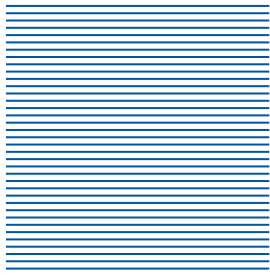


Politiche retributive di Gruppo

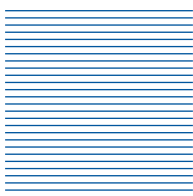
Relazione sulla remunerazione 2016



Politiche retributive di Gruppo

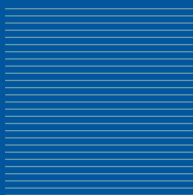
Relazione sulla remunerazione 2016





Indice

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione	4
Sintesi dei contenuti	8
Riferimenti normativi	12
<i>Sezione I</i> - Politiche e prassi retributive	16
Approfondimenti - Sistemi di remunerazione variabile per il 2017	26
<i>Sezione II</i> - Il sistema retributivo 2016: informazioni quantitative	36
Glossario	78



Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione



Signore e Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione, insieme ai Consiglieri Maria Elena Galbiati e Alberto Sciumè, che compongono il Comitato, sono lieta di presentare la Relazione sulle Politiche di Remunerazione 2016, cui hanno contribuito con grande dedizione e professionalità le funzioni interne della Banca responsabili per questa materia. A loro, in particolare, va il sincero ringraziamento del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per i risultati sintetizzati nella Relazione.

Per la Banca, il 2016 è stato un anno storico perchè ha visto la trasformazione della forma giuridica da società cooperativa a società per azioni, con il conseguente passaggio dal voto capitario al voto assembleare basato sul numero delle azioni possedute. Ciò comporta anche modifiche nella formazione delle maggioranze assembleari: da un lato, infatti abbiamo la presenza di una quota rilevante di investitori istituzionali nel capitale sociale della Banca; dall'altro, il permanere di una estrema frammentazione delle azioni fra un elevato numero di soci.

Non è però mutata la mission della Banca: a fianco di una crescente attenzione alla creazione di valore in maniera sostenibile nel tempo, che tenga conto degli elementi di rischio della gestione caratteristica, permane una grande attenzione alla piena valorizzazione della qualità del servizio e all'offerta di un set completo di servizi finanziari alla clientela e al territorio in cui opera la nostra rete distributiva. Su questa base, il Consiglio di Amministrazione ha definito un Action Plan con obiettivi assai sfidanti, realizzabili grazie ad un efficace allineamento dei comportamenti e degli interessi del personale tutto, e del management in particolare, con gli interessi complessivi della Banca e dei suoi azionisti.

È in questo quadro che si innesta la politica di remunerazione e incentivazione della Banca. Nel corso del 2016 si è realizzata una approfondita riflessione sull'adeguatezza del sistema di retribuzione nel suo complesso, tenendo anche conto delle politiche di remunerazione attuate dai concorrenti e della necessità, da un lato, di motivare, valorizzare e trattenere le persone attualmente in forza in Banca e, dall'altro, di attrarre nuovi talenti nelle aree professionali più innovative e in fase di sviluppo.

La Banca, che ha tradizionalmente privilegiato la forma di retribuzione fissa, ha posto nel tempo una crescente attenzione ad una equilibrata composizione dei compensi del management fra elementi fissi e elementi variabili, evitando comunque quegli eccessi e quelle distorsioni nei sistemi dei compensi che tante perniciose conseguenze hanno avuto nel contesto bancario. Nel 2016, poi, il principio di prudenza e di salvaguardia degli aspetti di solidità patrimoniale ed equilibrio economico ha portato il Consiglio di Amministrazione a confermare la non attivazione del sistema di incentivazione annuale per la Dirigenza, ferma restando l'erogazione di una limitata componente variabile alla restante popolazione aziendale.

Per il 2017, sulla base delle analisi e delle raccomandazioni del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ritiene opportuno attivare un nuovo sistema di incentivazione annuale per motivare al meglio il management e il personale tutto alla realizzazione degli obiettivi di budget. Il nuovo sistema è basato sui seguenti principi fondanti:

- essere assolutamente selettivo, cioè premiare solo coloro che daranno un contributo distintivo; in particolare, per il management, prevedere un meccanismo di accesso al sistema (gate) che consenta l'erogazione solo a fronte di una performance dell'azione della Banca sostanzialmente coerente con quella del peer group;
- essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo e tale da non limitare il raggiungimento del livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

La Banca ha avviato una riflessione sull'eventuale adozione del sistema incentivante a medio-lungo termine (LTI), generalmente auspicato anche dagli investitori istituzionali, pure ritenendo di non darne attuazione nel 2017. Peraltro il Consiglio di Amministrazione della Banca ha approvato il proprio Action Plan per gli esercizi 2017-2018 ed un sistema incentivante di medio-lungo termine produrrebbe effetti che vanno ben oltre il biennio indicato, con il rischio di risultare non allineato con la possibile evoluzione della Banca, oggetto di approfondimento anche attraverso il mandato esplorativo conferito a due qualificati Advisor. Peraltro, il sistema incentivante di breve termine contiene al suo interno elementi di allineamento anche di medio termine tra i comportamenti e gli interessi del management e gli interessi della Banca e degli azionisti e, segnatamente: il differimento dell'erogazione del bonus, l'adozione di uno strumento finanziario virtuale basato sul valore dell'azione della Banca, e le clausole di malus e claw back basate su indicatori di redditività, patrimonializzazione e confronto con i peer.

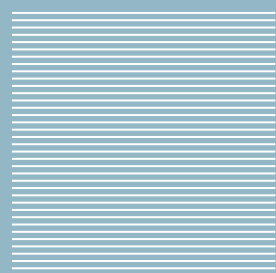
Prima di concludere questa mia breve comunicazione voglio con chiarezza sottolineare che le persone sono il vero elemento differenziante della nostra Banca, e la politica di retribuzione e incentivazione è uno degli strumenti chiave per far sì che questo elemento di differenziazione continui a svilupparsi e a migliorarsi nel tempo.

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

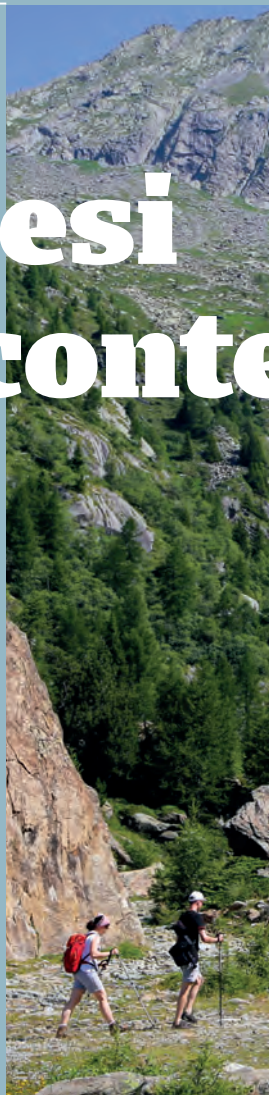
Confido, anche a nome dei Colleghi, nella condivisione da parte Vostra dei contenuti qui espressi.

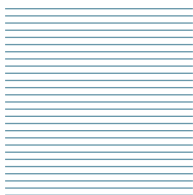
Mariarosa Borroni

Presidente del Comitato per la Remunerazione



Sintesi dei contenuti





Sintesi dei contenuti

Il documento sulle Politiche di Remunerazione del Gruppo Creval riflette le decisioni prese dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, in particolare in materia di sistemi di incentivazione. Tale revisione deriva da due principali elementi: la trasformazione della Banca in Spa e l'approvazione da parte del Consiglio di un piano di azioni biennale con ambiziosi obiettivi reddituali, patrimoniali e finanziari, con lo scopo di rendere il business model della Banca sostenibile nel medio termine e ritornare ad un percorso di creazione di valore per gli azionisti.

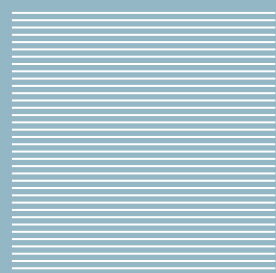
In questo scenario, il sistema incentivante costituisce un'importante leva gestionale per motivare il management della Banca e realizzare gli obiettivi dell'Action Plan. Esso è selettivo, per premiare coloro che daranno un contributo distintivo, e prevede un meccanismo di accesso al sistema (gate) per consentire l'erogazione solo di fronte ad un adeguato livello di patrimonializzazione e di risultato reddituale, tenuto conto altresì dell'andamento dell'azione della Banca rispetto ad un peer group comparabile.

Il sistema incentivante di breve termine (MBO) è indirizzato alla dirigenza della Banca. Altra caratteristica del sistema MBO è la sua sostenibilità rispetto alla situazione economica e finanziaria del Gruppo e la necessità di considerare attentamente il livello di patrimonializzazione adeguato rispetto ai rischi assunti. Con questi presupposti il sistema MBO, per il 2017, potrà arrivare ad erogare incentivi, a livello individuale, fino al 30% rispetto alla retribuzione fissa.

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

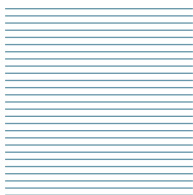
La Banca ha infine avviato una riflessione sull'adozione del **sistema incentivante di medio-lungo termine** per valutare le diverse ipotesi e strumenti finanziari da usare, nei diversi scenari prospettici che potranno configurarsi nei prossimi mesi. La decisione sulla introduzione di tale sistema è rinviata alla seconda parte del 2017 o al 2018; si sottolinea peraltro che il sistema MBO annuale contiene specifici elementi di allineamento degli interessi della Banca, del top management e della dirigenza con quelli degli azionisti.

Altre novità della allegata relazione sono alcuni chiarimenti e precisazioni sui seguenti aspetti tecnici, volti a sottolineare le richieste delle Autorità di Vigilanza bancarie Italiana ed Europea: eventuali **indennità di fine rapporto per il management**; il non ricorso a forme di **retribuzione straordinarie**; indicazioni puntuali sul meccanismo di funzionamento delle **clausole di malus e claw-back**; l'indicazione del peer group considerato per il confronto della performance dell'azione della Banca; indicazioni per la **gestione degli strumenti finanziari "virtuali"** che compongono il sistema MBO.



Riferimenti normativi





Riferimenti normativi

Il presente documento del Gruppo bancario Credito Valtellinese “Politiche Retributive di Gruppo - Relazione sulla remunerazione 2016” si conforma alle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate dalle competenti Autorità ed è redatto ai sensi dall’art. 123- ter del Testo Unico sulla Finanza.

Il Gruppo CREVAL è costantemente impegnato ad aggiornare le Politiche e le prassi in funzione del contesto regolamentare, che nel corso del 2016 si è ulteriormente evoluto. Le Politiche 2017 sono volte a recepire le più recenti novità normative delle Autorità di Vigilanza e del Legislatore a livello europeo e italiano. La Banca d’Italia, nel documento “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione

nelle banche e nei gruppi bancari” (Circolare n.285 del 17 Dicembre 2013 e successivi aggiornamenti) ricorda come “gli interventi regolamentari in materia di remunerazione e incentivazione devono essere considerati nell’ambito della più ampia attenzione che le autorità di vigilanza prestano nei confronti del tema dei compensi, quale elemento fondamentale per un sistema di governo societario corretto ed efficace...”.

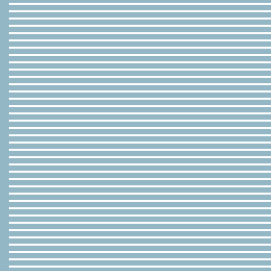
Inoltre: “Le disposizioni hanno l’obiettivo di bilanciare l’opportunità di lasciare nella disponibilità delle banche una leva gestionale quale quella legata ai compensi, indirizzando però al tempo stesso le politiche di remunerazione e assicurandosi che queste non siano in contrasto con la sana e prudente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

In particolare nel redigere questo documento ci riferiamo a:

- le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia pubblicate il 18 novembre 2014, che danno attuazione alla Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE ("CRD IV"), in vigore dal 1 gennaio 2014;
- il Regolamento delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014, per l'individuazione dei cd. "Material Risk Takers" ("MRT") o "Personale più Rilevante" ("PPR");
- la comunicazione congiunta Banca d'Italia-Consob del 29 gennaio 2014, che recepisce gli orientamenti ESMA in materia di Politiche e prassi retributive.
- il Codice di Autodisciplina delle società quotate, da ultimo aggiornato a luglio 2015 che ha previsto l'approvazione di una politica in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

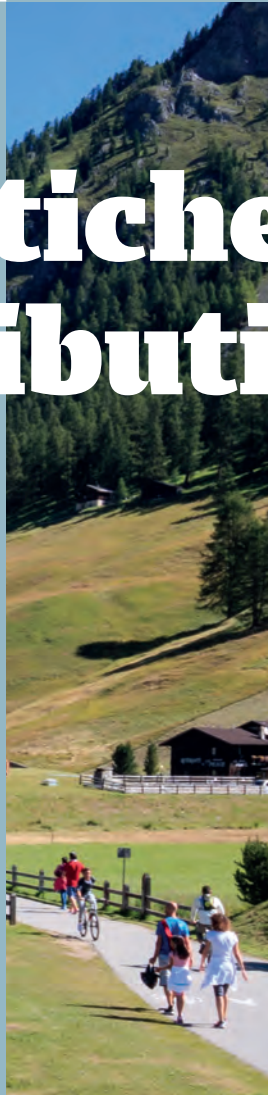
Si è tenuto conto altresì delle altre produzioni normative o regolamentari emanate a livello sovranazionale da Organismi quali BCE, EBA, CEBS, FSB. Si fa in particolare riferimento all'EBA Final draft Regulatory Technical Standards che definisce i criteri per la definizione del Personale più Rilevante e di caratteristiche degli strumenti finanziari da utilizzare per il riconoscimento delle remunerazioni variabili. Nel corso del 2016 si è conclusa la consultazione di EBA e sono stati emanati gli Orientamenti sulle politiche di remunerazione ai sensi dell'art. 74(3) e 75(2) della Direttiva 2013/36/EU e sull'informativa ai sensi dell'art.450 del Regolamento EU n. 575/2013.

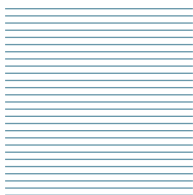
Con il presente documento si intende assolvere in un'unica soluzione alle disposizioni in materia di politiche di remunerazione previste dalla disciplina del settore bancario e dalle disposizioni regolamentari e di autodisciplina concernenti le società emittenti.



Sezione I

Politiche e prassi retributive





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 si compone di due banche territoriali e di società di specializzazione settoriale, per assicurare l'ottimizzazione delle attività commerciali e la concentrazione di alcune attività di produzione ad elevata specializzazione, senza duplicazione di funzioni. Capogruppo è il Credito Valtellinese, fondata il 12 luglio 1908 ed operante nella forma di banca popolare cooperativa fino all'Assemblea dei Soci del 29 ottobre 2016, che ne ha sancito la *trasformazione in società per azioni*. Questa trasformazione si rivela fondamentale anche per la messa a fuoco dei nuo-

vi indirizzi delle politiche di remunerazione, in relazione alle strategie ed opportunità di posizionamento sul mercato.

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 tramite la valorizzazione delle potenzialità dei singoli attraverso processi gestionali finalizzati riconoscere e premiare le competenze professionali.

La vigente normativa contempla i principi ed i criteri specifici ai quali attenersi per garantire la corretta elaborazione ed attuazione dei sistemi di remunerazione, gestendo i potenziali conflitti di interesse e tenendo conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità specifici di ciascuna azienda di credito.

A tali riferimenti si impronta l'attività del nostro Gruppo in materia di politiche e prassi retributive.

La categorie di Personale e la remunerazione

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

Nella nozione di personale rientrano i componenti di organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti ed i collaboratori, gli addetti alle reti distributive esterne (qualora esistenti).

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

- Membri dell’Organo di Amministrazione (Consiglio di Amministrazione)
- Dirigenti apicali (Direttore Generale e componenti la Direzione Generale)
- Risk Takers (Personale più Rilevante)

- Dirigenti rientranti fra le funzioni di controllo
- Altri Dirigenti
- Quadri Direttivi
- Personale appartenente alle Aree professionali

In ottemperanza alla normativa vigente, ai componenti dell’Organo con funzioni di controllo è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Le categorie menzionate rientrano nella classificazione civilistica o contrattuale; il Gruppo si è altresì attenuto alle citate normative di Banca d’Italia ed EBA, segnatamente per quanto attiene ai criteri per la relativa individuazione ed alle specifiche previsioni nelle diverse forme di remunerazione.

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

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

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

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.

Si evidenzia come l’attenzione ad una equilibrata composizione fra elementi retributivi variabili ed elementi fissi abbia sempre costituito un puntuale riferimento

nelle prassi aziendali di retribuzione perché, in questo modo, l'esigenza di favorire il merito e l'impegno al raggiungimento degli obiettivi aziendali si bilancia con le aspettative di sicurezza ed attrattività del rapporto lavorativo stabile.

Tali principi hanno costituito la base di costruzione dei sistemi di remunerazione e di incentivazione sinora applicati. L'adozione dei nuovi orientamenti normativi da parte degli Enti Regolatori, dei quali si è fatto cenno in sede di introduzione e che verranno ripresi nei successivi paragrafi, ha portato ad effettuare specifici approfondimenti evolutivi in materia per la individuazione di forme di remunerazione con essi coerenti, nella contestuale conferma delle condizioni di equilibrio

per il controllo dei rischi, la compatibilità economica a breve ed a lungo termine, le caratteristiche e l'intensità delle forme di remunerazione sinora applicate.

Il Consiglio di Amministrazione rappresenta quindi la sede di elaborazione delle linee guida in materia di politiche di remunerazione e, dopo il processo di elaborazione delle stesse, l'organo di approvazione delle relative iniziative.

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

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

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

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

In particolare, ai sensi dell'apposito Regolamento approvato nella sua attuale versione dal Consiglio di Amministrazione in data 20 settembre 2016, il Comitato per la Remunerazione: "ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponen-

ti aziendali e dei responsabili delle funzioni di aziendali di controllo interno; ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del personale più rilevante, individuato in base alle disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia..."

Inoltre il Comitato "vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo... ed assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione..."

Nel corso del 2016 sono state effettuate 6 sedute del Comitato per la Remunerazione del Credito Valtellinese, al fine specifico di svolgere puntualmente le proprie attività. Le riunioni si sono tenute in data 8 gennaio, 26 febbraio, 29 aprile, 21 giugno, 13 luglio, 20 settembre. Nei primi mesi del 2017 il Comitato di Remunerazione si è riunito in data 9 febbraio, 1 marzo e 7 marzo.

Analogamente a quanto avvenuto negli ultimi anni, anche nell'esercizio appena tra-

scorso il Comitato di Remunerazione è stato supportato costantemente dalla collaborazione di SpencerStuart, primaria società di consulenza con specifiche competenze in tema di remunerazione e di politiche e modelli retributivi.

Si ricorda che per tutto il 2016 SpencerStuart ha collaborato su queste tematiche su

diretto ed esclusivo mandato del Comitato di Remunerazione, in modo tale da garantire un ancor più puntuale supporto alle esigenze dello stesso.

Il richiamato incarico consulenziale è stato confermato anche per il corrente esercizio 2017.

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 in materia.

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

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

Per quanto concerne la *Direzione Auditing*, essa verifica con cadenza annuale le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione alle disposizioni normative di riferimento. In partico-

lare, la funzione Auditing rilascia apposito verbale con il quale sono state verificate la corretta applicazione delle politiche retributive di Gruppo, con analisi e riscontro della coerenza del processo seguito nella definizione delle erogazioni da sistema premiante e incentivante relative all'anno in questione; la correttezza del processo adottato per la messa a punto del documento sulle Politiche retributive di Gruppo relativo al 2016; l'adeguatezza del ruolo svolto dalla Direzione Compliance nelle fasi di predisposizione e approvazione del predetto documento; l'adeguatezza dei contenuti dell'informativa "ex post" predisposta per essere sottoposta all'approvazione dell'Assemblea.

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

I Risk Takers (Personale Più Rilevante)

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

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

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

Sulla base di quanto sopra esposto, alla data del 31 dicembre 2016, presa a riferimento per il relativo corredo numerico indicato nella Sezione II, risultavano individuati 104 Risk Takers. La relativa incidenza sul totale dei Dipendenti era del 2,57%. Alla data del 31.12.2015 il numero dei Risk Takers era di 50 unità, con un'incidenza sul totale dei Dipendenti dell'1,22%.

Il sensibile incremento registrato dal numero dei risk takers è dovuto all'adeguamento di una recente normativa che considera tali i percettori di una remunerazione superiore ad una determinata entità, a prescindere dal ruolo effettivamente svolto in azienda.

In virtù dell'aggiornamento effettuato alla data del 1 marzo 2017, i Risk Takers sono n.120. Il rapporto Nominativi Risk Takers/ Totale Personale del Gruppo è del 2,94%

RISK TAKERS (numero risorse)	2015	2016	1 mar 2017
Numero risorse:	50	104	120
di cui:			
per criteri qualitativi:	48	52	54
per criteri quantitativi:	2	52	66

RISK TAKERS (inc.% totale personale)	2015	2016	1 mar 2017
Incidenza %:	1,22%	2,570%	2,94%
di cui:			
per criteri qualitativi:	1,17%	1,285%	1,32%
per criteri quantitativi:	0,05%	1,285%	1,62%

Remunerazione e Ruoli professionali di applicazione

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

di Amministrazione, le Funzioni aziendali di controllo.

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

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

Il compenso 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, secondo le vigenti previsioni, agli incarichi di: Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato, Consigliere con deleghe specifiche, Consigliere membro di specifici comitati consiliari.

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

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

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

Rispetto a quanto a suo tempo deliberato dagli Organi sociali della Banca, già nell'esercizio 2012 venne effettuata, su richiesta

degli interessati, una prima riduzione delle indennità compensi per i rispettivi incarichi di Presidente, Vice Presidente ed Amministratore Delegato della Capogruppo.

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

Per il triennio 2016-2018, in una configurazione del gruppo semplificata nel profilo delle realtà societarie e delle relative strutture di gestione, si è inteso proseguire nella richiamata *linea di attenzione e di rigore* intrapresa.

I compensi per la carica di Presidente e di Vice Presidente sono stati ulteriormente ridotti.

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

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

Per i componenti del *Collegio Sindacale*, non sono previste ulteriori remunerazioni oltre a quelle specificamente deliberate dall'Assemblea. Fra gli organismi consiliari, i compo-

nenti del Comitato Rischi percepiscono una specifica indennità legata al particolare contenuto del loro incarico.

Indicazioni applicative

Relativamente al rapporto fra componente variabile e componente fissa di remunerazione la banca si conforma a quanto ordi-

nariamente previsto dalla normativa, anche nella previsione riferita al personale più rilevante delle funzioni di controllo.

Previsioni generali

- » Non vengono previsti meccanismi di incentivazione per i Consiglieri non esecutivi.
- » Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile per i componenti del Collegio Sindacale.
- » Non vengono previsti bonus garantiti, se non in casi eccezionali e comunque solo nel caso, e ove necessario, del primo anno di impiego per ristorare le perdite dell'incentivo presso il precedente datore di lavoro.
- » Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali

Indennità di fine rapporto

- » Vengono adottati esclusivamente i criteri di legge e di CCNL
- » Può essere corrisposta l'indennità di mancato preavviso più l'indennità supplementare massima
- » Le modalità di calcolo seguono quanto previsto dall'art.2121 del Codice Civile
- » È in ogni caso previsto un tetto massimo pari a due annualità lorde (Ral)

Le funzioni interessate al processo

- » la definizione delle Politiche è avvenuta con il coinvolgimento del Risk Management, Compliance, Risorse Umane, CFO - Pianificazione e Controllo.
- » l'Audit verifica la conformità delle prassi delle politiche approvate e al contesto normativo esprimendo giudizio favorevole.

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, alla luce della normazione in materia.

Promotori finanziari, mediatori creditizi ed altre figure professionali

Il Gruppo Credito Valtellinese non utilizza reti di Promotori finanziari interne o esterne. Numerosi dipendenti risultano peraltro iscritti, a titolo personale, negli appositi Albi dei Promotori finanziari istituiti

in base alla vigente normativa, ma non si avvalgono di tale qualifica nello svolgimento della propria attività professionale. Nelle ordinarie iniziative di sviluppo e di gestione

commerciale viene fatto un utilizzo limitato di figure professionali ed enti configurabili come mediatori creditizi o altre simili figure professionali.

Fondi di Solidarietà di settore su base volontaria

Fondo Solidarietà 2013-2017

Nell'agosto 2012 il Gruppo Credito Valtellinese ha stipulato con le organizzazioni sindacali dei lavoratori un accordo per la costituzione di un Fondo di Solidarietà su base volontaria. Alla iniziativa hanno aderito 45 Dipendenti delle banche e società del gruppo. L'ingresso al Fondo da parte dei richiamati lavoratori, stabilito in base al periodo di maturazione del diritto individuale alla prestazione pensionistica, è regolarmente avvenuto nel corso del 2013; la loro relativa permanenza si protrarrà fino all'avvenuta maturazione del diritto, e comunque non oltre il 31 dicembre 2017.

Fondo Solidarietà 2015-2019

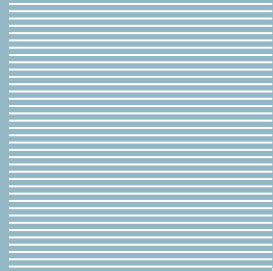
Il 3 dicembre 2014 il Gruppo Credito Valtellinese ha stipulato con le organizzazioni sindacali dei lavoratori un accordo per la costituzione di un Fondo di Solidarietà su base volontaria. Il Fondo prevede l'accesso fino ad un numero massimo di 224 Dipendenti, suddivisi in due periodi: 1 maggio 2015 e 1 maggio 2016, con ingresso sulla base di

determinati requisiti. Per i Dipendenti con i requisiti richiesti (diritto alla percezione del trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2019) è stato previsto l'accesso nel Fondo alle due scadenze sopra richiamate, vi resteranno fino alla rispettiva data di maturazione del diritto stesso, e quindi non oltre il 31 dicembre 2019.

Fondo Solidarietà 2017-2022

Il 21 dicembre 2016 è stato stipulato con le organizzazioni sindacali un nuovo accordo per l'attivazione di un Fondo di solidarietà su base volontaria. Al Fondo hanno aderito 232 Dipendenti, con finestre di accesso fissate alla data del 1.4.2017 e del 1.12.2017. La loro permanenza nel fondo si protrarrà fino alla maturazione del diritto alla percezione del trattamento pensionistico e comunque non oltre il 31.12.2022.

I richiamati accordi sindacali per la costituzione dei Fondi di Solidarietà hanno previsto per gli aderenti l'erogazione di un importo in forma monetaria.

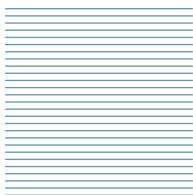


Sezione I

Approfondimenti

**Sistemi di remunerazione
variabile per il 2017**





Sezione I

Approfondimenti: Sistemi di remunerazione variabile per il 2017

Principi generali

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

Per il 2017 si intende pertanto riservare una ulteriore particolare attenzione al rilancio delle componenti di incentivazione attraverso sistema oggettivi che evidenziano i valori delle performances.

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

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

Il sistema di incentivazione a breve termine - MBO

La struttura del modello MBO

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

Per il corrente anno 2017 si intende *attivare un sistema di incentivazione a breve termine MBO con base di riferimento annuale*, modalità di remunerazione monetaria ed in strumenti finanziari, adozione di meccanismi di differimento temporale, clausole di malus e di claw-back, in ossequio a quanto previsto dalla normativa.

Linee guida del nuovo sistema incentivante annuale*

è un'importante **leva gestionale** per motivare il management della Banca a realizzare l'Action Plan approvato dal CdA

- deve essere **selettivo**, cioè premiare coloro che daranno un contributo distintivo
- deve prevedere un meccanismo di accesso al sistema (gate) che consenta **l'erogazione solo di fronte ad una performance dell'azione della Banca sostanzialmente coerente con quella del peer group di riferimento**
- è indirizzato ai **dirigenti** (n.56 ad oggi).
- deve essere **sostenibile** rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo e non limitare il mero raggiungimento del livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.
- **a livello individuale** nel modello proposto il premio può variare da una percentuale massima del 30% della RAL ad un minimo del 9% , sulla base della famiglia professionale di appartenenza.
- **a livello complessivo** il montepremi è pari a circa € 1,5 milioni nel caso del raggiungimento al 100% degli obiettivi e rappresenta circa il 15% del monte-retribuzioni dei partecipanti

A. Gate di accesso sulla base del conseguimento di tutti e tre i seguenti indicatori – dati budget iniziale, salvo aggiustamenti per operazioni straordinarie

- Common Equity Tier 1 Ratio
- Utile Lordo Adjusted (ante effetto operazioni non ricorrenti)
- Andamento azioni Creval rispetto ad un *peer group* di banche quotate comparabili, con uno scostamento massimo in negativo inferiore al 10% rispetto alla media dell'ultimo trimestre

B. Determinazione del monte premi in base a tre indicatori (peso 1/3 ciascuno) - dati budget iniziale

- NPL Ratio
- Expected Loss sul portfolio performing
- Cost-Income Ratio Adjusted

C. Indicatori per la determinazione del **premio individuale**

- Famiglie professionali/funzioni: (80%) mediante indicatori sezionali derivati dai tre indicatori generali sopra citati
- Valutazione individuale (20%)

Nota bene: gli indicatori per il 2018 potrebbero cambiare in relazione ai diversi obiettivi della Banca

* Vedi Appendice al Glossario

Per il *Direttore Generale* il sistema prevede un premio pari al 30% della retribuzione fissa percepita in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi.

Si tratta di una percentuale significativa che intende rappresentare un forte elemento motivazionale nel contestuale interesse degli stake-holders.

Alla componente legata all'andamento degli indicatori di riferimento (80%) si unisce una valutazione individuale (20%) formulata dal Consiglio di Amministrazione su elementi anche qualitativi.

Per i *Dirigenti con Funzioni di controllo* sono previste le stesse 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 legati alla execution operativa dell'Action Plan di Gruppo, senza collegamenti diretti alla performance;

- 1/3 della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi qualitativi individuali, definiti in una scheda obiettivi formalizzata all'avvio dell'anno di riferimento(*).
- 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.

I partecipanti al sistema MBO-2017

N°	% PREMIO / RAL	LIVELLO	INDICATORI		
1	30	Direttore Generale	NPL ratio lordo	Cost / Income ADJ	Expected Loss Performing Loans
7	20	Top Management	NPL ratio lordo	Cost / Income ADJ	Expected Loss Performing Loans
22	14	Business	Ricavi Core (Margine interesse + Commissioni)	Expected Loss - nuove erogazioni	Raccolta diretta commerciale
7	14	Crediti	Expected Loss Performing Loans	Recovery rate	Flusso annuale crediti deteriorati
8	14	Operations e staff	Costi operativi - valore assoluto	Cost to banking asset	Numero FTE
11	9	Strutture di controllo	% di execution realizzata rispetto al previsto dei progetti comuni inclusi nell'Action Plan		
56					

Il conseguimento degli obiettivi sub B delle linee guida MBO, i "parametri gestionali" con media ponderata con peso 1/3 ciascuno, sarà modulare.

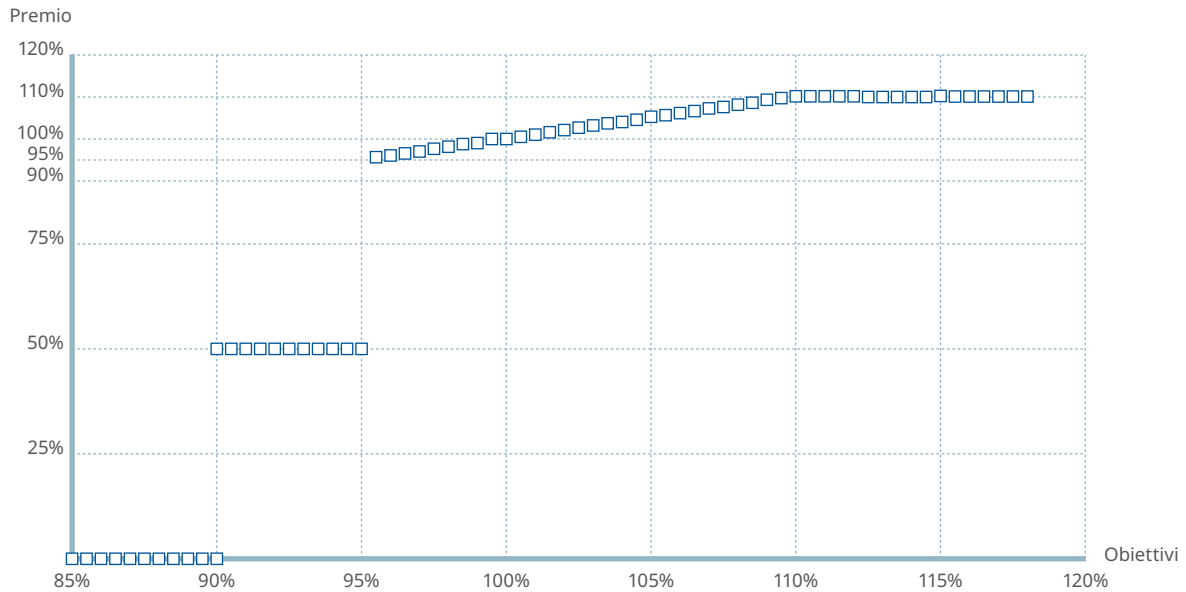
Il premio non verrà corrisposto nel caso di una percentuale di raggiungimento degli obiettivi inferiore al 90%.

Nel caso di percentuale di raggiungimento degli obiettivi ricompreso fra il 90% ed il

95% verrà corrisposto nella misura del 50%. Nel caso di raggiungimento dal 95% e fino al 110% verrà corrisposto in forma lineare con la medesima percentuale di raggiungimento. Per percentuali di raggiungimento superiori al 110%, il premio non potrà comunque superare in nessun caso la percentuale del 110% del livello previsto in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

(*). Ad esempio: esecuzione Programma Formativo per le Risorse, evasione richieste/reclami...

La Curva dell'incentivazione MBO - 2017



Sull'asse delle "Y" è indicata la percentuale di realizzazione assegnata dal sistema a fronte (asse delle "X") della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.

Sulla base delle percentuali di riconoscimento del premio individuale sopra riportate, l'ammontare complessivo del sistema di incenti-

vazione in caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi è determinato, come sopra richiamato, in circa 1,5 milioni di euro.

Modalità di erogazione

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

- Allo stato attuale, alla luce degli importi stimati (€ 750.000 complessivi), si è ritenuto di utilizzare lo "strumento finanziario virtuale", le Phantom Share.
- Si tratta di erogazione di premi mediante l'assegnazione di Phantom Share che attribuiscono al beneficiario il diritto all'erogazione, alla scadenza di eventuali periodi di differimento e/o retention, di un ammontare in denaro corrispondente al controvalore dell'azione per il numero di Phantom Share assegnate, calcolato come segue:

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

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

- Al momento della erogazione del premio si moltiplica di n. di Phantom Share attribuite per il valore finale dell'azione
- I valori adottati sono determinati come segue:
 - valore iniziale** pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali

- dell'azione CREVAL rilevati nelle quattro settimane piene precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione della Banca che approva il bilancio consolidato e delibera l'assegnazione degli strumenti stessi;
- **valore finale** pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'azione CREVAL rilevati nelle quattro settimane precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che approva il bilancio consolidato dell'anno di effettiva erogazione del bonus (ovvero la data in cui, trascorso il periodo di vesting e trascorso il periodo di retention il bonus viene effettivamente erogato al destinatario).
 - In relazione al Piano di assegnazione di Phantom share è prevista la diffusione al mercato di un Documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis TUIF e dell'art. 84 bis del Regolamento Emittenti. Il documento è disponibile sul sito internet della Banca www.gruppocreval.com Sezione Governance - Assemblea Ordinaria 8 aprile 2017.
 - Le somme corrisposte ai dipendenti concorrono a formare reddito da lavoro dipendente nell'anno di percezione (art.51 comma 1 del DPR 22/12/1986 n.917) in base al criterio di cassa.
 - La mera assegnazione delle Phantom Share non assume rilevanza reddituale in quanto con l'assegnazione non viene corrisposto alcun reddito.
 - La Banca opererà quindi le ritenute di legge solo al momento della effettiva liquidazione del bonus a suo tempo riconosciuto tramite Phantom Share.
 - Analogo trattamento anche per gli aspetti di natura previdenziale.
 - **Per i Beneficiari** è prevista una quota pari al 60% "up-front" e il restante 40% differito. Nello specifico:
 - una quota in denaro ("cash") pari al 30% è erogata al termine del periodo di misurazione della performance ("up-front");
 - una quota in azioni pari al 30% matura al termine del periodo di misurazione della performance ("up-front") ed è assoggettata ad un ulteriore periodo di retention di 2 anni;
 - una quota in denaro pari al 20% è differita a tre anni e sottoposta a ulteriori condizioni di verifica(*) della performance;
 - una quota in azioni pari al 20% è differita a tre anni, sottoposta a ulteriori condizioni di verifica della performance e assoggettata ad un ulteriore periodo di retention di 1 anno.

(*) Il premio differito è soggetto a "malus" (definito più avanti). Alle quote di premio differito non sono riconosciuti interessi o dividendi.

Esempio di differimento (ipotesi pieno raggiungimento dell'obiettivo 2017)

Ipotesi 100% obiettivo	1.500.000
50% cassa	750.000
50% strumenti finanziari	750.000
60% upfront	900.000
40% differito	600.000

Anno 2017 MBO 100%	Misurazione Performance 2017	2018	2019	2020	2021	2022
60% UPFRONT						
30% cassa		450.000				
30% strumenti finanziari virtuali		Assegnati strumenti 2 anni retention		Erogati 450.000		
40% DIFFERITO						
20% cassa					300.000	
20% strumenti finanziari virtuali					Assegnati strumenti 1 anno di retention	Erogati 300.000
Totale MBO	1.500.000	450.000	-	450.000	300.000	300.000

2017	2018	2019	2020	2021	2022
MBO 2017 misurazione della performance	20% strumenti finanziari virtuali			20% assegnati strumenti finanziari virtuali 1 anno retention	20% strumenti finanziari erogati
	+ 20% Cassa			20% erogato Cassa	
	30% assegnati strumenti 2 anni retention		30% strumenti finanziari erogati		
	30% erogato Cassa				

La clausola malus

L'effettiva erogazione della componente variabile differita è sottoposta ad un meccanismo di correzione ex post (il cosiddetto malus) in caso di:

- performance della Banca, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, ed indicatori patrimoniali e di liquidità inferiori a quelli dell'anno di conseguimento dell'obiettivo;

- comportamenti individuali sanzionabili (gli stessi descritti nel meccanismo di claw-back)

È prevista la riduzione, fino all'azzeramento del premio differito, nel caso di modificazione in negativo dei gate di accesso presi a riferimento per l'esercizio di applicazione del sistema di incentivazione.

La clausola claw-back

Verrà altresì attivata la clausola di claw-back, ovvero di restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile già corrisposta (sia immediata che differita, fino alla misura del 100% di quanto attribuito, in funzione della gravità), in caso di accertamento entro due anni dall'ultimo pagamento, di comportamenti adottati dal dipendente che:

- abbia violato gli obblighi previsti dagli artt. 26 TUB e 53 TUB, laddove applicabili, oppure gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- abbia contribuito con dolo o colpa grave a perdite finanziarie significative, ovvero con la sua condotta abbia realizzato un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari;

- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente a un danno della reputazione della Banca, ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori da parte di Autorità;
- sia oggetto di iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave.

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

L'applicazione delle clausole malus e claw-back verrà deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Il sistema di incentivazione a medio termine – LTI

La Banca ha avviato una riflessione sull'adozione del sistema incentivante di medio-lungo termine per valutare le diverse ipotesi e gli strumenti finanziari da usare, nei diversi scenari prospettici che potranno configurarsi nei prossimi mesi. Si sottolinea peraltro che il sistema incentivante di breve termine (MBO annuale) contiene elementi di allineamento degli interessi della

Banca, del top management e della dirigenza e degli azionisti, segnatamente il differimento dell'erogazione del bonus, l'adozione di uno strumento finanziario «virtuale» basato sul valore dell'azione della Banca e le clausole di «malus» e «claw-back» che contengono gli indicatori di redditività, patrimonializzazione e confronto con i peer.

Il sistema di incentivazione per la rete di vendita

È allo studio l'introduzione di un sistema incentivante per la rete di vendita da applicare nel corso del 2017, destinato al personale di rete e staff commerciali non dirigenti e suddiviso per “famiglie professionali” e “strutture territoriali” di rispettiva appartenenza. Lo stesso prevederà gate di accesso per assicurarne la coerenza con gli obiettivi complessivi del Gruppo. Gli aggregati presi in considerazione saranno quelli tipici lega-

ti all'attività commerciale, con particolare attenzione agli aspetti di carattere qualitativo e con un riferimento a principi di valutazione individuale. Gli indicatori utilizzati saranno strutturati in modo tale da evitare possibili rischi che potrebbero insorgere in relazione al comportamento ed ai conflitti di interesse nel contesto degli obblighi previsti dalla Direttiva Mifid e riferiti agli orientamenti formulati dall'Esma.

Sistemi di remunerazione variabile applicati nel 2016 - Sintesi

Nei paragrafi seguenti vengono descritti, nelle loro caratteristiche distintive, i sistemi di remunerazione variabile per il personale che hanno trovato la propria applicazione nel corso dell'esercizio 2016.

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

Sistema di incentivazione MBO 2016

Per l'esercizio di competenza 2016, analogamente a quanto avvenuto per i 3 esercizi precedenti, non è stato attivato alcun sistema di incentivazione per Apicali, Risk Takers e Dirigenti.

Premio aziendale

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

I cambiamenti nelle prassi retributive adottate nel corso del 2016

La particolare delicatezza della situazione economica complessiva e di settore ha portato anche per il 2016 all'adozione di prassi retributive improntate al contenimento dei costi ed alla selettività degli interventi con una sostanziale coerenza di indirizzi rispetto agli esercizi precedenti.

Si è altresì operato in costanza del rispetto dei principi di politica retributiva propri del Gruppo Credito Valtellinese, attraverso l'adozione degli opportuni interventi per correlare opportunamente le componenti di remunerazione ad aspetti di oggettività, dinamiche reddituali complessive, valutazio-

ne dei rischi e sostenibilità delle stesse in una proiezione di medio e di lungo periodo.

Sistema incentivante per la rete di vendita 2016

Per l'esercizio 2016 non è stata data formalizzazione di un Sistema Incentivante per la rete di vendita. Il Personale della rete di vendita che si è particolarmente distinto nella propria attività durante l'esercizio è rientrato altresì nel processo di valutazione complessiva delle prestazioni dei Collaboratori (premio da valutazione), basato su elementi di carattere quali-quantitativo.

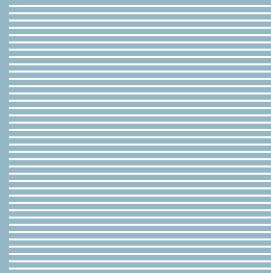
Premio da valutazione 2016

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

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

Come ricordato in precedenza, il sistema di incentivazione MBO destinato al management è stato sospeso, così come non è stata data formalizzazione ad un Sistema Incentivante per la rete di vendita.

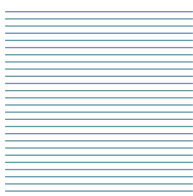
Il processo di valutazione che viene adottato per la valutazione delle prestazioni individuali relativo al 2016 non modifica la struttura di quello applicato per il precedente esercizio, mantenendo la distinzione temporale e concettuale fra il momento di valutazione della prestazione e quello dell'eventuale pagamento di un premio.



Sezione II

Il sistema retributivo 2016: informazioni quantitative





Sezione II

Il sistema retributivo 2016: informazioni quantitative

Nel corso del 2016 la politica di remunerazione seguita dalla Banca e dal Gruppo Credito Valtellinese si è articolata lungo le

linee guida definite dal Documento Politiche Retributive di Gruppo, secondo quanto esposto nella precedente Sezione I.

Informazioni quantitative aggregate

Nelle tabelle seguenti viene riassunta la composizione dei Dipendenti, a livello di Gruppo bancario Credito Valtellinese e di capogruppo Credito Valtellinese, nelle categorie contrattuali previste, distribuita per aree funzionali di classificazione del Personale alla data del 31/12/2016 e con riferi-

mento all'organico matricolare.

Si precisa che lo scorso 28 novembre 2016 il Credito Valtellinese ha incorporato, a seguito di procedura di fusione, la controllata Cassa di Risparmio di Fano S.p.A..

AREA FUNZIONALE	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	DIRIGENTI	QUADRI DIRETTIVI	AREE PROFES- SIONALI	TOTALE RISORSE	DIRIGENTI	QUADRI DIRETTIVI	AREE PRO- FESSIONALI	TOTALE RISORSE
Organo di Gestione	6	-	-	6	5	-	-	5
Investment Banking	1	20	24	45	1	14	18	33
Retail Banking	26	1265	1924	3215	21	1000	1464	2485
Funzioni aziendali	14	170	297	481	8	73	100	181
Funzioni aziendali controllo	6	90	68	164	6	76	60	142
Altre funzioni	1	31	97	129	1	21	78	100
	54	1576	2410	4040	42	1184	1720	2946

Si sottolinea che il personale dipendente nel Gruppo in corso d'anno si è ridotto nella misura di 74 unità, anche in virtù dell'accesso al Fondo di Solidarietà di settore in data 1 maggio 2016 da parte di 44 unità.

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

TOTALE DIRIGENTI/PERSONALE	2012	2013	2014	2015	2016
	1,48%	1,31%	1,37%	1,29%	1,34%

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

Retribuzione fissa

La remunerazione annua lorda (Ral) per il personale dipendente, che include le forme di remunerazione fissa percepite ed altresì la contribuzione dovuta alla previdenza com-

plementare e assistenza sanitaria, espresse al lordo della imposizione fiscale e previdenziale, è sintetizzata nella seguente tabella. I dati esposti fanno riferimento al personale in organico alla data del 31/12/2016, al netto delle cessazioni in corso d'anno.

AREA FUNZIONALE	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE	DI CUI: CREDITO VALTELLINESE
	RETRIBUZIONE FISSA	RETRIBUZIONE FISSA
Organo di Gestione	2.261	2.056
Investment Banking	2.206	1.658
Retail Banking	157.743	123.195
Funzioni aziendali	23.848	9.742
Funzioni aziendali controllo	9.271	8.138
Altre funzioni	5.564	4.312
	200.893	149.101

Importi in migliaia di euro

Relativamente alle iniziative di promozione ed inquadramento nel corso del 2016, le determinazioni di incremento di merito hanno interessato a livello di Gruppo 286 Risorse (7,08% della popolazione). Nel Cre-

dito Valtellinese i beneficiari sono 193, corrispondenti a circa il 6,55% delle Risorse complessive al 31/12/2016.

La tabella seguente ne sintetizza la composizione per area funzionale.

AREA FUNZIONALE	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE		DI CUI: CREDITO VALTELLINESE	
	INCREMENTI DI MERITO	N° RISORSE	INCREMENTI DI MERITO	N° RISORSE
Organo di Gestione	-	6	-	5
Investment Banking	4	45	3	33
Retail Banking	222	3215	161	2485
Funzioni aziendali	47	481	19	181
Funzioni aziendali controllo	11	164	9	142
Altre funzioni	2	129	1	100
	286	4040	193	2946

Retribuzione variabile

La retribuzione variabile relativa agli interventi di competenza 2016 presenta una dinamica strettamente correlata agli andamenti gestionali della Banca e del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con apposita delibera in data 8 marzo 2016, ha disposto di non procedere all'attivazione del sistema di incentivazione MBO per l'esercizio 2016. In relazione a ciò, il personale Dirigente non ha maturato alcuna componente di remunerazione legata a sistemi di incentivazione. Parimenti nel corso del 2016 non è stata data attuazione

alla formalizzazione del Sistema Incentivante per la rete di vendita.

Il valore dell'eventuale Premio Aziendale, da riconoscere ai Quadri Direttivi ed alle Aree Professionali in presenza dei requisiti previsti dalla normativa di settore, è subordinata alle specifiche previsioni di ordine contrattuale e negoziale. Allo stato attuale, non esiste previsione di erogazione del Premio Aziendale per la competenza 2016.

Gli importi che risultano accantonati per la remunerazione variabile relativa all'esercizio 2016, sono riassunti nella seguente tabella.

AREA FUNZIONALE	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	PREMIO DA VALUTAZI- ONE	PREMIO AZIENDALE	SISTEMI DI INCENTIVA- ZIONE	TOTALE	PREMIO DA VALUTAZI- ONE	PREMIO AZIENDALE	SISTEMI DI INCENTIVA- ZIONE	TOTALE
Organo di Gestione	-	-	-	-	-	-	-	-
Investment Banking	22	-	-	22	16	-	-	16
Retail Banking	1.598	-	-	1.598	1.237	-	-	1.237
Funzioni aziendali	236	-	-	236	87	-	-	87
Funzioni aziendali controllo	79	-	-	79	68	-	-	68
Altre funzioni	65	-	-	65	50	-	-	50
	2.000	-	-	2.000	1.458	-	-	1.458

Importi medi previsti in migliaia di euro

Retribuzione totale

Come esposto nella tabella seguente, la remunerazione per l'esercizio 2016, nella sua dinamica di incidenza della componen-

te variabile rispetto a quella fissa, ha confermato un trend coerente con l'incertezza dello scenario di riferimento sia a livello di sistema che a livello di Gruppo.

AREA FUNZIONALE	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE						DI CUI: CREDITO VALTELLINESE					
	VARIABILE 2015 (*)	FISSO 2015	% V/F 2015	VARIABILE 2016 (**)	FISSO 2016	% V/F 2016	VARIABILE 2015 (***)	FISSO 2015	% V/F 2015	VARIABILE 2016 (**)	FISSO 2016	% V/F 2016
Organo di Gestione	-	4.067	0,00%	-	2.261	0,00%	-	3.876	0,00%	-	2.056	0,00%
Investment Banking	108	2.325	4,65%	22	2.206	1,00%	77	1.774	4,34%	16	1.658	0,97%
Retail Banking	8.119	161.196	5,04%	1.598	157.743	1,01%	6.201	125.838	4,93%	1.237	123.195	1,00%
Funzioni aziendali	1.166	23.456	4,97%	236	23.848	0,99%	433	9.440	4,59%	87	9.742	0,89%
Funzioni aziendali controllo	410	9.618	4,26%	79	9.271	0,85%	350	8.124	4,31%	68	8.138	0,84%
Altre funzioni	275	5.353	5,14%	65	5.564	1,17%	207	4.049	5,11%	50	4.312	1,16%
	10.078	206.015	4,89%	2.000	200.893	1,00%	7.268	153.101	4,75%	1.458	149.101	0,98%

Importi in migliaia di euro

(*) Importi variabile definitivi per competenza

(**) Importi variabile previsti

(***) Importi riclassificati con incorporazione Carifano S.p.A.

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

RAPPORTO VARIABILE/FISSO	ANNO				
	2012	2013	2014	2015	2016 (*)
Gruppo Credito Valtellinese	4,20%	4,32%	0,77%	4,89%	1,00%
Credito Valtellinese	4,10%	4,10%	0,68%	4,75%	0,98%

(*) previsto per competenza

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

Con riferimento ai Dipendenti rientranti nel

Personale più rilevante – Risk Takers, definiti alla data, si riepilogano gli interventi retributivi di competenza dell'esercizio a livello di Gruppo bancario Credito Valtellinese e di organico operativo Credito Valtellinese.

AREA FUNZIONALE	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	N° RISK TAKERS	IMPORTO FISSO (*)	IMPORTO VARIABILE	N° BENEFICIARI IMP. VARIABILE	N° RISK TAKERS	IMPORTO FISSO (*)	IMPORTO VARIABILE	N° BENEFICIARI IMP. VARIABILE
Organo di Gestione	8	3.295.004	0,00	0	6	2.756.285	0,00	0
Investment Banking	1	142.582	0,00	0	1	142.582	0,00	0
Retail Banking	65	8.803.578	0,00	0	53	7.289.917	0,00	0
Funzioni aziendali	22	3.160.217	0,00	0	7	1.206.849	0,00	0
Funzioni aziendali controllo	10	1.308.766	0,00	0	9	1.180.890	0,00	0
Altre funzioni	1	151.339	0,00	0	1	151.339	0,00	0
3295	107	16.861.486	0,00	0	77	12.727.862	0,00	0

(*) Importi riferiti al personale operativo inclusi n. 3 Risk Takers cessati nel corso del 2016

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

Nel Gruppo Credito Valtellinese la remunerazione media fissa del Personale più rilevante - Risk Takers in servizio a fine 2016, comprensiva di contribuzione versata ai fondi di previdenza e assistenza sanitaria, è risultata pari a €. 149.848. Parimenti per il Credito Valtellinese la medesima remunerazione media del Personale più rilevante - Risk Takers è risultata pari a €. 154.738.

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

I sistemi MBO applicati negli anni passati non prevedono eventuali meccanismi di erogazione differita né per l'esercizio 2016 né per quelli successivi. Per l'anno 2016 il Sistema di incentivazione MBO per il Personale più rilevante e dirigenti non è stato applicato e quindi non vi saranno effetti di ordine retributivo né per l'esercizio di riferimento né per gli anni seguenti.

3. Remunerazioni differite e trattamenti riconosciuti durante l'esercizio 2016

Durante l'esercizio 2016 non sono state riconosciute remunerazioni differite relative a sistemi di incentivazione.

4. Risoluzione dei rapporti di lavoro di esponenti della Direzione Generale durante l'esercizio 2016

Nel corso del 2016 sono intervenute le cessazioni del rapporto di lavoro dipendente del Direttore Generale, rag. Miro Fiordi, avvenuta in data 30 aprile 2016, e del Condirettore Generale, dott. Luciano Filippo Camagni in data 3 maggio 2016. Per il Direttore Generale, che ha aderito al Fondo di Solidarietà di settore in applicazione dell'accordo collettivo di Gruppo del 3 dicembre 2015, è stato riconosciuto l'importo pari a 404.316 euro lordi quale incentivo all'esodo in conformità a quanto previsto dal richiamato accordo collettivo, con contestuale rinuncia all'indennità di preavviso ed a qualsiasi altra forma di indennità e di escomio. A tal riguardo, al rag. Fiordi, dalla data di ingresso al Fondo di Solidarietà di settore avvenuta lo scorso 1 maggio 2016 e fino al 31 dicembre 2016, è stato riconosciuto un importo pari a 166.545 euro lordi erogato dall'Inps a titolo di assegno straordinario. Per il Condirettore Generale, cessato dal servizio per dimissioni volontarie, è stato riconosciuto un importo di 168.679 euro lordi quale importo equivalente a 3 mesi di indennità di preavviso.

Dei richiamati avvenimenti è stata data informativa al pubblico attraverso comunicato stampa emesso in data 3 maggio 2016.

Informazioni quantitative di dettaglio

I prospetti nelle seguenti pagine 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.

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

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3	4	5	6	7	8
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)				
FIORDI MIRO	Presidente dal 1/05/2016- Amministratore Delegato fino al 23/04/2016- Direttore Generale fino al 30/04/2016	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				941.677,82	3.750,00	-	34.149,05	-	979.576,87	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				941.677,82	3.750,00	-	34.149,05	-	979.576,87	-	-
COLOMBO MICHELE	Vice Presidente dal 26/04/2016- Consigliere fino al 25/04/2016	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				122.225,41	3.000,00	-	4.621,98	-	129.847,39	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				122.225,41	3.000,00	-	4.621,98	-	129.847,39	-	-
BECCALLI ELENA	Consigliere dal 23/04/2016	23/04/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				42.356,56	42.062,84	-	4.621,98	-	89.041,38	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				42.356,56	42.062,84	-	4.621,98	-	89.041,38	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate											
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3	4	5	6	7	8
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)				
BORRONI MARIAROSA	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				59.250,00	12.000,00	-	-	-	75.871,98	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				59.250,00	12.000,00	-	-	-	75.871,98	-	-
BRUNO TOLOMEI FRIGERIO ISABELLA	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000,00	2.250,00	-	-	-	66.871,98	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				60.000,00	2.250,00	-	-	-	66.871,98	-	-
COGLIATI GABRIELE	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.750,00	5.250,00	-	-	-	70.621,98	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				26.700,00	-	-	-	-	26.700,00	-	-
(III) Totale				87.450,00	5.250,00	-	-	-	97.321,98	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate											
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3	4	5	6	7	8
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)				
DE CENSI GIOVANNI	Consigliere-Presidente fino al 23/04/2016	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				262.459,02	6.000,00	-	-	-	280.994,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				262.459,02	6.000,00	-	12.534,98	-	280.994,00	-	-
FERRARI FLAVIO	Consigliere dal 23/04/2016	23/04/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				41.606,56	-	-	-	-	46.228,54	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				41.606,56	-	-	4.621,98	-	46.228,54	-	-
GALBIATI MARIA ELENA	Consigliere dal 23/04/2016	23/04/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				41.606,56	5.250,00	-	-	-	51.478,54	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				41.606,56	5.250,00	-	4.621,98	-	51.478,54	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate											
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3	4	5	6	7	8
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)				
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.910,60	52.183,06	-	-	4.621,98	117.715,64	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				60.910,60	52.183,06	-	-	4.621,98	117.715,64	-	-
GRITTI GIONNI	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.703,45	6.000,00	-	-	4.621,98	71.325,43	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				60.703,45	6.000,00	-	-	4.621,98	71.325,43	-	-
MARTINELLI LIVIA	Consigliere fino al 23/04/2016 e dal 5/08/2016	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				42.936,06	21.344,26	-	-	4.245,98	68.526,30	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				21.161,05	5.500,00	-	-	-	26.661,05	-	-
(III) Totale				64.097,11	26.844,26	-	-	4.245,98	95.187,35	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate											
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3	4	5	6	7	8
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)				
MEVIO TIZIANA	Consigliere dal 23/04/2016	23/04/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				42.356,56	3.750,00	-	-	4.621,98	50.728,54	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				42.356,56	3.750,00	-	-	4.621,98	50.728,54	-	-
SCARALLO PAOLO	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.750,00	4.500,00	-	-	4.245,98	69.495,98	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				278.500,00	1.500,00	-	-	-	280.000,00	-	-
(III) Totale				339.250,00	6.000,00	-	-	4.245,98	349.495,98	-	-
SCIUME' ALBERTO	Consigliere dal 23/04/2016	23/04/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				41.606,56	34.237,70	-	-	4.621,98	80.466,24	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				40.000,00	-	-	-	-	40.000,00	-	-
(III) Totale				81.606,56	34.237,70	-	-	4.621,98	120.466,24	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate												
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018	119.125,00	26.250,00	-	-	4.621,98	-	149.996,98	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				119.125,00	26.250,00	-	-	4.621,98	-	149.996,98	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				119.125,00	26.250,00	-	-	4.621,98	-	149.996,98	-	-
FRANCESCHI LUCA FRANCESCO	Sindaco Effettivo dal 23/04/2016	23/04/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018	52.725,41	3.000,00	-	-	4.621,98	-	60.347,39	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				52.725,41	3.000,00	-	-	4.621,98	-	60.347,39	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				52.725,41	3.000,00	-	-	4.621,98	-	60.347,39	-	-
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018	75.750,00	6.000,00	-	-	4.621,98	-	86.371,98	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.750,00	6.000,00	-	-	4.621,98	-	86.371,98	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				75.750,00	6.000,00	-	-	4.621,98	-	86.371,98	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate												
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente	01/01/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	4.245,98	-	4.245,98	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				53.528,35	7.000,00	-	-	-	-	60.528,35	-	-
(III) Totale				53.528,35	7.000,00	-	-	4.245,98	-	64.774,33	-	-
SANGIORGIO GIORGIO	Sindaco Supplente dal 23/04/2016	23/04/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	4.621,98	-	4.621,98	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	4.621,98	-	4.621,98	-	-
RIBOLLA ALBERTO	Vice Presidente fino al 23/04/2016- Consigliere fino al 29/07/2016	01/01/2016 - 29/07/2016	29/07/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				63.840,16	2.250,00	-	-	1.330,00	-	67.420,16	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				63.840,16	2.250,00	-	-	1.330,00	-	67.420,16	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate												
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
DE SANTIS PAOLO	Consigliere fino al 23/04/2016	01/01/2016 - 23/04/2016	23/04/2016	17.766,39	2.250,00	-	-	-	-	20.016,39	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.766,39	2.250,00	-	-	-	-	20.016,39	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				17.766,39	2.250,00	-	-	-	-	20.016,39	-	-
LEONARDI ANTONIO	Consigliere fino al 23/04/2016	01/01/2016 - 23/04/2016	23/04/2016	18.516,39	3.750,00	-	-	-	-	22.266,39	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.516,39	3.750,00	-	-	-	-	22.266,39	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				18.516,39	3.750,00	-	-	-	-	22.266,39	-	-
NACCARATO FRANCESCO	Consigliere fino al 23/04/2016	01/01/2016 - 23/04/2016	23/04/2016	19.856,39	23.823,77	-	-	-	-	43.680,16	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.856,39	23.823,77	-	-	-	-	43.680,16	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				19.856,39	23.823,77	-	-	-	-	43.680,16	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate												
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
PASQUA VALTER	Consigliere fino al 23/04/2016	01/01/2016 - 23/04/2016	23/04/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.766,39	3.750,00	-	-	-	-	21.516,39	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				17.766,39	3.750,00	-	-	-	-	21.516,39	-	-
VALDAMERI LUCA	Sindaco Effettivo fino al 23/04/2016	01/01/2016 - 23/04/2016	23/04/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.488,52	2.250,00	-	-	-	-	26.738,52	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				24.488,52	2.250,00	-	-	-	-	26.738,52	-	-
VALLI ANNA	Sindaco Supplente fino al 23/04/2016	01/01/2016 - 23/04/2016	23/04/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				186,89	-	-	-	-	-	186,89	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				186,89	-	-	-	-	-	186,89	-	-

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

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3	4	5	6	7	8
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)				
SELVETTI MAURO	Direttore Generale dal 2/05/2016-Vice Direttore Generale fino al 1/05/2016	01/01/2016 - 31/12/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				552.339,72	-	-	-	-	595.851,30	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				4.993,17	-	-	-	-	4.993,17	-	-
(III) Totale				557.332,89	-	-	-	-	600.844,47	-	-
COLLI UMBERTO	Vice Direttore Generale Vicario	01/01/2016 - 31/12/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				334.914,75	-	-	-	-	365.866,87	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				40.500,00	-	-	-	-	40.500,00	-	-
(III) Totale				375.414,75	-	-	-	-	406.366,87	-	-
ROCCA ENZO	Vice Direttore Generale	01/01/2016 - 31/12/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				304.136,78	-	-	-	-	324.775,49	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				304.136,78	-	-	-	-	324.775,49	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate											
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3	4	5	6	7	8
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)				
CONTINELLA SAVERIO	Vice Direttore Generale dal 1/07/2016	01/07/2016 - 31/12/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				182.424,23	-	-	-	12.081,74	194.505,97	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				14.699,45	-	-	-	-	14.699,45	-	-
(III) Totale				197.123,68	-	-	-	12.081,74	209.205,42	-	-
PELLEGGATA VITTORIO	Vice Direttore Generale dal 1/07/2016	01/07/2016 - 31/12/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				167.452,08	-	-	-	14.047,75	181.499,83	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				167.452,08	-	-	-	14.047,75	181.499,83	-	-
COLOMBO UGO	Chief Financial Officer dal 1/07/2016	01/07/2016 - 31/12/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				86.383,68	-	-	-	5.214,01	91.597,69	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				4.316,94	-	-	-	-	4.316,94	-	-
(III) Totale				90.700,62	-	-	-	5.214,01	95.914,63	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate												
(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
TARRICONE ROBERTO	Chief Commercial Officer dal 12/07/2016	12/07/2016 - 31/12/2016										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				83.251,49	-	-	-	5.358,57	-	88.610,06	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				8.674,86	-	-	-	-	-	8.674,86	-	-
(III) Totale				91.926,35	-	-	-	5.358,57	-	97.284,92	-	-
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO	Condirettore Generale fino al 3/05/2016	01/01/2016 - 03/05/2016	03/05/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				643.248,66	-	-	-	11.112,14	-	654.360,80	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				643.248,66	-	-	-	11.112,14	-	654.360,80	-	-

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

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi

Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
FIORDI MIRO	Presidente dal 1/05/2016- Amministratore Delegato fino al 23/04/2016-Direttore Generale fino al 30/04/2016			941.677,82
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	21	10.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		401.639,34	
	retribuzione lavoro dipendente		484.538,48	
COLOMBO MICHELE	Vice Presidente dal 26/04/2016-Consigliere fino al 25/04/2016			122.225,41
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	21	15.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		61.475,41	
BECCALLI ELENA	Consigliere dal 23/04/2016			42.356,56
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		31.106,56	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		0	
	ex art. 2389 cc		0	
BORRONI MARIAROSA	Consigliere			59.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	19	14.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
BRUNO TOLOMEI FRIGERIO ISABELLA	Consigliere			60.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	20	15.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi

Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
COGLIATI GABRIELE	Consigliere			60.750,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	21	15.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
DE CENSI GIOVANNI	Consigliere-Presidente fino al 23/04/2016			262.459,02
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	20	15.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		202.459,02	
FERRARI FLAVIO	Consigliere dal 23/04/2016			41.606,56
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		31.106,56	
	gettoni presenza	14	10.500,00	
	rimborsi spese forfettari		0	
	ex art. 2389 cc		0	
GALBIATI MARIA ELENA	Consigliere dal 23/04/2016			41.606,56
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		31.106,56	
	gettoni presenza	14	10.500,00	
	rimborsi spese forfettari		0	
	ex art. 2389 cc		0	
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere			60.910,60
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	21	15.750,00	
	rimborsi spese forfettari		160,60	
	ex art. 2389 cc		-	

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi

Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
GRITTI GIONNI	Consigliere			60.703,45
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	20	15.000,00	
	rimborsi spese forfettari		703,45	
	ex art. 2389 cc		-	
MARTINELLI LIVIA	Consigliere fino al 23/04/2016 e dal 5/08/2016			42.936,06
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		32.336,06	
	gettoni presenza	14	10.500,00	
	rimborsi spese forfettari		100,00	
	ex art. 2389 cc		-	
MEVIO TIZIANA	Consigliere dal 23/04/2016			42.356,56
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		31.106,56	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		0	
	ex art. 2389 cc		0	
SCARALLO PAOLO	Consigliere			60.750,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	21	15.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
SCIUME' ALBERTO	Consigliere dal 23/04/2016			41.606,56
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		31.106,56	
	gettoni presenza	14	10.500,00	
	rimborsi spese forfettari		0	
	ex art. 2389 cc		0	

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi

Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale			119.125,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		100.000,00	
	gettoni presenza	21	15.750,00	
	rimborsi spese forfettari		3.375,00	
	ex art. 2389 cc		-	
FRANCESCHI LUCA FRANCESCO	Sindaco Effettivo dal 23/04/2016			52.725,41
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		41.475,41	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo			75.750,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		60.000,00	
	gettoni presenza	21	15.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente			0,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		0,00	
SANGIORGIO GIORGIO	Sindaco Supplente dal 23/04/2016			0,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		0,00	
RIBOLLA ALBERTO	Vice Presidente fino al 23/04/2016-Consigliere fino al 29/07/2016			63.840,16
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		25.942,62	
	gettoni presenza	9	6.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		31.147,54	

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi

Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
DE SANTIS PAOLO	Consigliere fino al 23/04/2016			17.766,39
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		14.016,39	
	gettoni presenza	5	3.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
LEONARDI ANTONIO	Consigliere fino al 23/04/2016			18.516,39
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		14.016,39	
	gettoni presenza	6	4.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
NACCARATO FRANCESCO	Consigliere fino al 23/04/2016			19.856,39
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		14.016,39	
	gettoni presenza	6	4.500,00	
	rimborsi spese forfettari		1.340,00	
	ex art. 2389 cc		-	
PASQUA VALTER	Consigliere fino al 23/04/2016			17.766,39
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		14.016,39	
	gettoni presenza	5	3.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
VALDAMERI LUCA	Sindaco Effettivo fino al 23/04/2016			24.488,52
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		18.688,52	
	gettoni presenza	6	4.500,00	
	rimborsi spese forfettari		1.300,00	
	ex art. 2389 cc		-	
VALLI ANNA	Sindaco Supplente fino al 23/04/2016			186,89
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		186,89	

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi

Nominativo		Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
SELVETTI MAURO	Direttore Generale dal 2/05/2016-Vice Direttore Generale fino al 1/05/2016		552.339,72
	retribuzione lavoro dipendente	552.339,72	
COLLI UMBERTO	Vice Direttore Generale Vicario		334.914,75
	retribuzione lavoro dipendente	334.914,75	
ROCCA ENZO	Vice Direttore Generale		304.136,78
	retribuzione lavoro dipendente	304.136,78	
CONTINELLA SAVERIO	Vice Direttore Generale dal 1/07/2016		182.424,23
	retribuzione lavoro dipendente	182.424,23	
PELLEGATTA VITTORIO	Vice Direttore Generale dal 1/07/2016		167.452,08
	retribuzione lavoro dipendente	167.452,08	
COLOMBO UGO	Chief Financial Officer dal 1/07/2016		86.383,68
	retribuzione lavoro dipendente	86.383,68	
TARRICONE ROBERTO	Chief Commercial Officer dal 12/07/2016		83.251,49
	retribuzione lavoro dipendente	83.251,49	
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO	Condirettore Generale fino al 3/05/2016		643.248,66
	retribuzione lavoro dipendente	643.248,66	

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate

Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
COGLIATI GABRIELE	Creval Sistemi e Servizi	Vice Presidente	1/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2017		26.700,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.500,00	
		gettoni presenza			1.200,00	
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc			20.000,00	
SCARALLO PAOLO	Credito Siciliano	Presidente	1/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2018		278.500,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			20.000,00	
		gettoni presenza			8.500,00	
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc			250.000,00	
SCIUME' ALBERTO	Global Assicurazioni	Presidente	1/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2016		40.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.000,00	
		gettoni presenza			0,00	
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc			35.000,00	
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Credito Siciliano	Presidente Collegio Sindacale	1/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2018		53.528,35
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			40.000,00	
		gettoni presenza			8.500,00	
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc			5.028,35	

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate

Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
MARTINELLI LIVIA	Credito Siciliano	Consigliere da 7/04/2016	7/04/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2018		21.161,05
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			14.669,95	
		gettoni presenza			6.000,00	
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc			491,10	
SELVETTI MAURO	Global Assicurazioni	Consigliere fino al 30/06/2016	1/01/2016-30/06/2016	30/06/2016		2.493,17
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			2.493,17	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc				
	Global Broker	Consigliere fino al 30/06/2016	1/01/2016-30/06/2016	30/06/2016		2.500,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			2.500,00	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc				

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate

Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
COLLI UMBERTO	Global Assistance	Consigliere	1/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2016		5.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.000,00	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
	Creval Sistemi e Servizi	Amministratore Delegato	1/01/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2017		35.500,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.500,00	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			30.000,00	
CONTINELLA SAVERIO	Credito Siciliano	Amministratore Delegato da 7/04/2016	7/04/2016-31/12/2016	approvazione bilancio 2018		14.699,45
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			14.699,45	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate						
Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
COLOMBO UGO	Global Assicurazioni	Consigliere dal 27/07/2016	27/07/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2016		2.158,47
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			2.158,47	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
	Global Broker	Consigliere dal 27/07/2016	27/07/2016 - 31/12/2016	approvazione bilancio 2016		2.158,47
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			2.158,47	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
TARRICONE ROBERTO	Global Broker	Consigliere - Vice Presidente dal 7/04/2016	1/01/2016- 31/12/2016	approvazione bilancio 2016		8.674,86
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.000,00	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			3.674,86	

COMPENSI SPETTANTI PER COMITATI ANNO 2016										
Nome e cognome	Carica	Comitato Esecutivo	Comitato Rischi	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001 - CREVAL	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001 - STRUMENTALI	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001 - CARIFANO	Comitato per le Nomine	Comitato per la Remunerazione	Comitato Operazioni Parti Correlate	Compensi per la partecipazione a comitati
FIORDI MIRO	Presidente dal 1/05/2016- Amministratore Delegato fino al 23/04/2016- Direttore Generale fino al 30/04/2016	3.750,00								3.750,00
COLOMBO MICHELE	Vice Presidente dal 26/04/2016-Consigliere fino al 25/04/2016	3.000,00								3.000,00
BECCALLI ELENA	Consigliere dal 23/04/2016		41.312,84	750,00						42.062,84
BORRONI MARIAROSA	Consigliere						6.000,00	4.500,00	1.500,00	12.000,00
BRUNO TOLOMEI FRIGERIO ISABELLA	Consigliere	750,00						1.500,00		2.250,00
COGLIATI GABRIELE	Consigliere	5.250,00								5.250,00
DE CENSI GIOVANNI	Consigliere-Presidente fino al 23/04/2016	6.000,00								6.000,00
GALBIATI MARIA ELENA	Consigliere dal 23/04/2016						2.250,00	3.000,00		5.250,00
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere		40.500,00	7.933,06		750,00		1.500,00	1.500,00	52.183,06

COMPENSI SPETTANTI PER COMITATI ANNO 2016

Nome e cognome	Carica	Comitato Esecutivo	Comitato Rischi	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001 - CREVAL	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001 - STRUMENTALI	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001 - CARIFANO	Comitato per le Nomine	Comitato per la Remunerazione	Comitato Operazioni Parti Correlate	Compensi per la partecipazione a comitati
GRITTI GIONNI	Consigliere	6.000,00								6.000,00
MARTINELLI LIVIA	Consigliere fino al 23/04/2016 e dal 5/08/2016	750,00	13.094,26	1.500,00	3.000,00	1.500,00			1.500,00	21.344,26
MEVIO TIZIANA	Consigliere dal 23/04/2016						2.250,00		1.500,00	3.750,00
SCARALLO PAOLO	Consigliere	4.500,00								4.500,00
SCIUME' ALBERTO	Consigliere dal 23/04/2016		26.737,70	750,00	1.500,00	750,00		3.000,00	1.500,00	34.237,70
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale	6.000,00	10.500,00	2.250,00	4.500,00				3.000,00	26.250,00
FRANCESCHI LUCA FRANCESCO	Sindaco Effettivo dal 23/04/2016	3.000,00								3.000,00
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo	6.000,00								6.000,00
RIBOLLA ALBERTO	Vice Presidente fino al 23/04/2016-Consigliere fino al 29/07/2016	2.250,00								2.250,00
DE SANTIS PAOLO	Consigliere fino al 23/04/2016	2.250,00								2.250,00

COMPENSI SPETTANTI PER COMITATI ANNO 2016										
Nome e cognome	Carica	Comitato Esecutivo	Comitato Rischi	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001 - CREVAL	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001 - STRUMENTALI	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001 - CARIFANO	Comitato per le nomine	Comitato per la remunerazione	Comitato Operazioni Parti Correlate	Compensi per la partecipazione e a comitati
LEONARDI ANTONIO	Consigliere fino al 23/04/2016						3.750,00			3.750,00
NACCARATO FRANCESCO	Consigliere fino al 23/04/2016		19.323,77	1.500,00		1.500,00			1.500,00	23.823,77
PASQUA VALTER	Consigliere fino al 23/04/2016						3.750,00			3.750,00
VALDAMERI LUCA	Sindaco Effettivo fino al 23/04/2016	2.250,00								2.250,00

COMPENSI SPETTANTI PER COMITATI ANNO 2016 SOCIETA' CONTROLLATE E COLLEGATE

Nome e cognome	Carica	Società	Comitato esecutivo	Comitato controllo interno	Comitato operazioni parti correlate	Comitato di vigilanza e controllo ex 231/2001 e Strumentali	Compensi per la partecipazione a comitati
SCARALLO PAOLO	Presidente	Credito Siciliano	1.500,00				1.500,00
MARTINELLI LIVIA	Consigliere da 7/04/2016	Credito Siciliano			2.500,00	3.000,00	5.500,00
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Presidente Collegio Sindacale	Credito Siciliano	1.500,00		3.500,00	2.000,00	7.000,00

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

A	B	(1) 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 fino al 23/04/2016 - Direttore Generale fino al 30/04/2016		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-
(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
CAMAGNILLUCIANO FILIPPO Condirettore Generale fino al 3/05/2016		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto

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

A	(B)	(1)		(2)				(3)			(4)
		Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell’anno			Bonus di anni precedenti			
					(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
					Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	Altri Bonus
			Piano 2016	-	-	-	-	-	-	-	Non previsto
			Piano 2015	-	-	-	-	-	-	-	Non previsto
			Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-	Non previsto
			Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
			Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
			Piano 2016	-	-	-	-	-	-	-	Non previsto
			Piano 2015	-	-	-	-	-	-	-	Non previsto
			Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-	Non previsto
			Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
			Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Cognome e nome	Carica	Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	Altri Bonus
SELVETTI MAURO Direttore Generale da 2/05/2016 - Vice Direttore Generale fino al 1/05/2016	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano 2016	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-
(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
CONTINELLA SAVERIO Vice Direttore Generale da 1/07/2016	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano 2016	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto

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

A	B	Cognome e nome	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		
PELLEGATTA VITTORIO Vice Direttore Generale da 1/07/2016 (I) Compensi nella società che redige il bilancio				Piano 2016	-	-	-	-	-	-	Non previsto	
				Piano 2015	-	-	-	-	-	-	-	Non previsto
				Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-	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	Non previsto
COLOMBO UGO Chief Financial Officer da 1/07/2016 (I) Compensi nella società che redige il bilancio				Piano 2016	-	-	-	-	-	-	Non previsto	
				Piano 2015	-	-	-	-	-	-	-	Non previsto
				Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-	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	Non previsto

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

A Cognome e nome	B Carica	C 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	
TARRICONE ROBERTO Chief Commercial Officer da 12/07/2016	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano 2016	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	Non previsto

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali (*)

COGNOME E NOME	CARICA CREDITO VALTELLINESE	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2015	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2016
Fiordi Miro	Presidente dal 1/05/2016 - Amministratore Delegato fino al 23/04/2016 – Direttore Generale fino al 30/04/2016	Credito Valtellinese	430.734	320.000	0	750.734
Colombo Michele	Vice Presidente dal 26/04/2016 - Consigliere fino al 25/04/2016	Credito Valtellinese	1.163.900	0	0	1.163.900
Beccalli Elena	Consigliere dal 23/04/2016	Credito Valtellinese	9.797	20.000	0	29.797
Borroni Mariarosa	Consigliere	Credito Valtellinese	23.000	22.000	0	45.000
Bruno Tolomei Frigerio Isabella	Consigliere	Credito Valtellinese	460	0	0	460
Cogliati Gabriele	Consigliere	Credito Valtellinese	409.400	0	0	409.400

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali (*)

COGNOME E NOME	CARICA CREDITO VALTELLINESE	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2015	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2016
De Censi Giovanni	Consigliere - Presidente fino al 23/04/2016	Credito Valtellinese	1.966.000	0	0	1.966.000
Ferrari Flavio	Consigliere dal 23/04/2016	Credito Valtellinese	1.007.860	18.290	0	1.026.150
Galbiati Maria Elena	Consigliere dal 23/04/2016	Credito Valtellinese	6.713	0	0	6.713
Giudici Paolo Stefano	Consigliere	Credito Valtellinese	22.995	7.005	0	30.000
Gritti Gionni	Consigliere	Credito Valtellinese	958	10.000	0	10.958
Martinelli Livia	Consigliere fino al 23/04/2016 e dal 5/08/2016	Credito Valtellinese	262.700	0	0	262.700
Mevio Tiziana	Consigliere dal 23/04/2016	Credito Valtellinese	3	1.000	0	1.003

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali (*)

COGNOME E NOME	CARICA CREDITO VALTELLINESE	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2015	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2016
Scarallo Paolo	Consigliere	Credito Valtellinese	16.330	34.000	0	50.330
Sciumè Alberto	Consigliere dal 23/04/2016	Credito Valtellinese	4.600	0	0	4.600
Garavaglia Angelo	Presidente Collegio Sindacale	Credito Valtellinese	413.486	102.000	60.000	455.486
Franceschi Luca Francesco	Sindaco Effettivo dal 23/04/2016	Credito Valtellinese	0	150	0	150
Pedranzini Giuliana	Sindaco Effettivo	Credito Valtellinese	36.160	0	0	36.160
Della Cagnoletta Edoardo	Sindaco Supplente	Credito Valtellinese	22.374	5.000	0	27.374
Sangiorgio Giorgio	Sindaco Supplente dal 23/04/2016	Credito Valtellinese	0	0	0	0
Selvetti Mauro	Direttore Generale dal 2/05/2016 - Vice Direttore Generale fino al 1/05/2016	Credito Valtellinese	114.779	90.000	0	204.779
Ribolla Alberto	Vice Presidente fino al 23/04/2016 – Consigliere fino al 29/07/2016	Credito Valtellinese	325.000	0	0	325.000
De Santis Paolo	Consigliere fino al 23/04/2016	Credito Valtellinese	20.005	0	0	20.005
Leonardi Antonio	Consigliere fino al 23/04/2016	Credito Valtellinese	57.938	0	0	57.938

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali (*)

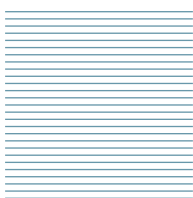
COGNOME E NOME	CARICA CREDITO VALTELLINESE	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2015	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2016
Naccarato Francesco	Consigliere fino al 23/04/2016	Credito Valtellinese	230	0	0	230
Pasqua Valter	Consigliere fino al 23/04/2016	Credito Valtellinese	613	0	0	613
Valdameri Luca	Sindaco Effettivo fino al 23/04/2016	Credito Valtellinese	1.150	0	0	1.150
Valli Anna	Sindaco Supplente fino al 23/04/2016	Credito Valtellinese	4.406	0	0	4.406
Camagni Luciano Filippo	Condirettore Generale fino al 3/05/2016	Credito Valtellinese	274.605	0	0	274.605

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica (*)						
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2015	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2016	
Colli Umberto Vice Direttore Generale Vicario	Credito Valtellinese	401.603	0	0	401.603	
Colombo Ugo Chief Financial Officer dal 1/07/2016	Credito Valtellinese	19.329	7.000	0	26.329	
Continella Saverio Vice Direttore Generale dal 1/07/2016	Credito Valtellinese	51.315	0	0	51.315	
Pellegatta Vittorio Vice Direttore Generale dal 1/07/2016	Credito Valtellinese	57.403	0	0	57.403	
Rocca Enzo Vice Direttore Generale	Credito Valtellinese	34.344	0	0	34.344	
Tarricone Roberto Chief Commercial Officer dal 12/07/2016	Credito Valtellinese	12.075	8.500	0	20.575	

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

Nota:

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



Glossario

<i>Action Plan 2017-2018</i>	indica l'action plan approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 8 novembre 2016.
<i>Ad Personam</i>	importo monetario di remunerazione fissa riconosciuto al singolo Dipendente in aggiunta alla retribuzione tabellare.
<i>Assemblea degli Azionisti</i>	indica l'Assemblea ordinaria degli azionisti di Credito Valtellinese S.p.A..
<i>Azioni</i>	indica le azioni ordinarie Credito Valtellinese S.p.A..
<i>Beneficiari</i>	indica il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali della Capogruppo Creval e di Credito Siciliano, gli altri membri del Management Committee del Gruppo e altri dirigenti del Gruppo destinatari del Piano MBO 2017.
<i>Categorie di Beneficiari</i>	indica le categorie di dirigenti del Gruppo individuate ai fini del Piano MBO 2017.
<i>Claw-back</i>	indica il meccanismo di obbligo di restituzione di un importo di Premio Individuale già percepito qualora vengano riscontrati comportamenti dolosi o gravemente colposi da parte del Beneficiario.
<i>Comitato per la Remunerazione</i>	indica il Comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione della Banca sulla base degli articoli 4 e 6 del Codice di Autodisciplina, allineato alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti. È formato da 3 componenti nominati dal Consiglio di Amministrazione e scelti tra gli Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.
<i>Consiglio di Amministrazione</i>	indica il Consiglio di Amministrazione di Credito Valtellinese S.p.A..
<i>Creval o la Banca</i>	indica la società Credito Valtellinese S.p.A., con sede legale in Sondrio, Piazza Quadrivio 8, Codice fiscale e iscrizione al Registro delle Imprese di Sondrio n. 00043260140, iscrizione all'Albo delle banche n. 489, nonché nell'Albo dei Gruppi Bancari n. 5216.7.
<i>Gruppo Creval o Gruppo</i>	indica il gruppo bancario iscritto nell'apposito elenco tenuto dalla Banca d'Italia con il codice n. 5216.7 e composto da Creval, unitamente alle controllate.
<i>Indicatori Gate</i>	indica le condizioni in assenza delle quali i Beneficiari non avranno diritto alla corresponsione del Premio Individuale.
<i>Malus</i>	clausola che prevede la riduzione fino all'azzeramento del Premio Individuale al verificarsi di predeterminate ipotesi.
<i>Management Committee</i>	indica il Comitato, costituito presso la Banca, che ha lo scopo di guidare e coordinare le strutture del Gruppo al conseguimento degli obiettivi strategici fissati dal Consiglio di Amministrazione di Creval, nonché di controllare l'andamento generale della gestione complessiva del Gruppo stesso. Il Management Committee è formato da componenti della Direzione Generale e da responsabili di Area (Chief) di Creval.
<i>MTA</i>	indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. su cui sono negoziate le Azioni.
<i>Obiettivi Individuali</i>	indica gli obiettivi qualitativi individuali, contenuti in una scheda obiettivi formalizzata all'avvio dell'anno di riferimento, utilizzati per la determinazione del 20% del Premio Individuale.
<i>Obiettivi di Performance</i>	indica i parametri della Banca, suddivisi per Categorie di Beneficiari, per la determinazione dell'80% del Premio Individuale.
<i>Parametri Gestionali</i>	indica i parametri consolidati del Gruppo per la determinazione del Premio Complessivo.

<i>Periodo di Retention</i>	indica il periodo intercorrente tra la data di assegnazione delle Phantom Share e quella di pagamento delle stesse.
<i>Phantom Share</i>	indica un'unità rappresentativa del valore di una azione che viene convertita in un premio in denaro secondo il prezzo della stessa ad una determinata data.
<i>Piano MBO 2017</i>	indica il piano di incentivazione a breve termine denominato "Sistema di incentivazione a breve termine MBO 2017", oggetto del presente Documento Informativo e dalla documentazione attuativa del medesimo Piano MBO 2017.
<i>Premio Complessivo</i>	indica l'ammontare dell'incentivo da corrispondere a tutti i Beneficiari.
<i>Premio Individuale</i>	indica l'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun Beneficiario.
<i>Prima Data di Pagamento e Assegnazione</i>	indica la data di pagamento della parte in cash e di assegnazione delle Phantom Share della Quota Up-Front del Premio Individuale.
<i>Quota Differita</i>	indica la parte di Premio Individuale, pari al 40%, da assegnare alla Seconda Data di Pagamento e Assegnazione.
<i>Quota Up-Front</i>	indica la parte di Premio Individuale, pari al 60%, da assegnare alla Prima Data di Pagamento e Assegnazione.
<i>RAL (retribuzione annua lorda)</i>	indica la componente fissa della retribuzione, rappresentata dalla retribuzione di base, dagli scatti di anzianità, da eventuali importi <i>ad personam</i> ed da indennità, espressa su base annuale ed al lordo della imposizione fiscale e previdenziale.
<i>Risk Takers</i>	personale più rilevante individuato per ruolo professionale ricoperto e livello di remunerazione percepita.
<i>Seconda Data di Pagamento e Assegnazione</i>	indica la data di pagamento della parte in cash e di assegnazione delle Phantom Share della Quota Differita del Premio Individuale.
<i>Sistema Incentivante</i>	strumento retributivo variabile che subordina il pagamento di un bonus individuale ad uno specifico beneficiario al raggiungimento di soglie di performance.
<i>Una Tantum</i>	importo monetario di remunerazione variabile riconosciuto al singolo Dipendente non avente carattere ripetitivo, riconducibile ad una valutazione complessiva della prestazione individuale.
<i>Valutazione delle prestazioni</i>	processo aziendale di valutazione dei comportamenti e dei risultati individuali avente periodicità generalmente annuale.

Appendice - Indicatori MBO - 2017

<i>Common Equity Tier Ratio 1</i>	rapporto fra Capitale Primario di Classe 1 e Attività di Rischio Ponderate (RWA) definiti secondo le regole previste dal Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR).
<i>Cost - Income Ratio Adjusted</i>	Rapporto fra oneri operativi rettificati per le componenti non ricorrenti e proventi operativi.
<i>Cost to Banking Asset</i>	Rapporto fra oneri operativi rettificati per le componenti non ricorrenti e prodotto bancario lordo (PBL), a sua volta somma di raccolta diretta, indiretta e crediti verso clientela.
<i>Costi Operativi Totali Adjusted</i>	oneri operativi rettificati per le componenti non ricorrenti.
<i>Default Rate Annuo</i>	rapporto tra flusso annuale annuo da crediti <i>performing</i> a crediti non <i>performing</i> e totale crediti <i>performing</i> a inizio periodo.
<i>Expected Loss</i>	perdita attesa.
<i>Expected Loss Nuove</i>	media annua dell' <i>Expected Loss</i> delle erogazioni su nuovi clienti.
<i>Expected Loss del Portafoglio Performing</i>	media annua dell' <i>Expected Loss</i> del portafoglio crediti <i>in bonis</i> .
<i>NPL Ratio</i>	rapporto fra dubbi esiti lordi e crediti verso la clientela lordi.
<i>Recovery Rate Annuo</i>	rapporto fra gli incassi dei crediti non <i>performing</i> e l'ammontare dei crediti non <i>performing</i> ad inizio periodo.
<i>Ricavi "Core"</i>	somma di Margine di Interesse e Commissioni Nette.
<i>Utile Lordo Adjusted</i>	utile della operatività corrente al lordo delle imposte rettificato per le componenti non ricorrenti.

Progetto grafico e impaginazione

Viewy
www.viewy.it

Stampa

Ramponi Arti Grafiche
www.ramponiartigrafiche.it
