

# Credito Valtellinese

**Politiche Retributive di Gruppo  
Relazione sulla remunerazione  
2014**



<b>INDICE</b>	<b>PAGINA</b>
Premessa	4
Sezione I Politiche e prassi retributive	5
Approfondimenti Sezione I Sistemi e metodologie di remunerazione applicati nel 2014	24
Sezione II Il sistema retributivo 2014: informazioni quantitative	28
Glossario	57

## Premessa

Il presente documento del Gruppo bancario Credito Valtellinese “Politiche Retributive di Gruppo - Relazione sulla remunerazione 2014” si conforma alle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate dalle competenti Autorità.

In particolare Banca d'Italia, nel documento “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” del novembre 2014 ricorda come “gli interventi regolamentari in materia di remunerazione e incentivazione devono essere considerati nell'ambito della più ampia attenzione che le autorità di vigilanza prestano nei confronti del tema dei compensi, quale elemento fondamentale per un sistema di governo societario corretto ed efficace...”.

Ed inoltre: “...Le disposizioni hanno l'obiettivo di bilanciare l'opportunità di lasciare nella disponibilità delle banche una leva gestionale quale quella legata ai compensi, indirizzando però al tempo stesso le politiche di remunerazione e assicurandosi che queste non siano in contrasto con la sana e prudente gestione della banca stessa.”

La Banca d'Italia è intervenuta sul punto con le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione del marzo 2011 con cui sono state recepite le disposizioni contenute nella Direttiva 2010/76/UE (cd. CRD III) e le Linee Guida di attuazione predisposte dal CEBS nel 2010.

Un nuovo intervento si è reso necessario anche in relazione all'adempimento di obblighi legati all'appartenenza dell'Italia all'Unione europea, ed in particolare al recepimento degli obblighi imposti dalla Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (cd. CRD IV). Si è tenuto conto altresì delle altre produzioni normative o regolamentari emanate a livello sovranazionale da Enti quali EBA, CEBS, FSB. Si fa in particolare riferimento all'EBA Final draft Regulatory Technical Standards (RTS), definitivamente approvato in sede di Commissione Europea, al quale sono attribuiti poteri di definizione in tema di criteri per la definizione del personale più rilevante (Risk takers) e di caratteristiche degli strumenti finanziari da utilizzare per il riconoscimento delle remunerazioni variabili.

Sono stati infine attentamente valutati i contenuti degli Orientamenti in materia di politiche e prassi retributive redatti sulla base delle linee guida definite a livello europeo dall'ESMA (Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati), oggetto di emanazione congiunta da parte di Banca d'Italia e Consob in data 29 gennaio 2014, e delle successive produzioni in materia.

In relazione ad un tale quadro evolutivo, nella dinamica delle diverse normative di riferimento si è ritenuto di assicurare al presente Documento la coerenza con le specifiche previsioni ivi contenute, in una linea di contestuale continuità con i principi e le prassi comportamentali che hanno caratterizzato l'operatività del Gruppo bancario in tale attività nel corso degli anni.

Come di consueto, l'elaborato si divide in due sezioni.

La prima sezione tratta delle politiche e delle prassi retributive verso il Personale adottate dalla Capogruppo Credito Valtellinese e dalle Banche del Gruppo, degli organi coinvolti nelle fasi di definizione e di attuazione delle politiche di remunerazione stesse. Inoltre, illustra la politica in materia di remunerazione dei componenti degli organi di Amministrazione, dei Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, del personale più rilevante (Risk takers), degli altri Dirigenti e del Personale, nonché dei sistemi e delle metodologie utilizzati per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La seconda sezione intende offrire le informazioni quantitative del sistema retributivo attuato con riferimento all'esercizio 2014, nelle forme richieste dalla normativa e con la finalità di fornire la più adeguata rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione, illustrando altresì analiticamente i compensi corrisposti, a livello nominativo od aggregato, sulla base delle prima richiamate previsioni normative.

I contenuti del presente Documento della Capogruppo verranno applicati da tutte le banche del Gruppo in aderenza alle disposizioni normative.

## Sezione I Politiche e prassi retributive

### Principi generali

La remunerazione rappresenta uno dei più importanti fattori per attrarre e mantenere nell'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

Il Gruppo bancario Credito Valtellinese si compone di banche territoriali e di società di specializzazione settoriale. Le due connotazioni entro le quali si articola l'attività del Gruppo possono essere riassunte nella non sovrapposizione delle reti delle banche territoriali, focalizzate su attività commerciali, di concessione del credito e di erogazione di servizi e nella concentrazione di talune attività, senza duplicazione di funzioni. Capogruppo è il Credito Valtellinese, banca cooperativa fondata il 12 luglio 1908, che rappresenta il punto di riferimento cui tutte le banche e società del Gruppo sono chiamate ad ispirarsi in una logica unitaria di responsabilità sociale di impresa.

### Finalità e valori societari

Il Gruppo Credito Valtellinese ha una propria ragion d'essere che ne impronta costantemente l'attività e ne ispira le linee di riferimento: creare valore sostenibile nel medio - lungo periodo, evidenziando il ruolo preminente dei Soci nel rispetto della soddisfazione di tutti i Clienti, dello sviluppo economico dei territori di insediamento, del sostegno alle attività degli enti no profit, della qualità delle relazioni e della crescita professionale dei Collaboratori. Il processo di "creazione del valore" si ispira alla efficacia ed alla efficienza della quotidiana attività dei dipendenti. Questa attività è improntata a trasparenza e correttezza verso tutti gli interlocutori, nella logica di confermare nel tempo un rapporto di solida fiducia, che costituisce il fondamento della possibilità di operare economicamente nel mercato.

Dette caratteristiche distintive sono quindi la capacità di creare un forte legame con la propria comunità di riferimento ed i portatori di interessi verso l'azienda e la sua attività.

Questo legame è fatto di rapporti quotidiani con i Soci, i Clienti, i Fornitori, la Collettività, gli Enti pubblici e gli Operatori del territorio ed il veicolo essenziale per attivare e sviluppare le relazioni è rappresentato dai Dipendenti.

In tale contesto trova realizzazione la modalità di essere impresa socialmente responsabile, dove la responsabilità sociale significa volontaria integrazione di obiettivi economici, sociali ed ambientali in un'ottica di reciproca sussidiarietà e sostenibilità.

Detta modalità operativa trova il proprio riferimento nei contenuti statutari della banca capogruppo, improntati ai valori di etica cristiana, all'attenzione alla persona ed all'orientamento alla innovazione, nel solido indirizzo delineato dalla tradizione.

### Risorse umane

Per il Gruppo Credito Valtellinese l'assunto fondamentale in materia di Risorse Umane attiene alla centralità della persona e, quindi, alla priorità nell'assicurare il rispetto della sua dignità in tutte le diverse manifestazioni.

All'interno della Banca è costante l'impegno per assicurare le condizioni più idonee alla realizzazione professionale di tutti i dipendenti tramite la valorizzazione delle potenzialità dei singoli attraverso processi gestionali efficaci, equi e trasparenti, finalizzati a favorire, riconoscere e premiare le competenze professionali nonché il loro sviluppo.

L'armonica distribuzione delle competenze decisionali, specialistiche, metodologiche ed operative si conferma come importante fattore evolutivo nelle prospettive e nelle proiezioni di crescita dell'azienda, atteso che lo sviluppo delle attività passa necessariamente attraverso queste attribuzioni.

Allo stesso modo la conseguente creazione di opportunità occupazionali e la soddisfazione sul lavoro sono aspetti di rilievo che vengono proposti dall'azienda al proprio Personale. Tutto ciò si traduce in uno sviluppo del tessuto economico dei territori in cui l'azienda esplica la propria attività, con un valore aggiunto per le famiglie e la società.

Ai Collaboratori viene richiesto altresì di esercitare consapevolezza etica, scrupolo professionale e logica di condivisione, contribuendo alla diffusione della cultura aziendale.

Ogni Dipendente svolge un ruolo significativo per la propria azienda, in quanto ciascuno di essi offre un importante contributo al raggiungimento degli obiettivi generali dell'organizzazione aziendale.

## Coerenza ed attività di controllo interno

L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti del Gruppo trova un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni interne di gruppo (compliance, auditing, risk management, risorse umane, pianificazione) alle quali spetta altresì il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto formale e sostanziale delle norme, e che in tale veste è chiamata ad esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive.

In particolare si fa presente che le richiamate funzioni, per quanto di propria competenza, effettuano un'opera di monitoraggio e presidio al fine di assicurare il pieno adeguamento delle politiche retributive del gruppo alle disposizioni delle Autorità di settore che stanno progressivamente arricchendo il quadro normativo ed operativo. Il riferimento al quale si improntano le richiamate attività, e che costituisce l'elemento portante della nuova normativa europea UE/36/2013 CRD IV, contempla i principi ed i criteri specifici ai quali attenersi per garantire la corretta elaborazione ed attuazione dei sistemi di remunerazione 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 azienda di credito.

## Remunerazione e categorie di personale

Il concetto di remunerazione connesso alla sfera di applicabilità della normativa si riferisce ad 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 da altri parametri oggettivizzabili.

6 Nella nozione di "personale" rientrano i componenti di organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti ed i collaboratori, gli addetti alle reti distributive esterne (qualora esistenti). 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 (Amministratore Delegato e Direttore Generale, componenti la Direzione Generale)
- Personale più rilevante (Risk takers)
- Dirigenti rientranti fra le funzioni di controllo
- Altri Dirigenti

- Quadri Direttivi
- Impiegati appartenenti alle Aree professionali

Le categorie menzionate rientrano nella classificazione civilistica o contrattuale; per quanto concerne il *Personale più rilevante (Risk takers)* e le *Funzioni di controllo*, il Gruppo si è attenuto alla citata normativa di Banca d'Italia ed EBA, segnatamente per quanto attiene ai criteri per la relativa individuazione.

Sono stati peraltro tenuti in debita considerazione ulteriori elementi quali la peculiare struttura organizzativa del Gruppo, che si avvale di una serie di funzioni specializzate per l'espletamento di attività di controllo, di coordinamento e di indirizzo; la valutazione individuale delle richiamate posizioni suddette; i poteri delegati accordati alle diverse figure e funzioni.

## Individuazione dei profili Risk takers

Il presente Documento recepisce i contenuti degli approfondimenti effettuati all'interno delle banche del gruppo Credito Valtellinese finalizzati alla individuazione dei ruoli professionali e delle relative figure identificabili come Risk takers alla luce della recente normativa emanata sull'argomento. Il tema è stato affrontato dal Comitato di Remunerazione nelle sue sedute del 21 ottobre 2014 e del 25 febbraio 2015 nonché dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo nelle sue sedute dell'11 novembre 2014 e del 3 marzo 2015.

Atteso che detta tematica è stata oggetto di apposita produzione normativa nel corso del 2014 si ritiene di inserire in forma estesa il processo di valutazione che ha portato all'assunzione delle determinazioni aziendali in materia.

Si ricorda in particolare come l'articolo 94, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE conferisca alla Commissione Europea il potere di adottare, in seguito alla presentazione dei progetti di norme da parte dell'Autorità bancaria europea (EBA) e in conformità agli articoli da 10 a 14 del regolamento (UE) n. 1093/2010, atti delegati per quanto riguarda i criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente di cui all'articolo 92, paragrafo 2, della direttiva.

Il 4 marzo 2014 la Commissione Europea ha pubblicato il Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente. Conformemente all'articolo 92, paragrafo 1, della direttiva, i criteri si applicano a livello di gruppo, di impresa madre e filiazioni, comprese quelle site nei centri finanziari *off-shore*.

L'articolo 2 del regolamento dispone che sia da considerare quale avente un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente il personale che soddisfa uno o più dei criteri qualitativi o quantitativi stabiliti dal regolamento. Esso precisa altresì che i criteri lasciano impregiudicato l'obbligo generale di applicare i requisiti specifici riguardanti le politiche di remunerazione e la remunerazione variabile a tutto il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.

L'articolo 3 stabilisce i criteri qualitativi, che attengono al ruolo, al potere decisionale e alle responsabilità dirigenziali dei membri del personale e mirano ad individuare i membri dell'alta dirigenza, i soggetti che assumono il rischio (*Risk takers*) e il personale impegnato in funzioni di controllo.

L'articolo 4 fissa i criteri quantitativi, ovvero le soglie riguardanti il livello della remunerazione complessiva lorda attribuita ad un membro del personale in termini assoluti o relativi. L'articolo precisa altresì i criteri

per individuare il personale la cui remunerazione complessiva lo colloca nella stessa fascia di remunerazione dell'alta dirigenza e dei soggetti che assumono il rischio.

Poiché i criteri quantitativi danno luogo ad ipotesi in merito all'impatto del personale sul profilo di rischio dell'ente, in linea con l'articolo 92, paragrafo 2, della direttiva e la delega di cui all'articolo 94, paragrafo 2, è previsto che gli enti possano stabilire che, in base a condizioni oggettive, taluni membri del personale individuati solo sulla base dei criteri quantitativi non hanno in realtà un impatto sostanziale. Perché questo processo di esclusione si applichi in maniera uniforme, le esclusioni dei membri del personale con una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 Euro devono essere notificate all'autorità competente pertinente.

Per il personale con una remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 Euro è richiesta l'approvazione preventiva, mentre prima di approvare l'esclusione di un membro del personale con una remunerazione complessiva pari o superiore a 1.000.000 di Euro l'autorità competente deve informare l'Autorità bancaria europea (EBA).

A seguito di quanto esposto nel Regolamento delegato 604/2014, relativo ai cosiddetti "Risk Takers", il Gruppo bancario Credito Valtellinese ha pertanto definito le linee guida necessarie per un corretto aggiornamento dell'elenco dei nominativi alla luce delle modifiche normative.

## Criteri qualitativi

In tema di identificazione del Personale più Rilevante, per l'individuazione dei "Risk takers" all'interno del Gruppo ai fini qualitativi sono state considerate le funzioni relative ai seguenti punti del Regolamento delegato 604/2014:

### 1. Appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione:

#### DIREZIONE GENERALE BANCHE:

- Amministratore Delegato
- Direttore Generale Credito Valtellinese
- Condirettore Generale Credito Valtellinese
- Vice Direttore Generale Credito Valtellinese
- Direttore Generale Credito Siciliano
- Vice Direttore Generale Credito Siciliano
- Direttore Generale Carifano
- Vice Direttore Generale Carifano

### 2. Appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica:

Non è stato identificato personale dipendente all'interno del Gruppo

### 3. Appartiene all'alta dirigenza:

#### DIREZIONE GENERALE SOCIETA':

- Amministratore Delegato Bankadati Soc.Cons.P.A.
- Direttore Generale Stelline Servizi Immobiliari
- Direttore Generale Finanziaria San Giacomo

4. È responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno:

- Responsabile Direzione Auditing CV
- Responsabile Direzione Risk Management CV
- Responsabile Direzione Compliance CV

5. Ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all'interno di un'unità operativa/aziendale cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2% del capitale interno dell'ente ("unità operativa/aziendale rilevante"):

Non è stato individuato personale dipendente all'interno del Gruppo

6. È a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante:

AREA COMMERCIALE:

- Vice Direttore Generale CV - Area Commerciale
- Responsabile Direzione Retail CV
- Responsabile Direzione Territoriale Milano Stelline CV
- Responsabile Direzione Territoriale Milano San Fedele CV
- Responsabile Direzione Territoriale Piemonte CV
- Responsabile Direzione Territoriale Centro CV
- Responsabile Direzione Territoriale Sondrio, Brescia e Bergamo CV
- Responsabile Direzione Territoriale Subalpina CV
- Responsabile Direzione Territoriale Nord Est CV
- Responsabile Direzione Territoriale Sicilia Centro CS
- Responsabile Direzione Territoriale Sicilia Nord CS
- Responsabile Direzione Territoriale Sicilia Sud CS
- Responsabile Direzione Territoriale Marche e Umbria CF
- Responsabile Direzione Creval Private CV
- Responsabile Direzione Programmazione Commerciale, Pricing e Prodotti CV
- Responsabile Direzione Banca Digitale CV
- Responsabile Direzione Corporate CV
- Responsabile Direzione Enti CV

AREA CREDITI:

- Condirettore Generale CV - Area Crediti
- Responsabile Direzione Crediti CV
- Responsabile Direzione Crediti CS
- Responsabile Direzione Crediti CF
- Responsabile Direzione Pegni CS
- Responsabile Direzione Finanza di Impresa CV

AREA FINANZA:

- Vice Direttore Generale CV - Area Finanza e Operations
- Responsabile Direzione Finanza CV

DIREZIONI BANKADATI:

- Vice Direttore Generale CV - Area Finanza e Operations
- Responsabile Direzione Governo ICT e Sicurezza
- Responsabile Direzione Organizzazione e Progetti per l'Innovazione
- Responsabile Direzione Erogazione Servizio
- Responsabile Direzione Operations
- Responsabile Direzione Acquisti di Gruppo

7. Ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4) o 5):

- Responsabile Divisione Controlli Territoriali CV

8. Ha responsabilità dirigenziali in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità:

Non è stato individuato personale dipendente all'interno del Gruppo

9. È a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica:

- Responsabile Direzione Legale CV
- Responsabile Direzione Finanza CV
- Responsabile Direzione Pianificazione Controllo e Affari Societari CV
- Responsabile Direzione Amministrativa e Bilancio CV
- Responsabile Direzione Amministrativa CS
- Responsabile Direzione Risorse Umane CV
- Responsabile Direzione Personale CS
- Responsabile Direzione Organizzazione e Progetti per l'Innovazione BKD

10. È responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato;

Non è stato individuato personale dipendente all'interno del Gruppo

11. in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5% del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro:

**(a) è responsabile dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni al rischio di credito; o**

**(b) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o**

**(c) è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b):**

Non è stato individuato personale dipendente all'interno del Gruppo

12. In relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro:

**(a) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:**

**i) in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5% del capitale primario di classe 1 dell'ente; o**

**ii) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5% del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o**

**(b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a):**

- Responsabile Direzione Finanza CV

13. ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:

(a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i);

(b) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5% del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto;

Non è stato individuato personale dipendente all'interno del Gruppo

14. in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro:

(a) ha il potere di adottare tali decisioni; o

(b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;

Non è stato individuato personale dipendente all'interno del Gruppo

15. ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14):

Non è stato individuato personale dipendente all'interno del Gruppo

### Criteri quantitativi

Ai fini **quantitativi** si è considerato il punto 1. dell'art. 4 del regolamento così rappresentato:

1. si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se è soddisfatto uno qualsiasi dei seguenti criteri:

**a) gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500 000 EUR nel precedente esercizio finanziario:**

- Fiordi Miro - Amministratore Delegato e Direttore Generale CV
- Camagni Luciano Filippo - Condirettore Generale CV - Area Crediti

**b) rientra nello 0,3% del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario - Primi 15 dipendenti con maggiore retribuzione annua lorda al 12/2014:**

- Fiordi Miro - Amministratore Delegato e Direttore Generale CV
- Camagni Luciano Filippo - Condirettore Generale CV - Area Crediti
- Colli Umberto - Vice Direttore Generale CV - Amministratore Delegato Bankadati
- Selveti Mauro - Vice Direttore Generale CV
- Rocca Enzo - Vice Direttore Generale CV
- Continella Saverio - Direttore Generale CS
- Grattirolo Fernando - Direttore Generale Stelline
- Pellegatta Vittorio - Direttore Generale Carifano
- Del Crappo Giovanni - Responsabile Direzione Territoriale Milano Stelline CV
- Sala Marco - Responsabile Direzione Territoriale Centro CV
- Bergamaschi Alessandro - Vice Direttore Generale Carifano
- Beltrame Daniele Dario - Staff Direzione Creval Private CV
- Landoni Alberto Angelo - Responsabile Direzione Crediti CV
- Grazioli Roberto - Responsabile Divisione Comunicazione e Promozione Territorio CV
- Garzetti Claudio - Responsabile Direzione Creval Private CV

**c) Gli è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva che è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'alta dirigenza o soddisfa uno dei criteri di cui all'articolo 3, punti 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14):**

Non è stato identificato personale dipendente all'interno del Gruppo.

#### Elenco nominativo delle figure aziendali sulla base dei criteri qualitativi

Identificazione delle figure in base ai ruoli professionali ricoperti come da precedente elencazione:

##### 1. Appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione:

- Fiordi Miro - Amministratore Delegato Credito Valtellinese
- Fiordi Miro - Direttore Generale Credito Valtellinese
- Camagni Luciano Filippo - Condirettore Generale Credito Valtellinese
- Colli Umberto - Vice Direttore Generale Credito Valtellinese
- Rocca Enzo - Vice Direttore Generale Credito Valtellinese
- Selvetti Mauro - Vice Direttore Generale Credito Valtellinese
- Continella Saverio - Direttore Generale Credito Siciliano
- Messina Bruno - Vice Direttore Generale Credito Siciliano
- Pellegatta Vittorio - Direttore Generale Carifano
- Bergamaschi Alessandro - Vice Direttore Generale Carifano

##### 3. Appartiene all'alta dirigenza:

- Colli Umberto - Amministratore Delegato Bankadati Soc.Cons.P.A.
- Grattirolo Fernando - Direttore Generale Stelline Servizi Immobiliari
- Cannizzaro Renato Antonio - Direttore Generale Finanziaria San Giacomo

##### 4. È responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno:

- Della Penna Alberto - Responsabile Direzione Auditing CV
- Mazza Francesco - Responsabile Direzione Risk Management CV
- Marchesi Edoardo - Responsabile Direzione Compliance CV

##### 6. È a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante:

- Selvetti Mauro - Vice Direttore Generale CV - Area Commerciale
- Selvetti Mauro - Vice Direttore Generale CV - Responsabile Direzione Retail CV
- Del Crappo Giovanni - Responsabile Direzione Territoriale Milano Stelline CV
- Tavazzani Gianluigi - Responsabile Direzione Territoriale Milano San Fedele CV
- Novellino Vittorio - Responsabile Direzione Territoriale Piemonte CV
- Sala Marco - Responsabile Direzione Territoriale Centro CV
- Semeria Edoardo - Responsabile Direzione Territoriale Sondrio, Brescia e Bergamo CV
- Franchi Fabrizio Antonio - Responsabile Direzione Territoriale Subalpina CV
- Fiore Vincenzo - Responsabile Direzione Territoriale Nord Est CV
- Sciuto Santo - Responsabile Direzione Territoriale Sicilia Centro CS
- Signeri Giuseppe - Responsabile Direzione Territoriale Sicilia Nord CS
- Spata Vincenzo - Responsabile Direzione Territoriale Sicilia Sud CS
- Bergamaschi Alessandro - Responsabile Direzione Territoriale Marche e Umbria CF

- Garzetti Claudio - Responsabile Direzione Creval Private CV
- Cristini Raffaella - Responsabile Direzione Programmazione Commerciale, Pricing e Prodotti CV
- Contis Gian Luca - Responsabile Direzione Banca Digitale CV
- Tarricone Roberto - Responsabile Direzione Corporate CV
- Del Pra Maurizio - Responsabile Direzione Enti CV
- Camagni Luciano Filippo - Condirettore Generale CV - Area Crediti
- Landoni Alberto Angelo - Responsabile Direzione Crediti CV
- Sferrazza Domenico - Responsabile Direzione Crediti CS
- Vitali Enzo - Responsabile Direzione Crediti CF
- Benzi Giancarlo - Responsabile Direzione Pegni CS
- Facincani Andrea - Responsabile Direzione Finanza di Impresa CV
- Colli Umberto - Vice Direttore Generale CV - Area Finanza e Operations
- Fumagalli Pietro - Responsabile Direzione Finanza CV
- Colli Umberto - Vice Direttore Generale CV - Area Finanza e Operations
- Fiorino Alberto - Responsabile Direzione Organizzazione e Progetti per l'Innovazione BKD
- Piazza Giulio - Responsabile Direzione Governo ICT e Sicurezza BKD
- Mazzoni Gianluca - Responsabile Direzione Erogazione Servizio BKD
- Bertolini Alfredo - Responsabile Direzione Operations BKD
- Saglio Emilio - Responsabile Direzione Acquisti di Gruppo BKD

7. Ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4) o 5):

- Tessadro Alberto - Responsabile Divisione Controlli Territoriali CV

9. È a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica:

- Morassut Flavio - Responsabile Direzione Legale CV
- Fumagalli Pietro - Responsabile Direzione Finanza CV
- Colombo Ugo - Responsabile Direzione Pianificazione Controllo e Affari Societari CV
- Orietti Simona - Responsabile Direzione Amministrativa e Bilancio CV
- Tuzzolino Ignazio - Responsabile Direzione Amministrativa CS
- Gusmeroli Michele - Responsabile Direzione Risorse Umane CV
- Moncada Vincenzo - Responsabile Direzione Personale CS
- Fiorino Alberto - Responsabile Direzione Organizzazione e Progetti per l'Innovazione BKD

12. (a) Ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:

- i) in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5% del capitale primario di classe 1 dell'ente; o
- ii) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5% del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o

(b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a):

- Fumagalli Pietro - Responsabile Direzione Finanza CV

## Elenco nominativo delle figure aziendali sulla base dei criteri quantitativi

1. Si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se è soddisfatto uno qualsiasi dei seguenti criteri:

**a) gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500 000 EUR nel precedente esercizio finanziario:**

- Fiordi Miro - Amministratore Delegato e Direttore Generale CV
- Camagni Luciano Filippo - Condirettore Generale CV - Area Crediti

**b) rientra nello 0,3% del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario - Primi 15 dipendenti con maggior retribuzione annua lorda al 12/2014:**

- Fiordi Miro - Amministratore Delegato e Direttore Generale CV
- Camagni Luciano Filippo - Condirettore Generale CV - Area Crediti
- Colli Umberto - Vice Direttore Generale CV - Amministratore Delegato BKD
- Selvetti Mauro - Vice Direttore Generale CV
- Rocca Enzo - Vice Direttore Generale CV
- Continella Saverio - Direttore Generale Credito Siciliano
- Grattirolo Fernando - Direttore Generale Stelline
- Pellegatta Vittorio - Direttore Generale Carifano
- Del Crappo Giovanni - Responsabile Direzione Territoriale Milano Stelline CV
- Sala Marco - Responsabile Direzione Territoriale Centro CV
- Bergamaschi Alessandro - Vice Direttore Generale Carifano
- Beltrame Daniele Dario - Staff Direzione Creval Private CV
- Landoni Alberto Angelo - Responsabile Direzione Crediti CV
- Grazioli Roberto - Responsabile Divisione Comunicazione e Promozione Territorio CV
- Garzetti Claudio - Responsabile Direzione Creval Private CV

Sulla base di quanto sopra esposto, alla data del 3 marzo 2015 risultano quindi individuati numero 75 ruoli aziendali che configurano posizioni di Risk takers. A tale data i richiamati ruoli risultavano ricoperti da 49 nominativi, atteso che alcuni di tali ruoli rilevanti vengono ricoperti dalla medesima persona.

Sulla base di tale definizione il rapporto fra Ruoli Risk taker/Totale Personale del Gruppo si colloca al valore del 1,75%, mentre il rapporto fra Nominativi Risk taker/Totale Personale del Gruppo è del 1,14%.

Nella previgente formulazione risultavano individuate numero 18 risorse di Personale Risk takers del Gruppo, per una incidenza dello 0,42%.

## Processo decisionale ed organi coinvolti nelle fasi di definizione ed attuazione delle politiche di remunerazione

14

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.

Riferimenti di guida sulla politica di remunerazione sono l'importanza della stessa come fattore per l'assolvimento della *mission* aziendale, la selettività del riconoscimento, la coerenza, il grado di integrazione e complementarietà delle diverse forme retributive, l'equità distributiva.

Viene affermata la storica propensione della banca verso la forma di retribuzione prevalentemente fissa, in quanto riflesso di tutte le componenti professionali - di prestazione, competenze, attitudini, potenziale, motivazioni e adesione al progetto di Gruppo - della specifica risorsa.

Si evidenzia inoltre come l'attenzione ad una equilibrata composizione fra elementi retributivi fissi ed ele-

menti variabili abbiano sempre costituito un puntuale riferimento nelle prassi aziendali di retribuzione perché, in questo modo, le aspettative di sicurezza, attrattività e stabilità del rapporto lavorativo si bilanciano con l'esigenza di favorire il merito e l'impegno al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Tali principi hanno costituito la base di costruzione dei sistemi di remunerazione e di incentivazione sinora applicati. Per quanto concerne segnatamente la retribuzione variabile, essi non hanno sinora previsto il ricorso a strumenti finanziari, basandosi unicamente sulla forma di pagamento monetaria, regolata nelle iniziative degli ultimi anni anche con la introduzione di meccanismi di differimento temporale e di malus a fronte di risultati complessivi non allineati alle previsioni. Allo stesso modo non si è mai fatto uso di specifici Piani di incentivazione di medio-lungo termine.

L'adozione dei nuovi orientamenti normativi da parte degli Enti Regolatori, dei quali si è fatto cenno in sede di introduzione e che verranno ripresi nei successivi paragrafi, ha portato ad effettuare specifici approfondimenti evolutivi in materia per la individuazione di forme di remunerazione ad essi coerenti, nella contestuale conferma delle condizioni di equilibrio per il controllo dei rischi, la compatibilità economica a breve ed a lungo termine, le caratteristiche e l'intensità delle forme di remunerazione sinora applicate.

Le politiche e prassi di remunerazione del Gruppo tengono opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna delle singole componenti che ne fanno parte.

Le iniziative concernenti la politica della remunerazione adottata dall'azienda nonché le fasi di studio, redazione, revisione ed integrazione del presente Documento sono state condotte con il supporto operativo delle funzioni aziendali delle Risorse umane, coadiuvate dalle componenti Pianificazione e Affari Societari, Risk Management, Compliance ed Auditing che, in tale ambito, hanno effettuato inoltre le specifiche attività di rispettiva competenza.

Il complesso delle richiamate iniziative sono state dirette, verificate ed indirizzate dal Comitato di Remunerazione costituito presso la banca capogruppo Credito Valtellinese.

Analogamente agli ultimi anni, anche nell'esercizio appena trascorso il Comitato di Remunerazione è stato supportato costantemente dalla collaborazione della SpencerStuart, primaria società di consulenza con specifiche competenze in tema di remunerazione e di politiche e modelli retributivi, recependo le indicazioni e le previsioni della normativa, in modo tale che il documento che ne definisce le finalità e le conseguenti declinazioni applicative potessero rappresentare un punto di evoluzione delle politiche di remunerazione seguite dalla banca e dalle società del Gruppo, in coerenza con la *mission* aziendale ed i valori di riferimento. A tale proposito si ricorda che, in considerazione dell'avvenuta adozione di una struttura articolata di *compensation* all'interno del Gruppo Credito Valtellinese realizzato nell'ultimo quadriennio, per tutto il 2014 SpencerStuart ha collaborato su queste tematiche su diretto ed esclusivo mandato del Comitato di Remunerazione, in modo tale da garantire un ancor più puntuale supporto alle esigenze dello stesso. Tale determinazione è stata confermata anche per il corrente esercizio 2015.

Ciò premesso, si richiamano di seguito in maniera sintetica alcune annotazioni sul ruolo svolto dalle diverse funzioni del processo preordinato alla definizione delle politiche retributive, secondo il modello di Gruppo (Amministratore Delegato e Direzione Generale, Comitato di Remunerazione, Consiglio di Amministrazione, Funzioni di controllo e di gestione, Assemblea dei Soci).

L'*Amministratore Delegato e la Direzione Generale* gestiscono e monitorano 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 materia.

Il *Comitato di Remunerazione* svolge presso la Capogruppo Credito Valtellinese 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".

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

In particolare, il Comitato di Remunerazione: "ha compiti consultivi e di proposta in materia di politiche di remunerazione degli esponenti aziendali, dei dirigenti con responsabilità strategica e dei responsabili delle funzioni di controllo interno. Ha compiti consultivi e di proposta sulla remunerazione degli amministratori

esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione. Ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri di remunerazione del personale più rilevante (Risk takers)...”.

Inoltre il Comitato “vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, ...dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno... e con gli altri comitati interni al Consiglio di amministrazione, in particolare con il [Comitato Rischi] ...ed assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione...”.

Nel corso del 2014 sono state effettuate 5 sedute del Comitato di Remunerazione del Credito Valtellinese, al fine specifico di svolgere puntualmente le proprie attività. Le riunioni si sono svolte in data 10 febbraio, 28 febbraio, 19 giugno, 21 ottobre e 9 dicembre.

Nei primi mesi del 2015 il Comitato di Remunerazione si è riunito i giorni 10 febbraio e 25 febbraio.

Il Comitato di Remunerazione, in conformità alle proprie attribuzioni, ha valutato l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle politiche per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, esercitando le attribuzioni previste in materia.

In aderenza alla operatività in materia vigente presso il Gruppo, nell’espletamento di queste attività anche per l’esercizio 2014 è stato assicurato il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e delle prassi di remunerazione.

Il *Consiglio di Amministrazione* rappresenta la sede di elaborazione delle linee guida in materia di politiche di remunerazione e, dopo il processo di elaborazione delle stesse, l’organo di delibera delle relative iniziative. Nell’ambito delle delibere di attuazione connesse alla 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.

Le funzioni *Auditing, Compliance, Risk Management, Risorse Umane, Pianificazione Controllo e Affari Societari*, nell’ambito delle proprie attribuzioni, hanno partecipato attivamente al processo di definizione e applicazione delle politiche di remunerazione, così come previsto dalla normativa.

In particolare, la policy in materia 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, la funzione Auditing 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 2014; 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 la sottoposizione all’assemblea, in linea con quanto previsto dalla normativa.

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 dei Soci*. L’Assemblea ordinaria approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo del personale.

Attraverso l’approvazione del Documento sulla remunerazione, i Soci sono 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.

## Finalità e principi delle politiche di remunerazione

I fondamentali delle politiche retributive dell'azienda tengono in considerazione il quadro di riferimento normativo e contrattuale che disciplina il settore del credito.

Sulla base di tali riferimenti, l'azienda svolge le più opportune analisi per dare contenuto ai propri valori portanti attraverso una politica retributiva equilibrata e trasparente.

## Collegamento tra remunerazione e risultati aziendali

Gli stanziamenti e la deliberazione di procedere alla erogazione delle somme da destinare ad incrementi della retribuzione fissa o a quote variabili, sono funzione dei principi di sostenibilità degli stessi in ragione dei risultati futuri e prospettici del Gruppo e delle società che lo costituiscono e dei relativi rischi sottesi, della coerenza fra gli stessi e gli obiettivi patrimoniali, economici, commerciali, reputazionali nonché motivazionali e di soddisfazione delle Risorse a cui gli interventi stessi sono rivolti.

Relativamente all'esercizio di competenza 2014, il necessario collegamento fra retribuzione e risultati aziendali ha imposto un forte contenimento nelle iniziative di remunerazione.

Sono state infatti deliberate:

- la non attivazione del sistema di incentivazione annuale denominato MBO per i Dirigenti per il 2014, analogamente a quanto effettuato anche per il precedente esercizio 2013
- la non formalizzazione di un Sistema Incentivante per il Personale di rete per il 2014

Ha trovato invece applicazione il Premio di Valutazione, basato sull'analisi qualitativa e quantitativa delle prestazioni individuali, nonché il premio aziendale sociale, di competenza dell'anno 2013, come da accordo sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro e del contratto integrativo aziendale.

A fronte del perdurare di una situazione delicata a livello economico generale, del sistema bancario sovranazionale ed italiano, nonché della necessità da parte del Gruppo, di migliorare ulteriormente il proprio livello di efficienza, il Consiglio di Amministrazione del Credito Valtellinese, nella sua seduta del 23 dicembre 2014, ha deliberato

- la non attivazione, anche per il 2015, del sistema di incentivazione annuale denominato MBO per il Personale più rilevante (Risk takers) e Dirigenti.

## La remunerazione del personale

Il Gruppo Credito Valtellinese e le banche che ne fanno parte hanno sempre seguito una politica retributiva incentrata prevalentemente sulla componente fissa ed in cui la componente variabile risulta una componente complementare, contenuta quanto ad entità, mirata all'assolvimento di specifici compiti o al raggiungimento di specifici obiettivi e comunque controllata in termini di rischio.

A questi riferimenti si sono conformate le specifiche iniziative in tema di remunerazione rivolte alle diverse tipologie contrattuali di inquadramento del Personale: Dirigenti, Quadri Direttivi e Personale appartenente alle Aree Professionali.

Inoltre, le politiche e le prassi retributive adottate dal Gruppo tengono in considerazione anche aspetti di confronto e posizionamento all'interno del settore bancario e finanziario.

#### Componente fissa della retribuzione

La componente fissa della retribuzione trova riferimento nelle previsioni normative della contrattazione nazionale di settore ed integrativa aziendale.

L'applicazione della categoria contrattuale a livello individuale e di riferimento per le delibere di promozione è correlata ai seguenti fattori:

- accompagnamento della crescita e della professionalità individuale, a sua volta collegato alla interpretazione personale del ruolo ed alla assunzione della responsabilità;
- assunzione di incarichi che prevedano specifiche attribuzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale;
- la serie storica di tali eventi gestionali.

La vigente normativa di settore contempla a livello contrattuale specifiche tabelle di remunerazione. Dette tabelle sono soggette a periodiche rivalutazioni sulla base del rinnovo dei contratti collettivi di settore.

I relativi valori, che rappresentano il minimo retributivo per le diverse categorie, possono essere integrati con specifici assegni ed indennità. La forma tecnica utilizzata è prevalentemente quella del cosiddetto assegno *Ad Personam*.

#### Componente variabile della retribuzione

Le forme di remunerazione variabile rappresentano un imprescindibile corollario per riconoscere il buon esito di una prestazione professionale, segnatamente allorquando questa si configuri al di sopra degli standard attesi e comunque abbia portato l'azienda all'ottenimento di risultati duraturi e di eccellenza.

Coerentemente all'obiettivo di riservare alla componente fissa della remunerazione un ruolo preponderante nella composizione della retribuzione, consentendo altresì la possibilità di apportare elementi di flessibilità nella sua struttura, allorquando ne sussistano le condizioni, attraverso un'opportuna modulazione della componente variabile, il Credito Valtellinese da alcuni anni conferma il criterio applicativo per il quale il valore massimo assunto a livello individuale come limite rispetto alla componente fissa viene determinato nella percentuale del 25%. Tale percentuale fa riferimento al rapporto fra retribuzione variabile e retribuzione fissa in ciascun anno preso in considerazione con il criterio di competenza.

#### La recente normativa in tema di remunerazione

Come anticipato in altra sezione del Documento, il tema della remunerazione è stato oggetto di una serie di recenti produzioni normative che si inseriscono in un filone già consolidato. Si ricordano, fra le altre, la Nota Banca d'Italia su Sistemi di remunerazione ed incentivazione del febbraio 2009, il documento CEBS dell'aprile 2009, la Direttiva UE (CRD III) del luglio 2009, il Provvedimento Banca d'Italia "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nella banche e nei gruppi bancari" del marzo 2011, le Raccomandazioni del Nuovo Codice di Autodisciplina e le delibere Consob del dicembre 2011, le Comunicazioni Banca d'Italia del marzo 2012 e 2013 in ordine a crediti, remunerazione ed eventuale distribuzione di dividendi, fino ai Regolamenti Delegati UE in materia di proporzionalità di applicazione, categorie di strumenti finanziari e condizioni, ed all'aggiornamento della circolare 285 emanato sempre dalla Banca d'Italia nel novembre 2014, nonché dal comunicato stampa BCE emanato il 29 gennaio 2015 in tema di politica di distribuzione dei dividendi e di analisi della remunerazione variabile.

### Il criterio di proporzionalità

La normativa prevede 3 categorie di appartenenza delle aziende di credito, sulla base della dimensione delle stesse. Per le aziende di dimensione intermedia o minore le regole previste per le banche di maggiore dimensione possono, in alcune fattispecie, essere applicate seguendo il cosiddetto criterio di proporzionalità. Il Gruppo Credito Valtellinese appartiene alla categoria delle banche intermedie, con un attivo inferiore ai 30 miliardi di euro. Nondimeno il Gruppo ritiene di applicare integralmente quanto previsto per le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa.

### Rapporto fra componente variabile e componente fissa

Viene previsto che il rapporto fra componente di remunerazione variabile e remunerazione fissa non possa essere superiore ad 1, e che questo rapporto sia elevabile solo eccezionalmente ed attraverso una specifica procedura.

In particolare per il personale più rilevante delle funzioni di controllo, il rapporto fra la componente variabile e la componente fissa di retribuzione non può superare il limite di un terzo.

La regola è volta ad assicurare che i sistemi di remunerazione, segnatamente per la parte variabile, rispondano agli obiettivi fondamentali del collegamento con i rischi, compatibilità con i livelli di capitale e liquidità, orientamento al medio e lungo termine.

Il Gruppo Credito Valtellinese mantiene come valore massimo fra componente variabile e componente fissa il rapporto 0.25:1, conformemente a quanto applicato da anni.

La ridotta incidenza di questo rapporto applicato a tutte le categorie di personale a maggiore tutela degli aspetti di controllo del rischio si ritiene non richieda l'introduzione di una pluralità di classi di livello.

### 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 ad 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, ove statutariamente previste, agli incarichi di: Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato, Consigliere con deleghe specifiche. Fra gli organismi consiliari i componenti il Comitato Rischi percepiscono una indennità legata al particolare contenuto del loro incarico.

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 societaria avviato in sintonia ed in applicazione del Piano Strategico ha portato nel corso degli ultimi anni ad una significativa riduzione del numero degli incarichi, realizzata anche attraverso l'ulteriore riduzione delle banche e società del Gruppo e la conseguente ricomposizione dei relativi Consigli di Amministrazione.

Sotto questo profilo viene riservata una particolare attenzione alle raccomandazioni ed 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 era intervenuta, su richiesta degli interessati, una prima riduzione delle indennità per i rispettivi incarichi di Presidente, Vice Presidente ed Amministratore Delegato della Capogruppo.

Coerentemente a questo, per il triennio 2013-2015 sono state deliberate indennità inferiori del 50% rispetto a quelli definiti nel precedente triennio 2010-2012 per gli incarichi di Presidente e Vice Presidente mentre per l'Amministratore Delegato, confermato al Direttore Generale per il triennio 2013-2015, è stato deliberato di non prevedere indennità per l'incarico, determinando il livello di retribuzione fissa complessiva a quanto corrisposto in virtù delle previsioni contrattuali del rapporto di lavoro subordinato, maggiorato unicamente del compenso fisso deliberato dall'Assemblea per tutti i Consiglieri di Amministrazione. Inoltre, sempre con riferimento al triennio 2013-2015, si è proceduto a deliberare altresì una riduzione, pari al 10%, anche per il prima richiamato compenso fisso spettante a tutti i Consiglieri.

In conformità a quanto disposto dalla normativa in materia, si precisa che la remunerazione del Presidente è stata determinata in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

In relazione a quanto disposto dalla normativa si precisa che per i componenti del Collegio Sindacale non sono previste ulteriori remunerazioni oltre a quelle specificamente deliberate dall'Assemblea.

#### Caratteristiche dei sistemi di remunerazione variabile per particolari categorie di Personale

La norma prevede criteri molto rigorosi per la costruzione di sistemi di incentivazione 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.

Rientrano in questa categoria, a titolo di esempio, gli amministratori con incarichi esecutivi, il direttore generale ed i responsabili delle principali linee di business, i responsabili delle figure di controllo interno, altri soggetti che individualmente o collettivamente possono assumere rischi rilevanti per la banca.

Per le richiamate tipologie professionali, nelle diverse aggregazioni di inquadramento (Personale più rilevante, Risk takers, Dirigenti con responsabilità strategica), i sistemi di incentivazione che comportino l'eventuale erogazione di remunerazione variabile divengono ancor più stringenti.

#### Quota variabile e quota fissa

Tra le due componenti deve sussistere una rigorosa distinzione ed il relativo mix deve essere opportunamente bilanciato, determinato e valutato in relazione alle aree di business ed alle caratteristiche del personale. La parte fissa dev'essere sufficiente a consentire la contrazione ed, eventualmente, l'azzeramento della parte variabile.

Ad un tale proposito si ricorda come il Credito Valtellinese adotti un rapporto massimo variabile / fisso pari ad un quarto di quello facoltizzato dalla normativa.

### Quota variabile

La quota variabile deve essere corrisposta almeno per il 50% in strumenti finanziari identificati dalla normativa e per la restante quota (massimo 50%) in forma monetaria (cash).

La quota variabile, nella composizione sopra definita, deve essere corrisposta almeno per il 40% in forma differita in un congruo periodo di tempo (3-5 anni). Il periodo di retention per gli strumenti finanziari pagati upfront non può essere inferiore ai due anni.

Il Gruppo Credito Valtellinese non ha attualmente in essere sistemi di incentivazione che prevedano una eventuale maturazione di remunerazione variabile per le categorie di Personale più rilevante, nelle sopra richiamate accezioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella sua seduta del 23 dicembre 2014, ha altresì deliberato di non procedere alla attivazione di nessun sistema incentivante destinato al Personale più rilevante, Risk takers e Dirigenti anche per l'esercizio 2015.

In relazione a ciò si è ritenuto di non inserire nel presente Documento lo schema operativo di dettaglio di un eventuale sistema di incentivazione a remunerazione variabile per il Personale più rilevante, in attesa che l'evoluzione delle dinamiche economiche e gestionali ne possano assicurare la coerenza e la sostenibilità nei prossimi esercizi.

Il presentarsi di tali circostanze porterà alla effettuazione di ulteriori approfondimenti mirati in ordine a diversi aspetti impliciti nella definizione di un sistema di incentivazione che, similmente a quanto contenuto nel precedente modello per obiettivi MBO adottato in passato e con i contenuti della nuova produzione normativa, possa prevedere la seguente struttura-chiave:

#### *Destinatari*

Personale più rilevante

#### *Sistema di incentivazione*

MBO con base di riferimento annuale (t)

#### *Presenza di gates di accesso*

Indicatori reddituali con correttivi

#### *Valore teorico del premio*

Intervallo dal 10% al 15% della Ral

#### *Indicatori di riferimento (kpi) - composizione indicativa*

- 80% obiettivi aziendali

- 20% obiettivi individuali

#### *Pagamento ad obiettivo raggiunto (t+1)*

- 60% upfront

- 40% differito con periodo di retention

#### *Sviluppo del differimento*

3 anni (t+4) dopo il pagamento upfront (t+1)

#### *Modalità erogazione*

- 50% cash

- 50% strumenti finanziari

*Clausola Malus*

Presente

*Clausola Claw back*

Presente

## Fondi di Solidarietà di settore su base volontaria e politica pensionistica

### Fondo Solidarietà 2013-2017

Nell'agosto 2012 il Gruppo Credito Valtellinese ha stipulato con le organizzazioni sindacali dei lavoratori un accordo per la costituzione di un Fondo di Solidarietà su base volontaria. Alla iniziativa hanno aderito 45 Collaboratori 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, è regolarmente avvenuto nel corso del 2013; la loro relativa permanenza si protrarrà fino all'avvenuta maturazione del diritto, e comunque non oltre il 31.12.2017.

### Fondo Solidarietà 2015-2019

Il 3 dicembre 2014 il Gruppo Credito Valtellinese ha stipulato con le organizzazioni sindacali dei lavoratori un accordo per la costituzione di un Fondo di Solidarietà su base volontaria. Il Fondo prevede l'accesso fino ad un numero massimo di 224 Collaboratori, suddivisi in due periodi: 1 maggio 2015 e 1 maggio 2016, con ingresso sulla base di determinati requisiti. I Collaboratori con i requisiti previsti per l'accesso (diritto alla percezione del trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2019) entreranno nel Fondo alle due scadenze sopra richiamate e vi resteranno fino alla rispettiva data di maturazione del diritto stesso, e quindi non oltre il 31.12.2019. I lavoratori che pur maturando il requisito pensionistico entro tale data non aderiranno al Fondo, cesseranno dal rapporto di lavoro alla maturazione del diritto stesso.

I richiamati accordi sindacali per la costituzione dei Fondi di Solidarietà prevedono per gli aderenti l'erogazione di un importo in forma monetaria generalmente legato ad una percentuale della rispettiva Ral (retribuzione annua lorda), in conformità a quanto disposto dalla normativa.

Qualora ritenuto utile ed opportuno, in una logica di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione delle strutture organizzative, in presenza di un numero limitato di situazioni particolari relative a Dipendenti che hanno maturato i requisiti pensionistici a conclusione del rapporto di lavoro o che accedano ad un Fondo di solidarietà attivato per esigenze di riorganizzazione, unitamente a quanto previsto normativamente o dai relativi accordi, la banca può corrispondere un importo (anche in forma non monetaria) che, in ogni caso, non può superare due annualità di retribuzione annua fissa lorda (Ral) del dipendente. Detto importo non può in ogni caso essere superiore alla metà del costo che la banca sosterebbe se il dipendente mantenesse in essere il rapporto di lavoro fino alla naturale scadenza con il raggiungimento del requisito pensionistico per "vecchiaia".

22

La recente normativa comunitaria affronta nel dettaglio la tematica prescrivendo come la politica pensionistica e di fine rapporto debba risultare in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine dell'azienda.

In relazione alla presenza di particolari piani pensionistici discrezionali, quelli cioè accordati individualmente in aggiunta alle previsioni normative o contrattuali di settore, qualora il dipendente che ne beneficia interrompa il rapporto di lavoro prima di avere maturato il diritto al pensionamento, essi verranno trattenuti

dalla banca per un periodo di tempo ed investiti in specifici strumenti finanziari, sulla base delle previsioni della norma.

Si precisa inoltre che il Gruppo non ha in essere contratti che prevedono compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (*golden parachutes*).

I meccanismi di applicazione per le richiamate fattispecie, dettagliatamente indicati dalla normativa in materia, sono quelli da adottare per le componenti di remunerazione variabile e riconducibili all'assegnazione di premi a fronte dell'ottenimento di risultati effettivi e duraturi, corrisposti in parte in strumenti finanziari, suddivisi in una quota di pagamento immediata ed una differita ed infine soggetti a meccanismi di correzione ex post.

#### Remunerazione non monetaria al Personale

Il Gruppo non utilizza attualmente forme di remunerazione non monetaria al proprio Personale. Per il compiuto espletamento delle specifiche funzioni attribuite ai Collaboratori possono essere assegnate dotazioni strumentali, come tali conseguentemente regolate nei diversi profili applicativi e di imponibilità. Rientrano in questa casistica ad esempio le autovetture aziendali assegnate ad uso promiscuo a talune figure professionali del Gruppo e conseguentemente gestite nei sopra richiamati profili.

#### Collaboratori esterni

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

#### Promotori finanziari, mediatori creditizi ed 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 assolutamente limitato di figure professionali ed enti configurabili come mediatori creditizi o altre simili figure professionali.

## Approfondimenti Sezione I: Sistemi e metodologie di remunerazione variabile applicate nel 2014

Nei paragrafi seguenti vengono descritti, nelle loro caratteristiche distintive, i sistemi e le metodologie di remunerazione variabile per il personale che hanno trovato la propria applicazione nel corso dell'esercizio 2014.

La struttura della componente variabile della remunerazione rappresenta da sempre una delle componenti seguite con particolare attenzione in relazione alle molteplici implicazioni nei diversi profili: dalla esigenza di salvaguardare i necessari aspetti di avversione al rischio, alla redditività nel medio-lungo periodo delle relative iniziative, al livello di patrimonializzazione e di liquidità complessiva della Banca. Peraltro, rilevano aspetti gestionali di motivazione per il personale, di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché elementi di equità distributiva fra i vari attori dei processi aziendali.

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.

Le linee-guida sinora seguite si sono improntate quindi alla previsione di riconoscimenti sostanzialmente limitati anche in termini individuali, in conformità alla previsione della percentuale massima del 25% fra componente variabile e componente fissa della remunerazione.

### Remunerazione variabile Personale più rilevante (Risk takers) e Dirigenti

Per gli esercizi di competenza 2013 e competenza 2014 non è stato attivato nessun sistema di incentivazione per il Personale più rilevante (Risk takers) e Dirigenti. Il precedente sistema MBO sui risultati 2010 ha chiuso la sua previsione di eventuale erogazione differita nel 2014 senza assegnazione di Premi e quindi non esistono sistemi incentivanti in essere per la richiamata categoria di Personale.

Ricordiamo nuovamente che, con apposita delibera assunta nel corso della seduta del 23 dicembre 2014 il Consiglio di Amministrazione del Credito Valtellinese ha approvato la proposta di sospendere anche per il 2015 ogni piano di incentivazione da riservare al Personale più rilevante (Risk takers) ed agli altri Dirigenti del gruppo.

### Remunerazione variabile dei Quadri Direttivi e del Personale delle Aree Professionali

Le forme di componente variabile della retribuzione per i Quadri Direttivi ed il Personale appartenente alle Aree Professionali sono le seguenti:

24

#### Premio aziendale

Il premio aziendale è correlato a componenti di produttività e redditività dell'esercizio.

Viene erogato "in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro...tenendo anche conto degli apporti professionali; tale premio viene parametrato in base all'inquadramento..." (riferimento al CCNL).

La normativa cosiddetta di secondo livello (aziendale) prevede, a completamento di quella collettiva nazionale, la definizione del metodo di calcolo con la specificazione dei parametri e delle condizioni che determinano l'erogazione del premio stesso.

#### Premio per attività della rete di vendita (sistema incentivante)

Il premio ha trovato applicazione in passato con il Sistema Incentivante per la rete di vendita, prevedendo l'erogazione di importi unitari di contenuta entità, in valore assoluto ed in relazione alla componente retributiva delle rispettive figure professionali, a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi.

In considerazione di ciò, fra i riferimenti che annualmente hanno costituito oggetto di valutazione, sono rientrati la dinamica di sviluppo e la qualità di aggregati come le diverse componenti di raccolta diretta ed indiretta, il saldo netto dei conti correnti, alcune componenti dell'attività di finanziamento ed altri parametri di ordine qualitativo.

Tali importanti aspetti sono stati parimenti al centro dell'attenzione delle competenti funzioni aziendali che sono incaricati della gestione del sistema. In aderenza con le indicazioni di carattere normativo, nella loro specifica determinazione hanno trovato crescente diffusione anche elementi finalizzati al miglioramento dello standard complessivo del servizio offerto alla clientela.

Si ricorda che anche per l'esercizio 2014 non è stata data formalizzazione di un Sistema Incentivante per la rete di vendita, in relazione alla particolarità del momento economico.

Il Personale della rete di vendita che si è particolarmente distinto nella propria attività durante il 2014 rientrerà nel processo di valutazione complessiva delle prestazioni dei Collaboratori (premio da valutazione), basato su elementi di carattere quali-quantitativo.

#### Premio da valutazione

Rientrano nel cosiddetto premio da valutazione tutte quelle iniziative basate su una valutazione complessiva delle prestazioni dei Collaboratori, istruite attraverso un processo al quale partecipano il Responsabile gerarchico della risorsa stessa e le funzioni Risorse Umane e Direzione Generale. La forma specifica è l'erogazione monetaria "Una Tantum". Essa si riferisce al breve periodo ed è di contenuto importo monetario; non viene applicato al Personale più rilevante (Risk takers) ed ai Dirigenti ma è destinato esclusivamente a Quadri Direttivi e alle 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 2014

La particolare delicatezza della situazione economica complessiva e di settore ha imposto di confermare anche per il 2014 l'adozione di prassi retributive improntate al contenimento dei costi ed alla massima selettività degli interventi.

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 opportunamente le componenti di remunerazione variabile e gli aspetti di oggettività, dinamiche reddituali complessive, di valutazione dei rischi e di sostenibilità delle stesse in una proiezione di medio e di lungo periodo.

## Remunerazione del Personale più rilevante (Risk takers) e Dirigenti:

Come ricordato in precedenza, il sistema di incentivazione MBO 2014 è stato sospeso e quindi non vi sarà maturazione di alcuna erogazione di componente di remunerazione variabile relativa alla competenza 2014.

### Premio per attività della rete di vendita

Nel corso del 2014 non è stata data formalizzazione ad un Sistema Incentivante destinato ai Quadri Direttivi ed al Personale delle aree professionali operanti nella rete di vendita delle banche del Gruppo.

### Premio di valutazione

Il processo adottato per la valutazione delle prestazioni individuali relative al 2014, che rappresenta una delle componenti prese in considerazione per l'eventuale erogazione di un premio di carattere variabile, è stato implementato con ulteriori migliorie nelle modalità di analisi delle relative attività, con particolare riferimento alla metodologia di valutazione.

In particolare sono state temporalmente disaccoppiate le fasi della "valutazione delle prestazioni" e quella delle "proposte economiche" per consentire la massima oggettività nella valutazione stessa.

### Premio aziendale sociale

Con verbale di accordo del 1 aprile 2014 stipulato dal Gruppo Credito Valtellinese con le Organizzazioni Sindacali, le Parti, nel corso della trattativa relativa all'aggiornamento del Piano Strategico 2014-2016, hanno convenuto il metodo di calcolo e le successive modalità di erogazione del Premio Sociale Aziendale per l'anno 2013 (erogazione settembre 2014), anche con l'opzione del cosiddetto "pacchetto welfare", corrisposto sotto forma di beni, servizi e utilità sociali.

## I cambiamenti nelle prassi retributive previsti per il 2015

Per il 2015 le attività di remunerazione continueranno ad improntarsi al massimo rigore, in considerazione del particolare quadro di riferimento a livello di sistema economico generale, settore del credito e specifico andamento gestionale previsto per il Gruppo.

Come richiamato in precedenza, il Consiglio di Amministrazione della banca, nella seduta del 23 dicembre 2014, ha preso in esame il tema dei sistemi di remunerazione per il Personale. Sono stati richiamati gli approfondimenti condotti dal Comitato di Remunerazione e dalle strutture aziendali di supporto, nonché dal consulente del Comitato SpencerStuart, in relazione alla recente produzione normativa.

**26** Più in particolare si è deliberato di confermare "...i contenuti della policy che il gruppo ha definito da anni in tema di remunerazione, coniugandola con i principi ed i criteri previsti dalla normativa... Il complesso delle previsioni che verranno inserite nel documento Politiche Retributive costituiranno, come nel recente passato, il quadro di riferimento entro il quale declinare gli specifici piani annuali.... Gli elementi di previsione di budget per il 2015 incorporano una riduzione degli importi complessivamente destinabili ai sistemi di remunerazione variabile. In considerazione di questo e del fatto che nel corso del 2015 il gruppo dedicherà un'attenzione specifica alle tematiche del rilancio commerciale... propone di non attivare ...anche per il 2015 il sistema MBO per Risk takers e Dirigenti, in modo tale da consentire di indirizzare le risorse disponibili nelle altre forme di remunerazione variabile...".

## Sistema Incentivante

In relazione a quanto sopra riportato, per il 2015, è allo studio un sistema di incentivazione per il personale di rete (circa 3.000 persone), ad eccezione dei componenti il Personale più rilevante (Risk takers) ed i Dirigenti esclusi da ogni remunerazione variabile. Nel caso di sua eventuale attivazione, i premi e le logiche di attribuzione verranno differenziati per singolo ruolo ed in ogni caso l'entità del premio individuale prevederà un importo contenuto.

L'attribuzione dei premi sarà subordinata alla realizzazione di due condizioni, riferite ai dati di bilancio 2015, quali il margine operativo di secondo livello di gruppo positivo e l'incidenza dei crediti deteriorati/totale dei crediti non superiore all'analogo valore del 2014 o indicatori simili.

Sarà da considerare infine il raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza del dipendente sulla base del regolamento del sistema stesso; l'erogazione del premio dovrà comunque essere subordinata alla verifica di indicatori di carattere qualitativo.

La previsione dell'importo massimo teorico del sistema, a completo raggiungimento degli obiettivi assegnati, risulterà comunque compatibile con gli obiettivi patrimoniali e reddituali definiti.

## Sezione II

### Il Sistema retributivo 2014: informazioni quantitative

Nel corso del 2014 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.

#### 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 31/12/2014 e con riferimento all'organico matricolare. Nel corso del 2014 il Credito Valtellinese ha incorporato altresì, attraverso atto di fusione per incorporazione, il personale dipendente della società del Gruppo bancario Credito Valtellinese Mediocreval S.p.A.

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	11			11	9			9
Investment Banking	1	23	28	52	1	17	20	38
Retail Banking	26	1281	1993	3300	18	897	1357	2272
Funzioni aziendali	11	182	349	542	7	73	124	204
Funzioni aziendali controllo	7	93	74	174	7	72	65	144
Altre funzioni	2	37	126	165	2	22	86	110
	58	1616	2570	4244	44	1081	1652	2777

Si sottolinea la riduzione del numero del personale dipendente nel Gruppo in corso d'anno nella misura di 47 unità:

- n. 46 tra il personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi
- n. 1 tra il personale Dirigente

Il rapporto fra Personale Dirigente e Totale Personale del Gruppo bancario Credito Valtellinese ha seguito negli anni la dinamica sotto riportata:

Totale Dirigenti/Personale	ANNO				
	2010	2011	2012	2013	2014
	1,59%	1,66%	1,48%	1,31%	1,37%

Il dato complessivo del sistema bancario stimato al 2013 indica una percentuale pari al 1,80%

## Retribuzione fissa

La remunerazione annua lorda per il personale dipendente, che include le forme di remunerazione fissa percepita, 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 31/12/2014, 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	4.110	3.678
Investment Banking	2.288	1.718
Retail Banking	147.991	101.692
Funzioni aziendali	23.619	9.343
Funzioni aziendali controllo	9.130	7.533
Altre funzioni	4.617	2.905
	191.755	126.869

Importi in migliaia di euro - Dato Contabile al 31/12/2014

Relativamente alle iniziative di promozione ed inquadramento riferite all'attività svolta nel corso del 2014, le determinazioni di incremento di merito interesseranno a livello di Gruppo circa 500 Risorse (11,78% della popolazione). Nel Credito Valtellinese i beneficiari sono 330, corrispondenti a circa il 11,88% delle Risorse complessive al 31/12/2014.

Le tabelle seguenti ne sintetizzano 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		11		9
Investment Banking	10	52	9	38
Retail Banking	374	3300	267	2272
Funzioni aziendali	80	542	27	204
Funzioni aziendali controllo	24	174	20	144
Altre funzioni	12	165	7	110
	500	4244	330	2777

(\*) Numero di iniziative di promozione previste

## Retribuzione variabile

La retribuzione variabile relativa agli interventi di competenza 2014 presenta una dinamica strettamente correlata agli andamenti gestionali della Banca e del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con apposita delibera, aveva a suo tempo disposto di non procedere all'attivazione del sistema di incentivazione MBO Dirigenti per l'esercizio 2014. In relazione a ciò, al personale Dirigente non viene riconosciuta alcuna componente di remunerazione legata a sistemi di incentivazione. Parimenti, in relazione alla particolarità del momento economico, anche per il Personale non dirigente per l'esercizio 2014 non è stata data attuazione alla formalizzazione del Sistema Incentivante per la rete di vendita.

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

2014. Allo stesso modo, gli importi che risultano accantonati per la remunerazione variabile relativa all'esercizio 2014 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	25	-	-	25	19	-	-	19
Retail Banking	1.570	-	-	1.570	1.164	-	-	1.164
Funzioni aziendali	244	-	-	244	102	-	-	102
Funzioni aziendali controllo	83	-	-	83	71	-	-	71
Altre funzioni	78	-	-	78	55	-	-	55
	2.000	-	-	2.000	1.411	-	-	1.411

(\*) Importi previsti in migliaia di euro

## Retribuzione totale

Come esposto nella tabella seguente, la retribuzione variabile maturata per l'esercizio di competenza 2014 conferma un trend in riduzione sia a livello di Gruppo che a livello di Banca.

Rapporto Variabile/Fisso	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE						DI CUI: CREDITO VALTELLINESE					
	Variabile 2013	Fisso 2013	% V/F 2013	Variabile (*) 2014	Fisso 2014	% V/F 2014	Variabile 2013	Fisso 2013	% V/F 2013	Variabile (*) 2014	Fisso 2014	% V/F 2014
Organo di Gestione	-	3.906	0,00%	-	4.110	0,00%	-	3.906	0,00%	-	3.678	0,00%
Investment Banking	116	2.467	4,70%	25	2.288	1,09%	79	1.736	4,55%	19	1.718	1,11%
Retail Banking	6.508	147.935	4,40%	1.570	147.991	1,06%	4.355	102.265	4,26%	1.164	101.692	1,14%
Funzioni aziendali	1.107	24.078	4,60%	244	23.619	1,03%	400	9.672	4,14%	102	9.343	1,09%
Funzioni aziendali controllo	274	7.162	3,83%	83	9.130	0,91%	220	6.014	3,66%	71	7.533	0,94%
Altre funzioni	265	6.000	4,42%	78	4.617	1,69%	168	3.764	4,46%	55	2.905	1,89%
	8.270	191.548	4,32%	2.000	191.755	1,04%	5.222	127.357	4,10%	1.411	126.869	1,11%

(\*) Importi previsti in migliaia di euro

Gli importi di remunerazione variabile (nella forma di Premio da valutazione) erogati nel corso del 2014 con riferimento alla competenza 2013, sono stati classificati nelle colonne "Variabile 2013".

Si sottolinea altresì che nel settembre 2014, a seguito di accordo siglato il 1 aprile 2014 tra la Capogruppo Credito Valtellinese e le OO.SS., si è dato corso altresì all'erogazione del Premio Sociale Aziendale con riferimento all'esercizio 2013, anche con l'opzione "pacchetto welfare", corrisposto sotto forma di beni, servizi e utilità sociali. I relativi importi sono parimenti classificati nelle colonne "Variabile 2013".

Si precisa infine che la retribuzione variabile maturata riferibile ad ogni singolo Dipendente deve attestarsi, come previsto nel Documento Politiche Retributive di Gruppo, entro il valore massimo in rapporto a quella fissa, non superiore al 25%.

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

Rapporto Variabile/Fisso	ANNO				
	2010	2011	2012	2013	2014 (*)
Gruppo Credito Valtellinese	7,80%	7,50%	4,20%	4,32%	1,04%
Credito Valtellinese	8,60%	7,00%	4,10%	4,10%	1,11%

(\*) previsto

## Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del “Personale più rilevante” - Risk takers

Con riferimento ai Dirigenti 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 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	12	4.354.652,76	0,00	0	6	3.015.514,36	0,00	0
Investment Banking	1	123.576,64	0,00	0	1	123.576,64	0,00	0
Retail Banking	18	2.911.060,32	0,00	0	13	2.318.058,45	0,00	0
Funzioni aziendali	8	1.110.142,01	0,00	0	3	433.461,03	0,00	0
Funzioni aziendali controllo	5	573.244,90	0,00	0	5	573.244,90	0,00	0
Altre funzioni	1	122.601,41	0,00	0	1	122.601,41	0,00	0
	<b>45</b>	<b>9.195.278,04</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>6.586.456,79</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>

(\*) Retribuzione riferita al personale operativo comprensivo del personale della società Mediocreval incorporata dal Credito Valtellinese a fine luglio 2014 e ad 1 dirigente cessato nel corso del 2014

Per il 2014 nel Gruppo Credito Valtellinese la retribuzione media fissa del Personale più rilevante (Risk takers) in servizio a fine 2014 è risultata pari a € 203.014; non è stata effettuata corresponsione di retribuzione variabile. Parimenti per il Credito Valtellinese la retribuzione media fissa del Personale più rilevante (Risk takers) è pari a € 225.850; non è stata effettuata corresponsione di retribuzione variabile.

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

Il Sistema di incentivazione MBO per il 2010 aveva previsto per alcuni Dirigenti la maturazione di una quota differita per ciascun esercizio del triennio successivo. Si ricorda che il meccanismo di differimento non ha portato ad alcuna erogazione né nel corso del 2012 (riferimento esercizio 2011) né per il 2013 (riferimento esercizio 2012) e nemmeno per il 2014 (riferimento esercizio 2013). Pertanto le tre quote differite previste nel richiamato Piano MBO 2010 non sono state erogate.

I successivi sistemi MBO non hanno portato ad alcun riconoscimento di premio variabile e, conseguentemente, non hanno previsto meccanismi di erogazione differita. Per l'anno 2014 il Consiglio di Amministrazione ha disposto di non procedere all'attivazione del Sistema di incentivazione MBO per il Personale più rilevante e dirigenti. Analogamente, anche per il corrente esercizio 2015, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nella seduta del 23 dicembre 2014, ha deliberato di non dare attivazione a nessun sistema di incentivazione.

### 3. Remunerazioni differite e trattamenti riconosciuti durante l'esercizio 2014

Come sopra precisato, durante l'esercizio 2014 non sono state riconosciute remunerazioni differite relative a sistemi di incentivazione. Parimenti non verranno riconosciute remunerazioni differite neanche nel corso del 2015.

Con riferimento agli appartenenti al Personale più rilevante che nel corso del 2014 hanno concluso il proprio rapporto di lavoro, in conformità a quanto previsto dal presente Documento e segnatamente in una logica di contenimento dei costi aziendali e di riassetto dei ruoli funzionali, sono stati definiti importi per complessivi Euro 525.000. Una quota pari a circa il 45% delle somme pattuite a diverso titolo è stata corrisposta nell'esercizio; le restanti quote saranno corrisposte nel corso del 2015. Tali operazioni sono state oggetto di specifica delibera consiliare.

#### Informazioni quantitative di dettaglio

I prospetti seguenti prendono in esame la remunerazione dei Membri dell'Organo di Amministrazione, dell'Organo di Controllo, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, del Condirettore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Con specifico riferimento ai contenuti della Tabella 1 - Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche - si precisa che nella colonna 4 - Benefici non monetari - vengono ricomprese le componenti di fringe benefit quali l'utilizzo dell'autovettura aziendale data in uso promiscuo, le eventuali polizze assicurative ed analoghe fattispecie.

**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
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale					
<b>DE CENSI GIOVANNI</b>	<b>Presidente</b>	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				707.000,00	10.500,00	-	-	14.891,67	-	-	732.391,67	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				281.000,00	-	-	-	-	-	-	281.000,00	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>988.000,00</b>	<b>10.500,00</b>	-	-	<b>14.891,67</b>	-	-	<b>1.013.391,67</b>	-	-	-	-
<b>FUMAGALLI ROMARIO ALDO</b>	<b>Vice Presidente</b>	01/01/2014 - 31/12/2014	31/12/2014												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				156.250,00	9.750,00	-	-	9.208,67	-	-	175.208,67	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>156.250,00</b>	<b>9.750,00</b>	-	-	<b>9.208,67</b>	-	-	<b>175.208,67</b>	-	-	-	-
<b>FIORDI MIRO</b>	<b>Amministratore Delegato e Direttore Generale</b>	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.195.598,48	-	-	-	11.694,75	-	-	1.207.293,23	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				30.500,00	-	-	-	-	-	-	30.500,00	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>1.226.098,48</b>	-	-	-	<b>11.694,75</b>	-	-	<b>1.237.793,23</b>	-	-	-	-

**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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	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
<b>ANOLLI MARIO</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2014-20/01/2014	20/01/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.930,15	-	-	-	457,13	-	3.387,28	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>2.930,15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>457,13</b>	<b>-</b>	<b>3.387,28</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>BORRONI MARIAROSA</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.000,00	24.154,11	-	-	8.342,67	-	89.496,78	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>57.000,00</b>	<b>24.154,11</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>8.342,67</b>	<b>-</b>	<b>89.496,78</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>BRUNO TOLOMEI FRIGERIO ISABELLA</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.500,00	-	-	-	8.342,67	-	63.842,67	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>55.500,00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>8.342,67</b>	<b>-</b>	<b>63.842,67</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

**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
						Compensi variabili non equity	Benefici non monetari					
	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
<b>COGLIATI GABRIELE</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.250,00	8.250,00	-	-	8.342,67	-	72.842,67	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				6.700,00	-	-	-	-	-	6.700,00	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>62.950,00</b>	<b>8.250,00</b>	-	-	<b>8.342,67</b>	-	<b>79.542,67</b>	-	-
<b>COLOMBO MICHELE</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.250,00	3.000,00	-	-	8.342,67	-	67.592,67	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>56.250,00</b>	<b>3.000,00</b>	-	-	<b>8.342,67</b>	-	<b>67.592,67</b>	-	-
<b>DE SANTIS PAOLO</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.250,00	8.250,00	-	-	8.342,67	-	72.842,67	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>56.250,00</b>	<b>8.250,00</b>	-	-	<b>8.342,67</b>	-	<b>72.842,67</b>	-	-

**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
						Compensi variabili non equity	Benefici non monetari					
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						<b>GIUDICI PAOLO STEFANO</b>	<b>Consigliere</b>					12/04/2014 - 31/12/2014
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.797,95	32.702,05	-	-	6.034,15	-	79.534,15	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>40.797,95</b>	<b>32.702,05</b>	-	-	<b>6.034,15</b>	-	<b>79.534,15</b>	-	-
<b>GRITTI GIONNI</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.000,00	6.000,00	-	-	8.342,67	-	71.342,67	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>57.000,00</b>	<b>6.000,00</b>	-	-	<b>8.342,67</b>	-	<b>71.342,67</b>	-	-
<b>LEONARDI ANTONIO</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.000,00	750,00	-	-	8.342,67	-	66.092,67	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>57.000,00</b>	<b>750,00</b>	-	-	<b>8.342,67</b>	-	<b>66.092,67</b>	-	-

**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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	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
<b>MARTINELLI LIVIA</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.600,00	62.250,00	-	-	9.208,67	-	129.058,67	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>57.600,00</b>	<b>62.250,00</b>	-	-	<b>9.208,67</b>	-	<b>129.058,67</b>	-	-
<b>NACCARATO FRANCESCO</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				64.056,00	71.750,00	-	-	8.342,67	-	144.148,67	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>64.056,00</b>	<b>71.750,00</b>	-	-	<b>8.342,67</b>	-	<b>144.148,67</b>	-	-
<b>RIBOLLA ALBERTO</b>	<b>Consigliere</b>	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.000,00	9.000,00	-	-	8.342,67	-	74.342,67	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				36.668,50	-	-	-	-	-	36.668,50	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>93.668,50</b>	<b>9.000,00</b>	-	-	<b>8.342,67</b>	-	<b>111.011,17</b>	-	-

**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
						Compensi variabili non equity	Benefici non monetari					
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						<b>SCARALLO PAOLO</b>	<b>Consigliere</b>					01/01/2014 - 31/12/2014
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.000,00	3.000,00	-	-	8.342,67	-	68.342,67	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				276.000,00	6.000,00	-	-	-	-	282.000,00	-	
<b>(III) Totale</b>				<b>333.000,00</b>	<b>9.000,00</b>	-	-	<b>8.342,67</b>	-	<b>350.342,67</b>	-	
<b>GARAVAGLIA ANGELO</b>	<b>Presidente Collegio Sindacale</b>	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				119.750,00	30.750,00	-	-	8.342,67	-	158.842,67	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>(III) Totale</b>				<b>119.750,00</b>	<b>30.750,00</b>	-	-	<b>8.342,67</b>	-	<b>158.842,67</b>	-	
<b>PEDRANZINI GIULIANA</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				72.000,00	9.750,00	-	-	8.342,67	-	90.092,67	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>(III) Totale</b>				<b>72.000,00</b>	<b>9.750,00</b>	-	-	<b>8.342,67</b>	-	<b>90.092,67</b>	-	

**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
						Compensi variabili non equity	Benefici non monetari					
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						<b>VALDAMERI LUCA</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>					01/01/2014 - 31/12/2014
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				77.000,00	9.750,00	-	-	8.342,67	-	95.092,67	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>(III) Totale</b>				<b>77.000,00</b>	<b>9.750,00</b>	-	-	<b>8.342,67</b>	-	<b>95.092,67</b>	-	
<b>DELLA CAGNOLETTA EDOARDO</b>	<b>Sindaco Supplente</b>	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				600,00	-	-	-	-	-	600,00	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				60.114,26	10.000,00	-	-	-	-	70.114,26	-	
<b>(III) Totale</b>				<b>60.714,26</b>	<b>10.000,00</b>	-	-	-	-	<b>70.714,26</b>	-	
<b>VALLI ANNA</b>	<b>Sindaco Supplente</b>	01/01/2014 - 31/12/2014	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				600,00	-	-	-	-	-	600,00	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>(III) Totale</b>				<b>600,00</b>	-	-	-	-	-	<b>600,00</b>	-	

**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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
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	
<b>CAMAGNI LUCIANO FILIPPO</b>	<b>Condirettore Generale</b>	01/01/2014 - 31/12/2014										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				729.996,25	-	-	11.758,23	-	741.754,48	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				7.309,59	-	-	-	-	7.309,59	-	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>737.305,84</b>	-	-	<b>11.758,23</b>	-	<b>749.064,07</b>	-	-	-
<b>Aggregati</b>	<b>n. 4 Vice Direttori Generali, n. 1 Dirigente responsabile dati contabili</b>	01/01/2014 - 31/12/2014 (1 fino al 31/07/2014)										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.226.187,91	-	-	41.112,80	-	1.267.300,71	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				119.380,76	-	-	-	-	119.380,76	-	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>1.345.568,67</b>	-	-	<b>41.112,80</b>	-	<b>1.386.681,47</b>	-	-	-

(\*) 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 Banca Credito Valtellinese

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi				
Nominativo		Dettaglio compensi		Totale compensi fissi
<b>DE CENSI GIOVANNI</b>	<b>Presidente CdA</b>			<b>707.000,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		650.000,00	
<b>FUMAGALLI ROMARIO ALDO</b>	<b>Vicepresidente CdA</b>		fino al 31/12/2014	<b>156.250,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		100.000,00	
<b>FIORDI MIRO</b>	<b>Amministratore Delegato e Direttore Generale</b>			<b>1.195.598,48</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	15	-	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
	retribuzione lavoro dipendente		1.150.598,48	
<b>ANOLLI MARIO</b>	<b>Consigliere</b>		fino al 20/01/2014	<b>2.930,15</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		2.465,75	
	gettoni presenza		-	
	rimborsi spese forfettari		464,40	
	ex art. 2389 cc		-	
<b>BORRONI MARIAROSA</b>	<b>Consigliere</b>			<b>57.000,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
<b>BRUNO TOLOMEI FRIGERIO ISABELLA</b>	<b>Consigliere</b>			<b>55.500,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	14	10.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	

**TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Banca Credito Valtellinese**

<b>TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi</b>				
<b>Nominativo</b>		<b>Dettaglio compensi</b>		<b>Totale compensi fissi</b>
<b>COGLIATI GABRIELE</b>	<b>Consigliere</b>			<b>56.250,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
<b>COLOMBO MICHELE</b>	<b>Consigliere</b>			<b>56.250,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
<b>DE SANTIS PAOLO</b>	<b>Consigliere</b>			<b>56.250,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
<b>GIUDICI PAOLO STEFANO</b>	<b>Consigliere</b> dal 12/04/2014			<b>40.797,95</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		32.547,95	
	gettoni presenza	11	8.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
<b>GRITTI GIONNI</b>	<b>Consigliere</b>			<b>57.000,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
<b>LEONARDI ANTONIO</b>	<b>Consigliere</b>			<b>57.000,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
<b>MARTINELLI LIVIA</b>	<b>Consigliere</b>			<b>57.600,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		600,00	
	ex art. 2389 cc		-	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Banca Credito Valtellinese

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi				
Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
<b>NACCARATO FRANCESCO</b>	<b>Consigliere</b>			<b>64.056,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		7.056,00	
	ex art. 2389 cc		-	
<b>RIBOLLA ALBERTO</b>	<b>Consigliere</b>			<b>57.000,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
<b>SCARALLO PAOLO</b>	<b>Consigliere</b>			<b>57.000,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
<b>GARAVAGLIA ANGELO</b>	<b>Presidente Collegio Sindacale</b>			<b>119.750,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		100.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		7.750,00	
<b>PEDRANZINI GIULIANA</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>			<b>72.000,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		60.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
<b>VALDAMERI LUCA</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>			<b>77.000,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		60.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		5.000,00	

**TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Banca Credito Valtellinese**

<b>TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi</b>				
<b>Nominativo</b>		<b>Dettaglio compensi</b>		<b>Totale compensi fissi</b>
<b>DELLA CAGNOLETTA EDOARDO</b>	<b>Sindaco Supplente</b>			<b>600,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		600,00	
<b>VALLI ANNA</b>	<b>Sindaco Supplente</b>			<b>600,00</b>
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		600,00	
<b>CAMAGNI LUCIANO FILIPPO</b>	<b>Condirettore Generale</b>			<b>729.996,25</b>
	retribuzione lavoro dipendente		729.996,25	
<b>AGGREGATI (*)1 VDG fino al 31/07/2014</b>	<b>N. 4 Vice Direttori Generali(*)/N. 1 Dirigente Responsabile dati contabili</b>			<b>1.226.187,91</b>
	retribuzione lavoro dipendente		1.226.187,91	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Società controllate e collegate

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi						
Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
<b>DE CENSI GIOVANNI</b>	<b>ICBPI</b>	<b>Presidente</b>	1/01/2014-31/12/2014	approvazione bilancio 2016		<b>281.000,00</b>
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			25.000,00	
		gettoni presenza			6.000,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			250.000,00	
<b>FIORDI MIRO</b>	<b>ICBPI</b>	<b>Consigliere</b>	1/01/2014-31/12/2014	approvazione bilancio 2016		<b>30.500,00</b>
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			25.000,00	
		gettoni presenza			5.500,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
<b>COGLIATI GABRIELE</b>	<b>Bankadati</b>	<b>Consigliere</b>	1/01/2014-31/12/2014	approvazione bilancio 2016		<b>6.700,00</b>
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.500,00	
		gettoni presenza			1.200,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
<b>RIBOLLA ALBERTO</b>	<b>Mediocreval</b>	<b>Presidente</b>	1/01/2014-31/07/2014	Cessazione 31/07/2014		<b>36.668,50</b>
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.227,40	
		gettoni presenza			2.400,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			29.041,10	

**TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Società controllate e collegate**

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi						
Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
<b>SCARALLO PAOLO</b>	<b>Credito Siciliano</b>	<b>Presidente</b>	1/01/2014-31/12/2014	approvazione bilancio 2015		<b>276.000,00</b>
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			20.000,00	
		gettoni presenza			6.000,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			250.000,00	
<b>DELLA CAGNOLETTA EDOARDO</b>	<b>Credito Siciliano</b>	<b>Presidente Collegio Sindacale</b>	1/01/2014-31/12/2014	approvazione bilancio 2015		<b>49.114,26</b>
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			40.000,00	
		gettoni presenza			5.500,00	
		rimborsi spese forfettari			3.614,26	
	<b>Finanziaria San Giacomo</b>	<b>Presidente Collegio Sindacale</b>	1/01/2014-31/12/2014	approvazione bilancio 2014		<b>11.000,00</b>
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			10.000,00	
		gettoni presenza			1.000,00	
		rimborsi spese forfettari				

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Società controllate e collegate

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi						
Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
<b>CAMAGNI LUCIANO FILIPPO</b>	<b>Mediocreval</b>	<b>Consigliere e Amministratore Delegato</b>	1/01/2014- 31/07/2014	Cessazione 31/07/2014		<b>5.227,40</b>
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.227,40	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
	<b>Global Assicurazioni</b>	<b>Consigliere</b>	1/01/2014- 17/03/2014	Cessazione 17/03/2014		<b>2.082,19</b>
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			2.082,19	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
<b>AGGREGATI (*1 VDG fino al 31/07/2014</b>		<b>N. 4 Vice Direttori Generali/N. 1 Dirigente responsabile dati contabili</b>				<b>119.380,76</b>
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			47.953,37	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			71.427,39	
		retribuzione lavoro dipendente				

TABELLA 1 – Compensi spettanti per Comitati – anno 2014 – Banca Credito Valtellinese

Cognome e nome	Carica	Comitato esecutivo	Comitato strategico	Comitato rischi	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001-Creval	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001-Gruppo	Comitato per le nomine	Comitato per la remunerazione	Comitato Operazioni Parti Correlate	Totale Compensi per la partecipazione a comitati
DE CENSI GIOVANNI	Presidente	7.500,00	3.000,00							10.500,00
FUMAGALLI ROMARIO ALDO	Vicepresidente	6.750,00	3.000,00							9.750,00
BORRONI MARIAROSA	Consigliere	8.250,00		9.154,11			750,00	3.750,00	2.250,00	24.154,11
COGLIATI GABRIELE	Consigliere	8.250,00								8.250,00
COLOMBO MICHELE	Consigliere		3.000,00							3.000,00
DE SANTIS PAOLO	Consigliere	7.500,00					750,00			8.250,00
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere			28.202,05	4.500,00					32.702,05
GRITTI GIONNI	Consigliere							3.750,00	2.250,00	6.000,00
LEONARDI ANTONIO	Consigliere						750,00			750,00
MARTINELLI LIVIA	Consigliere			39.750,00	5.250,00	17.250,00				62.250,00
NACCARATO FRANCESCO	Consigliere			59.750,00	5.250,00	4.500,00			2.250,00	71.750,00
RIBOLLA ALBERTO	Consigliere	3.000,00	2.250,00					3.750,00		9.000,00
SCARALLO PAOLO	Consigliere		3.000,00							3.000,00

TABELLA 1 – Compensi spettanti per Comitati – anno 2014 – Banca Credito Valtellinese

Cognome e nome	Carica	Comitato esecutivo	Comitato strategico	Comitato rischi	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001-Creval	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001-Gruppo	Comitato per le nomine	Comitato per la remunerazione	Comitato Operazioni Parti Correlate	Totale compensi per la partecipazione a comitati
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sind.le	8.250,00		9.750,00	4.500,00	6.000,00			2.250,00	30.750,00
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo	8.250,00		1.500,00						9.750,00
VALDAMERI LUCA	Sindaco Effettivo	8.250,00		1.500,00						9.750,00

TABELLA 1 – Compensi spettanti per Comitati – anno 2014 – Società Controllate e Collegate

Cognome e nome	Carica	Società	Comitato esecutivo	Comitato operazioni parti correlate	Comitato di vigilanza e controllo ex 231/2001	Compensi per la partecipazione a comitati
SCARALLO PAOLO	Presidente	Credito Siciliano	6.000,00			6.000,00
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Presidente Collegio Sindacale	Credito Siciliano	5.500,00	2.500,00	2.000,00	10.000,00

**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			
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
<b>Cognome e nome</b>	<b>Carica</b>	<b>Piano</b>	<b>Erogabile/Erogato</b>	<b>Differito</b>	<b>Periodo di differimento</b>	<b>Non più erogabili</b>	<b>Erogabile/Erogati</b>	<b>Ancora Differiti</b>	<b>Altri Bonus</b>
FIORDI MIRO Amministratore Delegato e Direttore Generale (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2014  Piano 2010 (delibera CdA del 07/06/2011)  Piano C (data relativa delibera)  Piano A (data relativa delibera)  Piano B (data relativa delibera)					€ 0 / € 0	€ 0	Non previsto  Non previsto  Non previsto
(II) Compensi da controllate e collegate			Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
			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)
		Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
					(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti	
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO Condirettore Generale (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2014									Non previsto
		Piano 2010 (delibera CdA del 07/06/2011)					€ 0 / € 0		€ 0		Non previsto
		Piano C (data relativa delibera)									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	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	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			
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Cognome e nome	Carica	Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	Altri Bonus
n. 4 Vice Direttori Generali		Piano 2014							Non previsto
n. 1 Dirigente preposto redazione dati contabili		Piano 2010 (delibera CdA del 07/06/2011)					€ 0 / € 0	€ 0	Non previsto
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano C (data relativa delibera)							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			€ 0 / € 0	€ 0 / € 0	-	€ 0 / € 0	€ 0 / € 0	€ 0	Non previsto

Il Credito Valtellinese non ha utilizzato, nell'ambito degli strumenti retributivi per il Personale, stock option o altri strumenti finanziari.

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 ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (**)	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO			
De Censi Giovanni	Presidente	Credito Valtellinese	1.159.028	1.646.726	755.754	2.050.000			
Fumagalli Romario Aldo	Vice Presidente fino al 31/12/2014	Credito Valtellinese	71.690	67.197	20.000	118.887			
Fiordi Miro	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Credito Valtellinese	177.077	230.217	0	407.294			
Camagni Luciano Filippo	Condirettore Generale	Credito Valtellinese	119.385	155.220	0	274.605			
Anolli Mario	Consigliere fino al 20/01/2014	Credito Valtellinese	1.500	0	1.500	0			
Borroni Mariarosa	Consigliere	Credito Valtellinese	5.180	14.820	0	20.000			
Bruno Tolomei Frigerio Isabella	Consigliere	Credito Valtellinese	200	260	0	460			
Cogliati Gabriele	Consigliere	Credito Valtellinese	178.000	231.400	0	409.400			
Colombo Michele	Consigliere	Credito Valtellinese	133.000	1.030.900	0	1.163.900			
De Santis Paolo	Consigliere	Credito Valtellinese	4.350	5.655	0	10.005			
Giudici Paolo Stefano	Consigliere dal 12/04/2014	Credito Valtellinese	13.609	9.386	0	22.995			
Gritti Gionni	Consigliere	Credito Valtellinese	412	546	0	958			

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 ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (**)	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Leonardi Antonio	Consigliere	Credito Valtellinese	25.191	32.747	0	57.938
Martinelli Livia	Consigliere	Credito Valtellinese	113.700	65.000	8.700	170.000
Naccarato Francesco	Consigliere	Credito Valtellinese	100	130	0	230
Ribolla Alberto	Consigliere	Credito Valtellinese	95.100	175.245	20.000	250.345
Scarallo Paolo	Consigliere	Credito Valtellinese	7.100	9.230	0	16.330
Garavaglia Angelo	Presidente Collegio Sindacale	Credito Valtellinese	181.289	273.046	63.849	390.486
Pedranzini Giuliana	Sindaco Effettivo	Credito Valtellinese	18.675	17.485	0	36.160
Valdameri Luca	Sindaco Effettivo	Credito Valtellinese	500	650	0	1.150
Della Cagnoletta Edoardo	Sindaco Supplente	Credito Valtellinese	9.725	12.649	0	22.374
Valli Anna	Sindaco Supplente	Credito Valtellinese	4.406	0	0	4.406

**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 (\*)**

<b>NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA</b>	<b>SOCIETA' PARTECIPATA</b>	<b>NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE</b>	<b>NUMERO AZIONI ACQUISTATE (**)</b>	<b>NUMERO AZIONI VENDUTE</b>	<b>NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO</b>
n. 5 (di cui 1 VDG fino al 31/07/2014)	Credito Valtellinese	409.644	594.175	0	1.003.819

(\*) Le tabelle 1 e 2 sopra indicate riportano le partecipazioni azionarie direttamente o indirettamente detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, nella società

(\*\*) Il numero di azioni acquistate comprende altresì le azioni Credito Valtellinese rinvenienti da Aumento di Capitale 2014 (assegnate n. 13 azioni CV ogni 10 diritti esercitati).

## GLOSSARIO DI ALCUNI TERMINI UTILIZZATI NELLA RELAZIONE:

<b>Ad Personam</b>	importo monetario di remunerazione fissa riconosciuto al singolo Dipendente in aggiunta alla retribuzione tabellare
<b>Claw back</b>	meccanismo di obbligo di restituzione di un importo di premio già percepito qualora vengano riscontrati comportamenti dolosi o di colpa grave da parte del percettore
<b>Differimento</b>	soluzione retributiva che consiste nel rinvio ad un esercizio futuro del pagamento di una parte del bonus conseguito e la cui erogazione è condizionata al raggiungimento, nell'anno corrispondente al pagamento, di condizioni preliminarmente stabilite
<b>KPI (Key Performance Indicator)</b>	indicatore chiave di prestazione che monitora l'andamento di un processo aziendale
<b>Malus</b>	clausola che prevede l'azzeramento di un bonus al mancato raggiungimento di un obiettivo
<b>MBO (management by objectives)</b>	tecnica manageriale di sistemi di incentivazione legati alla gestione per obiettivi, che mira a far coincidere gli scopi della organizzazione con quelli individuali assegnando obiettivi misurabili correlati alla specifica attività lavorativa
<b>RAL (retribuzione annua lorda)</b>	componente fissa della retribuzione, rappresentata da stipendio base contrattuale, scatti di anzianità, eventuali importi ad personam ed indennità, espressa su base annuale ed al lordo della imposizione fiscale e previdenziale
<b>Sistema Incentivante</b>	strumento retributivo variabile che subordina il pagamento di un bonus individuale ad uno specifico beneficiario al raggiungimento di soglie di performance
<b>Una Tantum</b>	importo monetario di remunerazione variabile riconosciuto al singolo Dipendente non avente carattere ripetitivo, riconducibile ad una valutazione complessiva della prestazione individuale generalmente annuale
<b>Valutazione delle prestazioni</b>	processo aziendale di valutazione dei comportamenti e dei risultati individuali avente periodicità generalmente annuale





