			3.131
Continella Saverio Vice Direttore Generale	Credito Valtellinese	51.315			5.130			5.130
Pellegatta Vittorio Vice Direttore Generale	Credito Valtellinese	57.403			5.739			5.739
Rocca Enzo Vice Direttore Generale	Credito Valtellinese	34.344			3.434			3.434
Tarricone Roberto Chief Commercial Officer	Credito Valtellinese	20.575			2.057			2.057

(*) Le tabelle 1 e 2 sopra indicate riportano le partecipazioni detenute nella società e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

Nota:

In virtù della deliberazione assunta dall'Assemblea Straordinaria dei Soci tenutasi in data 29 ottobre 2016, in data 20 febbraio 2017 si è provveduto ad eseguire il raggruppamento delle azioni nel rapporto di n. 1 nuova azione ordinaria, priva di valore nominale, avente godimento regolare, ogni n. 10 azioni ordinarie esistenti, prive del valore nominale, previo annullamento di n. 9 azioni ordinarie al solo fine di consentire la quadratura complessiva dell'operazione e senza riduzione dell'ammontare complessivo del capitale sociale.

GLOSSARIO

Ad Personam	importo monetario di remunerazione fissa riconosciuto al singolo Dipendente in aggiunta alla retribuzione tabellare.
Assemblea degli Azionisti	indica l'Assemblea ordinaria degli azionisti di Credito Valtellinese S.p.A.
Azioni/ Azione Creval	indica le azioni ordinarie Credito Valtellinese S.p.A..
Beneficiari	indica il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali della Capogruppo Creval e di Credito Siciliano, gli altri membri del <i>Management Committee</i> del Gruppo e altri dirigenti e quadri direttivi del Gruppo destinatari del Piano MBO 2018 e/o del sistema LTI 2018-2020.
Categorie di Beneficiari	indica le categorie di dirigenti del Gruppo individuate ai fini del Piano MBO 2018 e/o del sistema LTIP 2018-2020.
Claw back	indica il meccanismo di obbligo di restituzione di un importo di Premio Individuale già percepito qualora vengano riscontrati comportamenti dolosi o gravemente colposi da parte del Beneficiario.
Comitato per la Remunerazione	indica il Comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione della Banca sulla base degli articoli 4 e 6 del Codice di Autodisciplina, allineato alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti. È formato da 3 componenti nominati dal Consiglio di Amministrazione.
Consiglio di Amministrazione	indica il Consiglio di Amministrazione di Credito Valtellinese S.p.A.
Creval o la Banca	indica la società Credito Valtellinese S.p.A., con sede legale in Sondrio, Piazza Quadrivio 8, Codice fiscale e iscrizione al Registro delle Imprese di Sondrio n. 00043260140, iscrizione all'Albo delle banche n. 489, nonché nell'Albo dei Gruppi Bancari n. 5216.7.
Gruppo Creval o Gruppo	indica il gruppo bancario iscritto nell'apposito elenco tenuto dalla Banca d'Italia con il codice n. 5216.7 e composto da Creval, unitamente alle controllate.

Indicatori Entry Gate	indica le condizioni in assenza delle quali non saranno attivati i sistemi incentivanti MBO 2018 e/o LTIP 2018-2020 e i Beneficiari non avranno diritto alla corresponsione del Premio Individuale.
Malus	clausola che prevede la riduzione fino all'azzeramento del Premio Individuale al verificarsi di predeterminate ipotesi.
Management Committee	indica il Comitato, costituito presso la Banca, che ha lo scopo di guidare e coordinare le strutture del Gruppo al conseguimento degli obiettivi strategici fissati dal Consiglio di Amministrazione di Creval, nonché di controllare l'andamento generale della gestione complessiva del Gruppo stesso. Il <i>Management Committee</i> è formato da componenti della Direzione Generale e da responsabili di Area (<i>Chief</i>) di Creval.
MTA	indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. su cui sono negoziate le Azioni.
Obiettivi Individuali	indica gli obiettivi qualitativi individuali, contenuti in una scheda obiettivi formalizzata all'avvio dell'anno di riferimento, utilizzati per la determinazione del 20% del Premio Individuale MBO 2018.
Obiettivi di Performance	indica i parametri della Banca, suddivisi per Categorie di Beneficiari, per la determinazione dell'80% del Premio Individuale MBO 2018.
Parametri Gestionali	indica i parametri consolidati del Gruppo per la determinazione del Premio Complessivo MBO 2018 e/o LTI 2018-2020.
Periodo di Retention	indica il periodo intercorrente tra la data di assegnazione delle <i>Phantom Share</i> e quella di pagamento delle stesse.
Phantom Share	indica un'unità rappresentativa del valore di una azione che viene convertita in un premio in denaro secondo il prezzo della stessa ad una determinata data.
Piano industriale o Piano RUN²	indica il piano industriale 2018-2020 "RUN ² - Restart Under New-Normality" approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 7 novembre 2017
Piano MBO 2018	indica il piano di incentivazione a breve termine denominato "Sistema di incentivazione a breve termine MBO 2018", oggetto del presente Documento Informativo e dalla documentazione attuativa del medesimo Piano MBO 2018.

Sistema LTI 2018-2020	indica il piano di incentivazione a medio-lungo termine denominato “ <i>Sistema di incentivazione a medio-lungo termine LTI 2018-2020</i> ”, oggetto del presente Documento Informativo e dalla documentazione attuativa del medesimo Sistema LTI 2018-2020
Premio Complessivo	indica l’ammontare dell’incentivo da corrispondere a tutti i Beneficiari.
Premio Individuale	indica l’ammontare dell’incentivo da corrispondere a ciascun Beneficiario.
Prima Data di Pagamento e Assegnazione	indica la data di pagamento della parte in cash e di assegnazione delle <i>Phantom Share</i> della Quota <i>Up-Front</i> del Premio Individuale.
Quota Differita	indica la parte di Premio Individuale, pari al 40%, da assegnare alla Seconda Data di Pagamento e Assegnazione.
Quota <i>Up-Front</i>	indica la parte di Premio Individuale, pari al 60%, da assegnare alla Prima Data di Pagamento e Assegnazione.
RAL (retribuzione annua lorda)	indica la componente fissa della retribuzione, rappresentata dalla retribuzione di base, dagli scatti di anzianità, da eventuali importi <i>ad personam</i> e da indennità, espressa su base annuale e al lordo della imposizione fiscale e previdenziale.
<i>Risk Takers</i>	personale più rilevante individuato per ruolo professionale ricoperto e livello di remunerazione percepita.
Seconda Data di Pagamento e Assegnazione	indica la data di pagamento della parte in cash e di assegnazione delle <i>Phantom Share</i> della Quota Differita del Premio Individuale.
Sistema Incentivante	strumento retributivo variabile che subordina il pagamento di un bonus individuale a uno specifico beneficiario al raggiungimento di soglie di <i>performance</i> .
<i>Una Tantum</i>	importo monetario di remunerazione variabile riconosciuto al singolo Dipendente non avente carattere ripetitivo, riconducibile ad una valutazione complessiva della prestazione individuale.
Valutazione delle prestazioni	processo aziendale di valutazione dei comportamenti e dei risultati individuali avente periodicità generalmente annuale.

