

Credito Valtellinese

**Politiche Retributive di Gruppo
Relazione sulla remunerazione
2012**

INDICE	PAGINA
Premessa	66
Sezione I Politiche e prassi retributive	67
Approfondimenti Sezione I Sistemi e metodologie di remunerazione applicati nel 2012	77
Sezione II Il sistema retributivo 2012: informazioni quantitative	83
Glossario	114

Premessa

Il presente documento del Gruppo bancario Credito Valtellinese “ Politiche Retributive di Gruppo - Relazione sulla remunerazione 2012” si conforma alle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011 ed alla delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011, contenenti modifiche al Regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58. Sono stati altresì recepiti i contenuti delle normative e delle comunicazioni emanate in materia dalle Autorità di settore nel corso del 2012, nonché la comunicazione in data 13 marzo 2013 per quanto attinente alla tematica della remunerazione.

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 Banca e dalle società 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 e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La seconda sezione intende offrire le informazioni quantitative del sistema retributivo 2012, nelle forme richieste dalla normativa ed in particolare si propone di fornire un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente, illustrando analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento, a livello nominativo od aggregato, sulla base delle prima richiamate previsioni normative.

I contenuti del documento della Capogruppo, integrati con le specifiche proprie di ogni società, verranno adottati con delibera consiliare da tutte le banche del Gruppo e sottoposti all'approvazione delle rispettive Assemblee alla prima favorevole occasione.

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, società di specializzazione settoriale e società di produzione. 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 delle attività delle altre banche e società in specifici settori e processi produttivi, senza duplicazione di funzioni.

Capogruppo è il Credito Valtellinese, banca cooperativa fondata il 12 luglio 1908, che rappresenta, anche sotto il profilo valoriale, il punto di riferimento cui tutte le 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 statuari 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 di controllo interno (compliance, auditing, risk management, risorse umane) alle quali spetta 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 la funzione di Compliance, in linea con quanto previsto dal modello di conformità del Gruppo, effettua 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 di riferimento normativo ed operativo. Si ricorda inoltre che le competenti funzioni di controllo interno delle banche verificano, ciascuna secondo le proprie competenze, l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche di remunerazione adottate.

Categorie di personale

In funzione dei destinatari delle politiche retributive di Gruppo, si prevedono le seguenti categorie:

- Membri dell'organo di amministrazione (Consiglio di Amministrazione)
- Dirigenti apicali (Amministratore Delegato e Direttore Generale, Condirettore Generale)
- Dirigenti rientranti nel Personale più rilevante
- 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 e, per quanto concerne il Personale più rilevante e le Funzioni di controllo, il Gruppo si è attenuto alla citata normativa di Banca d'Italia. L'individuazione di tali categorie e dei Dirigenti che ne fanno parte ha tenuto conto delle seguenti

considerazioni:

- la 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 delle posizioni suddette;
- i poteri delegati accordati.

Personale più rilevante

La categoria del Personale più rilevante è composta dai soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca. In particolare è stata effettuata una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, livello retributivo ...), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi per la banca. Su questa base sono state individuate le seguenti posizioni, che includono anche i responsabili delle Funzioni di controllo interno (fra parentesi è specificato il numero di persone interessato, attualmente di 12 unità):

- Amministratore Delegato e Direttore Generale della Capogruppo Credito Valtellinese; (1)
- Condirettore Generale della Capogruppo Credito Valtellinese; (1)
- Vice Direttori Generali della Capogruppo Credito Valtellinese; (4)
- Direttore Generale Credito Siciliano; (1)
- Responsabile Direzione Auditing; (1)
- Responsabile Direzione Compliance; (1)
- Responsabile Direzione Risk Management; (1)
- Responsabile Direzione Risorse Umane; (1)
- Responsabile veridicità e correttezza dati contabili e finanziari della Capogruppo Credito Valtellinese (1)

In linea con quanto raccomandato dagli enti regolatori, le Funzioni di controllo interno sono state così identificate: Responsabile Direzione Auditing, Responsabile Direzione Compliance, Responsabile Direzione Risk Management; a queste sono state aggiunte Responsabile Direzione Risorse Umane e Responsabile veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della Capogruppo Credito Valtellinese.

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

Il Consiglio di Amministrazione del Credito Valtellinese ha indicato nella vigente formulazione del Documento sulla remunerazione, sottoposto ad approvazione dell'Assemblea del 28 aprile 2012, 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 elementi variabili abbia 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 assunti, unitamente all'indicazione, per quanto concerne segnatamente la retribuzione variabile, di non prevedere il ricorso a strumenti finanziari né l'inserimento di specifici Piani di incentivazione a lungo termi-

ne, hanno costituito la base di costruzione degli attuali sistemi di remunerazione ed incentivazione.

Le fasi di studio, bozze di redazione, revisioni ed integrazioni del presente documento sono state condotte con il supporto operativo delle funzioni aziendali delle Risorse umane, coadiuvate dalle componenti Pianificazione, Affari Generali e dalle funzioni Auditing, Compliance e Risk Management che, in tale ambito, hanno effettuato inoltre le specifiche verifiche di rispettiva competenza.

Il complesso delle richiamate attività sono state dirette, verificate ed indirizzate dal Comitato di Remunerazione costituito presso la banca capogruppo Credito Valtellinese e presso il Credito Artigiano, fino al momento della sua incorporazione nel Credito Valtellinese avvenuta nel settembre del 2012.

Anche nel corso del 2012 il Comitato di Remunerazione e le richiamate funzioni sono stati supportati costantemente grazie alla collaborazione della Spencer Stuart, 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.

Ad un tale proposito si comunica che, in considerazione dell'avvenuta adozione di una struttura articolata di remunerazione all'interno del Gruppo Credito Valtellinese realizzato nell'ultimo triennio, a partire dal mese di gennaio 2013 Spencer Stuart collabora 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.

Ciò premesso, si richiamano di seguito specifiche notazioni sul ruolo svolto dai diversi attori del processo preordinato alla definizione delle politiche retributive, secondo il modello di Gruppo (Direzione Generale, Comitato di Remunerazione, Funzioni di Controllo Interno, Consiglio di Amministrazione, Assemblea dei Soci).

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

Il *Comitato di Remunerazione* svolge presso la Capogruppo Credito Valtellinese funzioni di tipo consultivo, di proposta e di vigilanza. Esso è composto, a norma di Regolamento, da tre 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 delle documentazioni e delle relazioni di propria competenza, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le decisioni di merito.

In particolare, il Comitato di Remunerazione formula indicazioni sulle indennità per i componenti del Consiglio di Amministrazione con particolari impegno e responsabilità e sui criteri adottati per la remunerazione della Direzione Generale, vigilando sulla loro applicazione; svolge altresì funzioni consultive e di proposta al Consiglio di Amministrazione circa il documento sulla remunerazione.

Nel corso del 2012 sono state effettuate numerose sedute del Comitato di Remunerazione del Credito Valtellinese, al fine specifico di svolgere puntualmente le proprie attività. Le riunioni si sono svolte in data 13 gennaio, 20 febbraio, 12 marzo, 14 maggio, 10 settembre; alcune riunioni sono state effettuate in sede congiunta con il Comitato di Remunerazione del Credito Artigiano.

Nei primi mesi del 2013 il Comitato di Remunerazione si è riunito il giorno 8 gennaio, il 19 febbraio, il 5 marzo e il 14 marzo.

Nel corso dell'anno il Consiglio di Amministrazione del Credito Valtellinese ha provveduto ad integrare il Regolamento del Comitato di Remunerazione, sulla base delle nuove previsioni del Codice di Autodisciplina per la corporate governance delle società quotate adottato. Il Comitato ha recepito il nuovo testo del Regolamento.

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.

Ha esercitato altresì i propri compiti consultivi e di proposta in materia di politiche di remunerazione degli esponenti aziendali, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei responsabili delle Funzioni di controllo interno; ha esteso l'esercizio dei propri compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione anche ai componenti il Personale più rilevante.

Il Comitato ha altresì vigilato sulla corretta applicazione delle regole relative ai responsabili delle Funzioni di controllo interno ed ha collaborato con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

In aderenza alla operatività in materia vigente presso il Gruppo, nell'espletamento di queste attività 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 definizione 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 del Piano Strategico 2011-2014 e con la successiva fissazione 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.

È stata altresì deliberata l'applicazione degli strumenti di remunerazione per il personale dirigente (sistema MBO 2012) e per il personale Quadri Direttivi ed Aree Professionali (Sistema Incentivante per la Rete di Vendita 2012 e Sistema Premiante 2012), nelle specifiche declinazioni delle relative iniziative ed in coerenza con i principi di riferimento ed i criteri applicativi adottati.

Con riferimento al sistema di remunerazione variabile per il Personale Dirigente, in conformità a quanto previsto al proposito nel Documento Politiche Retributive di Gruppo, nel corso del 2012 il Consiglio di Amministrazione, analogamente a quanto effettuato per i vigenti sistemi di remunerazione variabile riferibili alle altre categorie di personale, ha approvato quanto relativo ai risultati ottenuti nell'esercizio 2011.

Il Consiglio di Amministrazione, anche sulla base delle indicazioni del Comitato di Remunerazione, ha effettuato altresì la propria valutazione in merito alle figure del Personale più rilevante, riportate nel richiamato Documento approvato dall'Assemblea, unitamente alla quota dell'incentivo target in termini percentuali rispetto alla retribuzione fissa, identificando i parametri di accesso al sistema, la correlazione fra livello di prestazione ed incentivo, le quote di incentivo differite, gli anni di differimento, i parametri che danno diritto al pagamento differito del premio. Tali elementi sono stati pertanto esaminati per la necessaria verifica di coerenza con gli specifici contenuti.

Analogo processo è stato condotto per quanto riguarda il richiamato sistema di incentivazione MBO che, dopo la valutazione del Comitato di Remunerazione, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione prima della sua applicazione.

Le funzioni *Auditing*, *Compliance*, *Risk Management*, *Risorse Umane*, unitamente alla funzione *Pianificazione*, 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 del sistema premiante e del sistema incentivante con le norme, lo statuto e il codice comportamentale.

Tale compito è stato 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 ha presidiato 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 ha rilasciato 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 2012; 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 hanno poi trovato 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.

Anche per l'anno 2012 il necessario collegamento fra retribuzione erogata - in particolare per gli incrementi di retribuzione fissa e per le erogazioni di retribuzione variabile - e risultati aziendali è stato assicurato dalla presenza di specifici parametri per ciascuno strumento in uso, a cui fanno seguito criteri di correlazione fra risultati conseguiti ed importo erogabile.

Particolari collegamenti della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società sono identificati nella tipologia di obiettivo ed indicatore di performance prescelto, in cui l'aspetto economico reddituale, avente una valenza comunque sempre correlata al rischio, è bilanciato da obiettivi che si concentrano sulle prospettive patrimoniale, di soddisfazione della clientela, di attenzione alla gestione del rischio di credito, di miglioramento dei processi e di crescita professionale. Questa impostazione ha guidato segnatamente il disegno del sistema MBO per i dirigenti (che per il 2012 non porterà ad alcuna attribuzione di premi da incentivazione) ed il Premio per l'attività della rete di vendita.

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 parte variabile risultasse 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 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 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.

Tutti i meccanismi di retribuzione adottati presso il Gruppo Credito Valtellinese non prevedono il ricorso a strumenti finanziari.

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, si è ritenuto di confermare il seguente criterio applicativo:

- il valore massimo assunto a livello individuale come limite rispetto alla componente fissa viene indicato 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.

A partire dall'esercizio 2010, anche in relazione all'emanazione di regolamentazioni sulle tematiche di remunerazione, si è ritenuto di pervenire all'adozione di linee applicative ulteriormente formalizzate ed aderenti ai principi di riferimento ed alle prescrizioni operative in essa contenuti.

Tali prescrizioni sono state pienamente osservate nelle linee attuative della politica di remunerazione adottata dal Gruppo anche nel corso del 2012.

Detti interventi hanno riguardato prevalentemente i meccanismi di applicazione e di utilizzo degli strumenti di remunerazione variabile per il personale Dirigente.

Il Gruppo ha infatti adottato, nella definizione dei propri strumenti di remunerazione variabile e di incentivazione su base annuale, meccanismi volti ad assicurare la sostenibilità nel medio periodo delle eventuali erogazioni effettuate e la particolare attenzione alla valutazione dei relativi profili di rischio.

Le diverse forme di remunerazione variabile, descritte in dettaglio nell'Approfondimento della Sezione I del presente documento, rientrano nelle seguenti tipologie:

▪ *Remunerazione variabile dei dirigenti*

Il Personale Dirigente ha partecipato al sistema di remunerazione variabile denominato MBO 2012. Tale sistema prevede il conferimento di un variabile collegato al raggiungimento di obiettivi (aziendali e/o individuali e/o di progetto) aderenti alle specificità della categoria di appartenenza:

- a** Dirigenti apicali
- b** Dirigenti con funzioni di controllo
- c** Altri Dirigenti Personale più rilevante
- d** Altri Dirigenti

▪ *Remunerazione variabile di quadri direttivi e personale delle aree professionali*

Per i Quadri Direttivi ed il Personale appartenente alle Aree Professionali gli strumenti di remunerazione variabile hanno assunto per l'esercizio 2012 le seguenti forme:

- a** Premio aziendale
- b** Premio per attività della rete di vendita
- c** Premio da valutazione

Altre fattispecie di remunerazione

La cessazione dal servizio per il Personale può avvenire attraverso accordi di risoluzione consensuale che, al fine di minimizzare il rischio di eventuali oneri aziendali a fronte di vertenza, possono prevedere il riconoscimento di una incentivazione all'uscita con criteri e modalità riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti (collegio arbitrale, indennità supplementare...).

Nel corso del 2012 il 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, stabilito in base al periodo di maturazione del diritto individuale alla prestazione pensionistica, avverrà nel corso del 2013; la relativa permanenza si protrarrà fino all'avvenuta maturazione del diritto, e comunque non oltre il 31.12.2017.

Per taluni dipendenti distintisi particolarmente per merito e fidelizzazione all'azienda, a conclusione del rapporto di lavoro per raggiungimento del diritto al pensionamento, unitamente a quanto previsto normativamente, la banca può eventualmente adottare la corresponsione di un riconoscimento per l'impegno lavorativo profuso. L'importo erogato a fronte di queste fattispecie è in genere di contenuta entità; non può in ogni caso essere superiore a due annualità di retribuzione lorda del dipendente stesso.

Si precisa inoltre che non vengono adottati contratti relativi a membri di Consiglio di Amministrazione, di Direzione Generale, Personale Dirigente o altro Personale che prevedano la corresponsione di compensi in caso di interruzione del rapporto di lavoro con il Credito Valtellinese e società del Gruppo, se non per le fattispecie sopra richiamate.

74

Il Credito Valtellinese di norma non riconosce benefici non monetari ai propri Dipendenti.

Per il compiuto espletamento delle specifiche funzioni attribuite al Personale possono essere assegnate dotazioni strumentali, come tali conseguentemente regolate nei diversi profili applicativi e di imponibilità.

Rientrano in questa casistica le autovetture aziendali assegnate ad uso promiscuo a taluni Dirigenti del Gruppo e conseguentemente gestite nei relativi profili.

Non vengono stipulate polizze assicurative e di previdenza integrativa verso singoli Dipendenti, se non quelle previste dalla contrattazione collettiva nazionale (CCNL) e dalla contrattazione aziendale (CIA).

Remunerazione degli Amministratori

I compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione non sono collegati a risultati economico-finanziari del Gruppo basati su piani di incentivazione e non è previsto l'utilizzo di strumenti finanziari.

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 previsto, agli incarichi di: Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato, Consigliere con deleghe specifiche o con incarichi specifici.

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 Industriale ha portato nel corso del 2012 ad una significativa contrazione 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, in considerazione anche di quanto emerso nel corso dell'Assemblea dei Soci dell'aprile 2012, su specifica richiesta del Presidente, Vice Presidente ed Amministratore Delegato della Capogruppo, nel corso del 2012 si è proceduto ad una prima riduzione dei compensi definiti per i loro rispettivi incarichi.

Tenuto conto delle complessive tendenze di mercato e delle summenzionate raccomandazioni delle Autorità di Vigilanza, in relazione alle determinazioni che il Consiglio di Amministrazione andrà ad assumere nella definizione degli specifici compensi per il prossimo triennio per gli incarichi di Presidente, Vice Presidente e Amministratore Delegato, si ritiene che un valore di riferimento possa essere rappresentato dagli importi deliberati ad inizio triennio per il periodo 2010-2012 ridotti del 50%.

Qualora l'incarico di Amministratore Delegato venga attribuito al Direttore Generale, si ritiene altresì che l'ammontare della sua retribuzione fissa complessiva non sia superiore 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.

Remunerazione degli Organi di Controllo

In relazione a quanto disposto dalla normativa si precisa che per i componenti gli Organi di Controllo non sono previste ulteriori remunerazioni oltre a quelle specificamente deliberate dall'Assemblea.

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.

Promotori finanziari e mediatori creditizi

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 fattispecie professionali.

Approfondimenti Sezione I: Sistemi e metodologie di remunerazione variabile applicati nel 2012

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 2012.

Con particolare riferimento alla remunerazione del Personale più Rilevante e del complesso dei Dirigenti del Gruppo, si comunica che - in relazione ai rigidi parametri che ne hanno regolamentato il funzionamento - il sistema MBO 2012 (riferimento alla performance 2012) non porterà all'assegnazione di nessun premio per i Dirigenti.

Non verrà altresì riconosciuta ai componenti il Personale più rilevante interessati la quota di premio riferita ai risultati dell'esercizio 2010, assoggettata a differimento, ed il cui pagamento era previsto nel 2013, subordinato al raggiungimento del requisito di stabilità nell'indicatore di redditività Rorac.

Remunerazione variabile dei dirigenti - Sistema MBO

Il Sistema MBO di remunerazione variabile per i Dirigenti è stato introdotto da alcuni anni al Credito Valtellinese e viene inserito nelle periodiche edizioni del Documento Politiche Retributive di Gruppo. In coerenza con la struttura generale, in ciascun anno di applicazione viene definito un regolamento operativo che dettaglia i valori - soglia da prendere a riferimento, la composizione in termini di numerici, in assoluto o in percentuale, dei parametri adottati, le quote massime di applicazione per l'eventuale componente variabile in relazione alla componente fissa di retribuzione.

Per l'esercizio 2012 il Sistema MBO ha assunto la seguente configurazione generale:

a) Dirigenza del Gruppo (ad eccezione del Personale più rilevante)

Il sistema MBO relativo alla performance 2012 ha previsto delle condizioni per l'accesso al sistema incentivante (gate) collegate ad una voce di conto economico scalare consolidato (Utile dell'Operatività Corrente ante imposte) e ad un parametro di redditività di gruppo (Rorac). Il non raggiungimento di almeno una di queste condizioni minime di accesso comporta la non distribuzione del premio eventualmente raggiunto.

L'ammontare potenziale massimo del premio viene determinato in un valore percentuale rapportato alla remunerazione fissa di ciascun Dirigente partecipante al sistema. Per il 2012 detta percentuale massima variava da un valore del 6% per i dirigenti apicali (9% con extrabudget) sino ad un valore del 10% (15% con extrabudget) per gli altri Dirigenti.

Al un tale proposito si ribadisce - come sopra riportato - che l'attivazione del meccanismo del gate per il Sistema MBO relativo al 2012 ha fatto sì che lo stesso non comporterà il pagamento di nessun importo di premio.

La quota variabile di premio prevista dal sistema è stata suddivisa in tre componenti:

- 40% della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi aziendali:
 - Utile dell'Operatività Corrente al lordo imposte
 - RORAC
- 40% della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi di progetto, con una valutazione quali - quantitativa. La determinazione dell'entità della componente viene condizionata dalla valutazione

individuale

- 20% della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi qualitativi individuali; sulla base della valutazione della funzione gestita e di alcuni selezionati comportamenti individuali.

Una volta determinato il quantum dell'eventuale premio, questo viene integralmente corrisposto in forma monetaria.

b) Dirigenti apicali

Per i due dirigenti apicali, Amministratore Delegato/Direttore Generale della Capogruppo e per il Condirettore Generale della Capogruppo, è stato mutuato il sistema applicato agli altri dirigenti per quanto riguarda i seguenti aspetti: condizioni di accesso al sistema di MBO; suddivisione delle componenti variabili in tre componenti, con una significativa riduzione - come sopra riportato - delle percentuali del valore teorico del variabile rispetto al fisso.

c) Dirigenti con funzioni di controllo

Non sono previste delle condizioni per l'accesso al sistema incentivante (gate).

La retribuzione variabile viene suddivisa in due componenti:

- 2/3 della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi specifici di progetto/funzione (Auditing, Compliance, Risk Management, Risorse umane, Responsabile della veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della banca);
- 1/3 della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi qualitativi individuali, definiti in una scheda obiettivi formalizzata all'avvio dell'anno di riferimento.

d) Altro Personale più rilevante (ad eccezione dei dirigenti apicali e dei dirigenti con funzioni di controllo)

Per l'Altro Personale più rilevante (ad eccezione dei dirigenti apicali e dei dirigenti con funzioni di controllo) viene mutuato il sistema applicato alla Dirigenza del Gruppo per quanto riguarda i seguenti aspetti: condizioni di accesso al sistema di MBO; suddivisione dei parametri variabili nelle tre componenti sopra descritte.

78 Criteri e caratteristiche delle quote di pagamento per cassa e differito

Il Sistema MBO incorpora un meccanismo di differimento per l'eventuale premio realizzato. Infatti, il quantum da pagare viene erogato:

- Per i Dirigenti apicali: il 60% è erogato per cassa, il 40% è differito e pagato in tre quote di uguale importo (anno 2, anno 3, anno 4 - 13,33% per anno).

L'ammontare delle componenti differite negli anni successivi verranno erogate al dirigente:

- a condizione che non sia intervenuta una risoluzione anticipata del rapporto di lavoro prima del momento previsto per il pagamento della quota differita;
- alla verifica che il RORAC dell'anno precedente l'anno di pagamento non sia peggiorato rispetto al RORAC dell'anno di maturazione del bonus (che viene a costituire il meccanismo di malus).

- Per i Dirigenti con funzioni di controllo: il 60% è erogato per cassa, il 40% differito e pagato in tre quote di uguale importo (anno 2, anno 3, anno 4 - 13,33% per anno).

L'ammontare delle componenti differite negli anni successivi verranno erogate al dirigente a condizione che non sia intervenuta una risoluzione anticipata prima del momento previsto per il pagamento della quota differita.

- Per l'Altro personale più rilevante: il 60% è erogato per cassa, il 40% differito e pagato in tre quote di uguale importo (anno 2, anno 3, anno 4 - 13,33% per anno).

L'ammontare delle componenti differite negli anni successivi verranno erogate al dirigente:

- a condizione che non sia intervenuta una risoluzione anticipata prima del momento previsto per il pagamento della quota differita;
- alla verifica che il RORAC dell'anno precedente l'anno di pagamento non sia peggiorato rispetto al RORAC dell'anno di maturazione del bonus (che viene a costituire il meccanismo di malus).

Coerenza con gli interessi di lungo termine

La coerenza fra il modello previsto per il sistema incentivante e gli interessi a lungo termine del Gruppo è assicurata dalla presenza dell'indicatore corretto per il rischio (RORAC) e dal meccanismo di differimento, soggetto anch'esso alla verifica che il RORAC dell'anno precedente l'anno di pagamento non sia peggiorato rispetto al RORAC dell'anno di maturazione del bonus.

Remunerazione variabile di Quadri Direttivi e 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:

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

Il premio ha trovato applicazione con il Sistema Incentivante per la rete di vendita 2012, 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 parimenti al centro dell'attenzione delle componenti aziendali Commerciale e di Personale che, in sintonia con la funzione di Compliance, sono incaricati della gestione del sistema. In aderenza con le indicazioni di carattere normativo, nella loro specifica determinazione trovano crescente diffusione anche elementi finalizzati al miglioramento dello standard complessivo del servizio offerto alla clientela.

Per l'esercizio 2012 il Gruppo ha inteso supportare l'attività di rete attraverso un sistema incentivante per la rete commerciale basato sulla metodologia della Balanced Scorecard, un sistema di iniziative commerciali ed un contest relativo ad alcuni macro-obiettivi di carattere commerciale generale.

Relativamente all'esercizio 2012 il Sistema Incentivante ha visto la partecipazione di Personale appartenente alle reti di vendita del Gruppo, ad esclusione del Personale Dirigente, nelle rispettive suddivisioni di carattere funzionale; i Collaboratori partecipanti al sistema di incentivazione della rete di vendita sono stati circa il 70% dell'organico complessivo.

Per le categorie funzionali più elevate del Personale non dirigente, rientranti nell'applicazione della metodologia Balanced Scorecard, sono state introdotte delle condizioni (gate) per l'accesso alle eventuali erogazioni previste dal sistema incentivante di rete.

Premio da valutazione

Rientrano nel cosiddetto premio da valutazione e merito tutte quelle iniziative basate su una valutazione complessiva delle prestazioni dei Collaboratori, istruite ed autorizzate attraverso un articolato processo al quale partecipano, fornendo uno specifico contributo coerente con le proprie competenze e responsabilità, le funzioni di riferimento gerarchico, quella delle Risorse Umane e quella direzionale. La forma specifica è quella della erogazione monetaria "Una Tantum". Essa si riferisce al breve periodo ed è correlata al particolare impegno, sforzo, dedizione sintetizzati in una adeguata prestazione in termini qualitativi e quantitativi. Alla sua assegnazione e determinazione concorrono parametri quali la selettività del riconoscimento, l'adeguata proporzione con la componente fissa, la coerenza nel tempo dello strumento ed i riferimenti di sistema relativamente ai valori unitari per categorie e figure professionali.

I cambiamenti nelle prassi retributive adottate nel corso del 2012

Nella costanza del rispetto ai principi di politica retributiva propri del Gruppo Credito Valtellinese, nel corso del 2012 sono stati adottati ulteriori 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.

Più in particolare, le principali iniziative adottate possono essere così riassunte:

Remunerazione del Personale Dirigente:

Nel corso del 2012 il sistema di incentivazione MBO per il personale dirigente, introdotto nella sua piena articolazione nel precedente esercizio 2011, è stato ulteriormente affinato con l'introduzione di un secondo indicatore di "gate", rappresentato dal Rorac, che è andato a sommarsi al valore-obiettivo dell'Utile da Operatività corrente al lordo delle imposte, entrambi raffrontati con i rispettivi obiettivi definiti dalla previsione di inizio anno. Sono state altresì ridotte significativamente, con variazioni nell'ordine del 40%, le percentuali massime di premio teorico per le rispettive categorie del personale dirigente prese in considerazione.

Come richiamato in precedenza, l'applicazione del sistema MBO per la competenza 2012 non ha portato alla maturazione di nessuna componente di premio; non si sono inoltre realizzate le condizioni per il riconoscimento, a valere sul 2013, delle quote del premio 2010 attribuite con la clausola di differimento temporale.

Premio per attività della rete di vendita

Nel corso del 2012 si è data attuazione al Premio per attività della rete di vendita (Sistema incentivante) destinato ai Quadri Direttivi ed al Personale delle Aree Professionali operanti nella rete di vendita delle banche del Gruppo attraverso un Sistema con obiettivi e parametri di riferimento ampliati e con la confermata adozione di meccanismi di Balanced Scorecard, insieme integrato di obiettivi interdipendenti, nonché di specifiche iniziative commerciali. L'introduzione del gate di accesso ha portato alla non erogazione dei premi maturati dalle figure professionali rientranti nel meccanismo della Balanced Scorecard.

Premio di valutazione

Il processo adottato per la valutazione delle prestazioni individuali relative all'esercizio 2012, 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 nella effettuazione delle relative attività, con particolare riferimento alla metodologia di valutazione.

I cambiamenti nelle prassi retributive previsti per il 2013

Per il 2013 le attività di remunerazione si impronteranno 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.

Remunerazione variabile del Personale Dirigente

In relazione a quanto sopra esposto ed in coerenza alla comunicazione della Banca d'Italia del 13 marzo 2013, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di non procedere all'attivazione del sistema di incentivazione MBO dirigenti per l'esercizio 2013. In relazione a ciò, al personale Dirigente non verrà riconosciuta alcuna componente di remunerazione legata a sistemi di incentivazione.

Premio per attività della rete di vendita

Il Premio per attività della rete di vendita attraverso il nuovo Sistema Incentivante 2013 conferma sostanzialmente gli obiettivi ed i parametri di riferimento delle componenti qualitative e di gestione del rischio rispetto alle forme di incentivazione adottate attraverso la metodologia della Balanced Scorecard semplificata, corretta da un gate di accesso riferito al Risultato Lordo della gestione, con un più diretto riferimento alla dinamica reddituale dell'attività caratteristica dell'esercizio. Diversamente dalle precedenti formulazioni del modello applicate in passato che non lo prevedevano, con il Sistema Incentivante 2013 verranno assoggettate ad un gate di accesso anche le componenti di iniziative commerciali e di contest alla struttura prima richiamata. In tal modo viene introdotta una ancora più stretta correlazione fra andamento complessivo della gestione aziendale di periodo e l'eventuale erogazione di componenti di remunerazione variabile legate all'attività gestionale delle specifiche aree di business prese in considerazione.

Premio di valutazione

Per quanto infine riguarda il personale del Gruppo che non partecipa alle iniziative riconducibili al Premio per attività della rete di vendita (sistema incentivante), viene sostanzialmente confermato il processo di valutazione delle prestazioni individuali, che rappresenta una delle componenti di valutazione per l'eventuale erogazione di un premio di carattere variabile.

Sezione II - Il Sistema retributivo 2012: informazioni quantitative

Nel corso del 2012 la politica retributiva seguita dalla Banca e dal Gruppo Credito Valtellinese si è articolata lungo le linee guida definite dal documento sulla remunerazione, 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: le strutture di rete, le strutture centrali per attività business e le strutture di staff e amministrazione alla data del 31/12/2012 e con riferimento all'organico matricolare.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree professionali	Totale	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree professionali	Totale
Strutture di rete	19	1.115	1.986	3.120	17	802	1.343	2.162
Strutture centrali business	30	358	664	1.052	18	161	248	427
Staff e amministrazione	12	85	92	189	5	39	33	77
	61	1.558	2.742	4.361	40	1.002	1.624	2.666

Si sottolinea la riduzione del numero del personale dipendente nel Gruppo rispetto al 2011 nella misura di 107 unità:

- n. 104 tra il personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi
- n. 3 tra il personale Dirigente

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

Totale Dirigenti/Personale	ANNO		
	2010	2011	2012
	1,59%	1,66%	1,48%

Il dato complessivo del sistema bancario al 2011 indicava una percentuale pari al 2,3%

Retribuzione fissa

La remunerazione annua lorda (RAL, che include le forme di remunerazione fissa 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 31/12/2012, al netto delle cessazioni in corso d'anno.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE	DI CUI: CREDITO VALTELLINESE
	Retribuzione fissa	Retribuzione fissa
Strutture di rete	134.348	94.777
Strutture centrali business	48.482	22.465
Staff e amministrazione	9.422	3.967
	192.252	121.209

Importi in migliaia di euro - proiezione RAL al 2012

Relativamente alle iniziative di promozione ed inquadramento riferite all'attività svolta nel corso del 2012, le determinazioni di incremento di merito interessano a livello di Gruppo 489 Risorse (11,2% della popolazione). Nel Credito Valtellinese i beneficiari sono 323, corrispondenti a circa il 12,1% delle Risorse complessive al 31/12/2012.

Le tabelle seguenti ne sintetizzano la composizione per area funzionale.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE		DI CUI: CREDITO VALTELLINESE	
	Incrementi di merito	Totale risorse	Incrementi di merito	Totale risorse
Strutture di rete	343	3.120	258	2.162
Strutture centrali business	121	1.052	48	427
Staff e amministrazione	25	189	17	77
	489	4.361	323	2.666

Retribuzione variabile

La retribuzione variabile relativa agli interventi di competenza 2012 presenta una dinamica strettamente correlata agli andamenti gestionali della Banca e del Gruppo.

Sulla base dei dati consolidati, il sistema di remunerazione variabile MBO per i dirigenti relativo all'esercizio 2012 non ha portato a nessuna erogazione a titolo di premio. L'importo indicato in tabella alla voce "Sistemi di incentivazione" si riferisce quindi esclusivamente al premio maturato per attività della rete di vendita, destinato al Personale non dirigente.

Parimenti il valore del Premio Aziendale di competenza 2012, da riconoscere ai Quadri Direttivi ed alle Aree Professionali in presenza dei requisiti previsti dalla normativa di settore, è espresso con valutazione che tiene conto della quota teorica maturata.

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
Strutture di rete	565	4.407	983	5.955	392	3.073	655	4.120
Strutture centrali business	310	1.444		1.754	140	595		735
Staff e amministrazione	66	270		336	28	113		141
	941	6.121	983	8.045	560	3.781	655	4.996

Importi maturati in migliaia di euro

Retribuzione totale

Come esposto nella tabella seguente, la retribuzione variabile maturata per l'esercizio di competenza 2012 rappresenta poco più della metà rispetto a quanto di competenza per il 2011 in termini di rapporto con la retribuzione fissa, confermando un trend in riduzione sia a livello di Gruppo che a livello di Banca. Per il Personale dirigente, come richiamato in precedenza, il sistema di remunerazione variabile MBO 2012 non porterà a nessuna erogazione.

Rapporto Variabile/Fisso	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE						CREDITO VALTELLINESE					
	Variabile 2011	Fisso 2011	% 2011 V/F	Variabile (*) 2012	Fisso 2012	% 2012 V/F	Variabile 2011	Fisso 2011	% 2011 V/F	Variabile (*) 2012	Fisso 2012	% 2012 V/F
Strutture di rete	10.697	134.976	7,9%	5.955	134.348	4,4%	3.670	48.341	7,6%	4.120	94.777	4,3%
Strutture centrali business	3.260	48.900	6,7%	1.754	48.482	3,6%	852	16.050	5,3%	735	22.465	3,3%
Staff e amministrazione	592	9.714	6,1%	336	9.422	3,6%	154	2.759	5,6%	141	3.967	3,6%
	14.549	193.590	7,5%	8.045	192.252	4,2%	4.676	67.150	7%	4.996	121.209	4,1%

(*) importi maturati in migliaia di euro

Si precisa altresì che la retribuzione variabile maturata per l'esercizio di competenza 2012 riferibile ad ogni singolo Dipendente del Gruppo si attesta entro il valore massimo, in rapporto a quella fissa, non superiore al 25%, come previsto nel Documento sulla remunerazione.

Si riepiloga il rapporto tra l'andamento della retribuzione variabile sulla retribuzione fissa negli ultimi anni (per il 2012 è utilizzato l'importo variabile maturato).

Rapporto Variabile/Fisso	ANNO			
	2009	2010	2011	2012
Gruppo Credito Valtellinese	8,8%	7,8%	7,5%	4,2%
Credito Valtellinese	9,1%	8,6%	7%	4,1%

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del “Personale più rilevante” e del Personale con funzioni di controllo

Con riferimento ai Dirigenti rientranti nel Personale più rilevante e quelli rientranti nella categoria Personale con funzioni di controllo, così come definito nel presente Documento, si riepilogano gli interventi retributivi di competenza del 2012 a livello di Gruppo bancario Credito Valtellinese e di Credito Valtellinese.

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

	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	dirigenti 2012	importo fisso	importo variabile	n. beneficiari imp.variabile	dirigenti 2012	importo fisso	importo variabile	n. beneficiari imp.variabile
Personale più rilevante	9	3.811.313	0	0	6	2.970.142	0	0
Funzioni di controllo	7	808.165	0	0	1	87.232	0	0
Totale	16 (*)	4.619.478	0	0	7	3.057.374 (**)	0	0

(*) Comprensivo di due dirigenti attualmente cessati ed altri due dirigenti con incarichi presso l'incorporata Credito Artigiano fino al 09/09/2012.

(**) Retribuzione riferita al personale operativo.

Per il 2012 nel Gruppo Credito Valtellinese la retribuzione media fissa del Personale più rilevante è risultata pari a €. 423.479; non è prevista la corresponsione di remunerazione variabile. Per quanto concerne il Personale con funzioni di controllo, la retribuzione media del periodo è di €. 115.452, senza corresponsione di remunerazione variabile. Parimenti per il Credito Valtellinese la retribuzione media fissa del Personale più rilevante è pari a €. 495.024; non è prevista la corresponsione di retribuzione variabile. Per quanto concerne il Personale con funzioni di controllo del Credito Valtellinese, la retribuzione media del periodo è di €. 87.232, senza corresponsione di remunerazione variabile.

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

Il Piano di incentivazione MBO per il 2010 ha 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 2011) né per il 2013 (riferimento 2012). Pertanto le prime due quote differite non sono state erogate.

I Piani MBO 2011 e MBO 2012 non hanno invece portato ad alcun riconoscimento di premio variabile e, conseguentemente, non prevedono meccanismi di erogazione differita.

Si riepilogano gli incentivi differiti relativi al sistema MBO 2010.

Piano	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE Piano riferito all'esercizio 2010			DI CUI: CREDITO VALTELLINESE Piano riferito all'esercizio 2010		
	2012 non erogato	2013 (*) non erogabile	2014	2012 non erogato	2013 non erogabile	2014
Anno di pagamento del differimento						
Personale più rilevante	72.060	57.000	57.000	48.420	48.420	48.420
Funzioni di controllo	0	0	0	0	0	0
Totale	72.060	57.000	57.000	48.420	48.420	48.420

(*) Il dato è stato diminuito dell'importo a favore del personale più rilevante cessato nel corso del 2012 e non più ammesso all'eventuale differimento.

3. Remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio 2012

Come sopra dettagliato, durante l'anno 2012 non sono state riconosciute remunerazioni differite relative a sistemi di incentivazione. Parimenti non verranno riconosciute remunerazioni differite neanche nel corso del 2013.

4. Trattamenti di inizio e fine rapporto

Conformemente a quanto disposto a livello di Gruppo, il Credito Valtellinese non prevede specifici trattamenti di inizio rapporto. Con riferimento al Personale più rilevante che nel corso del 2012 ha concluso il proprio rapporto di lavoro per raggiungimento del requisito pensionistico, in conformità a quanto previsto dal presente Documento sono stati erogati importi per € 340.000, a titolo di incentivazione all'esodo.

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, ad esempio, l'utilizzo dell'autovettura aziendale data in uso promiscuo, l'eventuale contribuzione di previdenza integrativa aziendale eccedente le previsioni contrattuali collettive, nonché le eventuali polizze assicurative.

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

Pagina 1 di 8

(A)	(B)	(C)	(D)	3		2	1	4	5	6	7	8
				Compensi variabili non equity	Benefici non monetari							
	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)							
DE CENSI GIOVANNI	Presidente	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.750,00	-	1.274.583,34	1.293.113,28	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				3.415,30	-	281.000,00	284.415,30	-	-	-	-	-
(III) Totale				13.165,30	-	1.555.583,34	1.577.528,58	8.779,94	-	-	-	-
PALMA ANGELO MARIA	Vice Presidente Vicario	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				65.000,00	-	341.250,00	410.416,94	4.166,94	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				65.000,00	-	341.250,00	410.416,94	4.166,94	-	-	-	-
ZUCCOLI GIULIANO	Vice Presidente	01/01/2012 - 10/02/2012	10-feb-2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				750,00	-	28.005,46	29.233,63	478,17	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				750,00	-	28.005,46	29.233,63	478,17	-	-	-	-

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

Pagina 2 di 8

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
						Compensi variabili non equity	Partecipazione agli utili (*)					
	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
FUMAGALLI ROMARIO ALDO	Consigliere - Vice Presidente	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012	168.915,30	6.750,00	-	3.934,21	-	179.599,51	-	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				235.614,75	6.000,00	-	-	-	241.614,75	-	-	
(III) Totale				404.530,05	12.750,00	-	3.934,21	-	421.214,26	-	-	
FIORDI MIRO	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012	1.386.993,99	-	-	7.190,33	-	1.394.184,32	-	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000,00	-	-	-	-	30.000,00	-	-	
(III) Totale				1.416.993,99	-	-	(**) 7.190,33	-	1.424.184,32	-	-	
ANOLLI MARIO	Consigliere	28/04/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012	40.629,78	750,00	-	2.334,37	-	43.714,15	-	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				14.922,13	15.448,09	-	-	-	30.370,22	-	-	
(III) Totale				55.551,91	16.198,09	-	2.334,37	-	74.084,37	-	-	

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

Pagina 3 di 8

(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 (*)	Totale	Altri compensi	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
BRESESTI FABIO	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012	61.250,00	10.500,00	-	-	75.195,08	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								3.445,08				
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				61.250,00	10.500,00	-	-	3.445,08	-	-	-	-
BRUNO TOLOMEI FRIGERIO ISABELLA	Consigliere	16/06/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				31.685,79	-	-	-	1.873,14		33.558,93		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				31.685,79	-	-	-	1.873,14	-	33.558,93	-	-
COGLIATI GABRIELE	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.500,00	7.500,00	-	-	3.445,08		71.445,08		
(II) Compensi da controllate e collegate				6.700,00	-	-	-	-	-	6.700,00		
(III) Totale				67.200,00	7.500,00	-	-	3.445,08	-	78.145,08	-	-

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

Pagina 4 di 8

(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	
COLOMBO MICHELE	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012	53.000,00	2.250,00	-	-	3.445,08	58.695,08	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				53.000,00	2.250,00	-	-	3.445,08	58.695,08	-	-	-
DE SANTIS PAOLO	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012	61.250,00	12.000,00	-	-	3.445,08	76.695,08	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				61.250,00	12.000,00	-	-	3.445,08	76.695,08	-	-	-
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012	61.250,00	49.500,00	-	-	3.445,08	114.195,08	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				61.250,00	49.500,00	-	-	3.445,08	114.195,08	-	-	-

TABELLA I – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate

Pagina 5 di 8

(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 (*)	Totale	Altri compensi	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
GROS-PIETRO GIAN MARIA	Consigliere	01/01/2012 - 01/05/2012	01-mag-2012	22.530,05	2.500,00	-	-	1.138,95	-	26.169,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.530,05	2.500,00	-	-	1.138,95	-	26.169,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				22.530,05	2.500,00	-	-	1.138,95	-	26.169,00	-	-
MORO FRANCO	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012	59.750,00	50.250,00	-	-	3.445,08	-	113.445,08	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				59.750,00	50.250,00	-	-	3.445,08	-	113.445,08	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				10.280,33	-	-	-	-	-	10.280,33	-	-
(III) Totale				70.030,33	50.250,00	-	-	3.445,08	-	123.725,41	-	-
PASQUA VALTER	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012	60.500,00	7.000,00	-	-	3.445,08	-	70.945,08	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.500,00	7.000,00	-	-	3.445,08	-	70.945,08	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				60.500,00	-	-	-	3.445,08	-	70.945,08	-	-

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

Pagina 6 di 8

(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 (*)	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
RIBOLLA ALBERTO	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012	59.750,00	10.500,00	-	-	3.445,08	-	73.695,08	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				62.300,00	-	-	-	-	-	62.300,00	-	-
(III) Totale				122.050,00	10.500,00	-	-	3.445,08	-	135.995,08	-	-
SCARALLO PAOLO	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012	60.500,00	2.250,00	-	-	3.445,08	-	66.195,08	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				367.000,00	6.000,00	-	-	-	-	373.000,00	-	-
(III) Totale				427.500,00	8.250,00	-	-	3.445,08	-	439.195,08	-	-
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012	118.250,00	24.750,00	-	-	3.445,08	-	146.445,08	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				118.250,00	24.750,00	-	-	3.445,08	-	146.445,08	-	-

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

Pagina 7 di 8

(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	
BARASSI MARCO	Sindaco Effettivo	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				74.250,00	7.500,00	-	-	3.445,08	85.195,08	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				74.250,00	7.500,00	-	-	3.445,08	85.195,08	-	-	-
RAPPELLA ALFONSO	Sindaco Effettivo	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.250,00	7.500,00	-	-	3.445,08	86.195,08	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				75.250,00	7.500,00	-	-	3.445,08	86.195,08	-	-	-
COTTICA ALDO	Sindaco Supplemente	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				600,00	-	-	-	-	600,00	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				30.950,00	-	-	-	-	30.950,00	-	-	-
(III) Totale				31.550,00	-	-	-	-	31.550,00	-	-	-

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

Pagina 8 di 8

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
						Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati					
	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente	01/01/2012 - 31/12/2012	approvazione bilancio 2012	600,00	-	-	-	-	-	600,00	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				600,00	-	-	-	-	-	600,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				75.115,54	9.500,00	-	-	-	-	84.615,54	-	-
(III) Totale				75.715,54	9.500,00	-	-	-	-	85.215,54	-	-
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO	Condirettore Generale	01/01/2012 - 31/12/2012										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				798.597,83	-	-	-	6.927,01	-	805.524,84	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				97.374,42	-	-	-	-	-	97.374,42	-	-
(III) Totale				895.972,25	-	-	-	(**) 6.927,01	-	902.899,26	-	-
Aggregati	n. 4 Vice Direttori Generali, n. 1 Dirigente responsabile dati contabili	n. 3 VDG dal 1/01/2012 al 31/12/2012 e n. 1 VDG dal 10/09/2012										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.055.115,37	-	-	-	25.858,47	-	1.080.973,84	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				454.428,54	-	-	-	-	-	454.428,54	-	-
(III) Totale				1.509.543,91	-	-	-	(**) 25.858,47	-	1.535.402,38	-	-

(*) 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

(**) Totale complessivo euro 39.975,81 di cui da rapporto di lavoro dipendente euro 21.015,81

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Banca Credito Valtellinese

Pagina 1 di 4

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi				
Nominativo		Dettaglio compensi		Totale compensi fissi
DE CENSI GIOVANNI	Presidente			1.274.583,34
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		1.213.333,34	
PALMA ANGELO MARIA	Vice Presidente Vicario			341.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		280.000,00	
ZUCCOLI GIULIANO	Vice Presidente		fino al 10/02/2012	28.005,46
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		5.601,09	
	gettoni presenza		-	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		22.404,37	
FUMAGALLI ROMARIO ALDO	Consigliere e Vice Presidente		Vice Presidente dal 28/04/2012	168.915,30
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	14	10.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		108.415,30	
FIORDI MIRO	Amministratore Delegato e Direttore Generale			1.386.993,99
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza		-	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		133.333,33	
	retribuzione lavoro dipendente		1.203.660,66	
ANOLLI MARIO	Consigliere		carica dal 28/04/2012	40.629,78
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		33.879,78	
	gettoni presenza	9	6.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Banca Credito Valtellinese

Pagina 2 di 4

97

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi				
Nominativo		Dettaglio compensi		Totale compensi fissi
BRESESTI FABIO	Consigliere			61.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
BRUNO TOLOMEI FRIGERIO ISABELLA	Consigliere		carica dal 16/06/2012	31.685,79
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		27.185,79	
	gettoni presenza	6	4.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
COGLIATI GABRIELE	Consigliere			60.500,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	14	10.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
COLOMBO MICHELE	Consigliere			53.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	4	3.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
DE SANTIS PAOLO	Consigliere			61.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere			61.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
GROS-PIETRO GIAN MARIA	Consigliere		fino al 01/05/2012	22.530,05
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		16.530,05	
	gettoni presenza	8	6.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Banca Credito Valtellinese

Pagina 3 di 4

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi				
Nominativo		Dettaglio compensi		Totale compensi fissi
MORO FRANCO	Consigliere			59.750,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	13	9.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
PASQUA VALTER	Consigliere			60.500,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	14	10.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
RIBOLLA ALBERTO	Consigliere			59.750,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	13	9.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
SCARALLO PAOLO	Consigliere			60.500,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	14	10.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale			118.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		100.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		7.000,00	
	ex art. 2389 cc		-	
BARASSI MARCO	Sindaco Effettivo			74.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		60.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		3.000,00	
	ex art. 2389 cc		-	
RAPELLA ALFONSO	Sindaco Effettivo			75.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		60.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		4.000,00	
	ex art. 2389 cc		-	
COTTICA ALDO	Sindaco Supplente			600,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		600,00	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Banca Credito Valtellinese

Pagina 4 di 4

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi				
Nominativo		Dettaglio compensi		Totale compensi fissi
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente			600,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		600,00	
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO	Condirettore Generale			798.597,83
	retribuzione lavoro dipendente		798.597,83	
AGGREGATI	N. 4 Vice Direttori Generali/N. 1 Dirigente Responsabile dati contabili			1.055.115,37
	retribuzione lavoro dipendente		1.055.115,37	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate

Pagina 1 di 4

Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
DE CENSI GIOVANNI	ICBPI	Presidente	1/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2013		281.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			25.000,00	
		gettoni presenza			6.000,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			250.000,00	
FUMAGALLI ROMARIO ALDO	Credito Artigiano	Presidente	1/01/2012-09/09/2012	09/09/2012		235.614,75
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			20.737,70	
		gettoni presenza			7.500,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			207.377,05	
FIORDI MIRO	ICBPI	Consigliere	1/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2013		30.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			25.000,00	
		gettoni presenza			5.000,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
ANOLLI MARIO	Credito Artigiano	Consigliere	1/01/2012-27/04/2012	27/04/2012		14.922,13
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			9.672,13	
		gettoni presenza			5.250,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			-	
COGLIATI GABRIELE	Bankadati	Consigliere	1/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2014		6.700,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.500,00	
		gettoni presenza			1.200,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
MORO FRANCO	Stelline	Consigliere	1/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2013		7.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			6.000,00	
		gettoni presenza			1.000,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate

Pagina 2 di 4

Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
MORO FRANCO	Mediocreval	Consigliere	14/09/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2012		3.280,33
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			2.680,33	
		gettoni presenza			600,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
RIBOLLA ALBERTO	Mediocreval	Presidente	1/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2013		62.300,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			9.000,00	
		gettoni presenza			3.300,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			50.000,00	
SCARALLO PAOLO	Credito Siciliano	Presidente	1/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2012		367.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			20.000,00	
		gettoni presenza			7.000,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			340.000,00	
COTTICA ALDO	Stelline	Presidente Collegio Sindacale	1/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2013		9.750,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			8.500,00	
		gettoni presenza			1.250,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
	Deltas	Presidente Collegio Sindacale	1/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2012		10.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			9.000,00	
		gettoni presenza			1.000,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
	Bankadati	Sindaco Effettivo	1/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2012		11.200,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			10.000,00	
		gettoni presenza			1.200,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate

Pagina 3 di 4

Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Credito Siciliano	Presidente Collegio Sindacale	1/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2012		50.372,92
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			40.000,00	
		gettoni presenza			7.000,00	
		rimborsi spese forfettari			3.372,92	
		ex art. 2389 cc				
	Finanziaria San Giacomo	Presidente Collegio Sindacale	27/03/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2014		8.650,27
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			7.650,27	
		gettoni presenza			1.000,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
	Creset	Sindaco Effettivo	1/01/2012-27/03/2012	27/03/2012		1.492,35
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			1.292,35	
		gettoni presenza			200,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
	Aperta Sgr	Sindaco Effettivo	01/01/2012-27/12/2012	27/12/2012		14.600,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			11.000,00	
		gettoni presenza			3.600,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO	Banca di Cividale	Consigliere	1/01/2012-19/04/2012	19/04/2012		7.255,56
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			6.055,56	
		gettoni presenza			1.200,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
	Credito Artigiano	Consigliere	1/01/2012-09/09/2012	09/09/2012		20.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			20.000,00	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate

Pagina 4 di 4

Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO	Credito Siciliano	Consigliere	1/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2012		20.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			20.000,00	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
	Mediocreval	Consigliere	1/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2013		9.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			9.000,00	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
	Deltas	Presidente	1/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2012		28.833,33
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.500,00	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			23.333,33	
	Global Assicurazioni	Consigliere	1/01/2012-31/12/2012	approvazione bilancio 2012		12.285,53
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			12.285,53	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
AGGREGATI		N. 4 Vice Direttori Generali/N. 1 Dirigente responsabile dati contabili				454.428,54
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			86.577,88	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			82.475,41	
		retribuzione lavoro dipendente			285.375,25	

TABELLA 1 – Compensi spettanti per Comitati – anno 2012 – Banca Credito Valtellinese

pagina 1 di 1

Nome e cognome	Carica	Comitato esecutivo	Comitato strategico	Comitato di controllo interno	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001 - Gruppo	Comitato per le nomine	Comitato per la remunerazione	Comitato Operazioni Parti Correlate	Comitato territoriale	Compensi per la partecipazione a comitati
DE CENSI GIOVANNI	Presidente	7.500,00	2.250,00								9.750,00
PALMA ANGELO MARIA	Vice Presidente Vicario			59.000,00	3.750,00	2.250,00					65.000,00
ZUCCOLI GIULIANO	Vice Presidente	750,00									750,00
FUMAGALLI ROMARIO ALDO	Vice Presidente	4.500,00	2.250,00								6.750,00
ANOLLI MARIO	Consigliere		750,00								750,00
BRESESTI FABIO	Consigliere						4.500,00	3.750,00	2.250,00		10.500,00
COGLIATI GABRIELE	Consigliere	7.500,00									7.500,00
COLOMBO MICHELE	Consigliere		2.250,00								2.250,00
DE SANTIS PAOLO	Consigliere	6.750,00				750,00	4.500,00				12.000,00
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere			39.000,00	3.750,00	750,00		3.750,00	2.250,00		49.500,00
GROS PIETRO GIAN MARIA	Consigliere									2.500,00	2.500,00
MORO FRANCO	Consigliere	7.500,00		37.500,00	3.000,00				2.250,00		50.250,00
PASQUA VALTER	Consigliere						4.500,00			2.500,00	7.000,00
RIBOLLA ALBERTO	Consigliere	6.000,00	750,00					3.750,00			10.500,00
SCARALLO PAOLO	Consigliere		2.250,00								2.250,00
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale	7.500,00		9.000,00	3.750,00	2.250,00			2.250,00		24.750,00
BARASSI MARCO	Sindaco Effettivo	7.500,00									7.500,00
RAPELLA ALFONSO	Sindaco Effettivo	7.500,00									7.500,00

TABELLA 1 – Compensi spettanti per Comitati – anno 2012 – Società Controllate e Collegate*pagina 1 di 1*

Nome e cognome	Carica	Società	Comitato esecutivo	Comitato controllo interno	Comitato operazioni parti correlate	Comitato di vigilanza e controllo ex 231/2001	Compensi per la partecipazione a comitati
DE CENSI GIOVANNI	Presidente	ICBPI	3.415,30				3.415,30
FUMAGALLI ROMARIO ALDO	Presidente	Credito Artigiano	6.000,00				6.000,00
ANOLLI MARIO	Consigliere	Credito Artigiano		9.448,09	3.750,00	2.250,00	15.448,09
SCARALLO PAOLO	Presidente	Credito Siciliano	6.000,00				6.000,00
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Presidente Collegio Sindacale	Credito Siciliano	6.000,00		2.000,00	1.500,00	9.500,00

TABELLA 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

pagina 1 di 3

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti	
FIORDI MIRO Amministratore Delegato e Direttore Generale (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2012	€ 0 / € 0	€ 0 / € 0	3 anni				Non previsto
		Piano 2010 (delibera CdA del 07/06/2011)				€ 13.770 (1/3)	€ 0 / € 0	€ 13.770 (1/3)	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
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto

TABELLA 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

pagina 2 di 3

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti	
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO Condirettore Generale (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2012	€ 0 / € 0	€ 0 / € 0	3 anni				Non previsto
		Piano 2010 (delibera CdA del 07/06/2011)				€ 9.990 (1/3)	€ 0 / € 0	€ 9.990 (1/3)	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
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto

TABELLA 3B – Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

pagina 3 di 3

A Cognome e nome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell’anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti	
n. 4 Vice Direttori Generali n. 1 Dirigente preposto redazione dati contabili (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2012	€. 0 / €. 0	€. 0 / €. 0	3 anni				Non previsto
		Piano 2010 (delibera CdA del 07/06/2011)				€. 24.660 (1/3)	€. 0 / €. 0	€. 24.660 (1/3)	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
		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	3 anni	€. 48.420 (1/3)	€. 0 / €. 0	€. 48.420 (1/3)	Non previsto

(3) relativi a differimenti da Piano 2010

Il Credito Valtellinese non utilizza, 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

Pagina 1 di 4

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali (*)							
COGNOME E NOME	CARICA CREDITO VALTELLINESE	SOCIETA' 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	431.638	327.388	0	759.026	
		Credito Artigiano	120.000	0	120.000	0	
Palma Angelo Maria	Vice Presidente Vicario	Credito Valtellinese	34.447	88.553	0	123.000	
		Credito Artigiano	67.500	0	67.500	0	
Zuccoli Giuliano	Vice Presidente in carica fino al 10/02/2012	Credito Valtellinese	30.361	0	0	0	
		Credito Artigiano	21.196	0	0	0	
Fumagalli Romario Aldo	Vice Presidente	Credito Valtellinese	10.203	21.327	0	31.530	
		Credito Artigiano	3.325	10.000	13.325	0	
Fiordi Miro	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Credito Valtellinese	75.775	57.222	0	132.997	
		Credito Artigiano	4.604	0	4.604	0	
Camagni Luciano Filippo	Condirettore Generale	Credito Valtellinese	47.076	66.599	0	113.675	
		Credito Artigiano	12.302	0	12.302	0	
Anolli Mario	Consigliere dal 28/04/2012	Credito Valtellinese	0	1.000	0	1.000	
Bresesti Fabio	Consigliere	Credito Valtellinese	13.953	6.832	0	20.785	
		Credito Artigiano	2.000	0	2.000	0	
Bruno Tolomei Frigerio Isabella	Consigliere dal 16/06/2012	Credito Valtellinese	0	200	0	200	
		Credito Valtellinese	102.000	56.000	0	158.000	

Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Pagina 2 di 4

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali (*)						
COGNOME E NOME	CARICA CREDITO VALTELLINESE	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (**)	NUMERO AZIONI VENDUTE (***)	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Colombo Michele	Consigliere	Credito Valtellinese	133.000	0	0	133.000
		Credito Artigiano	7.000	0	7.000	0
De Santis Paolo	Consigliere	Credito Valtellinese	2.830	1.120	0	3.950
		Credito Valtellinese	5.843	7.686	0	13.529
Gros-Pietro Gian Maria	Consigliere fino al 01/05/2012	Credito Valtellinese	10.000	0	0	10.000
		Credito Valtellinese	60.451	72.871	0	133.322
Moro Franco	Consigliere	Credito Artigiano	6.768	0	6.768	0
		Credito Valtellinese	2.775	87	0	2.862
Pasqua Valter	Consigliere	Credito Artigiano	125	0	125	0
		Credito Valtellinese	74.195	10.100	10.000	74.295
Ribolla Alberto	Consigliere	Credito Valtellinese	1.100	3.000	0	4.100
		Credito Valtellinese	36.107	71.137	0	107.244
Garavaglia Angelo	Presidente Collegio Sindacale	Credito Artigiano	15.346	1.859	17.205	0
		Credito Valtellinese	3.105	6.000	0	9.105

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

Pagina 3 di 4

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali (*)						
COGNOME E NOME	CARICA CREDITO VALTELLINESE	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (**)	NUMERO AZIONI VENDUTE (***)	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Rapella Alfonso	Sindaco Effettivo	Credito Valtellinese	31.226	15.372	0	46.598
		Credito Artigiano	4.602	0	4.602	0
Cottica Aldo	Sindaco Supplente	Credito Valtellinese	11.724	7.549	0	19.273
		Credito Artigiano	625	0	625	0
Della Cagnoletta Edoardo	Sindaco Supplente	Credito Valtellinese	7.670	35.173	0	42.843

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

Pagina 4 di 4

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica (*)						
NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE (**)	NUMERO AZIONI VENDUTE (***)	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO	
5	Credito Valtellinese	267.219	109.995	0	377.214	
	Credito Artigiano	33.503	0	33.503	0	

(*) 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 e nella controllata Credito Artigiano S.p.A.

(**) Con decorrenza dei relativi effetti giuridici dal 10 settembre 2012, la controllata Credito Artigiano è stata fusa per incorporazione nel Credito Valtellinese S.c., sulla base del rapporto di cambio di 0,70 azioni ordinarie Credito Valtellinese per ogni 1 azione ordinaria Credito Artigiano.

(**) Il numero di azioni acquistate comprende altresì:

- i) le azioni attribuite a seguito del riscatto anticipato del prestito obbligazionario denominato "Credito Valtellinese 2009/2013 a tasso fisso convertibile con facoltà di rimborso in azioni" effettuato il 7 maggio 2012;
- ii) le azioni Credito Valtellinese assegnate a seguito della predetta fusione per incorporazione del Credito Artigiano nel Credito Valtellinese.

GLOSSARIO DI ALCUNI TERMINI UTILIZZATI NELLA RELAZIONE:

Ad Personam	importo monetario di remunerazione fissa riconosciuto al singolo Dipendente, in aggiunta alla retribuzione tabellare, avente carattere ripetitivo
Balanced Scorecard	metodo di misurazione delle performances di una organizzazione, basata sull'analisi di 4 prospettive, riconducibili a: 1) risultati economico-finanziari, 2) cliente – sia esso interno o esterno –, 3) processi e 4) sviluppo e crescita delle Risorse Umane. Trova generalmente applicazione nei sistemi di incentivazione
Bonus	importo monetario di remunerazione variabile, non avente carattere ripetitivo, in genere legato al raggiungimento di un risultato prefissato
Differimento	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
EPS (Earnings per Share)	indicatore rappresentato dal rapporto dell'utile netto della società per il numero di azioni ordinarie
Malus	clausola che prevede l'azzeramento di un bonus al mancato raggiungimento di un obiettivo
MBO (management by objectives)	tecnica manageriale di gestione per obiettivi, che mira a far coincidere gli scopi della organizzazione con quelli individuali assegnando obiettivi misurabili correlati alla specifica attività lavorativa
RAL (retribuzione annua lorda)	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
RARORAC (risk adjusted return on risk adjusted capital)	indicatore finanziario che misura il rapporto fra il rendimento di un'attività e l'ammontare del relativo capitale, entrambi rettificati per i rischi correlati.

RORAC (return on risk adjusted capital)	Indicatore finanziario che esprime il rapporto tra il rendimento di una attività e l'ammontare del relativo capitale, quest'ultimo rettificato per i rischi
Sistema Incentivante	strumento retributivo variabile che subordina il pagamento di un bonus individuale ad uno specifico beneficiario al raggiungimento di soglie di performance
Una Tantum	importo monetario di remunerazione variabile riconosciuto al singolo Dipendente non avente carattere ripetitivo, riconducibile ad una valutazione complessiva della prestazione individuale generalmente annuale
Valutazione delle prestazioni	processo di valutazione dei comportamenti e dei risultati individuali avente periodicità annuale

