

Creval S.p.A.

Politiche Retributive di Gruppo Relazione sulla remunerazione 2018

**ASSEMBLEA ORDINARIA
DEL 30 APRILE 2019**

INDICE	PAGINA
Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione	4
Quadro normativo di riferimento	5
SEZIONE I - CARATTERISTICHE GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	7
Principi generali	7
Il Processo di <i>Governance</i> : gli attori coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica di remunerazione nonché gli attori responsabili della corretta attuazione	7
Finalità della Politica di remunerazione e ruoli professionali di applicazione	10
DESTINATARI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	11
Il Personale più rilevante (<i>Risk Takers</i>)	11
Remunerazione degli Organi sociali	12
STRUTTURA RETRIBUTIVA	14
SISTEMI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER IL 2019	18
Il sistema di incentivazione “Bonus Pool 2019”	18
Il sistema di incentivazione a medio-lungo termine “LTI 2019-2021”	21
SEZIONE II - IL SISTEMA RETRIBUTIVO 2018: INFORMAZIONI QUANTITATIVE	25
Glossario	46

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

Signore e Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione e a nome dei componenti del Comitato sono lieta di presentare una panoramica della strategia di remunerazione del Gruppo bancario Credito Valtellinese per l'anno 2018. A tale attività hanno contribuito con grande dedizione e professionalità le funzioni interne della Banca responsabili per questa materia.

Il Comitato per la Remunerazione, di recente nomina, ha contribuito fattivamente e con il massimo impegno alla definizione di un modello di remunerazione basato su principi di equità, competitività, attenzione al rischio, prudenza e sostenibilità, avendo il massimo riguardo per le migliori prassi rilevabili sul mercato.

Per la Banca e per il Gruppo, il 2018 ha rappresentato il proseguimento di un percorso già iniziato nel 2017 con la trasformazione in Società per Azioni e che ha posto l'accento sull'attuazione del piano industriale *RUN² - Restart Under New Normality* necessario per rafforzare le leve patrimoniali e di redditività.

Il Consiglio di Amministrazione nel 2018 ha definito e attuato parte dei progetti operativi inclusi nel piano industriale sopra richiamato - in particolare con riguardo al rafforzamento patrimoniale e al de-risking - con obiettivi assai sfidanti che hanno avuto un grande impatto su tutti gli aspetti dell'attività del Gruppo con riferimento anche alle politiche retributive. Il 2019 vedrà la presentazione di un nuovo piano industriale focalizzato sul prosieguo del rilancio della Banca e del Gruppo. La politica di remunerazione rappresenterà quindi lo strumento fondamentale per l'implementazione delle strategie aziendali in un'ottica di lungo periodo, di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale.

La seguente "Relazione sulla Remunerazione 2018" è stata redatta principalmente con l'intento di consolidare e rafforzare un dialogo, già avviato lo scorso anno, con tutti gli *stakeholder* e in particolare con Voi azionisti. Tale dialogo trova sostanza e fondamento anche nella definizione di politiche retributive chiare ed efficaci nelle quali risulti evidente l'allineamento tra gli interessi del management e quello degli azionisti e di tutti gli *stakeholders*. Il documento che leggerete nelle pagine seguenti è fortemente caratterizzato dall'impostazione del nuovo Comitato per la Remunerazione; contiene, infatti, una serie di elementi di novità in termini sia di architettura dei sistemi di incentivazione sia di semplificazione e chiarezza espositiva; detti sistemi di incentivazione saranno legati agli obiettivi del nuovo Piano Industriale, che il Consiglio di Amministrazione approverà entro la prima metà dell'anno.

Restano al centro degli obiettivi del Gruppo la creazione di valore in maniera sostenibile nel tempo, che tenga conto degli elementi di rischio della gestione caratteristica, con una costante attenzione alla piena valorizzazione della qualità dei servizi finanziari offerti alla clientela e al territorio in cui opera la nostra rete distributiva.

Nel corso del 2018 e negli scorsi mesi si è realizzata una approfondita riflessione sull'adeguatezza del sistema di remunerazione nel suo complesso, tenendo conto della necessità, da un lato, di motivare, valorizzare e trattenere le persone attualmente in forza e, dall'altro, di attrarre nuovi talenti nelle aree professionali più innovative e in fase di sviluppo e, non da ultimo, di allinearsi alle politiche di remunerazione attuate dai *competitor*.

4

Ringrazio i colleghi del Comitato, Dott.ssa Teresa Naddeo e Avv. Massimiliano Scrocchi, per il qualificato contributo di questi mesi di lavoro costruttivo e concretamente proficuo.

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

Paola Bruno

Presidente del Comitato per la Remunerazione

Quadro normativo di riferimento

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

Il presente documento “*Politiche Retributive di Gruppo - Relazione sulla remunerazione 2018*” del Gruppo bancario Credito Valtellinese illustra, pertanto, le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione come definite nel contesto di riferimento posto dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia, Circolare 285 del 17 dicembre 2013 (“*Disposizioni di Vigilanza per le banche*”) e successive modifiche e integrazioni, che danno attuazione alla Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE (“*CRD IV*”).

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

- il Regolamento delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014, contenente gli *standard* tecnici per l’individuazione dei “*Material Risk Takers*” (“*MRT*”) o “*Personale più rilevante*” (“*PPR*”);
- il Regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti *standard* regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile;
- il Regolamento delegato UE n. 575/2013 in tema di informativa al pubblico;
- gli articoli 114-bis e 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998 (TUF) e gli articoli 84-bis e 84-quater deliberazione Consob 11971/99 e successive modifiche e integrazioni (“*Regolamento Emittenti*”);
- la comunicazione congiunta Banca d’Italia - Consob 29 gennaio 2014 “*Attuazione degli orientamenti emanati dall’ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MiFID)*”;
- la comunicazione Consob del 19 giugno 2014 in materia di informazione da fornire al pubblico su indennità e benefici riconosciuti ad Amministratori esecutivi e Direttori Generali;
- l’atto di modifica al Regolamento congiunto Banca d’Italia - Consob - “*Sistemi di remunerazione per il settore del risparmio gestito*” - del 27 aprile 2017 in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio;
- le “*Linee guida per le banche sui crediti deteriorati (NPL)*” emanate dalla BCE a marzo 2017, le quali indicano la rilevanza delle politiche di remunerazione e gli strumenti di verifica dei risultati in rapporto agli obiettivi definiti per gli NPL;
- il Codice di Autodisciplina delle società quotate, da ultimo aggiornato a luglio 2018, che prevede l’approvazione di una politica in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il quadro regolatorio ha subito un’ulteriore evoluzione con la pubblicazione, da parte dell’EBA, degli “*Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi dell’articolo 74, paragrafo 3, e dell’articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull’informativa ai sensi dell’articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013*”, formalmente in vigore dal 1° gennaio 2017, ai quali Banca d’Italia, quale autorità competente, ha stabilito di conformarsi laddove la disciplina nazionale non risulti ancora allineata. Si segnala, in proposito, il 25° aggiornamento delle “*Disposizioni di Vigilanza per le banche*” del 23 ottobre 2018 che produce un coordinamento tra le disposizioni nazionali e quelle comunitarie. Inoltre, fornisce chiarimenti su alcuni principi e i criteri generali di applicazione delle norme, sull’identificazione del personale più rilevante e sul processo di esclusione da questa categoria.

Con riferimento al criterio di proporzionalità contenuto nella normativa sopra citata, ai fini dell’applicazione delle regole in materia di remunerazione, occorre constatare che il Credito Valtellinese si colloca tra le “banche di maggiori dimensioni e complessità operativa” e pertanto è prevista l’applicazione al personale più rilevante dei criteri più severi previsti dalle disposizioni, in particolare in materia di definizione dei c.d. “*material risk takers*” (come da normativa EBA) come si vedrà nel prosieguo.

In relazione alla qualifica di banca quotata, il Credito Valtellinese si colloca fra le “banche di maggiori dimensioni o complessità operativa” ai sensi della Circolare banca d’Italia 285/2013 in quanto banca con azioni quotate in un mercato regolamentato (Borsa Italiana). Il Credito Valtellinese, inoltre, essendo classificata come “*less significant*” è sottoposta alla vigilanza di Banca d’Italia.

La presente relazione sulla remunerazione si compone, secondo quanto richiesto dall’art. 123-ter del TUF, di due sezioni. Nella sezione I della Relazione sono illustrate le procedure utilizzate per la predisposizione e l’adozione della Politica di Remunerazione, nonché gli organi e i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale Politica. Nella sezione I è altresì illustrata la politica in materia di remunerazione adottata dalla Società per l’esercizio 2019 con particolare riguardo al personale più rilevante, agli organi sociali e all’Amministratore Delegato e Direttore Generale.

La Politica di Remunerazione per il 2019 è stata definitivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 12 marzo 2019, su proposta del Comitato per la Remunerazione. La sezione I viene quindi sottoposta al voto dell’Assemblea convocata per approvare il bilancio relativo all’esercizio 2018.

Nella sezione II della Relazione viene fornita una rappresentazione, con riferimento all’esercizio 2018, di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei soggetti destinatari nonché l’illustrazione analitica, in apposita tabella, dei compensi corrisposti a tali soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società o da società da essa controllate nell’esercizio 2018, oltre a compensi non ancora corrisposti alla data di approvazione della Relazione, ma di competenza dell’esercizio 2018.

Sono inoltre riportati in un’altra tabella, ex art. 84-bis comma 5 Regolamento Emittenti, i dati relativi agli strumenti finanziari diversi dalle stock option, in attuazione dei vigenti Piani. Infine, un’ulteriore tabella riporta, ex art. 84-quater comma 4 del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute nella Società o in società da essa controllate dai predetti soggetti (e da soggetti ad essi legati).

Si evidenzia, infine, che la Politica di Remunerazione è redatta anche ai sensi e per gli effetti di cui alla Procedura Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società.

SEZIONE I

Caratteristiche generali della politica di remunerazione e incentivazione

Principi generali

La remunerazione rappresenta uno dei più importanti fattori per incentivare, premiare selettivamente, attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa nel medio e lungo termine.

Al fine di assicurare la competitività e l'efficacia della politica retributiva, nonché equità interna e trasparenza, i pilastri fondamentali della politica retributiva del Gruppo sono rappresentati dai principi di condotta e performance sostenibile:

- **Governance chiara e trasparente**, attraverso assetti organizzativi e di governo societario efficaci, oltre a sistemi e regole di governance chiari e rigorosi.
- **Retribuzione sostenibile per performance sostenibile**, mantenendo la coerenza tra retribuzione e performance e tra compensi e creazione di valore, nonché valorizzando sia i risultati effettivamente ottenuti, sia le modalità con cui questi sono raggiunti.
- **Motivazione e fidelizzazione di tutti i dipendenti**, con un'attenzione particolare sui talenti e sulle risorse considerate strategiche, per attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse in grado di raggiungere gli obiettivi aziendali in maniera sostenibile.
- **Compliance con i requisiti normativi e i principi di buona condotta professionale**, implementando una politica di remunerazione strutturata secondo normativa e prevenendo o gestendo potenziali conflitti di interesse tra ruoli all'interno del Gruppo o verso i nostri clienti.
- **Monitoraggio continuo di tendenze e prassi di mercato** e consapevolezza delle prassi nazionali ed internazionali, al fine di una corretta definizione di livelli retributivi competitivi, equità interna e trasparenza.

Il processo di *Governance*: gli attori coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica di remunerazione nonché gli attori responsabili della corretta attuazione

Il Gruppo Credito Valtellinese ha predisposto un solido processo di governance al fine di regolare le attività di definizione, implementazione e gestione delle politiche retributive. Tale processo prevede il coinvolgimento, a diversi livelli e in funzione delle proprie aree di competenza, di molteplici organi di controllo e funzioni aziendali:

Organi sociali:

- **Assemblea dei Soci**
- **Consiglio di Amministrazione**
- **Comitato per la Remunerazione**
- **Comitato Rischi**
- **Collegio Sindacale**

Funzioni aziendali:

- **Amministratore Delegato e Direzione Generale**
- **Direzione Risorse Umane**
- **Direzione Pianificazione e Controllo**
- **Direzione Rischi e controlli**
- **Servizio Investor and media Relations**
- **Direzione Compliance**
- **Direzione Auditing**

Assemblea dei Soci

In materia di remunerazione, l'Assemblea dei soci:

- determina l'ammontare dei compensi da corrispondere ai Consiglieri, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari in materia, e ai Sindaci;
- approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- autorizza eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- avalla i criteri per la determinazione di eventuali compensi speciali ed ha facoltà di deliberare, con le maggioranze qualificate previste dalle disposizioni di vigilanza vigenti, un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore al rapporto di 1:1 ma comunque non eccedente quello massimo stabilito dalle medesime disposizioni.

In merito al sopracitato limite massimo al rapporto tra la componente variabile e quella fissa con riferimento al personale più rilevante, esso risulta attualmente fissato a 1:1.

Consiglio di Amministrazione

Rispetto alle tematiche concernenti la remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle proprie deleghe di supervisione strategica, è responsabile dell'elaborazione delle Politiche retributive del Gruppo, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e delle Funzioni aziendali competenti.

Nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività in materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione è investito della responsabilità di:

- determinare, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione dei Consiglieri investiti di particolari cariche; i direttori generali; i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato nelle funzioni aziendali di controllo. Esso, in particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- approvare il processo di identificazione del personale più rilevante, verificandone la piena conformità alle previsioni normative in materia, e l'elenco dei ruoli inclusi in tale categoria come esito del processo stesso, con il supporto del Collegio Sindacale;
- approvare le politiche retributive di Gruppo, con particolare riferimento al personale più rilevante, da sottoporre a successiva approvazione finale dell'Assemblea degli azionisti;
- approvare i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, da sottoporre a successiva approvazione finale da parte dell'Assemblea degli azionisti;
- verificare la corretta attuazione delle politiche retributive di Gruppo.

8

Comitato per la Remunerazione

Ha un ruolo centrale nel sistema di governance con riferimento alle politiche e alle prassi in materia di remunerazione. Il Comitato supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica circa la coerenza complessiva, l'adeguatezza e la concreta applicazione delle politiche retributive rispetto alla sana e prudente gestione e alle strategie di lungo periodo.

Il Comitato per la Remunerazione è composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali dotati dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, del TUF. Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dei tre componenti e, tra questi, individua il Presidente dello stesso.

Nello specifico, il Comitato per la Remunerazione:

- ha compiti consultivi e di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione (amministratori rivestiti di particolari cariche o deleghe, il Direttore Generale e coloro che esercitano funzioni equivalenti alle sue) e dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, circa gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del "personale più rilevante";
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alle remunerazioni dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- collabora con gli altri comitati endoconsiliari, in particolare con il Comitato Rischi;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste in essere per l'erogazione dei compensi.

Nel corso del 2018 sono state effettuate quattro riunioni del Comitato per la Remunerazione del Credito Valtellinese, al fine specifico di svolgere puntualmente le proprie funzioni. Le riunioni si sono tenute in data 1 marzo, 22 marzo, 5 giugno, 15 ottobre. Nel corrente anno 2019 si sono ulteriormente svolte sei riunioni del Comitato: il 15 gennaio, il 5 febbraio, il 19 febbraio proseguita il 21 febbraio, il 26 febbraio e il 6 marzo.

Analogamente a quanto avvenuto negli ultimi anni, anche nell'esercizio appena trascorso il Comitato per la Remunerazione in carica fino al 12 ottobre 2018 è stato supportato dalla collaborazione di SpencerStuart, società di consulenza con specifiche competenze in tema di remunerazione e di politiche e modelli retributivi. Per l'esercizio 2019 il Comitato ha ritenuto opportuno conferire l'incarico a Mercer, primaria società di consulenza a livello internazionale in materia di Compensation, Health & Benefits del Gruppo Marsh & McLennan Companies.

Comitato Rischi

Il Comitato Rischi, nell'espletamento delle proprie funzioni in tema di remunerazione, accerta, ferme restando le competenze del Comitato per la Remunerazione, che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca e del Gruppo siano coerenti con il RAF, in particolare esamina se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengano conto dei rischi, del capitale e della liquidità.

Collegio Sindacale

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

Funzioni aziendali

Il processo della Politica di Remunerazione vede la formulazione della stessa da parte della funzione Risorse Umane, con il coinvolgimento della funzione Risk Management e viene validata dalla funzione di Compliance, per ogni aspetto di sua competenza, prima di essere sottoposta al Comitato per la Remunerazione.

In questo contesto, l'AD e la **Direzione Generale** esercitano poteri di proposta, vigilanza e iniziativa, inoltre gestiscono e monitorano costantemente gli stati di avanzamento delle attività in materia, per assicurare la necessaria coerenza fra le linee di principio e le concrete iniziative gestionali.

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

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 tale processo, oltre alle funzioni già precedentemente elencate, è coinvolta anche la **Direzione Rischi e Controlli** al fine di garantire la coerenza delle politiche di remunerazione con il *Risk Appetite Framework* (c.d. "RAF") e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. Non meno rilevante è il contributo della **Direzione Pianificazione e Controllo** che verifica che le politiche di remunerazione siano coerenti con gli obiettivi strategici e di pianificazione e *budget* di breve e medio-lungo termine e con il livello di patrimonializzazione, redditività e di liquidità delle Banche e del Gruppo.

Il **Servizio Investor and Media Relations**, nell'ambito del processo descritto, si occupa di tenere le relazioni con i principali azionisti anche con riguardo alle politiche di remunerazione e fornisce, una volta depositati la relazione e i documenti collegati, le informazioni e i riferimenti utili all'espressione del proprio voto durante l'Assemblea.

Finalità della Politica di remunerazione e ruoli professionali di applicazione

Il Gruppo bancario Credito Valtellinese nel formulare ed implementare la politica di remunerazione si pone l'obiettivo di:

- orientare i comportamenti verso le priorità industriali del Gruppo;
- attrarre e mantenere personale altamente qualificato e sostenere la motivazione delle persone, riconoscendo il merito e valorizzando lo sviluppo professionale;
- sviluppare e migliorare la qualità dei servizi per i clienti;
- sostenere una sana e prudente gestione del rischio;
- salvaguardare l'equità retributiva interna ed esterna, puntando anche ad un rapporto bilanciato tra componenti fisse e variabili, prevedendo livelli di "*pay mix*" equilibrati e sostenibili confermando in ogni caso il presidio attento dei costi del personale;
- sostenere comportamenti coerenti con il Codice Etico, i regolamenti e le disposizioni vigenti.

DESTINATARI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

In tale contesto, le politiche di remunerazione e incentivazione sono dirette ai seguenti destinatari:

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

Il Personale più rilevante (*Risk Takers*)

Il Gruppo Creval ha sviluppato un processo di analisi finalizzato a identificare le categorie di soggetti con impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo: il così detto "personale più rilevante" o *Risk Takers*. La governance e la struttura organizzativa, la portata e la complessità delle attività svolte sono prese in considerazione per la valutazione dei rischi a cui il Gruppo stesso è o potrebbe risultare esposto.

A tale riguardo, viene effettuato 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.

Tale attività è risultata particolarmente articolata nel 2018 a causa delle operazioni straordinarie che hanno interessato il Gruppo (fusione per incorporazione del Credito Siciliano S.p.A. e di Creval Sistemi e Servizi Soc. Cons. P.A., acquisizione della società Claris Factor S.p.A. (successivamente oggetto di fusione con Creval PiùFactor S.p.A.), cessione della maggioranza di Global Assicurazioni S.p.A. e Global Broker S.p.A.) e dell'avvicendamento su alcuni ruoli rilevanti determinato da un consistente numero di dipendenti accompagnati al pensionamento attraverso il c.d. Fondo di solidarietà di settore.

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

I criteri qualitativi sono legati alle funzioni ricoperte nell'organizzazione aziendale e sono applicati attraverso una valutazione analitica sui ruoli volta a identificare le posizioni rilevanti in virtù dell'importanza attribuita alle attività svolte e alle relative responsabilità.

I criteri quantitativi si riferiscono al livello di remunerazione complessiva percepita, esaminando nel dettaglio tutte le componenti retributive.

Gli esiti del processo motivati e formalizzati sono sottoposti alla valutazione del Comitato per la Remunerazione e quindi del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

A conclusione dell'analisi, rientrano nel perimetro del personale più rilevante (c.d. *Risk Takers*) n. 56 risorse⁽¹⁾ con una incidenza sul totale dei dipendenti del 1,52%. Quest'ultimo dato, che consegue ad una parziale rivisitazione del processo di identificazione del "personale più rilevante", risulta maggiormente in linea con i *benchmark* di settore.

Il dettaglio numerico relativo al "personale più rilevante" è riportato nella Sezione II del presente documento.

(1) Tale perimetro sarà oggetto di revisioni periodiche in corso d'anno, approvate dai competenti organi aziendali, su proposta del Comitato per la Remunerazione di Gruppo.

Individuazione del "Personale più rilevante" (c.d. Risk Takers)	2018
Numero risorse	56
- per criteri qualitativi	56
- per criteri quantitativi	11*
Incidenza	
% rispetto al totale organico a fine anno	1,52%

(* Tali risorse sono ricomprese anche nei criteri qualitativi)

Al personale più rilevante, così come sopra individuato, si applicano i criteri più severi e le regole di maggiore dettaglio previste dalle Disposizioni in relazione alla componente variabile della remunerazione.

Remunerazione degli Organi sociali

La Remunerazione degli Organi sociali è definita dall'Assemblea degli azionisti che stabilisce l'ammontare complessivo dei compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione e ai membri del Collegio Sindacale, comprensivo della componente fissa attribuita agli Amministratori, nonché degli eventuali gettoni di presenza spettanti ai Consiglieri e ai membri dei Comitati endoconsiliari costituiti.

Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione degli Amministratori è definita con la finalità di premiare le competenze, le esperienze e le responsabilità affidate ad essi nell'ambito dell'incarico assegnato. Per gli Amministratori non esecutivi la remunerazione risulta essere interamente fissa, pari a euro 45.000 annui. Per i membri del Consiglio di Amministrazione a cui, invece, sono associate deleghe esecutive può essere prevista un'ulteriore componente retributiva di natura variabile, ossia legata ad obiettivi di performance. Per questi ultimi la remunerazione prevede l'applicazione di un sistema incentivante che replica i meccanismi previsti per il personale più rilevante della Capogruppo.

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

In ossequio a quanto previsto dalla norma, è stabilito che la remunerazione del Presidente non è superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato, Direttore Generale).

Compensi per la partecipazione ai Comitati

Gli Amministratori che partecipano ai comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione percepiscono un compenso fisso commisurato all'impegno richiesto ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile. Tali indennità rappresentano elementi retributivi fissi.

Comitato Rischi⁽²⁾

Presidente: euro 50.000

Membro: euro 30.000

Comitato per la Remunerazione

Presidente: euro 15.000

Membro: euro 10.000

Comitato Nomine

Presidente: euro 15.000

Membro: euro 10.000

Comitato Operazioni Parti Correlate

Presidente: euro 15.000

Membro: euro 10.000

Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale, inclusa quella del Presidente, è determinata dall'Assemblea degli azionisti all'atto della nomina e per l'intero periodo di durata del loro ufficio. In virtù del ruolo e delle responsabilità in capo a tale organo, ai membri del Collegio Sindacale sono precluse forme di remunerazione variabile.

I compensi per i membri del Collegio Sindacale risultano definiti come di seguito:

Compenso Presidente: euro 100.000

Compenso Membro: euro 60.000

A favore degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità strategiche o con particolari incarichi, è stipulata una polizza assicurativa D&O che assicura dalle responsabilità civili e patrimoniali.

(2) Le funzioni di Organismo di Vigilanza e controllo della banca di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/2001 sono attribuite a uno specifico comitato di vigilanza e controllo che per l'esercizio 2018 era composto dagli stessi consiglieri componenti il Comitato Rischi oltre a un professionista esterno - esperto in materia - di comprovata capacità ed esperienza, nominato dal C.d.A. Il Consiglio di Amministrazione ha successivamente approvato la modifica del funzionamento di tale organo e ha nominato - nella riunione del 6 febbraio 2019 - i nuovi componenti per un periodo coincidente con il mandato del C.d.A. attualmente in carica.

STRUTTURA RETRIBUTIVA

Il Gruppo Creval si impegna, nell'ambito della politica retributiva di Gruppo, a realizzare una equilibrata composizione fra elementi retributivi variabili e fissi al fine di favorire il merito e l'impegno al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

La retribuzione del personale dipendente si articola in due componenti: *retribuzione fissa e variabile*.

La *retribuzione fissa* costituisce la prima componente della retribuzione nonché la parte più stabile della remunerazione del personale dipendente che riflette l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative. Essa è strutturata in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente o anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti. Il sistema di remunerazione e di incentivazione considera il peso organizzativo delle posizioni ricoperte dai dipendenti con riguardo alla situazione del mercato di riferimento e del *budget* disponibile per il periodo. La rilevanza del peso della remunerazione fissa è prevista all'interno del pacchetto complessivo in modo tale da ridurre la possibilità di comportamenti eccessivamente orientati al rischio e focalizzati su risultati di breve termine.

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

Tra le componenti della remunerazione fissa sono ricomprese le eventuali indennità legate a particolari attività e funzioni svolte e/o di ruolo, i compensi (c.d. gettoni di presenza) derivanti dalle eventuali cariche ricoperte in organi societari.

Allo scopo di ottenere maggiore fidelizzazione vengono proposti, al ricorrere di determinate condizioni e sulla base delle valutazioni delle funzioni competenti, patti collegati a specifici compensi fissi ovvero patti di prolungamento dei termini di preavviso, patti di non concorrenza o di durata minima.

Con riguardo alla retribuzione fissa, al personale dipendente del Gruppo si applica quanto previsto dai contratti collettivi di riferimento e dai contratti integrativi aziendali.

Per i dipendenti vengono applicate le disposizioni del contratto nazionale di settore (sia per i **dirigenti** dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali e sia per i **quadri direttivi e le aree professionali** e dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali) vigenti, integrate dal Contratto Integrativo Aziendale.

Nello specifico le coperture assicurative, la contribuzione ai fondi di previdenza complementare o a forme di assistenza sanitaria integrativa sono regolate in modo uniforme, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e da accordi collettivi per le diverse categorie di personale.

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

La *retribuzione variabile* si basa sulla misurazione dei risultati che possono essere valutati dal punto di vista qualitativo e/o quantitativo. La retribuzione variabile rappresenta la parte della remunerazione collegata alla *performance* ed è pertanto finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti, fermi restando i requisiti di sostenibilità patrimoniale e reddituale del Gruppo e la correzione per il rischio.

La retribuzione variabile si articola in un sistema incentivante a breve e un sistema incentivante a medio-lungo termine.

Il **Sistema incentivante di breve termine (c.d. “BONUS POOL”)** è indirizzato sostanzialmente ai Risk Takers del Gruppo ed è costruito armonicamente con i lineamenti strategici (*entry gate*) in modo da essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria e del RAF di Gruppo e con schede obiettivo specifiche per ogni destinatario.

Con cadenza annuale, qualora risultino soddisfatti i requisiti di cui sopra, viene definito il Bonus Pool calcolato come percentuale della redditività del Gruppo e viene previsto nell’ambito del processo di *budget* uno stanziamento economico per le componenti di remunerazione variabile.

Il Bonus Pool potrà, inoltre, essere azzerato a fronte del mancato raggiungimento delle condizioni economiche previste dai singoli sistemi o in caso di bilancio in perdita o modificato in caso di revisioni di *budget* significative nel corso dell’anno di competenza, nonché in caso di eventi straordinari o non previsti quali, a titolo esemplificativo, fusioni, aumenti di capitale, normalizzazioni contabili straordinarie.

Il **Sistema incentivante di medio-lungo termine (c.d. “LTI”)** è indirizzato al Top Management del Gruppo ed alle risorse di particolare talento, per legare in maniera ancor più stretta la loro attività all’interesse degli azionisti in ordine alla creazione di valore e al raggiungimento degli obiettivi della strategia aziendale di medio-lungo termine.

Il sistema di incentivazione di medio-lungo termine prevede:

- assegnazione - subordinatamente al raggiungimento di specifici indicatori di performance - di incentivi futuri basati su azioni o altri strumenti che riflettano l’andamento delle azioni;
- un periodo di performance coerente con gli obiettivi strategici del Gruppo;
- condizioni di performance basate su una scheda obiettivi onnicomprensiva che include, ad esempio, indicatori finanziari e di sostenibilità oltre che una valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione, attraverso chiari e predeterminati criteri. L’intero processo decisionale è opportunamente esplicitato e documentato;
- differimenti pluriennali e l’applicazione di condizioni di malus che prevedono il rispetto di condizioni minime di profittabilità, liquidità e capitale;
- l’applicazione di un periodo di indisponibilità degli strumenti (*holding period*) alla conclusione del periodo di differimento;
- incentivi soggetti a condizioni di *claw-back*, come legalmente applicabili.

Si precisa, ulteriormente, che la partecipazione ai sistemi di remunerazione dell’anno corrente non implica per ciascun beneficiario il diritto a essere, anche in futuro, inserito in eventuali sistemi d’incentivazione, di breve, medio o lungo termine.

Relativamente al **rapporto fra componente variabile e componente fissa di remunerazione**, la Banca si conforma a quanto ordinariamente previsto dalla normativa.

In particolare, il Gruppo ha deciso di rispettare per il personale più rilevante il limite di 1:1 per il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione. Per la parte del personale appartenente a funzioni aziendali con compiti di controllo, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, la remunerazione variabile non può essere superiore al 33% di quella fissa.

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

In ottemperanza alle disposizioni di vigilanza, la Banca ha determinato in 400.000 euro il livello di remunerazione variabile che per essa rappresenta un importo particolarmente elevato. Tale importo è il minore tra i due pa-

rametri di riferimento⁽³⁾ identificati dalla normativa, arrotondato per difetto alle centinaia di migliaia di euro.

Indennità di fine rapporto o *severance pay*

In generale non sono previsti compensi aggiuntivi né benefici pensionistici discrezionali individuali per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica (c.d. *Golden parachutes*).

Vengono adottati principalmente i criteri di legge e di contratto collettivo (sia per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali e sia per i quadri direttivi e le aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali) vigenti.

Possono essere previsti compensi aggiuntivi, obiettivamente motivati e comunque deliberati dal Consiglio di Amministrazione, in casi di risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa e/o interesse della società sotto forma unilaterale o consensuale (ad esempio corrisposti per evitare l'alea del giudizio).

Non sono considerati compensi aggiuntivi i pagamenti e le indennità di legge e di contratto collettivo come ad esempio l'indennità di mancato preavviso o gli importi determinati a titolo di indennità o risarcimento danni. A tal proposito, con riferimento al personale dirigente può essere corrisposta l'indennità di mancato preavviso più l'indennità supplementare.

Indipendentemente dall'inquadramento, poi, è in ogni caso **previsto un tetto massimo pari a due annualità di retribuzione annuale lorda**.

Per il personale più rilevante le modalità e tempistiche di erogazione relative alla *severance* e al compenso eventualmente corrisposto a fronte di un eventuale patto di non concorrenza stabilito in sede di risoluzione del rapporto di lavoro prevedono il collegamento a condizioni di *malus* nel caso siano accertate responsabilità per dolo e/o colpa grave e/o riconducibili giudizialmente alla responsabilità individuale della risorsa durante il periodo lavorativo svolto in azienda ed eventualmente emerse successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro. La Banca e le Società appartenenti al Gruppo si riservano, inoltre, clausole di "*Claw back*" (obbligo di restituzione dei compensi).

Misure di accompagnamento al pensionamento

Dall'anno 2012 il Gruppo ha siglato vari accordi con le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori per l'attivazione di Fondi di Solidarietà di settore su base volontaria. L'ingresso nel Fondo di solidarietà ha consentito un accompagnamento all'effettivo pensionamento mediante l'erogazione delle prestazioni straordinarie fino alla maturazione dei requisiti previsti dal regime obbligatorio di appartenenza.

Gli accordi siglati nel 2012, 2014, 2016 e, da ultimo 2018, hanno riguardato complessivamente circa 700 risorse. L'ultimo accordo del 16 aprile 2018 ha consentito il "pensionamento anticipato" su base volontaria a 219 risorse che avrebbero maturato i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2024.

16 Col richiamato accordo sindacale del 2018 non è stata prevista, a favore degli aderenti, alcuna erogazione quale incentivazione all'esodo o a qualsiasi altro titolo.

(3) I due parametri di riferimento sono il 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani secondo l'ultimo report disponibile dell'EBA, e 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca.

Collaboratori esterni

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

Promotori finanziari, mediatori creditizi e altre figure professionali

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

Politica seguita con riguardo a benefici non monetari

È prevista l'attribuzione all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di benefici non monetari definiti in linea con la prassi e in modo congruo rispetto alla carica e al ruolo ricoperti. Nell'ambito dei benefici non monetari sono compresi l'uso dell'autovettura aziendale, nonché le polizze vita, le polizze infortuni e le coperture sanitarie integrative.

Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale del Credito Valtellinese è composta da una componente fissa e da una componente variabile, definita coerentemente con il limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa deliberato dall'Assemblea e pari a 1:1.

La componente variabile è determinata, sulla base di parametri di performance chiari e misurabili, attraverso una valutazione ponderata su due aree quantitative e qualitative, e pertanto non è prevista alcuna attribuzione di bonus discrezionali. Detta determinazione viene effettuata successivamente alla verifica del raggiungimento delle condizioni di accesso previste per tutto il personale più rilevante. Le aree di riferimento sono:

- Area dei risultati economico-finanziari e della gestione del rischio.
- Area "qualitativa" della copertura degli obiettivi di funzione, della gestione progetti pianificati e della managerialità espressa.

La correlazione tra l'ammontare di remunerazione variabile effettivamente erogata ed i risultati di medio e lungo periodo viene sostenuta prevedendo l'applicazione di meccanismi di correzione ex-post su un orizzonte temporale pluriennale ed in particolare è fondata sulla verifica che permangano adeguati livelli di patrimonio, liquidità e redditività corretta per il rischio, così come previsto dalla normativa vigente. L'adozione di parametri di performance di natura qualitativa garantisce l'allineamento del sistema di remunerazione alla *mission* ed ai valori del Gruppo, sostenendo l'orientamento alla costruzione del valore nel lungo periodo. Essa è valutata qualitativamente dal Consiglio di Amministrazione, con l'astensione dell'interessato, su proposta del Comitato per la Remunerazione a fronte di un'ipotesi formulata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il pacchetto retributivo definito per l'Amministratore Delegato è costruito in modo tale da garantire un adeguato bilanciamento tra remunerazione fissa e remunerazione variabile ed è modulato con l'obiettivo di garantire una remunerazione variabile proporzionale ai risultati raggiunti, nel rispetto dei limiti (cap massimo) previsti dal sistema di incentivazione.

SISTEMI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER IL 2019

Per il 2019 si ribadisce la particolare attenzione sulle componenti oggettive di incentivazione basate sulle *performance* sempre nel rispetto dei parametri di rischiosità. Al sistema di remunerazione previsto lo scorso anno sono state apportate alcune significative variazioni al fine di semplificare maggiormente il modello di incentivazione a breve termine e di prevedere indicatori basati anche sul c.d. RAF (*Risk Appetite Framework*).

Il Sistema di incentivazione “Bonus Pool 2019”

Il Gruppo ha definito la struttura del proprio modello di incentivazione per *Risk Takers*, adeguandone caratteristiche e modalità tecniche alle indicazioni della produzione normativa nazionale e internazionale in materia e alle esigenze di incremento della *performance* per il Gruppo, sulla base degli obiettivi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Per il 2019 il Gruppo intende attivare un sistema di incentivazione Bonus Pool con un’architettura più in linea con le migliori prassi del settore. Il sistema è stato elaborato in coerenza con gli obiettivi definiti nell’ambito dei processi di pianificazione ed elaborazione del *Risk Appetite Framework* (c.d. RAF). Tali obiettivi perseguono una strategia aziendale di crescita finalizzata alla creazione di valore nel tempo in un contesto di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo.

Il sistema prevede una modalità di remunerazione monetaria e in strumenti finanziari, l’adozione di meccanismi di differimento temporale e clausole di “*malus*” e di “*claw back*”, in ossequio a quanto previsto dalla normativa.

Il sistema di incentivazione “Bonus Pool 2019” mira a raggiungere gli obiettivi annuali e a sostenere la capacità di generazione di valore nel tempo del Gruppo, premiando, attraverso un meccanismo selettivo, i comportamenti virtuosi e i risultati positivi.

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

Il sistema di incentivazione si basa su un “**bonus pool**” che rappresenta l’ammontare massimo di premi erogabili, correlato al raggiungimento dei risultati operativi.

Al fine di assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, l’attivazione del sistema è vincolata al raggiungimento di determinati livelli dei seguenti indicatori “cancello”, c.d. “**gate di accesso**” o “**entry gate**”, che rappresentano la verifica della qualità dei risultati reddituali raggiunti e della coerenza con i limiti di rischiosità previsti all’interno del proprio “Risk Appetite Framework” (RAF - Quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio).

18

Gli *Entry Gate* sono:

- CET 1 “phased in” almeno pari al livello minimo RAF;
- NSFR e LCR almeno pari ai livelli minimi RAF;
- Risultato netto (Net Profit).

Tali *Entry Gate* sono da raggiungere congiuntamente: il non raggiungimento anche di uno solo di essi comporta la non attivazione del sistema. Per le funzioni di Controllo si applicano solamente i primi tre Entry Gate per svincolarli, come da normativa, dalle performance reddituali.

Allo scopo di assicurare la coerenza dei risultati con il Risk Appetite Framework, il Bonus Pool può essere rivisto in aumento o diminuzione sulla base di una valutazione del profilo di esposizione al rischio misurata attraverso la media pesata degli indicatori relativi alle principali aree del RAF, come credito, liquidità e patrimonializzazione (*CRO dashboard*). Da tale valutazione derivano i moltiplicatori per l'aggiustamento del Bonus Pool. E' inoltre consentito un aumento fino ad un più 20% di discrezionalità da parte del Consiglio di Amministrazione, sulla base di una specifica delibera in merito.

Una volta verificato il raggiungimento degli Entry gate e aggiustato il Bonus Pool in funzione del CRO Dashboard nonché delle decisioni del Consiglio di Amministrazione, il piano prevede che il bonus individuale sia assegnato al beneficiario sulla base della performance realizzata in relazione agli obiettivi inclusi nella Scheda di valutazione aziendale (scorecard).

La scheda individuale degli obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è basata su 5 obiettivi (KPI) che tengono conto degli aspetti prevalenti della gestione, quali la redditività, l'efficienza operativa, la rischiosità, lo sviluppo e considerano altresì componenti di tipo qualitativo, quali la copertura degli obiettivi di funzione, la gestione dei progetti pianificati e la managerialità espressa.

Le schede individuali degli altri "Risk Takers" non appartenenti alle funzioni di controllo sono basate su un numero di obiettivi (KPI) compreso tra un minimo di 5 e un massimo di 8, che considerano la gestione complessiva del Gruppo (redditività, efficienza operativa, rischiosità) e i risultati particolari delle singole "aree di responsabilità" (funzionale o geografica). Le componenti di tipo qualitativo riguardano aspetti quali la copertura degli obiettivi di funzione, la gestione dei progetti pianificati, la managerialità espressa, i risultati delle verifiche effettuate dalle funzioni di controllo, altri obiettivi collegati ai rischi e alla compliance (es. qualità del credito, rischi operativi, applicazione dei principi MiFID, rispetto degli obblighi di cui alla normativa antiriciclaggio, altri cosiddetti "*compliance breach*"⁽⁴⁾).

Le schede individuali dei beneficiari appartenenti alle c.d. funzioni di controllo sono basate su un numero di obiettivi (KPI) compreso tra un minimo di 5 e un massimo di 8, che sono definiti al fine di garantirne l'indipendenza; di conseguenza, per evitare conflitti di interesse sono utilizzati indicatori indipendenti dai risultati delle aree oggetto di controllo; non vengono inoltre impiegati indicatori legati ai risultati economici. Nei limiti dell'importo complessivo del Bonus Pool, l'ammontare del premio variabile individuale massimo, è pari per ogni Risk Takers al 100% della retribuzione fissa, con l'eccezione delle funzioni di controllo, per le quali è pari al 33%, come da disposizioni di Vigilanza.

Per quanto concerne il pagamento del premio variabile, in ottemperanza alle disposizioni della normativa, la Banca ha diviso i beneficiari in due categorie, secondo l'ammontare e la funzione aziendale:

- a) per Amministratore Delegato e Direttore Generale, Direzione Generale e altri responsabili di aree di business e comunque tutti i beneficiari di un premio variabile di importo almeno pari a 400.000 euro:
 - differimento di 5 anni e la percentuale da differire non è inferiore al 60%;
 - pagamento 40% in contanti e 60% in strumenti finanziari;
- b) per gli altri si applica:
 - differimento di 3 anni e la percentuale da differire non è inferiore al 40%;
 - pagamento 50% in contanti e 50% in strumenti finanziari.

Per il sistema di incentivazione Bonus Pool 2019 è stato adottato lo strumento finanziario "virtuale" delle così dette *Phantom Share* ossia azioni virtuali che attribuiscono al beneficiario il diritto all'erogazione, alla scadenza di eventuali periodi di differimento e/o *retention*, di un ammontare in denaro corrispondente al controvalore dell'azione per il numero di *Phantom Share* assegnate, calcolato come segue.

Per tutte le *Phantom Share* assegnate è previsto un periodo di *retention* di un anno; per le *Phantom Share* differite il periodo di *retention* decorre dal momento in cui la remunerazione differita è maturata.

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

(4) Nei casi di violazione più gravi che comportino l'apertura di un procedimento disciplinare - fatte salve le clauseole di malus descritte più avanti - può determinarsi la sospensione dell'applicazione del sistema di incentivazione.

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

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

I valori adottati sono determinati come segue:

- **valore iniziale** pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'azione del Credito Valtellinese rilevati nelle quattro settimane precedenti alla data dell'Assemblea che approva il bilancio di esercizio della Banca chiuso al 31 dicembre 2019, esamina il bilancio consolidato e delibera l'assegnazione degli strumenti stessi;
- **valore finale** pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'azione del Credito Valtellinese rilevati nelle quattro settimane precedenti alla data dell'Assemblea degli Azionisti che approva il bilancio di esercizio 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) ed esamina il relativo bilancio consolidato.

Qui di seguito si riportano gli schemi di "Maturazione del premio" e di "Liquidazione del Premio" relativi al "Bonus Pool 2019":

1) Amministratore Delegato e Direttore Generale, Direzione Generale, altri responsabili di aree di business e tutti i beneficiari di un premio variabile "Bonus Pool 2019" di importo almeno pari a 400.000 euro.

SCHEMA DI MATURAZIONE	2020	2021	2022	2023	2024	2025
CONTANTI (40%)	20%	10%				10%
STRUMENTI FINANZIARI (60%)	20%	10%	10%	10%	10%	
SCHEMA DI LIQUIDAZIONE	2020	2021	2022	2023	2024	2025
CONTANTI (40%)	20%	10%				10%
STRUMENTI FINANZIARI (60%)		20%	10%	10%	10%	10%

2) Tutti gli alti Risk Takers beneficiari di un premio variabile "Bonus Pool 2019", non già inclusi nella categoria di cui al punto 1).

SCHEMA DI MATURAZIONE	2020	2021	2022	2023
CONTANTI (50%)	30%	10%		10%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)	30%	10%	10%	
SCHEMA DI LIQUIDAZIONE	2020	2021	2022	2023
CONTANTI (50%)	30%	10%		10%
STRUMENTI FINANZIARI (50%)		30%	10%	10%

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

Per i bonus inferiori a 10.000 euro, si ritiene applicabile un principio di proporzionalità ai fini della semplificazione dei meccanismi di pagamento. Pertanto, non viene applicato alcun meccanismo di differimento né di assegnazione di strumenti finanziari virtuali e l'intero importo è pagato in contanti e up-front.

Le clausole di *malus*

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

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

- comportamenti individuali sanzionabili (gli stessi descritti nel paragrafo relativo alla clausola di “*Claw back*”);
- indicatori patrimoniali (CET1 Ratio) e di liquidità (LCR e NSFR) inferiori alle soglie minime previste dal RAF; presenza di perdita.

La clausola di restituzione

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

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

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

Procedure per l'eventuale revisione del piano

In caso di eventi societari straordinari e non prevedibili durante la vigenza del Piano Bonus Pool 2019, tali da comportare una modifica del perimetro del Gruppo (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, scissioni, fusioni non infragrupo, acquisizioni e/o cessioni di partecipazioni e/o rami di azienda) e suscettibili di alterare gli Indicatori Gate e/o gli Obiettivi Individuali, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare la possibilità di apportare al Piano Bonus Pool 2019 le modifiche necessarie o opportune al fine di neutralizzare gli effetti di tali operazioni sugli Indicatori Gate e/o sugli Obiettivi Individuali.

Il Sistema di incentivazione a medio-lungo termine “LTI 2019-2021”

L'Assemblea degli Azionisti dello scorso 27 aprile 2018 approvò il primo sistema di incentivazione a medio-lungo termine (LTI 2018-2020), a favore di un ristretto numero di destinatari, con la finalità di ricercare il massimo allineamento strategico del *Top Management* rispetto alla creazione di valore per gli *shareholder* nel medio-lungo termine, attraverso il raggiungimento di obiettivi misurabili basati sul Piano Industriale RUN2 2018-2020.

Il Consiglio di Amministrazione, di recente insediamento, nella seduta in cui sono stati approvati i risultati

annuali dell'esercizio 2018 (6 febbraio 2019) ha annunciato la necessità di elaborare entro il primo semestre 2019 un nuovo piano industriale triennale, la cui definizione è stata affidata all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Dott. Luigi Lovaglio, che ha assunto le cariche dal 25 febbraio.

Pertanto, il C.d.A. ha deliberato di sostituire il precedente Sistema "LTI 2018-2020", approvando l'adozione di un nuovo Sistema di incentivazione "LTI 2019-2021" per tenere conto degli obiettivi che saranno definiti nel nuovo piano industriale triennale e di un nuovo e più ampio gruppo di destinatari.

Oltre all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e i componenti la Direzione Generale di Creval, il perimetro dei destinatari del sistema LTI include un numero ristretto di ruoli manageriali selezionati in base alla posizione e/o alla responsabilità e all'impatto dell'attività sul business; sono inoltre inclusi alcuni dipendenti ad elevato potenziale. Tra i beneficiari non sono comprese le funzioni di controllo.

Parimenti al sistema "Bonus Pool 2019", anche il sistema "LTI 2019-2021" è stato elaborato in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione ed elaborazione del Risk Appetite Framework (c.d. RAF). Tali obiettivi perseguono una strategia aziendale di crescita finalizzata alla creazione di valore nel tempo in un contesto di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo.

Il sistema prevede una modalità di remunerazione in strumenti finanziari, l'adozione di meccanismi di differimento temporale e clausole di "malus" e di "claw back", in ossequio a quanto previsto dalla normativa.

Gli obiettivi sono comuni a tutti i beneficiari e definiti con il nuovo Piano Industriale.

Il sistema di incentivazione si basa su un importo che rappresenta l'ammontare massimo di premi erogabili, correlato al raggiungimento dei risultati.

Al fine di assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, come richiesto dal Regolatore, l'attivazione del sistema è vincolata al raggiungimento di determinati livelli dei seguenti indicatori "cancello", c.d. "gate di accesso" o "Entry gate", che rappresentano la verifica della qualità dei risultati reddituali raggiunti e della coerenza con i limiti di rischiosità previsti all'interno del proprio "Risk Appetite Framework" (RAF - Quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio).

Gli *Entry Gate* sono:

- CET 1 "phased in" almeno pari al livello minimo RAF;
- NSFR e LCR almeno pari ai livelli minimi RAF;
- Risultato netto (Net Profit).

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

Una volta verificato il raggiungimento di tali indicatori (entry gate) il piano prevede che il premio individuale sia assegnato ai beneficiari sulla base dei risultati della **scheda di performance**.

La **scheda di performance** degli obiettivi è **unica per tutti i destinatari** del "LTI 2019-2021"; è basata su 3 obiettivi (KPI) la cui scelta e il cui peso percentuale tengono conto degli obiettivi fondamentali che saranno definiti nel nuovo Piano Industriale (creazione di valore; efficienza; rischiosità).

Nella selezione degli indicatori di performance il Consiglio di Amministrazione ha preferito approvare l'utilizzo di un numero limitato di "indicatori chiave" con il preciso intendimento di voler orientare l'attività di tutti i beneficiari in modo chiaro e immediato verso gli obiettivi fondamentali del nuovo Piano, anziché ricorrere - come nel piano annuale "Bonus Pool 2019" - a un numero più elevato di KPI che avrebbe consentito una copertura più ampia dell'attività gestionale a scapito però di una maggiore dispersione sui driver del Piano.

Per quanto concerne il pagamento del premio variabile "LTI 2019-2021", in ottemperanza alle disposizioni della normativa, la Banca ha diviso i beneficiari in due categorie, secondo l'ammontare e la funzione aziendale:

a) per AD/DG, Direzione Generale e altri responsabili di aree di business e comunque tutti i beneficiari di

un premio variabile di importo almeno pari a 400.000 euro:

- differimento di 5 anni e la percentuale da differire non è inferiore al 60%;

b) per gli altri si applica:

- differimento di 3 anni e la percentuale da differire non è inferiore al 40%.

Per entrambe le categorie di beneficiari il premio LTI 2019-2021 sarà interamente riconosciuto in strumenti finanziari.

Per il sistema di incentivazione LTI 2019-2021 è stato adottato lo strumento finanziario “virtuale” delle così dette *Phantom Share* ossia azioni virtuali che attribuiscono al beneficiario il diritto all'erogazione, alla scadenza di eventuali periodi di differimento e/o *retention*, di un ammontare in denaro corrispondente al controvalore dell'azione per il numero di *Phantom Share* assegnate, calcolato come segue.

Per tutte le *Phantom Share* assegnate è previsto un periodo di *retention* di un anno; per le *Phantom Share* relative alla quota differita il periodo di *retention* decorre dal momento in cui la remunerazione differita è maturata. Al momento dell'assegnazione si definisce un numero di *Phantom Share* applicando la seguente formula:

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

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

I valori adottati sono determinati come segue:

- **valore iniziale** pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'azione Creval rilevati nelle quattro settimane precedenti alla data dell'Assemblea degli azionisti che approva il piano “LTI 2019-2021” (30 aprile 2019);
- **valore finale** pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'azione Creval rilevati nelle quattro settimane precedenti alla data dell'Assemblea degli azionisti che approva il bilancio di esercizio 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) ed esamina il relativo bilancio consolidato.

Qui di seguito si riportano gli schemi di “Maturazione del premio” e di “Liquidazione del Premio” relativi al premio variabile “LTI 2019-2021”:

1) Amministratore Delegato e Direttore Generale, Direzione Generale, altri responsabili di aree di business e tutti i beneficiari di un premio variabile “LTI 2019-2021” di importo almeno pari a 400.000 euro.

SCHEMA DI MATURAZIONE	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
STRUMENTI FINANZIARI (100%)	40%	20%	10%	10%	10%	10%	

SCHEMA DI LIQUIDAZIONE	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
STRUMENTI FINANZIARI (100%)		40%	20%	10%	10%	10%	10%

2) Tutti gli alti Risk Takers beneficiari di un premio variabile “LTI 2019-2021”, non già inclusi nella categoria di cui al punto 1)

SCHEMA DI MATURAZIONE	2022	2023	2024	2025	2026
STRUMENTI FINANZIARI (100%)	60%	20%	10%	10%	

SCHEMA DI LIQUIDAZIONE	2022	2023	2024	2025	2026
STRUMENTI FINANZIARI (100%)		60%	20%	10%	10%

I meccanismi di assegnazione e di funzionamento delle *Phantom Share* sono analiticamente descritti nel documento informativo redatto dalla Banca ai sensi dell'art. 114 *bis* del TUIF e dell'art. 84 *bis* del Regolamento Emittenti. Per i bonus inferiori a 10.000 euro si ritiene applicabile un principio di proporzionalità ai fini della semplificazione dei meccanismi di pagamento. Pertanto, non viene applicato alcun meccanismo di differimento né di assegnazione di strumenti finanziari virtuali e l'intero importo è pagato in contanti e up-front.

Le clausole di *malus*

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

Tale situazione si verifica in caso di:

- comportamenti individuali sanzionabili (gli stessi descritti nel paragrafo relativo alla clausola di "*Claw back*");
- indicatori patrimoniali (CET1 Ratio) e di liquidità (LCR e NSFR) inferiori alle soglie minime previste dal RAF; presenza di perdita.

La clausola di restituzione

Il sistema prevede l'attivazione della clausola di "*Claw back*", ovvero di restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile già corrisposta (sia corrente che differita, fino alla misura del 100% di quanto attribuito, in funzione della gravità), in caso di accertamento entro cinque 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, e circostanze particolari previste espressamente dalla Circolare 285 di Banca d'Italia;
- abbia contribuito con dolo o colpa grave a perdite finanziarie significative, ovvero con la sua condotta abbia realizzato un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari;
- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente a un danno della reputazione della Banca, ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori da parte di Autorità;
- sia oggetto di iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave.

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

Procedure per l'eventuale revisione del piano

In caso di eventi societari straordinari e non prevedibili durante la vigenza del nuovo Piano Industriale, tali da comportare una modifica del perimetro del Gruppo (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, scissioni, fusioni non infragrupo, acquisizioni e/o cessioni di partecipazioni e/o rami di azienda) e suscettibili di alterare gli Indicatori Gate e i KPI, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare la possibilità di apportare al Piano "LTI 2019-2021" le modifiche necessarie o opportune al fine di neutralizzare gli effetti di tali operazioni sugli Indicatori Gate e sui KPI.

Inoltre, in caso di eventi societari straordinari e comunque non prevedibili tali da comportare il venir meno del Piano Industriale prima della conclusione dell'esercizio 2021, il Consiglio di Amministrazione, in ogni caso, valuterà e verificherà le condizioni di applicabilità del Piano "LTI 2019-2021", utilizzando come valori target indici che tengano conto degli obiettivi finali previsti dal Piano Industriale.

SEZIONE II IL SISTEMA RETRIBUTIVO 2018: INFORMAZIONI QUANTITATIVE

Nel corso del 2018 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 di Banca d'Italia, alla data del 31 dicembre 2018 e con riferimento all'organico matricolare.

Si evidenzia che nel corso del 2018 sono intervenute alcune modifiche societarie che vanno considerate nel confronto con i dati del 2017 delle tabelle che seguono.

In particolare, si segnala che la società Credito Siciliano S.p.A. è stata fusa nel Credito Valtellinese S.p.A. e che è entrata nel Gruppo la società Claris Factor S.p.A. (poi ridenominata Creval PiùFactor S.p.A.).

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree professionali	Totale Risorse	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree professionali	Totale Risorse
Organo di Gestione	2			2	2			2
Investment Banking	1	14	24	39	1	13	21	35
Retail Banking	20	1.111	1.795	2.926	19	1.108	1.775	2.902
Funzioni aziendali	11	155	273	439	7	89	122	218
Funzioni aziendali controllo	7	77	66	150	7	72	60	139
Altre funzioni	1	19	102	122	1	18	98	117
TOTALE	42	1.376	2.260	3.678	37	1.300	2.076	3.413

Si sottolinea che il personale dipendente nel Gruppo in corso d'anno si è ridotto nella misura di 116 unità, anche in virtù dell'accesso al Fondo di Solidarietà di settore (a decorrere dal 1 luglio 2018) da parte di 219 unità.

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

Rapporto dei dirigenti sul totale personale	2014	2015	2016	2017	2018
Totale (%)	1,37%	1,29%	1,34%	1,19%	1,14%

Il dato complessivo del sistema bancario indica una percentuale di incidenza del personale dirigente sul totale dell'organico pari al 2,1%⁽⁵⁾.

(5) Rapporto 2018 sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria, ABI, dati rilevati al 31/12/2017

Retribuzione fissa

La remunerazione annua lorda (RAL) per il personale dipendente, che include la retribuzione fissa percepita comprensiva della contribuzione versata a carico dell'azienda alla previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa, 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 dicembre 2018, 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	1.074	1.074
Investment Banking	1.852	1.688
Retail Banking	141.606	139.607
Funzioni aziendali	21.919	11.668
Funzioni aziendali controllo	8.619	8.131
Altre funzioni	5.135	4.948
TOTALE	180.205	167.116

Importi in migliaia di euro

Relativamente alle iniziative di promozione ed inquadramento nel corso del 2018, le determinazioni di incremento di merito hanno interessato a livello di Gruppo 166 Risorse (4,51% della popolazione). La maggior parte di questi riguardano le risorse del Credito Valtellinese.

La tabella seguente ne sintetizza la composizione per area funzionale.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE		DI CUI: CREDITO VALTELLINESE	
	N. incrementi di Merito	Totale dipendenti	N. incrementi di Merito	Totale dipendenti
Organo di Gestione		2		2
Investment Banking		39		35
Retail Banking	147	2.926	147	2.902
Funzioni aziendali	12	439	10	218
Funzioni aziendali controllo	6	150	6	139
Altre funzioni	1	122	1	117
TOTALE	166	3.678	164	3.413

Retribuzione variabile

La retribuzione variabile relativa agli interventi di competenza 2018 presenta una dinamica strettamente correlata agli andamenti gestionali della Banca e del Gruppo.

Di seguito sono riassunti gli importi che risultano accantonati per la remunerazione variabile relativa alla valutazione annuale delle prestazioni riservata a tutto il personale dipendente. Tali importi non comprendono i premi riconosciuti a titolo di "MBO 2018" per le c.d. "funzioni di controllo".

Area Funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE	DI CUI: CREDITO VALTELLINESE
	Premi da valutazione	Premi da valutazione
Organo di Gestione	-	-
Investment Banking	20	20
Retail Banking	1.678	1.678
Funzioni aziendali	123	123
Funzioni aziendali controllo	77	77
Altre funzioni	68	68
TOTALE (*)	1.966	1.966

(* importi medi previsti in migliaia di euro definiti per il 2019 - competenza 2018)

Nel corso del 2019, pur avendo dato formalizzazione al Sistema Incentivante per la rete di vendita, poiché non risultano superati i gate di accesso del sistema non si provvederà ad alcuna erogazione con riferimento all'anno 2018.

Il valore dell'eventuale Premio Aziendale, da riconoscere ai Quadri Direttivi ed alle Aree Professionali in presenza dei requisiti previsti dalla normativa di settore, è subordinato alle specifiche previsioni di ordine contrattuale e negoziale.

Sistema di incentivazione "MBO 2018"

Per l'anno 2018 (con erogazione 2019), con riferimento al piano di incentivazione "MBO 2018" non risultano superati i gate di accesso al sistema previsti e pertanto non sarà pagata alcuna componente di remunerazione legata a tale sistema di incentivazione, fatta eccezione per le c.d. "funzioni di controllo", per le quali si è proceduto al riconoscimento di un importo di premio, secondo i previsti meccanismi con riferimento alle quote erogate in strumenti finanziari e alle modalità di differimento.

Tali importi sono esposti in forma aggregata nella tabella relativa ai "Risk Takers" che segue.

La verifica in ordine al conseguimento dei risultati e alla connessa attribuzione dei premi variabili legati al sistema "MBO 2018" è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 marzo 2019.

Sistema di incentivazione "LTI 2018-2020"

Alla luce delle prospettive per l'esercizio 2019, lo scorso 6 febbraio il Consiglio di Amministrazione, di recente nomina, nell'approvare i risultati consolidati preliminari dell'esercizio 2018, ha deciso di avviare l'elaborazione di un nuovo Piano Industriale triennale che sarà oggetto di comunicazione al mercato entro il primo semestre 2019.

Di conseguenza, il precedente Piano Industriale 2018-2020 RUN2 - *Restart under new normality* viene meno prima della conclusione dell'esercizio 2020 e il Piano di incentivazione triennale LTI 2018-2020 – come riportato nella "Relazione sulla Remunerazione 2017" e nel "Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis TUIF e dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti dal titolo Sistema di incentivazione variabile a medio lungo termine "LTI 2018-2020" basato sull'assegnazione di *Phantom share*" - resta valido solo in misura pari a un terzo del totale per ciascuno degli anni intermedi interi (2018).

L'eventuale diritto all'assegnazione del premio pro-quota era peraltro condizionato al conseguimento – anche nel periodo temporale annuale - dell'indicatore ("**Indicatore Gate**") legato alla *performance* dell'Azione Creval rispetto all'indice azionario settoriale bancario (Ftse Italia All Share bank index - supersector). L'Indicatore Gate si riteneva superato qualora la performance dell'Azione aumentata di 0,05 (5%) fosse risultata almeno pari a quella dell'indice.

La verifica in ordine al mancato avveramento della richiamata condizione e la connessa decisione di non procedere all'attribuzione dei premi variabili pro-quota LTI 2018-2021 è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 marzo 2019.

Retribuzione totale

Come esposto nella tabella seguente, la remunerazione per l'esercizio 2018, nella sua dinamica di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa, ha confermato un trend coerente con l'incertezza dello scenario di riferimento sia a livello di sistema che a livello di Gruppo.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE						DI CUI: CREDITO VALTELLINESE					
	Variabile 2017 (*)	Fisso 2017	% V/F 2017	Variabile 2018 (**)	Fisso 2018	% V/F 2018	Variabile 2017 (*)	Fisso 2017	% V/F 2017	Variabile 2018 (**)	Fisso 2018	% V/F 2018
Organo di Gestione	-	2.273	0,00%	-	1.074	0,00%	-	2.067	0,00%	-	1.074	0,00%
Investment Banking	3	2.054	0,15%	20	1.852	1,08%	3	1.588	0,19%	20	1.688	1,18%
Retail Banking	1.720	147.831	1,16%	1.678	141.606	1,18%	1.711	114.305	1,50%	1.678	139.607	1,20%
Funzioni aziendali	55	23.081	0,24%	123	21.919	0,56%	46	9.501	0,48%	123	11.668	1,05%
Funzioni aziendali controllo	23	8.432	0,27%	77	8.619	0,89%	22	7.347	0,30%	77	8.131	0,95%
Altre funzioni	14	5.599	0,25%	68	5.135	1,32%	14	4.176	0,34%	68	4.948	1,37%
TOTALE	1.815	189.270	0,96%	1.966	180.205	1,09%	1.796	138.984	1,29%	1.966	167.116	1,18%

Importi in migliaia di euro

(*) Importi a titolo di retribuzione variabile definitivi per competenza

(**) Importi a titolo di retribuzione variabile previsti; non comprende le quote relative al "MBO 2018"

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

Rapporto Variabile/Fisso	ANNO				
	2014	2015	2016	2017	2018*
Gruppo Credito Valtellinese	0,77%	4,89%	0,58%	0,96%	1,09%
Credito Valtellinese	0,68%	4,75%	0,53%	1,29%	1,18%

(*) 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 fine del 2018, si riepilogano gli interventi retributivi di competenza dell'esercizio a livello di Gruppo bancario Credito Valtellinese e di organico operativo Credito Valtellinese.

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

Area Funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	N.ro risk takers	Importo fisso (*)	Importo variabile (**)	N. beneficiari imp.variabile	N.ro risk takers	Importo fisso (*)	Importo variabile (**)	N. beneficiari imp.variabile
Organo di Gestione	3	1.579.771			3	1.579.771		
Investment Banking	1	142.903			1	142.903		
Retail Banking	32	4.677.366			32	4.677.366		
Funzioni aziendali	16	2.477.475			16	2.477.475		
Funzioni aziendali controllo	9	1.301.213	13.441	6	9	1.301.213	13.441	6
Altre funzioni	1	171.805			1	171.805		
TOTALE	62	10.350.533	13.441	6	62	10.350.533	13.441	6

(*) Importi riferiti al personale operativo al 31/12/2018 inclusi n. 6 Risk Takers cessati nel corso del 2018.

(**) Importi totali riferiti alle quote up front cash e in strumenti finanziari. Le quote differite ammontano ad euro 8.960.

Nel Gruppo Credito Valtellinese la remunerazione media fissa del Personale più rilevante - Risk Takers - in servizio a fine 2018, comprensiva di contribuzione versata ai fondi di previdenza e assistenza sanitaria, è risultata pari a circa 161.500 euro.

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

Per l'anno 2018 il Sistema di incentivazione MBO per il Personale più rilevante non è stato applicato, fatta eccezione per le funzioni di controllo. Per la maggior parte dei c.d. *Risk Takers*, pertanto, non vi saranno effetti di ordine retributivo né per l'esercizio di riferimento né per gli anni seguenti.

Per quanto riguarda le funzioni di controllo, invece, rimarranno in essere le quote differite del sistema di incentivazione "MBO 2018"; non ci sono quote differite di esercizi precedenti.

3. Remunerazioni differite e trattamenti riconosciuti durante l'esercizio 2018

Durante l'esercizio 2018 non sono state riconosciute remunerazioni differite relative a sistemi di incentivazione di anni precedenti.

4. Risoluzione dei rapporti di lavoro di esponenti della Direzione Generale durante l'esercizio 2018

Durante l'esercizio 2018 è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro subordinato del Sig. Saverio Continella membro della Direzione Generale. Con riferimento alla prima parte del 2019 si segnala la cessazione dall'incarico di Amministratore Delegato e Direttore Generale del Sig. Mauro Selvetti del quale è stata fornita opportuna informativa agli organi di stampa e alle autorità competenti. In relazione agli accordi intercorsi, la Banca corrisponderà a Mauro Selvetti, oltre a quanto già maturato a titolo di retribuzione, emolumenti fissi, ratei e competenze di fine rapporto, quanto segue:

- con riferimento alla cessazione del suo incarico dirigenziale e alle dimissioni dalla carica di consigliere, la somma complessiva lorda di euro 1.700.000, comprensiva del preavviso;
- con riferimento all'impegno di non concorrenza della durata di sei mesi, l'importo lordo di euro 300.000.

Il Comitato Operazioni Parti Correlate ed il Comitato per la Remunerazione, ciascuno per quanto di competenza, hanno espresso il proprio parere positivo in relazione a termini e condizioni individuati per la definizione dei rapporti con Mauro Selvetti.

Informazioni quantitative di dettaglio

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

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate												
(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair Value dei compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
FIORDI MIRO	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2018 - 12/10/2018	12/10/2018	514.880,14	2.250,00	-	-	13.408,68	-	530.538,82	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				514.880,14	2.250,00	-	-	13.408,68	-	530.538,82	-	-
COLOMBO MICHELE	Vice Presidente	01/01/2018 - 12/10/2018	12/10/2018	117.410,96	3.000,00	-	-	8.580,84	-	128.991,80	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				117.410,96	3.000,00	-	-	8.580,84	-	128.991,80	-	-
BECCALI ELENA	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	approvazione bilancio 2020	60.000,00	61.250,00	-	-	7.531,44	-	128.781,44	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				60.000,00	61.250,00	-	-	7.531,44	-	128.781,44	-	-
BORRONI MARIAROSA	Consigliere	01/01/2018 - 12/10/2018	12/10/2018	47.136,99	3.000,00	-	-	7.531,44	-	57.668,43	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				47.136,99	3.000,00	-	-	7.531,44	-	57.668,43	-	-
BRUNO TOLOMEI FRIGERIO ISABELLA	Consigliere	01/01/2018 - 14/05/2018	14/05/2018	19.520,55	-	-	-	7.531,44	-	27.051,99	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				19.520,55	-	-	-	7.531,44	-	27.051,99	-	-
COGLIATI GABRIELE	Consigliere	01/01/2018 - 12/10/2018	12/10/2018	45.636,99	3.000,00	-	-	7.531,44	-	56.168,43	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				45.636,99	3.000,00	-	-	7.531,44	-	56.168,43	-	-
DE CENSI GIOVANNI	Consigliere	01/01/2018 - 12/10/2018	12/10/2018	47.136,99	3.000,00	-	-	15.896,44	-	66.033,43	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				47.136,99	3.000,00	-	-	15.896,44	-	66.033,43	-	-
FERRARI FLAVIO	Consigliere	01/01/2018 - 12/10/2018	12/10/2018	45.636,99	-	-	-	7.531,44	-	53.168,43	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				45.636,99	-	-	-	7.531,44	-	53.168,43	-	-
GALBIATI MARIA ELENA	Consigliere	01/01/2018 - 12/10/2018	12/10/2018	46.386,99	3.000,00	-	-	7.531,44	-	56.918,43	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				46.386,99	3.000,00	-	-	7.531,44	-	56.918,43	-	-
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere	01/01/2018 - 12/10/2018	12/10/2018	47.136,99	45.482,88	-	-	7.531,44	-	100.151,31	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				47.136,99	45.482,88	-	-	7.531,44	-	100.151,31	-	-

(*) 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: 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	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Partecipazione agli utili (*)				
GRITTI GIORNI	Consigliere	01/01/2018 - 12/10/2018	12/10/2018	45.636,99	3.000,00	-	-	7.531,44	56.168,43	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				45.636,99	3.000,00	-	-	7.531,44	56.168,43	-	-
MARTINELLI LIVIA	Consigliere	01/01/2018 - 12/10/2018	12/10/2018	47.136,99	3.000,00	-	-	7.531,44	50.136,99	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate				14.089,04	-	-	-	7.531,44	21.620,48	-	-
(III) Totale				61.226,03	3.000,00	-	-	7.531,44	71.757,47	-	-
MEVIO TIZIANA	Consigliere	01/01/2018 - 12/10/2018	12/10/2018	46.386,99	2.250,00	-	-	7.531,44	56.168,43	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				46.386,99	2.250,00	-	-	7.531,44	56.168,43	-	-
SCARALO PAOLO	Consigliere	01/01/2018 - 12/10/2018	12/10/2018	47.136,99	-	-	-	7.531,44	47.136,99	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate				133.952,05	-	-	-	7.531,44	141.483,49	-	-
(III) Totale				181.089,04	-	-	-	7.531,44	188.620,48	-	-
SCIUME ALBERTO	Consigliere	01/01/2018 - 12/10/2018	12/10/2018	46.386,99	42.924,66	-	-	7.531,44	96.843,09	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate				38.684,93	-	-	-	7.531,44	38.684,93	-	-
(III) Totale				85.071,92	42.924,66	-	-	7.531,44	135.528,02	-	-
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2018 - 31/12/2018	approvazione bilancio 2018	114.250,00	17.250,00	-	-	7.531,44	139.031,44	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				114.250,00	17.250,00	-	-	7.531,44	139.031,44	-	-
FRANCESCHI LUCA FRANCESCO	Sindaco Effettivo	01/01/2018 - 31/12/2018	approvazione bilancio 2018	75.000,00	3.000,00	-	-	7.531,44	85.531,44	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				75.000,00	3.000,00	-	-	7.531,44	85.531,44	-	-
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo	01/01/2018 - 31/12/2018	approvazione bilancio 2018	75.000,00	3.000,00	-	-	7.531,44	85.531,44	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				75.000,00	3.000,00	-	-	7.531,44	85.531,44	-	-
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente	01/01/2018 - 31/12/2018	approvazione bilancio 2018	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate				32.276,03	1.000,00	-	-	7.531,44	40.807,47	-	-
(III) Totale				32.276,03	1.000,00	-	-	7.531,44	40.807,47	-	-
SANGIORGIO GIORGIO	Sindaco Supplente	01/01/2018 - 31/12/2018	approvazione bilancio 2018	-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-

(*) 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: 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
SELVETTI MAURO	Amministratore Delegato dal 01/07/2018 e Direttore Generale (già Consigliere di Amministrazione dal 5/06/2018)	01/01/2018 - 31/12/2018	approvazione bilancio 2020**	788.139,00	-	-	-	-	840.819,53	-	-
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			788.139,00	-	-	-	-	840.819,53	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale	Vice Direttore Generale	01/01/2018 - 31/12/2018		788.139,00			52.680,53		840.819,53		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				359.039,46	-	-	34.989,82	-	394.029,28	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				41.135,62	-	-	41.135,62	-	41.135,62	-	-
(III) Totale	Vice Direttore Generale	01/01/2018 - 30/11/2018		400.175,08			34.989,82		435.164,90		
CONTINELLA SAVERIO	Vice Direttore Generale	01/01/2018 - 31/12/2018		424.473,43	-	-	21.899,45	-	446.372,88	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.542,47	-	-	13.542,47	-	13.542,47	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				438.015,90	-	-	21.899,45	-	459.915,35	-	-
(III) Totale	Vice Direttore Generale	01/01/2018 - 31/12/2018		331.203,95			22.879,05		354.083,00		
PELEGATA VITTORIO	Vice Direttore Generale	01/01/2018 - 31/12/2018		325.184,77	-	-	22.879,05	-	348.063,82	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.019,18	-	-	6.019,18	-	6.019,18	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				331.203,95	-	-	22.879,05	-	354.083,00	-	-
(III) Totale	Vice Direttore Generale	01/01/2018 - 31/12/2018		223.260,16			20.355,99		243.616,15		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				223.260,16	-	-	20.355,99	-	243.616,15	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale	Chief Financial Officer (CFO)	01/01/2018 - 31/12/2018		223.260,16			20.355,99		243.616,15		
COLOMBO UGO	Chief Financial Officer (CFO)	01/01/2018 - 31/12/2018		207.918,85	-	-	11.688,38	-	219.607,23	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.026,76	-	-	9.026,76	-	9.026,76	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				217.845,61	-	-	11.688,38	-	229.533,99	-	-
(III) Totale	Chief Commercial Officer	01/01/2018 - 31/12/2018		217.845,61			11.688,38		229.533,99		
TARRICONE ROBERTO	Chief Commercial Officer	01/01/2018 - 31/12/2018		205.707,85	-	-	12.124,22	-	217.832,07	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.742,18	-	-	12.742,18	-	12.742,18	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				218.450,03	-	-	12.124,22	-	230.574,25	-	-
(III) Totale	Chief Risk Officer (CRO)	01/01/2018 - 31/12/2018		218.450,03			12.124,22		230.574,25		
SALIS FABIO	Chief Risk Officer (CRO)	01/01/2018 - 31/12/2018		251.722,01	-	-	13.618,44	-	265.340,45	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				251.722,01	-	-	13.618,44	-	265.340,45	-	-
(III) Totale				251.722,01			13.618,44		265.340,45		

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

(**) Cessazione dell'incarico nel 2019.

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) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Beneficiari non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair Value dei compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
LOVAGLIO LUIGI	Presidente dal 15/10/2018 (già Consigliere dal 12/10/2018)	12/10/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	141.205,48	-	-	-	-	-	141.205,48	-	-
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio	-	-	-	-	-	-	-	-
				(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				141.205,48	-	-	-	0,00	-	141.205,48	-	-
TROTTER ALESSANDRO	Vice Presidente Vicario dal 15/10/2018 (già Consigliere dal 12/10/2018)	12/10/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	32.219,18	-	-	-	-	-	32.219,18	-	-
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio	-	-	-	-	-	-	-	-
				(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				32.219,18	-	-	-	0,00	-	32.219,18	-	-
CASELLI STEFANO	Vice Presidente dal 15/10/2018 (già Consigliere dal 12/10/2018)	12/10/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	22.921,23	-	-	-	-	-	22.921,23	-	-
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio	-	-	-	-	-	-	-	-
				(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				22.921,23	-	-	-	0,00	-	22.921,23	-	-
AMIDANI ALIBERTI LUVIA	Consigliere	12/10/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	12.986,30	2.954,30	-	-	-	-	15.940,60	-	-
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio	-	-	-	-	-	-	-	-
				(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.986,30	2.954,30	-	-	0,00	15.940,60	-	-	
BRUNO PAOLA	Consigliere	12/10/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	12.919,35	5.510,75	-	-	-	-	18.430,10	-	-
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio	-	-	-	-	-	-	-	-
				(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.919,35	5.510,75	-	-	0,00	18.430,10	-	-	
CROSARA CARLO	Consigliere	12/10/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	12.986,30	8.660,96	-	-	-	-	21.647,26	-	-
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio	-	-	-	-	-	-	-	-
				(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.986,30	8.660,96	-	-	0,00	21.647,26	-	-	
DORO ANNA	Consigliere	12/10/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	12.986,30	2.136,99	-	-	-	-	15.123,29	-	-
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio	-	-	-	-	-	-	-	-
				(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.986,30	2.136,99	-	-	0,00	15.123,29	-	-	
GALMARINI FAUSTO	Consigliere	12/10/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	12.986,30	8.660,96	-	-	-	-	21.647,26	-	-
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio	-	-	-	-	-	-	-	-
				(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.986,30	8.660,96	-	-	0,00	21.647,26	-	-	
GATTESCHI SERENA	Consigliere	12/10/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	12.986,30	2.886,99	-	-	-	-	15.873,29	-	-
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio	-	-	-	-	-	-	-	-
				(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.986,30	2.886,99	-	-	0,00	15.873,29	-	-	
GATTI STEFANO	Consigliere	12/10/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	12.986,30	3.955,48	-	-	-	-	16.941,78	-	-
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio	-	-	-	-	-	-	-	-
				(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.986,30	3.955,48	-	-	0,00	16.941,78	-	-	
MASSIMILLA MASSIMO	Consigliere	12/10/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	12.986,30	3.955,48	-	-	-	-	12.986,30	-	-
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio	-	-	-	-	-	-	-	-
				(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.986,30	3.955,48	-	-	0,00	12.986,30	-	-	
(III) Totale				12.986,30	0,00	-	-	0,00	12.986,30	-	-	

(*) 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: 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) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity		4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair Value dei compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
NADDEO TERESA	Consigliere	12/10/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	12.986,30	5.342,47	-	-	-	-	18.328,77	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.986,30	5.342,47	-	-	0,00	-	18.328,77	-	-
SCROCCHI MASSIMILIANO	Consigliere	12/10/2018-31/12/2018	approvazione bilancio 2020	12.986,30	2.136,99	-	-	-	-	15.123,29	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				12.986,30	2.136,99	-	-	0,00	-	15.123,29	-	-

(*) 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 del Consiglio di Amministrazione		514.880,14
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	35.136,99	
	gettoni presenza	15 11.250,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	468.493,15	
COLOMBO MICHELE	Vice Presidente		117.410,96
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	35.136,99	
	gettoni presenza	16 12.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	70.273,97	
BECCALLI ELENA	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	-	
BORRONI MARIAROSA	Consigliere		47.136,99
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	35.136,99	
	gettoni presenza	16 12.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
BRUNO TOLOMEI FRIGERIO ISABELLA	Consigliere		19.520,55
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	16.520,55	
	gettoni presenza	4 3.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
COGLIATI GABRIELE	Consigliere		45.636,99
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	35.136,99	
	gettoni presenza	14 10.500,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
DE CENSI GIOVANNI	Consigliere		47.136,99
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	35.136,99	
	gettoni presenza	16 12.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
FERRARI FLAVIO	Consigliere		45.636,99
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	35.136,99	
	gettoni presenza	14 10.500,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
GALBIATI MARIA ELENA	Consigliere		46.386,99
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	35.136,99	
	gettoni presenza	15 11.250,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere		47.136,99
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	35.136,99	
	gettoni presenza	16 12.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
GRITTI GIONNI	Consigliere		45.636,99
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	35.136,99	
	gettoni presenza	14 10.500,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
MARTINELLI LIVIA	Consigliere		47.136,99
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	35.136,99	
	gettoni presenza	16 12.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi

Nominativo		Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
MEVIO TIZIANA	Consigliere		46.386,99
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	35.136,99	
	gettoni presenza	15 11.250,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
SCARALLO PAOLO	Consigliere		47.136,99
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	35.136,99	
	gettoni presenza	16 12.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
SCIUME' ALBERTO	Consigliere		46.386,99
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	35.136,99	
	gettoni presenza	15 11.250,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale		114.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	100.000,00	
	gettoni presenza	19 14.250,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
FRANCESCHI LUCA FRANCESCO	Sindaco Effettivo		75.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000,00	
	gettoni presenza	20 15.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo		75.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	60.000,00	
	gettoni presenza	20 15.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente		0,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	-	
SANGIORGIO GIORGIO	Sindaco Supplente		0,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	-	
SELVETTI MAURO	Amministratore Delegato dal 01/07/2018 e Direttore Generale (già Consigliere di Amministrazione dal 5/06/2018)		788.139,00
	retribuzione lavoro dipendente	711.837,63	
	ex art. 2389 cc	50.410,96	
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	25.890,41	
COLLI UMBERTO	Vice Direttore Generale Vicario		359.039,46
	retribuzione lavoro dipendente	359.039,46	
CONTINELLA SAVERIO	Vice Direttore Generale		424.473,43
	retribuzione lavoro dipendente	424.473,43	
PELLEGATTA VITTORIO	Vice Direttore Generale		325.184,77
	retribuzione lavoro dipendente	325.184,77	
ROCCA ENZO	Vice Direttore Generale		223.260,16
	retribuzione lavoro dipendente	223.260,16	
COLOMBO UGO	Chief Financial Officer (CFO)		207.918,85
	retribuzione lavoro dipendente	207.918,85	
TARRICONE ROBERTO	Chief Commercial Officer (CCO)		205.707,85
	retribuzione lavoro dipendente	205.707,85	
SALIS FABIO	Chief Risk Officer (CRO)		251.722,01
	retribuzione lavoro dipendente	251.722,01	

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi

Nominativo		Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
LOVAGLIO LUIGI	Presidente dal 15/10/2018 (già Consigliere dal 12/10/2018)		141.205,48
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	9.986,30	
	gettoni presenza	4 3.000,00	
	rimborsi spese forfettari		
	ex art. 2389 cc	128.219,18	
TROTTER ALESSANDRO	Vice Presidente Vicario dal 15/10/2018 (già Consigliere dal 12/10/2018)		32.219,18
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	9.986,30	
	gettoni presenza	4 3.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	19.232,88	
CASELLI STEFANO	Vice Presidente dal 15/10/2018 (già Consigliere dal 12/10/2018)		22.921,23
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	9.986,30	
	gettoni presenza	3 2.250,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	10.684,93	
AMIDANI ALIBERTI LIVIA	Consigliere		12.986,30
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	9.986,30	
	gettoni presenza	4 3.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc		
BRUNO PAOLA	Consigliere		12.919,35
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	9.919,35	
	gettoni presenza	4 3.000,00	
	rimborsi spese forfettari		
	ex art. 2389 cc		
CROSARA CARLO	Consigliere		12.986,30
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	9.986,30	
	gettoni presenza	4 3.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc		
DORO ANNA	Consigliere		12.986,30
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	9.986,30	
	gettoni presenza	4 3.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc		
GALMARINI FAUSTO	Consigliere		12.986,30
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	9.986,30	
	gettoni presenza	4 3.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc		
GATTESCHI SERENA	Consigliere		12.986,30
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	9.986,30	
	gettoni presenza	4 3.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc		
GATTI STEFANO	Consigliere		12.986,30
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	9.986,30	
	gettoni presenza	4 3.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc		
MASSIMILLA MASSIMO	Consigliere		12.986,30
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	9.986,30	
	gettoni presenza	4 3.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc		
NADDEO TERESA	Consigliere		12.986,30
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	9.986,30	
	gettoni presenza	4 3.000,00	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc		
SCROCCHI MASSIMILIANO	Consigliere		12.986,30
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	9.986,30	
	gettoni presenza	4 3.000,00	
	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
COGLIATI GABRIELE	Creval Sistemi e Servizi	Vice Presidente	1/01/2018-31/12/2018	31/12/2018		27.100,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.500,00	
		gettoni presenza			1.600,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			20.000,00	
SCARALLO PAOLO	Credito Siciliano	Presidente	1/01/2018-24/06/2018	24/06/2018		133.952,05
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			9.589,04	
		gettoni presenza			4.500,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			119.863,01	
SCIUME' ALBERTO	Global Assicurazioni	Presidente	01/01/2018-19/12/2018	19/12/2018		38.684,93
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			4.835,62	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			33.849,31	
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Credito Siciliano	Presidente Collegio Sindacale	1/01/2018-24/06/2018	24/06/2018		23.678,08
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			19.178,08	
		gettoni presenza			4.500,00	
		rimborsi spese forfettari				
			ex art. 2389 cc			
	Creval PiùFactor	Sindaco effettivo	1/01/2018-31/12/2018	31/12/2018		5.000,00
emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea					5.000,00	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
Clarix Factor	Clarix Factor	Sindaco effettivo dal 29/06/2018	29/06/2018-31/12/2018	31/12/2018		3.597,95
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			2.547,95	
		gettoni presenza			1.050,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
MARTINELLI LIVIA	Credito Siciliano	Consigliere	1/01/2018-24/06/2018	24/06/2018		14.089,04
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			9.589,04	
		gettoni presenza			4.500,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
COLLI UMBERTO	Global Assistance	Consigliere	1/01/2018-20/12/2018	20/12/2018		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	1/01/2018-31/12/2018	31/12/2018		35.500,00
emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea					5.500,00	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			30.000,00	
Clarix Factor	Clarix Factor	Consigliere dal 7/09/2018	7/09/2018-31/12/2018	31/12/2018		635,62
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			635,62	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
CONTINELLA SAVERIO	Credito Siciliano	Amministratore Delegato	01/01/2018-24/06/2018	24/06/2018		9.589,04
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			9.589,04	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
			ex art. 2389 cc			
	Creval PiùFactor	Consigliere	1/01/2018-30/11/2018	30/11/2018		1.830,14
emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea					1.830,14	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
Clarix Factor	Clarix Factor	Presidente dal 29/06/2018	29/06/2018-30/11/2018	30/11/2018		2.123,29
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			849,32	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			1.273,97	

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate							
PELLEGATTA VITTORIO	Creval PiùFactor	Presidente	01/01/2018-31/12/2018	31/12/2018		5.000,00	
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			2.000,00		
			gettoni presenza				
			rimborsi spese forfettari				
			ex art. 2389 cc			3.000,00	
	Clarix Factor	Consigliere dal 29/06/2018	29/06/2018-31/12/2018	31/12/2018		1.019,18	
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			1.019,18		
		gettoni presenza					
		rimborsi spese forfettari					
		ex art. 2389 cc					
COLOMBO UGO	Global Assicurazioni	Consigliere	1/01/2018-19/12/2018	19/12/2018		4.835,62	
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			4.835,62		
			gettoni presenza				
			rimborsi spese forfettari				
			ex art. 2389 cc				
	Global Broker	Consigliere	1/01/2018-20/12/2018	20/12/2018		4.861,00	
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			4.861,00		
		gettoni presenza					
		rimborsi spese forfettari					
		ex art. 2389 cc					
	Clarix Factor	Consigliere dal 29/06/2018	29/06/2018-9/08/2018	09/08/2018		230,14	
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			230,14		
		gettoni presenza					
		rimborsi spese forfettari					
		ex art. 2389 cc					
TARRICONE ROBERTO	Global Broker	Vice Presidente	01/01/2018-20/12/2018	20/12/2018		9.723,00	
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			4.861,00		
			gettoni presenza				
			rimborsi spese forfettari				
			ex art. 2389 cc			4.862,00	
	Creval PiùFactor	Consigliere Delegato	01/01/2018-31/12/2018	31/12/2018		2.000,00	
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			2.000,00		
		gettoni presenza					
		rimborsi spese forfettari					
		ex art. 2389 cc					
	Clarix Factor	Consigliere	29/06/2018-31/12/2018	31/12/2018		1.019,18	
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			1.019,18		
		gettoni presenza					
		rimborsi spese forfettari					
		ex art. 2389 cc					

COMPENSI SPETTANTI PER COMITATI ANNO 2018 - CREDITO VALTELLINESE S.P.A.

Nome e cognome	Carica	Comitato Esecutivo	Comitato Rischi	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001 - CREVAL	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001 - STRUMENTALI	Comitato per le Normine	Comitato per la Remunerazione	Comitato Operazioni Parti Correlate	Compensi per la partecipazione a comitati
FIORDI MIRO	Presidente del Consiglio di Amministrazione	2.250,00							2.250,00
COLOMBO MICHELE	Vice Presidente	3.000,00							3.000,00
BECCALI ELENA	Consigliere		61.250,00						61.250,00
BORRONI MARIAROSA	Consigliere					1.500,00	1.500,00		3.000,00
COGLIATI GABRIELE	Consigliere	3.000,00							3.000,00
DE CENSI GIOVANNI	Consigliere	3.000,00							3.000,00
GALBIATI MARIA ELENA	Consigliere					1.500,00	1.500,00		3.000,00
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere		34.674,66	10.058,22				750,00	45.482,88
GRITTI GIONNI	Consigliere	3.000,00							3.000,00
MARTINELLI LIVIA	Consigliere	3.000,00							3.000,00
MEVIO TIZIANA	Consigliere					1.500,00		750,00	2.250,00
SCIUME' ALBERTO	Consigliere		33.924,66	2.250,00	4.500,00		1.500,00	750,00	42.924,66
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale	3.000,00	11.250,00		2.250,00			750,00	17.250,00
FRANCESCHI LUCA FRANCESCO	Sindaco Effettivo	3.000,00							3.000,00
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo	3.000,00							3.000,00
LOVAGLIO LUIGI	Presidente del Consiglio di Amministrazione								0,00
TROTTER ALESSANDRO	Vice Presidente vicario								0,00
CASELLI STEFANO	Consigliere								0,00
AMIDANI ALIBERTI LIVIA	Consigliere							2.954,30	2.954,30
BRUNO PAOLA	Consigliere					2.204,30	3.306,45		5.510,75
CROSARA CARLO	Consigliere		8.660,96						8.660,96
DORO ANNA	Consigliere		8.660,96			2.136,99			2.136,99
GALMARINI FAUSTO	Consigliere								8.660,96
GATTESCHI SERENA	Consigliere								8.660,96
GATTI STEFANO	Consigliere							2.886,99	2.886,99
MASSIMILLA MASSIMO	Consigliere							3.955,48	3.955,48
NADDEO TERESA	Consigliere					3.205,48			0,00
SCROCCHI MASSIMILIANO	Consigliere						2.136,99		5.342,47
							2.136,99		2.136,99

COMPENSI SPETTANTI PER COMITATI SOCIETA' CONTROLLATE E COLLEGATE ANNO 2018							
Nome e cognome	Carica	Società	Comitato Esecutivo	Comitato controllo interno	Comitato operazioni parti correlate	Comitato di vigilanza e controllo ex 231/2001	Compensi per la partecipazione a comitati
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Presidente Collegio Sindacale	Credito Siciliano			1.000,00		1.000,00

SCHEMA N. 7 TER - TABELLA 1: Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali (*)

Cognome e Nome	Carica Credito Valtellinese	Società Partecipata	N. azioni possedute al 31/12/2017	N. azioni acquistate ante raggruppamento	N. azioni vendute/trasferite ante raggruppamento	N. azioni acquistate 2018 ante raggruppamento (8/01/2018)	N. azioni assegnate 2018 da raggruppamento (8/01/2018)	N. azioni assegnate da aumento di capitale	N. azioni acquistate post raggruppamento	N. azioni vendute/trasferite post raggruppamento	N. azioni possedute al 31/12/2018
FIORDI MIRO	Presidente del Consiglio di Amministrazione-scadenza 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	121.072	121.072		121.072	12.106	7.638.886			7.650.992
COLOMBO MICHELE	Vice Presidente-scadenza 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	142.900	142.900		142.900	14.290		10.000	15.710	24.290
BECCALI ELENA	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	2.979	2.979		2.979	297	187.407			187.704
BORRONI MARIAROSA	Consigliere-scadenza 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	7.000	7.000		7.000	700	315.500	3.800		320.000
BRUNO TOLOMEI FRIGERIO ISABELLA	Consigliere-scadenza 14/05/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	46	46		46	4				-
COGLIATI GABRIELE	Consigliere-scadenza 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	70.000	70.000		70.000	7.000	631.000		638.000	638.000
DE CENSI GIOVANNI	Consigliere-scadenza 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	196.600	196.600		196.600	19.660				19.660
FERRARI FLAVIO	Consigliere-scadenza 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	4.600	4.600		4.600	460	290.260			290.720
GALBIATI MARIA ELENA	Consigliere-scadenza 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	671	671		671	67	42.277			42.344
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere-scadenza 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	5.000	5.000		5.000	500	246.090	3.520	50.000	200.110
GRITTI GIOVANNI	Consigliere-scadenza 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	1.095	1.095		1.095	109	68.779			68.888
MARTINELLI LUIVA	Consigliere-scadenza 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	26.270	26.270		26.270	2.627		50.000	52.627	52.627
MEVIO TIZIANA	Consigliere-scadenza 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	100	100		100	10	6.310			6.320
SCARALLO PAOLO	Consigliere-scadenza 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	5.033	5.010		5.010	503	20.823	70.000		21.326
SCIUME ALBERTO	Consigliere-scadenza 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	460	460		460	46	29.026			99.072
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale	Credito Valtellinese S.p.A.	45.646	45.646		45.646	4.564	292.784	105.690		403.038
FRANCESCHI LUCA FRANCESCO	Sindaco Effettivo	Credito Valtellinese S.p.A.	20	20		20	2	1.262			1.264
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo	Credito Valtellinese S.p.A.	3.616	3.616		3.616	361	71.934			72.295
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente	Credito Valtellinese S.p.A.	1.737	1.737		1.737	173				173
SANGIORGIO GIORGIO	Sindaco Supplente	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-		-	-				-
LOVAGLIO LUIGI	Presidente dal 15/10/2018 (già Consigliere dal 12/10/2018)	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-		-	-				-
TROTTER ALESSANDRO	Vice Presidente Vicario dal 15/10/2018 (già Consigliere dal 12/10/2018)	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-		-	-		1.000		1.000
CASELLI STEFANO	Vice Presidente dal 15/10/2018 (già Consigliere dal 12/10/2018)	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-		-	-				-
AMIDANI ALBERTI LIVIA	Consigliere dal 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-		-	-				-
BRUNO PAOLA	Consigliere dal 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-		-	-				-
CROSARA CARLO	Consigliere dal 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-		-	-				-
DORO ANNA	Consigliere dal 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-		-	-				-
GALMARINI FAUSTO	Consigliere dal 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-		-	-				-
GATTESCHI SERENA	Consigliere dal 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-		-	-				-
GATTI STEFANO	Consigliere dal 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-		-	-				-
MASSIMILLA MASSIMO	Consigliere dal 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-		-	-		1.380.000		1.380.000
NADDEO TERESA	Consigliere dal 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-		-	-				-
SCROCCHI MASSIMILIANO	Consigliere dal 12/10/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-		-	-		925.500		925.500
SELVETTI MAURO	Amministratore Delegato dal 01/07/2018 e Direttore Generale (già Consigliere di Amministrazione dal 5/06/2018)	Credito Valtellinese S.p.A.	20.000	19.994	6	19.994	1.999	1.272.727			1.274.726

SCHEMA N. 7 TER - TABELLA 2: Partecipazione degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Cognome e Nome	Carica Credito Valtellinese	Società Partecipata	N. azioni possedute al 31/12/2017	N. azioni acquistate ante raggruppamento	N. azioni vendute/trasferite ante raggruppamento	N. azioni acquistate 2018 ante raggruppamento (9/01/2018)	N. azioni assegnate 2018 da raggruppamento (9/01/2018)	N. azioni assegnate da aumento di capitale	N. azioni acquistate post raggruppamento	N. azioni vendute/trasferite post raggruppamento	N. azioni possedute al 31/12/2018
COLLI UMBERTO	Vice Direttore Generale Vicario	Credito Valtellinese S.p.A.	40.160			40.160	4.015	196.872			200.887
CONTINELLA SAVERIO	Vice Direttore Generale-scadenza 30/11/2018	Credito Valtellinese S.p.A.	5.130			5.130	514	324.334			324.848
PELLEGAITTA VITTORIO	Vice Direttore Generale	Credito Valtellinese S.p.A.	5.739			5.739	573	361.563			362.136
ROCCA ENZO	Vice Direttore Generale	Credito Valtellinese S.p.A.	3.434			3.434	342	50.480			50.820
COLOMBO UGO	Chief Financial Officer (CFO)	Credito Valtellinese S.p.A.	3.131			3.131	311	206.968			207.279
TARRICONE ROBERTO	Chief Commercial Officer (CCO)	Credito Valtellinese S.p.A.	5.057			5.057	505	315.500	9.995		326.000
SALIS FABIO	Chief Risk Officer (CRO)	Credito Valtellinese S.p.A.	-			-					-

(*) La tabella riporta le partecipazioni detenute nella società Credito Valtellinese S.p.A. (e nelle società controllate) dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai Direttori Generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche. Il dato comprende le partecipazioni dei coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

N.B. In virtù della deliberazione assunta dall'Assemblea straordinaria dei Soci del 19/12/2017 si è provveduto ad eseguire il raggruppamento delle azioni nel rapporto di n. 1 azione di nuova emissione ogni n. 10 azioni ordinarie esistenti.

SCHEMA N. 7 TER - TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche																						
A	B	1	strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio					strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio non attribuiti		strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio attribuiti		strumenti finanziari di competenza dell'esercizio					
			Carica	Piano	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	10	11	12	10	11	12	
Cognome e Nome				n. e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	numero e tipologia di strumenti finanziari	numero e tipologia di strumenti finanziari	numero e tipologia di strumenti finanziari	numero e tipologia di strumenti finanziari	numero e tipologia di strumenti finanziari	numero e tipologia di strumenti finanziari	numero e tipologia di strumenti finanziari	numero e tipologia di strumenti finanziari	numero e tipologia di strumenti finanziari	numero e tipologia di strumenti finanziari	fair value	
SELVETTI MAURO	Amministratore Delegato dal 01/07/2018 e Direttore Generale (già Consigliere di Amministrazione dal 5/06/2018)	Piano 2016	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
		Piano 2017* delibera assembleare del 8/4/2017	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
		Piano 2018** delibera assembleare del 27/4/2018	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale			n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
COLU' UMBERTO	Vice Direttore Generale Vicario	Piano 2016	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
		Piano 2017* delibera assembleare del 8/4/2017	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
		Piano 2018** delibera assembleare del 27/4/2018	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale			n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
CONTINELLA SAVERIO	Vice Direttore Generale	Piano 2016	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
		Piano 2017* delibera assembleare del 8/4/2017	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
		Piano 2018** delibera assembleare del 27/4/2018	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale			n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
PELEGGATTA VITTORIO	Vice Direttore Generale	Piano 2016	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
		Piano 2017* delibera assembleare del 8/4/2017	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
		Piano 2018** delibera assembleare del 27/4/2018	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale			n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
ROCCA ENZO	Vice Direttore Generale	Piano 2016	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
		Piano 2017* delibera assembleare del 8/4/2017	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
		Piano 2018** delibera assembleare del 27/4/2018	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale			n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
COLOMBO UGO	Chief Financial Officer	Piano 2016	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
		Piano 2017* delibera assembleare del 8/4/2017	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
		Piano 2018** delibera assembleare del 27/4/2018	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale			n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
TARRICONE ROBERTO	Chief Commercial Officer	Piano 2016	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
		Piano 2017* delibera assembleare del 8/4/2017	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
		Piano 2018** delibera assembleare del 27/4/2018	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale			n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
SALIS FABIO	Chief Risk Officer	Piano 2016	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
		Piano 2017* delibera assembleare del 8/4/2017	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
		Piano 2018** delibera assembleare del 27/4/2018	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
(III) Totale			n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	

(*) Il Piano 2017 (MBO 2017) non è stato attivato per il mancato raggiungimento dei parametri gate di accesso al sistema.

(**) Il Piano 2018 (MBO 2018) non è stato attivato per il mancato raggiungimento dei parametri gate di accesso al sistema, fatta eccezione per le funzioni di controllo. Il Sistema LTI 2018-2020 è stato sostituito dal Sistema LTI 2019-2021 e non produrrà quote differite.

SCHEMA N. 7 TER - 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	1 Piano			2 bonus dell'anno			3 bonus di anni precedenti			4 altri bonus	
		Erogabile/erogato	Differito	C Periodo di differimento	A Non più erogabili	B Erogabile/erogati	C Ancora differiti	3				
								B	C			
SELVETTI MAURO (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegato	Amministratore Delegato dal 01/07/2018 e Direttore Generale (già Consigliere di Amministrazione dal 5/06/2018)	Piano 2016	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
		Piano 2017** delibera assembleare del 8/4/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Piano 2018** delibera assembleare del 27/4/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
(III) Totale												
COLLI UMBERTO (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegato	Vice Direttore Generale Vicario	Piano 2016	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
		Piano 2017** delibera assembleare del 8/4/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Piano 2018** delibera assembleare del 27/4/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
(III) Totale												
CONTINELLA SAVERIO (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegato	Vice Direttore Generale	Piano 2016	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
		Piano 2017** delibera assembleare del 8/4/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Piano 2018** delibera assembleare del 27/4/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
(III) Totale												
PELLEGGIA VITTORIO (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegato	Vice Direttore Generale	Piano 2016	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
		Piano 2017** delibera assembleare del 8/4/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Piano 2018** delibera assembleare del 27/4/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
(III) Totale												
ROCCA ENZO (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegato	Vice Direttore Generale	Piano 2016	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
		Piano 2017** delibera assembleare del 8/4/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Piano 2018** delibera assembleare del 27/4/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
(III) Totale												
COLOMBO UGO (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegato	Chief Financial Officer	Piano 2016	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
		Piano 2017** delibera assembleare del 8/4/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Piano 2018** delibera assembleare del 27/4/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
(III) Totale												
TARRICONE ROBERTO (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegato	Chief Commercial Officer	Piano 2016	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
		Piano 2017** delibera assembleare del 8/4/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Piano 2018** delibera assembleare del 27/4/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
(III) Totale												
SALUS FABIO (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegato	Chief Risk Officer	Piano 2016	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
		Piano 2017** delibera assembleare del 8/4/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Piano 2018** delibera assembleare del 27/4/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	
(III) Totale												

(*) Il Piano 2017 (MBO 2017) non è stato attivato per il mancato raggiungimento dei parametri gate di accesso al sistema.
 (***) Il Piano 2018 (MBO 2018) non è stato attivato per il mancato raggiungimento dei parametri gate di accesso al sistema, fatta eccezione per le funzioni di controllo. Il Sistema LTI 2018-2020 è stato sostituito dal Sistema LTI 2019-2021 e non produrrà quote differite.

GLOSSARIO

Assemblea degli Azionisti	indica l'Assemblea ordinaria degli azionisti di Credito Valtellinese S.p.A..
Azioni	indica le azioni ordinarie Credito Valtellinese S.p.A..
Beneficiari	indica l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e gli altri Risk Takers del Gruppo destinatari del Piano "Bonus Pool 2019"; indica, inoltre, dipendenti in ruoli chiave e dipendenti ad elevato potenziale del Gruppo destinatari del Piano "LTI 2019-2021" (alcuni di questi in comune con i beneficiari del Piano "Bonus Pool 2019").
Categorie di Beneficiari	indica le categorie di dipendenti del Gruppo individuate ai fini del Piano "Bonus Pool 2019" e "Piano LTI 2019-2021".
Claw back	indica il meccanismo di obbligo di restituzione di un importo di Premio Individuale già percepito qualora vengano riscontrati comportamenti dolosi o gravemente colposi da parte del Beneficiario.
Comitato per la Remunerazione	indica il Comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione della Banca sulla base degli articoli 4 e 6 del Codice di Autodisciplina, allineato alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti. È formato da 3 componenti nominati dal Consiglio di Amministrazione e scelti tra gli Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.
Consiglio di Amministrazione	indica il Consiglio di Amministrazione di Credito Valtellinese S.p.A..
Creval o la Banca	indica la società Credito Valtellinese S.p.A., con sede legale in Sondrio, Piazza Quadrivio 8, Codice fiscale e iscrizione al Registro delle Imprese di Sondrio n. 00043260140, iscrizione all'Albo delle banche n. 489, nonché nell'Albo dei Gruppi Bancari n. 5216.7.
CRO Dashboard	Indica la tabella a cura del CRO (<i>Chief Risk Officer</i>) che verifica la coerenza dei risultati con il Risk Appetite Framework; in base a detta tabella il Bonus Pool può essere rivisto in aumento o diminuzione

Gruppo Creval o Gruppo	indica il gruppo bancario iscritto nell'apposito elenco tenuto dalla Banca d'Italia con il codice n. 5216.7 e composto da Creval, unitamente alle controllate.
Indicatori Gate	indica le condizioni in assenza delle quali i Beneficiari non avranno diritto alla corresponsione del Premio Individuale.
Malus	clausola che prevede la riduzione fino all'azzeramento del Premio Individuale al verificarsi di predeterminate ipotesi.
MTA	indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. su cui sono negoziate le Azioni.
Obiettivi Individuali	indica gli obiettivi quantitativi e qualitativi individuali individuati come KPI ("Key Performance Index"), contenuti in una scheda obiettivi formalizzata (Scheda di valutazione o "Scorecard"), utilizzati per la determinazione del Premio Individuale.
Periodo di Retention	indica il periodo intercorrente tra la data di assegnazione delle Phantom Share e quella di pagamento delle stesse.
Phantom Share	indica un'unità rappresentativa del valore di una azione che viene convertita in un premio in denaro secondo il prezzo della stessa ad una determinata data.
Piano Bonus Pool 2019	indica il piano di incentivazione a breve termine denominato "Sistema di incentivazione Bonus Pool 2019 basato sull'assegnazione di Phantom Share" le cui informazioni di dettaglio sono contenute nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 144-bis del D.Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 e dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999.
Piano LTI 2019-2021	Indica il piano di incentivazione a medio-lungo termine denominato "Sistema di incentivazione a medio-lungo termine LTI 2019-2021 basato sull'assegnazione di Phantom Share" le cui informazioni di dettaglio sono contenute nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 144-bis del D.Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 e dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999.
Premio complessivo	indica l'ammontare teorico dell'incentivo da corrispondere a tutti i Beneficiari.

Premio Individuale	indica l'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun Beneficiario.
Prima Data di Pagamento e Assegnazione	indica la data di pagamento della parte in cash e di assegnazione delle Phantom Share della Quota Up-Front del Premio Individuale.
Quota Differita	indica la parte di Premio Individuale da assegnare alle Successive Date di Pagamento e Assegnazione.
Quota Up-Front	indica la parte di Premio Individuale da assegnare alla Prima Data di Pagamento e Assegnazione.
RAF o <i>Risk Appetite Framework</i>	indica il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio di una banca, come da definizione contenuta nelle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.
RAL (retribuzione annua lorda)	indica la componente fissa della retribuzione, rappresentata dalla retribuzione di base, dagli scatti di anzianità, da eventuali importi ad personam e da indennità, espressa su base annuale e al lordo della imposizione fiscale e previdenziale.
Risk Takers	personale più rilevante individuato per ruolo professionale ricoperto e livello di remunerazione percepita ai sensi del Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014.
Scheda di valutazione o "Scorecard"	indica il documento che riassume gli obiettivi individuali (KPI) assegnati ai Beneficiari.
Successive Date di Pagamento e Assegnazione	indica le date di pagamento della parte in cash e di assegnazione delle Phantom Share della Quota Differita del Premio Individuale.
Sistema Incentivante	strumento retributivo variabile che subordina il pagamento di un bonus individuale ad uno specifico beneficiario al raggiungimento di soglie di performance.
Valutazione delle prestazioni	processo aziendale di valutazione dei comportamenti e dei risultati individuali avente periodicità generalmente annuale.