

Credito Valtellinese Politiche Retributive di Gruppo

**Finalità, valori e strumenti
di remunerazione**

Indice

Premessa ed ambito di applicazione	4
Parte Prima - Principi generali	5
1.1 Il Gruppo bancario Credito Valtellinese	5
1.2 Finalità e valori societari	5
1.3 Risorse umane	6
1.4 Principi di Politica Retributiva	7
1.5 Coerenza, Compliance e Controllo interno	8
Parte Seconda - Criteri applicativi	9
2.1 Processi gestionali	9
2.2 Personale dipendente	10
2.3 Criteri applicativi della componente variabile di retribuzione	10
2.4 Dipendenti con funzioni di controllo	16
2.5 Conclusione rapporto di lavoro	16
2.6 Consiglio di Amministrazione	16
2.7 Organi di controllo e consiglieri non esecutivi	18
2.8 Collaboratori esterni	18
2.9 Promotori finanziari e mediatori creditizi	19
Conclusioni	19

PREMESSA

Il presente documento “Politiche retributive di Gruppo” si conforma alle Disposizioni in materia di organizzazione e governo societario delle banche emanate dalla Banca d’Italia il 4 marzo 2008, alla relativa nota di chiarimenti del 19 febbraio 2009, alle “Raccomandazioni” formulate nell’aprile 2009 dalla Commissione Europea in tema di retribuzioni ed alle “guidelines” in materia diffuse il 28 ottobre 2009, in seguito alla emanazione dei principi e degli standard applicativi in tema di remunerazione da parte del Financial Stability Board.

Per esigenze di funzionalità nella rappresentazione, il documento stesso è suddiviso in due parti.

La prima parte riprende alcune considerazioni generali in tema di retribuzione inserendole nell’ottica valoriale e gestionale del Gruppo bancario Credito Valtellinese. Ci si sofferma altresì sulle principali finalità perseguite attraverso le politiche di remunerazione.

La seconda parte tratta invece specificamente dei meccanismi di remunerazione definiti per le diverse tipologie funzionali di interesse per la banca (organi sociali, dipendenti, collaboratori esterni...); per ciascuna di queste tipologie vengono indicati i criteri applicativi nell’assunzione delle rispettive politiche di retribuzione.

AMBITO DI APPLICAZIONE

I contenuti del presente documento “Politiche Retributive di Gruppo”, una volta approvati dall’Assemblea dei Soci del Credito Valtellinese, verranno prontamente adottati con delibera consiliare da tutte le banche del Gruppo, in attesa di presentare il documento per l’approvazione delle rispettive Assemblee alla prima favorevole occasione.

PARTE PRIMA - 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 uno dei fattori competitivi determinanti per le prospettive di successo dell'azienda nel mercato.

1.1 IL GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE

Il Gruppo bancario Credito Valtellinese si compone di:

- banche territoriali
- banche e società di finanza specializzata
- società di produzione

Le due connotazioni entro le quali si articola l'attività del Gruppo possono essere così riassunte:

- autonomia e non sovrapposizione delle reti delle banche territoriali, focalizzate su attività commerciali, di concessione del credito e di erogazione di servizi
- 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 a cui tutte le società del Gruppo sono chiamate ad ispirarsi in una logica unitaria di responsabilità sociale di impresa.

Il Gruppo adotta un modello fondato sulla valorizzazione del territorio e del rapporto privilegiato con i soci e la clientela. A questo si aggiunge la stretta operatività con le società collegate, strutturate con rapporti di partnership strategica, per fornire il massimo potenziale in termini di economie di scala, efficacia e di efficienza operativa alle banche retail del Gruppo.

La prossimità al territorio garantisce una maggiore velocità nella percezione e nella interpretazione dei segnali che provengono dal mercato, nonché una maggiore capacità di rispondere adeguatamente alle esigenze ed alle aspettative della clientela.

Connotato essenziale di questa struttura è l'esistenza di un disegno imprenditoriale unitario che, come tale, trova compiuta diffusione in ogni elemento del gruppo e, soprattutto, deve ricercare la condivisione da parte delle risorse umane che costituiscono l'essenza dell'organizzazione dell'azienda.

1.2 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.

La creazione di ricchezza, attraverso quella che viene definita "catena 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 in generale con i cosiddetti “stakeholder”, cioè 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 Collaboratori.

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, anche in un’ottica di sussidiarietà e sostenibilità.

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

1.3 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 dell’azienda 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.

Un caposaldo fondamentale finalizzato alla realizzazione di questo modo di essere dell’azienda, con riferimento precipuo alle risorse umane, è rappresentato dai vari percorsi di formazione.

Tutte le relative attività, con diverse tipologie e tecniche formative ed in una complessiva logica di valore aggiunto, divengono in modo permanente momenti di crescita personale e professionale dei Collaboratori stessi che, nel contempo, utilizzano l’apprendimento per le specifiche esigenze di sviluppo e aggiornamento delle singole conoscenze.

6 Anche questo si inserisce in una logica finalizzata alla crescita della motivazione e della fidelizzazione del Personale: esse rappresentano infatti dei fattori determinanti per l’assolvimento delle finalità societarie e, nel contempo, per il successo dell’azienda sul mercato anche in chiave competitiva.

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

1.4 PRINCIPI DI POLITICA RETRIBUTIVA

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

In un tale contesto, come noto, sono due gli ambiti di applicazione contrattuale: quello cosiddetto di "primo livello", che trova il suo fondamento nel contratto collettivo nazionale di lavoro del settore (CCNL), e quello cosiddetto "di secondo livello" che si riferisce alla negoziazione dei contratti integrativi (CIA) oltre ai singoli accordi, tempo per tempo, aziendali stipulati.

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.

Da qui il compito per le competenti funzioni di azienda di porre in essere processi, strumenti e metodi che, portati alla conoscenza ed alla approvazione dei livelli apicali aziendali, divengano fonte di sviluppo, crescita professionale e motivazione per tutto il personale.

La politica retributiva si rivela come un importante fattore per l'assolvimento degli obiettivi di mission dell'azienda e, nel contempo, per la fidelizzazione, la motivazione e - in ultima analisi - l'ottimale relazione con i Collaboratori.

Gli elementi principali assunti a riferimento in materia di valutazione a fini retributivi sono legati agli aspetti di meritocrazia, eticità, competenza, professionalità e disponibilità dei Collaboratori, elementi questi che si sintetizzano in modo più complessivo nell'adesione del personale al progetto aziendale.

A tali orientamenti si è sempre ispirata la politica di remunerazione posta in essere dal Credito Valtellinese e dalle banche e società che ne compongono il Gruppo bancario.

L'attenzione ad una equilibrata composizione fra elementi retributivi fissi ed elementi variabili rappresenta una costante nella strategia aziendale di retribuzione: in questo modo le aspettative di sicurezza, attrattività e stabilità del rapporto di lavoro si bilanciano compiutamente con l'esigenza di favorire il merito o il particolare impegno su un obiettivo aziendale con positivi effetti nel medio periodo.

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.

A tale proposito si ricorda come il Gruppo non abbia mai fatto ricorso a forme di remunerazione su base finanziaria (ad esempio stock option), effettuando unicamente interventi su base monetaria.

Come detto, all'interno della struttura dello standard retributivo, una particolare attenzione viene dedicata alla più opportuna ponderazione fra la componente fissa e quella variabile della retribuzione.

Sotto questo profilo si ritiene che la componente fissa debba continuare a rappresentare la parte retributiva fondamentale, in relazione agli aspetti di stabilità della relazione lavorativa ad essa sottesi ed alla necessità che il riferimento operativo, anche a livello di ciascun ruolo professionale, sia legato al medio-lungo periodo.

Il Credito Valtellinese ha sempre seguito una politica retributiva incentrata sulla componente fissa ed in cui la componente variabile risultasse una componente complementare, limitata quanto ad entità, mirata all'assolvimento di specifici compiti o al raggiungimento di specifici obiettivi e comunque assolutamente controllata in termini di rischio.

Questi principi di riferimento trovano specifica attuazione attraverso strutture, strumenti e percorsi procedurali formalizzati, anche in virtù di un ordinamento organizzativo che porta alla interazione nell'area delle risorse umane tra le competenze specialistiche all'interno del Gruppo e quelle gestionali presenti nelle singole banche e società che lo compongono, facendo coesistere metodo ed analisi da una parte e specifica attenzione alle individualità dall'altra.

In tale contesto è costante l'impegno dell'azienda ad una valutazione chiara ed oggettiva delle prestazioni professionali -anche attraverso l'organizzazione di incontri formativi con tutti i responsabili valutatori- che porta alla compiuta definizione di un percorso di possibile crescita del persona, trasparente ed orientato al merito ed ai risultati.

1.5 COERENZA, COMPLIANCE, 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 dalla funzione di compliance, cui spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto non solo formale ma anche sostanziale delle norme, e che in tale veste è chiamata ad esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive.

Al riguardo 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 infine che gli organi sociali e le funzioni di controllo interno delle banche verificano, ciascuno secondo le proprie competenze, l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche di remunerazione adottate.

PARTE SECONDA - CRITERI APPLICATIVI

In questa sezione vengono dettagliati gli orientamenti applicativi ai quali si riferiscono le iniziative del Credito Valtellinese e delle banche del Gruppo in materia di remunerazione.

La politica retributiva applicata si è sviluppata con coerenza nel corso degli anni ed ha seguito la dinamica aziendale complessiva, conformandosi alle esigenze evolutive del mercato ed alle modalità di sviluppo dell'azienda.

2.1 PROCESSI GESTIONALI

La traduzione in termini operativi delle politiche di remunerazione definite viene realizzata attraverso una serie di processi gestionali con il coinvolgimento di più organi ed unità organizzative.

Presso le banche quotate del Gruppo (Credito Valtellinese e Credito Artigiano), è presente un **Comitato per la Remunerazione**, costituito nell'ambito del Consiglio in adesione al Codice di Autodisciplina delle società quotate. In particolare, il Comitato ha funzioni consultive e di proposta al Consiglio di Amministrazione in ordine ai documenti relativi alle "Politiche retributive di Gruppo" ed all'informativa annuale sulle politiche di remunerazione attuate nell'esercizio, predisposti in ottemperanza alle disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia e sottoposti annualmente all'Assemblea ordinaria della Banca. In tale ambito il Comitato ha funzioni consultive e di proposta al Consiglio di Amministrazione in particolare in materia di remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione della direzione generale della società. A tal fine, esso può avvalersi anche di consulenti esterni a spese della Società. Il Comitato valuta altresì periodicamente i criteri adottati per la remunerazione della Direzione Generale, vigila sulla loro applicazione e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia.

Le proposte di riconoscimento per il personale Dirigente vengono annualmente portate all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, sulla base di indicazioni all'uopo formulate dal Direttore Generale della Capogruppo, titolare delle relative deleghe e attribuzioni in materia. In tale funzione il Direttore Generale si avvarrà del supporto del **Comitato di Valutazione Aziendale per il Personale Dirigente**, costituito presso le singole banche del Gruppo e composto dal Direttore Generale della Capogruppo, dal Direttore Generale della singola banca e dal responsabile del personale del Gruppo.

I premi da valutazione per le categorie dei Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali vengono definiti attraverso un iter di processo che coinvolge diversi livelli proponenti e decisori fino alle deliberazioni di proposta definitiva assunte dal **Comitato di Valutazione Aziendale per i Quadri Direttivi ed il Personale delle Aree Professionali**, costituito presso ciascuna banca e società del Gruppo e composto dal Direttore Generale e dal Responsabile del Personale della banca o società interessata e dal Responsabile del personale di gruppo. Il Comitato valuta inoltre -laddove riconosciuti- i premi da attività della rete di vendita onde assicurare una visione sinottica, in capo ai singoli dipendenti, della componente variabile della remunerazione da riconoscere.

Il Consiglio di Amministrazione approva il complesso delle proposte di avanzamento e di riconoscimento monetario presentate nell'ambito dei richiamati Comitati.

2.2. PERSONALE DIPENDENTE

Le sopra richiamate direttrici alle quali si conformano le politiche retributive trovano applicazione nelle diverse fattispecie di remunerazione relative alle varie figure istituzionali, professionali e funzionali grazie alle quali si sviluppa l'attività dell'azienda: i Consiglieri di Amministrazione, i Dipendenti (nella loro classificazione contrattuale fra Dirigenti, Quadri Direttivi e Personale delle Aree Professionali), i Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

*La categoria dei **Dirigenti** rappresenta a livello di sistema bancario una quota pari a circa il 2,2% del complesso dei Dipendenti (dati al dicembre 2008); il Gruppo Credito Valtellinese si posiziona attualmente entro valori percentuali inferiori (1,5% al dicembre 2009).*

La figura del Dirigente è venuta ad assumere un ruolo molto significativo all'interno della struttura organizzativa e funzionale dell'azienda in relazione alla esigenza di una sempre maggiore specializzazione e qualificazione nel ruolo di coordinamento di una impresa-rete dai molteplici obiettivi gestionali.

Nella dinamica di selezione e scelta del personale dirigente vengono percorse con equilibrio entrambe le strade: in misura prevalente quella della crescita per linee interne del personale ma anche quella della acquisizione di professionalità dall'esterno, favorita dalla politica di aggregazione di altre realtà bancarie, in quanto entrambi i richiamati indirizzi consentono un arricchimento professionale, culturale e valoriale complessivo per il Gruppo.

*L'incidenza delle categorie dei **Quadri Direttivi** e per il **Personale delle Aree Professionali** all'interno del complesso dei Dipendenti a livello di sistema bancario è rispettivamente del 36,9% e del 60,9% (dati al dicembre 2008). I dati relativi alle banche ed alle società del Gruppo si esprimono su valori rispettivamente del 32,7% e del 65,8% (dati al dicembre 2009).*

I Quadri Direttivi rappresentano l'ossatura del cosiddetto "middle management" sul quale si fondano le strutture operative aziendali. La formalizzazione contrattuale di questa figura professionale ha sostanzialmente assimilato le preesistenti figure professionali dei funzionari e dei quadri bancari, da sempre un punto di riferimento nella gestione d'impresa.

I Dipendenti delle Aree Professionali costituiscono la componente più consistente del personale bancario e racchiudono al proprio interno soprattutto i lavoratori più giovani, impegnati per la massima parte in attività di front office a diretto contatto con il mercato e la clientela, nonché una serie di specialisti che spesso hanno maturato anzianità lavorativa e professionalità nei ruoli tradizionali del lavoro bancario.

2.3 STRUTTURA DELLA COMPONENTE VARIABILE DI RETRIBUZIONE

La dinamica relativa della componente variabile rispetto alla componente fissa nelle banche e società del Gruppo negli ultimi 5 anni può essere riassunta nella seguente Tabella 1:

Tabella 1 - Rapporto fra componente variabile e componente fissa di retribuzione

anno	2005	2006	2007	2008	2009
variabile/fisso	6,8%	8,1%	8,7%	8,9%	8,8%

Nota: valori medi al netto dei contributi previdenziali; imputazione per competenza

La componente fissa si conforma, nella propria struttura, alle previsioni contrattuali vigenti in materia e nella sua dinamica di sviluppo viene influenzata dalle politiche aziendali in tema di personale (progressione nei livelli di inquadramento e retribuzione).

La componente variabile, a sua volta, attualmente trova applicazione nel gruppo nelle seguenti specifiche forme di attribuzione retributiva basate sul riferimento al breve termine:

Premio aziendale

Per la sua natura può essere accomunato agli istituti di remunerazione variabile anche il Premio Aziendale, disciplinato dalla normativa di contrattazione di settore (art. 43 CCNL), che porta al riconoscimento di un premio per il personale correlato a componenti di produttività e redditività dell'esercizio aziendale.

Il premio 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..." (art. 43 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 aziendale.

Pure nella sua astratta aleatorietà e nella sua quantificazione, oggetto di negoziazione sindacale, il premio aziendale è quindi diventato una componente "semi-fissa" della remunerazione, anche in considerazione del fatto che la parametrizzazione all'inquadramento del personale interessato ne elimina ogni componente di discrezionalità, quantunque sia normativamente prevista, in particolari casistiche individuali, la non corresponsione del premio stesso (valutazioni negative, provvedimenti disciplinari...).

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 primo e secondo livello manageriale, quella specialistica delle Risorse Umane e quella direzionale.

La forma specifica di utilizzo è quella della erogazione monetaria di "Una Tantum".

Per sua natura il riconoscimento Una Tantum si riferisce al breve periodo ed è correlato al particolare impegno, sforzo, dedizione sintetizzati in una adeguata prestazione in termini qualitativi e quantitativi. Si evidenzia che il **premio da valutazione non è collegato a piani commerciali od obiettivi quantitativi ma fa unicamente riferimento alla valutazione delle prestazioni con prevalenza degli aspetti qualitativi.**

Premio per attività della rete di vendita

Detto sistema ha trovato negli ultimi anni applicazione presso le reti di vendita, prevedendo l'erogazione di importi -generalmente di contenuta entità- 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 e, recentemente, la qualità del credito e l'entità dei reclami ricevuti dalla clientela. 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, i relativi contenuti tendono a considerare sempre più gli aspetti di correttezza e di trasparenza come una leva competitiva. Nella loro specifica determinazione trovano crescente diffusione anche elementi qualitativi finalizzati al miglioramento dello standard del servizio offerto alla clientela.

Il Gruppo **non utilizza** strumenti quali i **Piani di incentivazione** che, per loro natura, rivestono un riferimento temporale di medio-lungo periodo.

In relazione alla peculiarità di detta forma retributiva, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare l'adozione di piani di incentivazione legati al raggiungimento di specifici obiettivi, nei limiti e con le modalità applicative previste dalla normativa.

Nella richiamata eventualità, detto intendimento verrà portato all'attenzione dell'Assemblea dei Soci attraverso una integrazione del presente documento con la presentazione di specifici Piani di incentivazione.

In considerazione delle rilevanti implicazioni di ordine gestionale ad essa sottese, l'eventuale attivazione di un sistema di incentivazione verrà comunque effettuata in diretta correlazione con i contenuti delle componenti di previsione quali-quantitative a corredo del Piano strategico di Gruppo che verrà predisposto a partire dal quarto trimestre 2010.

Composizione della componente variabile

Il peso delle prima richiamate componenti sul totale della retribuzione variabile riferibile all'esercizio 2009 presso le banche e le società del gruppo viene riepilogato nella Tabella 2:

Tabella 2 - Composizione della componente variabile 2009 nelle sue voci di dettaglio

	Gruppo Creval
Premio aziendale	52,0%
Premio da valutazione	25,8%
Premio attività rete	22,2%
Piani di incentivazione	0,0%
Totale componente variabile	100,0%

Da quanto sopra rappresentato (Tabella 1) si rileva la ridotta incidenza in termini percentuali della componente variabile rispetto a quella fissa (pari, nel 2009, al valore dell'8,8%), nonché il notevole peso relativo -all'interno della stessa componente variabile- della voce premio aziendale (contrattuale) rispetto alle altre (Tabella 2), a conferma di quanto risulti effettivamente contenuta la rilevanza della componente variabile da valutazione, merito ed attività di rete, sul complesso della remunerazione. A supporto di tale valutazione si riportano gli importi di riferimento relativi al 2009 (Tabella 3):

Tabella 3 - Retribuzione complessiva 2009 - in migliaia di euro

	Gruppo Creval
<i>componente fissa</i>	
Stipendi (r.a.l.)	183.240
<i>componente variabile</i>	
Premio aziendale	8.358
Premio da valutazione	4.148
Premio da attività della rete	3.557
Piani di incentivazione	-

Nota: importi lordi al netto di contributi, criterio di competenza

REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE: VALORI PERCENTUALI MASSIMI APPLICABILI

A. Percentuale fra retribuzione variabile di breve termine e retribuzione fissa a livello aggregato

Coerentemente all'obiettivo di riservare alla componente fissa della remunerazione il ruolo preponderante nella composizione della retribuzione, sulla base dell'analisi delle serie storiche aziendali e degli andamenti rilevabili a livello di mercato, si è ritenuto di definire i seguenti criteri applicativi:

A livello aggregato l'incidenza percentuale della componente di remunerazione variabile di breve termine rispetto alla componente fissa viene così determinata:

- per la componente variabile di breve termine (premio aziendale, premio da valutazione e premio da attività di rete) il **valore massimo assunto come limite rispetto alla componente fissa viene indicato nella percentuale del 15%**. Tale percentuale fa quindi riferimento al monte complessivo, considerato a livello aggregato, delle retribuzioni variabili di breve termine sopra richiamate rispetto al monte complessivo delle retribuzioni fisse.

Criteri di definizione dei parametri quali-quantitativi a livello aggregato

Il processo di gestione della componente variabile di breve termine della remunerazione

Ad inizio esercizio, il Consiglio di Amministrazione valuta la relazione su "Premi da produttività, merito ed attività", presentata dalla Direzione Generale della banca relativa alle attività di remunerazione variabile di breve termine dell'intero conglomerato: premio aziendale (stabilito con accordo contrattuale), premio di valutazione e premio per attività di rete. Quindi verifica le compatibilità economiche complessive per la remunerazione da destinare ai premi da valutazione ed ai premi da attività di rete previsti dal budget di previsione e, anche attraverso l'utilizzo dei seguenti parametri relativi a:

- utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte
- indice di efficienza economica (cost/income ratio)
- rapporto fra spese del personale e proventi operativi
- Return on equity (roe)

determina l'ammontare annuale delle somme da destinare a premi da valutazione e premi da attività di rete, atteso che il premio aziendale risulta definito da accordi negoziali.

Come sopra richiamato, per le tre tipologie di remunerazione variabile di breve termine adottate, non può essere superata la percentuale stabilita del 15% rispetto al totale della remunerazione fissa.

A chiusura esercizio, e prima della riunione dei comitati per la valutazione delle prestazioni, la Direzione Generale presenta al Consiglio di Amministrazione un documento di preconsuntivazione sull'esercizio, sulla base del quale il Consiglio stesso conferma o modifica l'ammontare delle somme complessive da destinare alle sopra richiamate forme di remunerazione a breve termine.

La specifica determinazione della retribuzione variabile di breve termine si articola, a livello di singola posizione individuale, nei seguenti riferimenti:

B. Percentuale fra retribuzione variabile di breve termine e retribuzione fissa a livello individuale

A livello individuale l'incidenza percentuale della componente di remunerazione variabile di breve termine viene definita attraverso i seguenti valori di riferimento:

*Dirigente con responsabilità strategiche (membro direzione generale banca capogruppo)

Per ciascun dirigente con responsabilità strategiche (membro della direzione generale della banca capogruppo) il valore massimo assunto come limite per la componente variabile di breve termine della remunerazione rispetto alla componente fissa percepita viene individualmente indicato nella percentuale del 15%.

***Dirigente, Quadro Direttivo ed Aree Professionali**

Per ciascun dirigente, quadro direttivo e dipendente delle aree professionali il valore massimo assunto come limite per la componente variabile di breve termine della remunerazione rispetto alla componente fissa viene individualmente indicato nella percentuale del 20%.

Ulteriori valutazioni

Le valutazioni di ordine quali-quantitativo, in aggiunta a quanto rilevato in precedenza, si riconducono ai seguenti ulteriori aspetti:

- la previsione di una componente variabile di breve termine, dimensionata per valore assoluto ed incidenza percentuale rispetto alla componente fissa, trova la propria ragion d'essere nell'esigenza di garantire una fisiologica remunerazione ordinaria complementare del fattore produttivo lavoro, salvaguardandone i profili di coerenza contrattuale, produttività di esercizio, riconoscimento del merito. Essa mantiene un'incidenza ridotta rispetto al totale delle retribuzioni fisse, come si evidenzia dalle serie storiche (cfr. Tabella 1) e dalla previsione introdotta di un limite massimo di rapporto determinato al 15%. Tale percentuale è stata definita tenendo conto del rapporto fra componente variabile e componente fissa a livello di serie storica di gruppo e in coerenza con quanto rilevato nel mercato di riferimento.
- al suo interno, una rilevante applicazione (premio aziendale) è legata ad aspetti contrattuali e negoziali (CCNL e CIA), la cui specifica formulazione tiene conto di oggettivi elementi di produttività dell'esercizio al quale si riferisce. L'intensità individuale del premio è definita in diretta correlazione all'inquadramento del personale.
- il premio da valutazione ed il premio per l'attività di rete costituiscono una componente importante per assicurare la valorizzazione della meritocrazia e per attestare concretamente il riconoscimento dell'impegno lavorativo dimostrato. Il riferimento viene effettuato ai risultati qualitativi e quantitativi relativi al singolo esercizio.

Più in particolare, per la valutazione dell'entità e della proporzione fra le diverse tipologie di remunerazione variabile, vengono utilizzati i seguenti strumenti e parametri:

Premio aziendale

Viene definito, in genere con durata pluriennale, a seguito di accordi negoziali. Conformemente a quanto applicato a livello di sistema bancario, gli accordi siglati presso le banche del Gruppo (con vigenza contrattuale estesa al 2011) prendono a riferimento la variazione di indicatori di produttività (utile attività corrente lordo e utile netto consolidato di gruppo) e ne riportano le percentuali sui livelli prefissati di premio per inquadramento professionale, definiti per ciascuna banca.

Premio da valutazione

Viene definito a seguito di specifica proposta connessa al processo di valutazione annuale delle prestazioni di ciascun dipendente. Le aree di valutazione sono identificate nelle seguenti:

- area "realizzazione" (modalità di gestione del lavoro quotidiano);
- area "rapporti/relazioni" (modalità di interazione con cliente interno/esterno);
- area di "autosviluppo" (modalità di approccio al ruolo assegnato);
- area "manageriale" (per i responsabili di servizio/unità organizzativa).

Il giudizio di valutazione sintetica formulato, riassuntivo delle richiamate aree di verifica, deve risultare coerente con la proposta di merito.

Premio per attività della rete di vendita

Viene definito sull'andamento di alcune componenti del business ordinario; gli obiettivi quali-quantitativi sono definiti annualmente fra i parametri sotto riportati.

- variazione / turnover delle relazioni della clientela;
- numerosità dei reclami della clientela;
- qualità del credito (dubbi esiti in relazione all'incidenza percentuale sul totale dei crediti ed alla variazione annua);
- indicatori di produttività (raccolta e prodotto bancario per dipendente);
- indicatori di variazione delle grandezze economico / finanziarie.

REMUNERAZIONE ATTRAVERSO PIANI DI INCENTIVAZIONE (attualmente non attivati)

Come sopra richiamato, il Gruppo **non utilizza attualmente Piani di incentivazione**.

Nella eventualità di una loro futura adozione, detti piani costituiranno oggetto di integrazione del presente documento e verranno sottoposti ad approvazione assembleare.

Anche nella loro formulazione si farà attento riferimento ai contenuti della norma ed in particolare alle specifiche disposizioni dell'Organo di Vigilanza e del Financial Stability Board.

A. Consistenza dei Piani di Incentivazione a livello aggregato (attualmente non attivati)

A livello aggregato, consistenza economica complessiva e caratteristiche specifiche dei piani di incentivazione saranno definite in stretta relazione agli obiettivi perseguiti dal Gruppo. Verranno sottoposti ad approvazione secondo quanto sopra descritto.

B. Percentuale fra retribuzione variabile da piani di incentivazione attualmente non attivati e retribuzione fissa a livello individuale

A livello individuale, il compenso derivante dalla partecipazione del personale dipendente ad eventuali piani di incentivazione rappresenterà una componente di remunerazione variabile a medio-lungo termine e non potrà comunque essere superiore ai seguenti valori percentuali:

***Dirigente con responsabilità strategiche (membro direzione generale banca capogruppo)**

Per ciascun dirigente con responsabilità strategiche (membro della direzione generale della banca capogruppo) il valore massimo assunto come limite per la componente variabile della remunerazione derivante da eventuali piani di incentivazione rispetto alla componente fissa viene individualmente indicato nella percentuale del 20%.

***Dirigente, Quadro Direttivo ed Aree Professionali**

Per ciascun dirigente, quadro direttivo e dipendente delle aree professionali il valore massimo assunto come limite per la componente variabile della remunerazione derivante da eventuali piani di incentivazione rispetto alla componente fissa viene individualmente indicato nella percentuale del 15%.

In relazione a quanto rappresentato, la modalità di limite individuale alla retribuzione variabile prevista per i dipendenti fa riferimento alle due distinte tipologie: la retribuzione variabile di breve termine (nelle forme di premio aziendale, premio da valutazione e premio per attività di rete) e la retribuzione variabile di medio e lungo termine attraverso piani di incentivazione. La seconda tipologia non è attualmente adottata dal Gruppo.

I riferimenti percentuali individuali sopra riportati sono specificamente definiti per ciascuna delle due tipologie e sono fra loro cumulabili.

2.4 DIPENDENTI CON FUNZIONI DI CONTROLLO

In relazione ai dipendenti ai quali sono state affidate responsabilità nell'ambito delle funzioni di controllo (Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, Responsabile della Direzione Compliance di Gruppo, Responsabile della Direzione Auditing di Gruppo, Responsabile della Direzione Risk Management di Gruppo e Responsabile del Servizio Ispettorato della Banca) si precisa che non sono previsti specifici compensi per i loro incarichi. La retribuzione ad essi riconosciuta riassume in modo omnicomprensivo la remunerazione monetaria loro attribuita per la prestazione lavorativa. Non sono altresì previste forme di remunerazione legate a performance economico-finanziarie relativamente alla copertura di detti incarichi.

2.5 CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La cessazione dal servizio per il personale -segnatamente per iniziativa dell'impresa- può avvenire attraverso accordi individuali 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'esodo con criteri e modalità riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti (collegio arbitrale, indennità supplementare....). Per taluni dipendenti delle diverse categorie professionali distintisi particolarmente per merito e fidelizzazione all'azienda, a conclusione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile, unitamente a quanto previsto normativamente, viene in alcuni casi adottata 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 potrà in ogni caso essere superiore a due annualità di retribuzione lorda del dipendente stesso.

2.6 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Per i componenti il Consiglio di Amministrazione i compensi non sono collegati a risultati economico-finanziari del Gruppo basati su piani di incentivazione né vengono riconosciuti con l'utilizzo di strumenti finanziari; il compenso ad essi riconosciuto viene determinato dall'Assemblea in un importo fisso (emolumento base e gettone di presenza).

A fronte di incarichi consiliari che comportino in maniera specifica impegno e responsabilità vengono attribuite specifiche indennità riferite in particolare, ove statutariamente previsti, agli incarichi di:

- Presidente
- Vice Presidente
- Amministratore Delegato
- Consigliere con deleghe specifiche

16

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.

Parametri di riferimento adottati nella definizione delle indennità

In relazione a ciò, vengono definiti alcuni parametri che il Consiglio di Amministrazione assume come termini indicativi di riferimento allo scopo di quantificare tale remunerazione in modo congruo ed adeguato.

to. Gli stessi si riferiscono distintamente alla dimensione della banca (capogruppo, banca maggiore, banca piccola e altra banca del gruppo) e ad aspetti che si ritengono rilevanti per la valutazione del ruolo, quali l'importanza dell'incarico, il posizionamento della banca e l'entità degli impegni per funzioni istituzionali e di rappresentanza.

Per quanto attiene alla dimensione della banca, il riferimento adottato è il seguente:

- **Capogruppo**
- **Banca maggiore:** articolazione territoriale di oltre 100 filiali, personale dipendente di oltre 500 unità;
- **Banca piccola:** articolazione territoriale di oltre 25 filiali, personale dipendente di oltre 150 unità;
- **Altra banca:** rete inferiore a 25 sportelli oppure società bancaria ad operatività specializzata.

Per quanto attiene agli aspetti per la valutazione del ruolo si fa riferimento a:

Importanza dell'incarico e livello di responsabilità della posizione, anche in relazione all'effettivo impegno che lo svolgimento dell'incarico comporta, all'interno ed all'esterno della banca.

Posizionamento della banca all'interno del gruppo e sul territorio di appartenenza (tipologia delle attività e degli insediamenti, presidio e connotazioni del mercato di riferimento).

Impegni per funzioni istituzionali e di rappresentanza assunti per il gruppo o la banca.

Ai richiamati parametri vengono riportati gli **importi di remunerazione massima** ad essi associati. Essi sono cumulabili fra loro e vengono applicati in modo combinato al singolo caso. L'effettiva assegnazione della indennità, entro l'importo stabilito, viene effettuata sulla base di una accurata valutazione individuale su ciascun ruolo ricoperto, nel rispetto di un generale criterio di equità e proporzionalità.

Nella specifica determinazione si considerano con particolare attenzione anche ulteriori fattori:

- effettiva disponibilità di tempo richiesta dallo svolgimento dell'incarico
- mansioni e funzioni connesse all'incarico e particolari qualità delle prestazioni richieste per lo svolgimento dello stesso
- situazione economico-patrimoniale della società e sua proiezione nell'arco temporale di durata dell'incarico
- confronto con i compensi correnti sul mercato per incarichi della specie in società di analoghe dimensioni e caratteristiche.

Segnatamente per quanto riguarda la figura del Presidente della Capogruppo, la specifica valutazione tiene conto altresì del ruolo di coordinamento delle attività fra i Presidenti delle altre banche e società del Gruppo stesso, la rappresentanza sulle diverse realtà istituzionali, sociali e bancarie, i rapporti con le componenti il sistema bancario nazionale ed internazionale, che comportano una significativa estensione temporale ed un particolare livello qualitativo dell'impegno stesso.

Ciascuna posizione relativa a Consiglieri di Amministrazione viene quindi valutata attraverso l'individuazione della tipologia di banca di riferimento, alla posizione alla quale si riferisce l'incarico ed alla intensità di applicazione nell'espletamento dello stesso.

I valori in tabella rappresentano quelli massimi di riferimento per ciascuno dei tre macro-profilari presi in considerazione. Come detto, gli importi così definiti sono fra loro cumulabili.

Tabella sinottica di riferimento per la determinazione delle indennità

Importanza dell'incarico

Ruolo	importi massimi di riferimento in euro			
	capogruppo	banca maggiore	banca piccola	altra banca
Presidente	600.000	300.000	250.000	80.000
Vice Presidente	200.000	150.000	40.000	30.000
Amministratore Delegato	600.000	300.000	100.000	50.000
Consigliere con incarichi	75.000	50.000	25.000	25.000

Posizionamento della banca

Ruolo	importi massimi di riferimento in euro			
	capogruppo	banca maggiore	banca piccola	altra banca
Presidente	300.000	100.000	-	-
Vice Presidente	100.000	50.000	-	-
Amministratore Delegato	300.000	75.000	-	-

Impegni per funzioni istituzionali e rappresentanza

Ruolo	importi massimi di riferimento in euro			
	capogruppo	banca maggiore	banca piccola	altra banca
Presidente	400.000	100.000	-	-
Vice Presidente	-	-	-	-
Amministratore Delegato	400.000	75.000	-	-

Si ritiene che, anche con la richiamata definizione entro soglie di riferimento massime prefissate delle retribuzioni degli organi sociali, possa essere assicurata la coerenza dei compensi con le esigenze di prudente gestione dei rischi, in considerazione delle specifiche caratteristiche del gruppo e delle singole banche che lo compongono.

2.7 ORGANI DI CONTROLLO E CONSIGLIERI NON ESECUTIVI

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

2.8 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 per il supporto a specifici progetti ed in una proiezione temporale limitata.

A tale indirizzo gestionale di contenuto ricorso a tali forme di collaborazione il Gruppo intende improntare anche l'attività per il prossimo futuro.

La forma retributiva generalmente adottata è quella della retribuzione monetaria in misura fissa e ad un tale orientamento intende conformarsi la gestione in materia anche per il futuro.

2.9 PROMOTORI FINANZIARI E MEDIATORI CREDITIZI

La Banca 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.

Parimenti il Gruppo Credito Valtellinese, nelle sue iniziative di sviluppo e di gestione commerciale, utilizza in modo molto limitato figure professionali ed enti configurabili come mediatori creditizi o altre simili fattispecie professionali. Modalità di rilevazione ed ammontare dei compensi risultano assolutamente conformi a quelli applicati a livello di mercato per tale forme di collaborazione.

CONCLUSIONI

La politica retributiva viene quindi interpretata nel più esteso rapporto fra persone, azienda e relazioni, con il costante riferimento alle finalità ed ai valori fondanti del Credito Valtellinese.

A tale indirizzo si è costantemente improntata nel corso degli anni ogni iniziativa riguardante la remunerazione delle componenti umane costitutive della realtà di impresa: gli Amministratori, il Personale dipendente ed i Collaboratori esterni.

Il complesso di queste attività si è peraltro sempre rapportato alla esigenza di garantire il mantenimento di una condizione di reciproca sostenibilità fra le diverse iniziative adottate, nell'ambito della responsabilità sociale della nostra iniziativa imprenditoriale.

I richiamati valori fondamentali e l'osservanza al disposto normativo ispirano quindi il contenuto del presente documento: "Credito Valtellinese - Politiche Retributive di Gruppo" sottoposto all'approvazione dell'Assemblea e che costituisce la base di riferimento alla quale conformare il complesso degli interventi definiti in detto ambito di attività.

Sondrio, aprile 2010

