

**CREDITO VALTELLINESE
POLITICHE RETRIBUTIVE
DI GRUPPO
RELAZIONE SULLA
REMUNERAZIONE 2011**

Credito Valtellinese

**Politiche Retributive di Gruppo
Relazione sulla remunerazione
2011**

INDICE	PAGINA
Premessa	4
Sezione I - Politiche e prassi retributive	5
Approfondimenti Sezione I: Sistemi e metodologie di remunerazione variabile applicati nel 2011	16
Sezione II: Il Sistema retributivo 2011: informazioni quantitative	23
Glossario	52

Premessa

Il presente documento del Gruppo bancario Credito Valtellinese “Politiche Retributive di Gruppo - Relazione sulla remunerazione 2011” si conforma alle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate dalla Banca d’Italia il 30 marzo 2011 ed alla delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011, contenente modifiche al Regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

È stata fatta altresì un’attenta valutazione dei contenuti della Comunicazione emanata da Banca d’Italia il giorno 2 marzo 2012 in tema di: “Bilanci 2011: distribuzione di utili e corresponsione di remunerazioni”.

L’elaborato si divide in due sezioni.

La prima sezione tratta delle politiche e delle prassi retributive verso il Personale adottate dalla Banca e dalle società del Gruppo, degli organi coinvolti nelle fasi di definizione e di attuazione delle politiche di remunerazione stesse. Inoltre, illustra la politica in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica.

La seconda sezione intende offrire le informazioni quantitative del sistema retributivo 2011, nelle forme richieste dalla normativa ed in particolare si propone di fornire un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione approvata nell’esercizio precedente, illustrando analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento, a livello nominativo od aggregato, sulla base delle prima richiamate previsioni normative.

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

Sezione I - Politiche e prassi retributive

Principi generali

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

Risulta essenziale valutarne compiutamente entità, struttura e modalità di erogazione ai diversi livelli della struttura aziendale, atteso che la qualità, la motivazione e l'impegno del personale costituiscono fattori competitivi determinanti per le prospettive di successo dell'azienda nel mercato.

Il Gruppo bancario Credito Valtellinese

Il Gruppo bancario Credito Valtellinese si compone di banche territoriali, società di specializzazione settoriale e società di produzione. Le due connotazioni entro le quali si articola l'attività del Gruppo possono essere riassunte nella non sovrapposizione delle reti delle banche territoriali, focalizzate su attività commerciali, di concessione del credito e di erogazione di servizi e nella concentrazione delle attività delle altre banche e società in specifici settori e processi produttivi, senza duplicazione di funzioni.

Capogruppo è il Credito Valtellinese, banca cooperativa fondata il 12 luglio 1908 che rappresenta, anche sotto il profilo valoriale, il punto di riferimento a cui tutte le società del Gruppo sono chiamate ad ispirarsi in una logica unitaria di responsabilità sociale di impresa.

Finalità e valori societari

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

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

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

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

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

Risorse umane

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

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

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

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

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

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

Coerenza ed attività di controllo interno

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

In particolare si fa presente che la funzione di compliance, in linea con quanto previsto dal modello di conformità del Gruppo, effettua un'opera di monitoraggio e presidio al fine di assicurare il pieno adeguamento delle politiche retributive del gruppo alle disposizioni delle Autorità di settore che stanno progressivamente arricchendo il quadro di riferimento normativo ed operativo. Si ricorda inoltre che le competenti funzioni di controllo interno verificano, ciascuna secondo le proprie competenze, l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche di remunerazione adottate.

Categorie di personale

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

- Membri dell'Organo di amministrazione (Consiglio di Amministrazione)
- Dirigenti apicali (Amministratore Delegato e Direttore Generale, Condirettore Generale)
- Dirigenti rientranti nel Personale più rilevante
- Dirigenti rientranti fra le Funzioni di controllo
- Altri Dirigenti
- Quadri Direttivi
- Impiegati appartenenti alle Aree professionali

Le categorie menzionate rientrano nella classificazione civilistica o contrattuale e, per quanto concerne il *Personale più rilevante* e le *Funzioni di controllo*, il Gruppo si è attenuto alla citata normativa di Banca d'Italia. L'individuazione di tali categorie e dei Dirigenti che ne fanno parte ha tenuto conto delle seguenti considerazioni:

- la specifica struttura organizzativa del Gruppo, che si avvale di una serie di funzioni specializzate per l'espletamento di attività di controllo, di coordinamento e di indirizzo;
- la valutazione delle posizioni suddette;
- i poteri delegati accordati.

Personale più rilevante

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

- Amministratore Delegato e Direttore Generale della Capogruppo Credito Valtellinese; (1)
- Condirettore Generale della Capogruppo Credito Valtellinese; (1)
- Vice Direttori Generali della Capogruppo Credito Valtellinese; (3)
- Direttore Generale Credito Artigiano; (1)
- Vice Direttore Generale Credito Artigiano; (1)
- Direttore Generale Credito Siciliano; (1)
- Direttore Generale Mediocreval; (1)
- Responsabile Direzione Auditing; (1)
- Vice Responsabile Direzione Auditing; (1)
- Responsabile Direzione Compliance; (1)
- Responsabile Direzione Risk Management; (1)
- Responsabile Direzione Risorse Umane; (1)
- Responsabile veridicità e correttezza dati contabili e finanziari della Capogruppo Credito Valtellinese; (1)
- Responsabile veridicità e correttezza dati contabili e finanziari del Credito Artigiano.(1)

Funzioni di controllo interno

In linea con quanto raccomandato dagli enti regolatori, le funzioni di controllo interno sono state così identificate: Direzione Auditing, nelle figure del Responsabile e del Vice Responsabile; Direzione Compliance; Direzione Risk Management; Direzione Risorse Umane; Responsabile veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della Capogruppo Credito Valtellinese; Responsabile veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari del Credito Artigiano.

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

Il Consiglio di Amministrazione del Credito Valtellinese ha indicato nel Documento sulla remunerazione, sottoposto ad approvazione dell'Assemblea del 16 aprile 2011, gli orientamenti fondamentali ai quali conformare le attività in materia da parte della Capogruppo e delle società da essa controllate.

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

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

Si evidenzia inoltre come l'attenzione ad una equilibrata composizione fra elementi retributivi fissi ed elementi variabili abbia un puntuale riferimento nelle prassi aziendali di retribuzione perché, in questo modo, le aspettative di sicurezza, attrattività e stabilità del rapporto lavorativo si bilanciano con l'esigenza di favorire il merito e l'impegno al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Tali assunti, unitamente all'indicazione, per quanto concerne segnatamente la retribuzione variabile, di non prevedere il ricorso a strumenti finanziari né l'inserimento di specifici Piani di incentivazione a lungo termine, hanno costituito la base di costruzione degli attuali sistemi di remunerazione ed incentivazione.

Nel recente passato sono state adottate precedenti versioni del documento Politiche Retributive del Gruppo Credito Valtellinese, approvate dall'Assemblea dei Soci.

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

Il complesso delle richiamate attività sono state dirette, verificate ed indirizzate dal Comitato di Remunerazione costituito presso il Credito Valtellinese, banca Capogruppo, e presso il Credito Artigiano.

Le strutture sopra citate sono state altresì supportate costantemente grazie alla collaborazione della Spencer Stuart, primaria società di consulenza con specifiche competenze in tema di remunerazione e di politiche e modelli retributivi, recependo le indicazioni e le previsioni della normativa, in modo tale che il documento che ne definisce finalità e forme applicative potesse rappresentare un punto di evoluzione delle politiche di remunerazione seguite dalla banca e dalle società del Gruppo, in coerenza con la *mission* aziendale ed i valori di riferimento.

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

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

Il Comitato di Remunerazione svolge, presso le Società quotate del Gruppo, funzioni di tipo consultivo, di proposta e di vigilanza. Esso è composto da tre consiglieri indipendenti; anche con il richiamato ausilio delle strutture aziendali di riferimento e della società di consulenza incaricata, ha curato la preparazione delle documentazioni e delle relazioni di propria competenza, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le decisioni di merito.

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

Nel corso del 2011 sono state effettuate numerose sedute del Comitato di Remunerazione del Credito Valtellinese, al fine specifico di svolgere puntualmente le proprie attività. Le riunioni si sono svolte in data 17 gennaio, 8 marzo, 11 aprile, 1 giugno, 22 giugno, 11 luglio, 7 novembre e 14 dicembre. Nei primi mesi del 2012 il Comitato si è riunito il 13 gennaio, il 20 febbraio ed il 12 marzo.

Durante l'anno il Comitato di Remunerazione ha altresì provveduto ad integrare il proprio Regolamento, conformandolo alle specifiche previsioni della normativa; ha esercitato i propri compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali e dei responsabili delle funzioni di controllo interno; compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del Personale più rilevante. Il Comitato ha altresì vigilato sulla corretta applicazione delle regole relative ai Responsabili delle funzioni di controllo interno ed ha collaborato con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato di Controllo Interno.

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

Il *Consiglio di Amministrazione* ha rappresentato la sede di elaborazione delle linee guida in materia di politiche

di remunerazione e, dopo il processo di elaborazione delle stesse, l'organo di delibera delle relative iniziative. Nell'ambito dell'approvazione del Piano Strategico 2011-2014 e con la successiva fissazione dei budget previsionali annuali, sono stati determinati i parametri relativi alle componenti di retribuzione, nelle diverse forme previste dal Documento sulla remunerazione e dalla specifica normativa in materia.

È stata altresì deliberata l'applicazione degli strumenti di remunerazione per il personale dirigente (il sistema di incentivazione MBO) e per il personale quadri direttivi e aree professionali, nelle specifiche declinazioni annuali ed in coerenza con i principi di riferimento ed i criteri applicativi.

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

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

Analogo processo è stato condotto per quanto riguarda il richiamato sistema MBO, che ha trovato la sua applicazione dall'esercizio 2011, con un suo ulteriore affinamento previsto per l'esercizio 2012.

L'applicazione di dettaglio del sistema 2011 è stata valutata dal Comitato di Remunerazione ed è stata quindi sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Le funzioni Auditing, Compliance, Risk Management, Risorse Umane, unitamente alla funzione Pianificazione, partecipano attivamente al processo di definizione e applicazione delle politiche di remunerazione, così come previsto nel provvedimento del Governatore della Banca d'Italia del 28 ottobre 2009.

In particolare, la policy in materia di compliance adottata dal Gruppo Credito Valtellinese attribuisce alla Direzione Compliance il compito di verificare la coerenza del sistema premiante e del sistema incentivante con le norme, lo statuto e il codice comportamentale.

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

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

In particolare, la funzione Auditing ha rilasciato apposito verbale con il quale sono state verificate: la corretta applicazione delle politiche retributive di Gruppo, con analisi e riscontro della coerenza del processo seguito nella definizione delle erogazioni da sistema premiante e incentivante relative all'anno in questione; la correttezza del processo adottato per la messa a punto del documento 2011 sulle politiche retributive di Gruppo; l'adeguatezza del ruolo svolto dalla Direzione Compliance nelle fasi di predisposizione e approvazione del predetto documento; l'adeguatezza dei contenuti dell'informativa "ex post" predisposta per la sottoposizione all'assemblea, in linea con quanto previsto dalla lettera della Banca d'Italia del 28 marzo 2011.

I sopra richiamati processi di determinazione delle politiche di remunerazione hanno poi trovato il loro punto di sintesi nei documenti e nelle risultanze portate all'approvazione dell'Assemblea dei Soci. L'Assemblea ordinaria ha approvato le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo del personale.

Attraverso l'approvazione del Documento sulla remunerazione, i Soci sono stati informati circa i principi e le direttrici generali di politica retributiva nonché sulle specifiche caratteristiche, in termini di benefici e di costi, degli specifici sistemi prescelti.

Finalità e principi delle politiche di remunerazione

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

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

Collegamento tra remunerazione e risultati aziendali

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

Anche per l'anno 2011 il necessario collegamento fra retribuzione erogata – in particolare per gli incrementi di retribuzione fissa e per le erogazioni di retribuzione variabile – e risultati aziendali è stato assicurato dalla presenza di specifici parametri per ciascuno strumento in uso, a cui fanno seguito criteri di correlazione fra risultati conseguiti ed importo erogabile.

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

La remunerazione del personale

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

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

Inoltre, le politiche e le prassi retributive adottate dal Gruppo hanno fatto riferimento anche a benchmark di confronto e posizionamento all'interno del settore bancario e finanziario.

10

Componente fissa della retribuzione

La componente fissa della retribuzione trova riferimento nelle previsioni contrattuali e nelle relative tabelle economiche.

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

- accompagnamento della crescita della professionalità individuale, a sua volta collegato alla interpretazione personale del ruolo ed alla assunzione della responsabilità;
- assunzione di incarichi che prevedano inquadramenti previsti dal contratto nazionale;
- la serie storica di tali eventi gestionali.

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

I relativi valori, che rappresentano il minimo retributivo per le diverse categorie, possono essere integrati dalla Banca con specifici assegni ed indennità. La forma tecnica utilizzata è prevalentemente quella del cosiddetto assegno *Ad Personam*, che può essere in genere riassorbito a seguito di modificazioni nell'inquadramento.

Componente variabile della retribuzione

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

Tutti i meccanismi di retribuzione adottati presso il Gruppo Credito Valtellinese hanno sinora utilizzato unicamente la forma monetaria, senza ricorrere a strumenti finanziari.

Coerentemente all'obiettivo di riservare alla componente fissa della remunerazione un ruolo preponderante nella composizione della retribuzione, consentendo altresì la possibilità di apportare significativi elementi di flessibilità nella struttura della retribuzione attraverso un'opportuna modulazione della componente variabile, si è ritenuto di confermare il seguente criterio applicativo:

- il valore massimo assunto a livello individuale come limite della componente variabile rispetto alla componente fissa viene indicato nella percentuale del 25%. Tale percentuale fa riferimento al rapporto fra retribuzione variabile e retribuzione fissa in ciascun anno preso in considerazione con il criterio di competenza.

A partire dall'esercizio 2011, anche in relazione all'emanazione di una specifica regolamentazione sulle tematiche di remunerazione, si è ritenuto di pervenire all'adozione di linee applicative ulteriormente formalizzate ed aderenti ai principi di riferimento ed alle prescrizioni operative in essa contenuti.

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

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

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

Remunerazione variabile dei dirigenti per l'esercizio 2011

Il Personale Dirigente della Banca, conformemente a quanto previsto a livello di Gruppo, ha partecipato al sistema di remunerazione variabile denominato MBO 2011. Tale sistema, prevede il conferimento di un variabile collegato al raggiungimento di obiettivi (aziendali e/o individuali e/o di progetto) aderenti alle specificità della categoria di appartenenza:

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

Remunerazione variabile di quadri direttivi e personale delle aree professionali

Per i Quadri Direttivi ed il Personale appartenente alle Aree Professionali gli strumenti di remunerazione variabile hanno assunto per l'esercizio 2011 le seguenti forme:

- Premio aziendale
- Premio per attività della rete di vendita
- Premio da valutazione

Conclusione del rapporto di lavoro

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

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

Si precisa altresì che non sussistono contratti individuali relativi a membri di Consiglio di Amministrazione, di Direzione Generale o a Dirigenti che prevedano la corresponsione di compensi pattuiti in fase di conclusione del rapporto di lavoro con il Gruppo Credito Valtellinese.

Per quanto riguarda l'ammontare delle componenti differite del sistema MBO per il personale dirigente, oltre che alla valutazione dell'indicatore RORAC, le stesse verranno riconosciute a condizione che il dirigente sia in forza al momento dell'erogazione.

Benefici non monetari

Il gruppo Credito Valtellinese non riconosce benefici non monetari ai propri Collaboratori e non vengono stipulate polizze assicurative e di previdenza integrativa verso singoli dipendenti, se non quelle previste dalla contrattazione collettiva nazionale (CCNL) e dalla contrattazione aziendale (CIA).

Remunerazione degli Amministratori

I compensi dei componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione non sono collegati a risultati economico-finanziari del Gruppo basati su piani di incentivazione né vengono riconosciuti con l'utilizzo di strumenti finanziari; il compenso ad essi riconosciuto viene determinato dall'Assemblea in un importo fisso (emolumento base e gettone di presenza) uguale per tutti i Consiglieri. Per i Consiglieri con deleghe specifiche o con incarichi specifici è previsto un emolumento aggiuntivo.

A fronte di incarichi consiliari che comportino in maniera specifica impegno e responsabilità vengono attribuite specifiche indennità, riferite in particolare, ove statutariamente previsti, agli incarichi di: Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato, Consigliere con deleghe specifiche o con incarichi specifici. In questo caso il Consiglio di Amministrazione, anche in base alle indicazioni formulate al proposito dal Comitato di Remunerazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del codice civile, stabilisce - sentito il Collegio Sindacale - la remunerazione dei Consiglieri investiti degli incarichi predetti: tali indennità rappresentano elementi retributivi fissi.

Il processo di riorganizzazione societaria avviato dal Gruppo in sintonia ed in applicazione del proprio Piano Strategico ha portato già nel corso del 2011 ad una significativa riduzione del numero degli incarichi, realizzata anche attraverso la ricomposizione dei Consigli di Amministrazione delle restanti banche e società del gruppo.

Parametri di riferimento adottati nella definizione delle indennità degli Amministratori

All'interno del Documento sulla remunerazione approvato dall'Assemblea dei soci sono stati definiti alcuni parametri che il Consiglio di Amministrazione ha assunto come termini indicativi di riferimento allo scopo di quantificare tale remunerazione in modo congruo ed adeguato. Gli stessi si riferiscono distintamente alla dimensione della banca (capogruppo, banca maggiore, banca piccola e altra banca del Gruppo) e ad aspetti che si ritengono rilevanti per la valutazione del ruolo, quali l'importanza dell'incarico, il posizionamento della banca e l'entità degli impegni per funzioni istituzionali e di rappresentanza.

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

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

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

- Importanza dell'incarico e livello di responsabilità della posizione, anche in relazione all'effettivo impegno che lo svolgimento dell'incarico comporta, all'interno ed all'esterno della banca;
- Posizionamento della banca all'interno del Gruppo e sul territorio di appartenenza (tipologia delle attività e degli insediamenti, presidio e connotazioni del mercato di riferimento);
- Impegni per funzioni istituzionali e di rappresentanza assunti per il Gruppo o la banca.

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

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

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

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

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

I valori della tabella, contenuta nel documento sulla remunerazione approvato dall'Assemblea, rappresentano quelli massimi di riferimento per ciascuno dei tre macro-profilì presi in considerazione. Gli importi così definiti sono fra loro cumulabili.

Tabella sinottica di riferimento per la determinazione delle indennità (triennio 2010-2012)

Importanza dell'incarico

Ruolo	Importi massimi di riferimento in euro			
	Capogruppo	Banca maggiore	Banca piccola	Altra Banca
Presidente	600.000	300.000	250.000	80.000
Vice Presidente	200.000	150.000	40.000	30.000
Amministratore Delegato	600.000	300.000	100.000	50.000
Consigliere con incarichi	75.000	35.000	15.000	15.000

Posizionamento della banca

Ruolo	Importi massimi di riferimento in euro			
	Capogruppo	Banca maggiore	Banca piccola	Altra Banca
Presidente	300.000	100.000	-	-
Vice Presidente	100.000	50.000	-	-
Amministratore Delegato	300.000	75.000	-	-

Impegni per funzioni istituzionali e rappresentanza

Ruolo	Importi massimi di riferimento in euro			
	Capogruppo	Banca maggiore	Banca piccola	Altra Banca
Presidente	400.000	100.000	-	-
Vice Presidente	-	-	-	-
Amministratore Delegato	400.000	75.000	-	-

Remunerazione degli Organi di Controllo

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

Collaboratori esterni

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

Promotori finanziari e mediatori creditizi

Il Gruppo Credito Valtellinese non utilizza reti di Promotori finanziari interne o esterne. Numerosi dipendenti risultano peraltro iscritti, a titolo personale, negli appositi Albi dei Promotori finanziari istituiti in base alla vigente normativa, ma non si avvalgono di tale qualifica nello svolgimento della propria attività professionale.

Nelle ordinarie iniziative di sviluppo e di gestione commerciale viene fatto un utilizzo assolutamente limitato di figure professionali ed enti configurabili come mediatori creditizi o altre simili fattispecie professionali.

Approfondimenti Sezione I: Sistemi e metodologie di remunerazione variabile applicati nel 2011

Nei paragrafi seguenti vengono descritti, nelle loro caratteristiche distintive, i sistemi e le metodologie di remunerazione variabile per il personale che hanno trovato la propria applicazione nel corso dell'esercizio 2011.

Con particolare riferimento alla remunerazione del Personale più rilevante e del complesso dei Dirigenti del Gruppo, si precisa che – sulla base dei dati di chiusura dell'esercizio che verranno sottoposti ad approvazione – il sistema MBO 2011 non porterà all'assegnazione di nessuna remunerazione variabile per i Dirigenti riferibile alla performance 2011. Non verrà altresì riconosciuta ai componenti il Personale più rilevante la quota di premio riferita ai risultati dell'esercizio 2010, assoggettata a differimento, ed il cui pagamento era previsto nel 2012, subordinato al raggiungimento di particolari condizioni (permanenza in organico alla banca e ottenimento nell'esercizio 2011 di un valore di Rorac almeno pari a quello dell'esercizio di riferimento per il riconoscimento del premio).

Remunerazione variabile dei dirigenti

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

Il sistema MBO relativo alla performance 2011 ha previsto delle condizioni per l'accesso al sistema incentivante (gate) collegate ad un parametro di conto economico (Utile dell'Operatività Corrente ante imposte). La retribuzione variabile è stata suddivisa in tre componenti:

- 40% della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi aziendali:
 - Utile dell'Operatività Corrente al lordo imposte
 - RORAC
- 40% della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi di progetto (Cantieri di lavoro previsti nella fase attuativa del Piano Strategico), con una valutazione quali-quantitativa. La determinazione dell'entità della componente viene condizionata dalla valutazione individuale
- 20% della retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi qualitativi individuali; sulla base della valutazione della funzione gestita e di alcuni selezionati comportamenti individuali è quindi possibile l'erogazione di un importo tra lo 0 e il 20% della retribuzione variabile massima prevista.

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

b) Dirigenti apicali

16 Per i due dirigenti apicali, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Capogruppo ed il Condirettore Generale della Capogruppo, è stato mutuato il sistema applicato agli altri dirigenti (paragrafo precedente) per quanto riguarda i seguenti aspetti: condizioni di accesso al sistema di MBO; suddivisione delle componenti variabili in tre componenti.

Le differenze essenziali sono due: valore del bonus pari al 15% della componente fissa (e non al 25%) al realizzarsi del 100% degli obiettivi assegnati; previsione di un extra-bonus, pari al 10% della componente fissa, nel caso di superamento degli obiettivi di budget in maniera significativa (il cosiddetto *extrabudget*); modalità di differimento.

c) Dirigenti con funzioni di controllo

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

La retribuzione variabile viene suddivisa in due componenti:

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

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

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

La differenza essenziale è la presenza del differimento.

Criteria e caratteristiche delle quote di pagamento per cassa e differito

Per il Sistema MBO, il quantum da pagare viene erogato:

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

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

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

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

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

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

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

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

Coerenza con gli interessi di lungo termine

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

Remunerazione variabile di Quadri Direttivi e Personale delle Aree Professionali

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

Premio aziendale

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

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

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

Premio da valutazione

Rientrano nel cosiddetto premio da valutazione e merito tutte quelle iniziative basate su una valutazione complessiva delle prestazioni dei Collaboratori, istruite ed autorizzate attraverso un articolato processo al quale partecipano, fornendo uno specifico contributo coerente con le proprie competenze e responsabilità, le funzioni di riferimento gerarchico, quella delle Risorse Umane e quella direzionale. La forma specifica è quella della erogazione monetaria "*Una Tantum*"; essa si riferisce al breve periodo ed è correlata al particolare impegno, sforzo, dedizione sintetizzati in una adeguata prestazione in termini qualitativi e quantitativi.

Alla sua assegnazione e determinazione concorrono parametri quali la selettività del riconoscimento, la coerenza con la componente fissa, la coerenza nel tempo dello strumento ed i riferimenti di sistema relativamente ai valori unitari per categorie e figure professionali.

Premio per attività della rete di vendita

Detto sistema ha trovato applicazione presso le reti di vendita, prevedendo l'erogazione di importi – generalmente di contenuta entità unitaria - a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi. In considerazione di ciò, fra i riferimenti che annualmente hanno costituito oggetto di valutazione sono rientrati la dinamica di sviluppo e la qualità di aggregati come le diverse componenti di raccolta diretta ed indiretta, il saldo netto dei conti correnti, alcune componenti dell'attività di finanziamento e, recentemente, la qualità del credito e l'entità dei reclami ricevuti dalla clientela. Tali importanti aspetti sono parimenti al centro dell'attenzione delle componenti aziendali commerciale e di personale che, in sintonia con la funzione di Compliance, sono incaricati della gestione del sistema. In aderenza con le indicazioni di carattere normativo, nella loro specifica determinazione trovano crescente diffusione anche elementi qualitativi finalizzati al miglioramento dello standard del servizio offerto alla clientela.

Per l'esercizio 2011 il Gruppo ha inteso supportare retributivamente l'attività di rete attraverso un sistema incentivante per la rete commerciale basato sulla metodologia della *Balanced Scorecard*, ed un sistema di iniziative commerciali.

L'approccio *Balanced Scorecard* è un processo che consente di tradurre la visione e la strategia del Gruppo in una operatività basata su alcune prospettive-chiave che sintetizzano gli obiettivi di riferimento:

- prospettiva economico-finanziaria - si riferisce alla mission della banca con riguardo agli obiettivi degli azionisti ed alle attese del mercato di riferimento;
- prospettiva del cliente - si riferisce al posizionamento nei confronti della clientela per garantire una progressiva rispondenza alle esigenze della clientela stessa e un livello crescente di fidelizzazione;
- prospettiva interna - si riferisce alla qualità ed all'efficienza che debbono caratterizzare i processi interni della banca;
- prospettiva di apprendimento - si riferisce alla qualità complessiva della prestazione professionale dei collaboratori, anche in termini di innovazione di processo e di servizio.

Ha partecipato al sistema il Personale appartenente alle reti di vendita del Gruppo, ad esclusione del Personale Dirigente, con le seguenti suddivisioni per ruolo funzionale: Capozona, Vice Capozona, Referente Reteaperta, Responsabile Agenzia, Addetti che forniscono contributi diretti (specialisti) ed indiretti al raggiungimento dei risultati.

I risultati sono riferiti all'unità organizzativa di appartenenza ed esiste una correlazione con i parametri di comportamento individuale per valutare sia l'attività di squadra sia quella dei singoli partecipanti al sistema.

Relativamente all'esercizio 2011 i Collaboratori partecipanti al sistema di incentivazione della rete di vendita sono stati circa il 70% dell'organico complessivo del Personale.

Sono state introdotte delle condizioni per l'accesso (gate) al sistema incentivante di rete, collegate ai risultati economici del Gruppo e al risultato complessivo dell'unità organizzativa.

Una volta soddisfatte le suddette condizioni la retribuzione variabile viene suddivisa in quattro componenti, corrispondenti ai 4 obiettivi:

- 50% della retribuzione variabile collegata alla prospettiva economico-finanziaria (redditività, liquidità ed efficacia commerciale sintetizzati dagli indicatori di performance);
- 25% della retribuzione variabile collegata alla prospettiva cliente (fidelizzazione dei clienti e soddisfazione dei clienti);
- 15% della retribuzione variabile collegata alla prospettiva interna (miglioramento dei processi dell'attività commerciale);
- 10% della retribuzione variabile collegata alla prospettiva economico-finanziaria di apprendimento (qualità professionale).

Il sistema di incentivazione per la rete di vendita è stato inoltre completato da una serie di iniziative in una logica di consulenza al cliente nell'ottica di ottimizzare l'offerta commerciale.

I cambiamenti nelle prassi retributive adottati nel corso del 2011

Nella costanza del rispetto ai principi di politica retributiva propri del Gruppo Credito Valtellinese, nel corso del 2011 sono stati adottati una serie di interventi volti ad enfatizzare ulteriormente gli aspetti di correlazione fra le componenti di remunerazione variabile e gli aspetti di oggettività, correlazione alle dinamiche reddituali, di valutazione dei rischi e di sostenibilità delle stesse in una proiezione di medio e di lungo periodo. Più in particolare, le principali iniziative adottate possono essere così riassunte:

Remunerazione del Personale Dirigente:

Come ricordato in precedenza, nel corso del 2011 è stato introdotto un sistema di incentivazione MBO (Management by Objectives) per il personale dirigente con una struttura fortemente oggettivizzata. Tradizionalmente il sistema di remunerazione variabile per il personale dirigente si basava su elementi di ordine quali-quantitativo dove, a fronte di un plafond massimo definito ed approvato in sede di budget previsionale, le relative erogazioni previste a livello individuale venivano approvate con delibera consiliare a seguito di valutazioni sulle singole prestazioni lavorative nell'esercizio. Negli ultimi due anni, il relativo plafond complessivo è stato ridotto nella misura del 10% rispetto all'anno precedente. Per l'esercizio 2010, l'importo individuale ridotto era stato inoltre suddiviso fra un 80% distribuibile in caso di andamento positivo dell'utile di esercizio e di un restante 20% distribuibile dietro positiva valutazione della prestazione individuale. Per il Personale più rilevante, ad eccezione del personale con funzioni di controllo, in sede di pagamento nel corso del 2011 del premio relativo all'esercizio 2010 era stato applicato il differimento del 40% della quota di relativa spettanza. Per quanto attiene invece alle attività di competenza 2011, il sistema MBO 2011 ha introdotto elementi di ordine quantitativo correlati ai seguenti aspetti:

- esistenza di gate di accesso legato al livello di utile lordo (almeno 85% della previsione obiettivo), con erogazioni ridotte in caso di percentuale inferiore al 100% di raggiungimento dell'obiettivo;
- percentuali di premio di diversa intensità per le diverse categorie di dirigenti: apicali (percentuali ridotte), personale con funzioni di controllo (percentuale ridotta svincolata dal risultato economico), altri dirigenti appartenenti al Personale più rilevante. Per l'intero Personale più rilevante si è previsto il differimento, in 3 tranches annuali, del 40% dell'eventuale premio maturato, con possibilità di pagamento unicamente nelle ipotesi di permanenza in azienda del dirigente e, con l'eccezione del Personale con funzioni di controllo, di non peggioramento del valore del RORAC.

Per il calcolo del premio vengono presi in considerazione i livelli di utile lordo e di RORAC (con una ponderazione del 40%), la valutazione di performance del singolo dirigente all'interno del Cantiere realizzativo del Piano Strategico al quale è stato assegnato (con una ponderazione 40%) e la valutazione individuale dello stesso dirigente (con una ponderazione 20%).

Rispetto al passato, il sistema risulta quindi strettamente correlato ai risultati economici, alla valutazione del rischio e, attraverso il meccanismo del differimento, al mantenimento nel tempo dei requisiti che hanno portato alla maturazione del premio stesso.

In questo modo il sistema incorpora il meccanismo secondo il quale può non andare a pagamento, o andare a pagamento in maniera parziale, in diretta correlazione con elementi quantitativi predefiniti. Esso risulta inoltre fortemente più oggettivizzato rispetto al passato, in relazione al fatto che l'80% del premio teorico eventualmente spettante al dirigente è correlato a risultati quali il valore di utile, RORAC ed i risultati del "Cantiere di lavoro" di applicazione professionale del dirigente.

Premio per attività della rete di vendita

Nel corso del 2011 si è data attuazione al Premio per attività della rete di vendita del Gruppo (sistema incentivante) destinato ai quadri Direttivi ed al Personale delle aree professionali operanti nella rete di vendita delle banche del Gruppo. Dopo alcuni anni di applicazione, con modalità semplificate ed identificabili come aggregati di campagne commerciali su prodotti e servizi, nel corso del 2010 il sistema era stato sospeso per consentirne una riformulazione rigorosamente coerente ai nuovi impianti normativi e regolamentari sull'argomento e pienamente integrato rispetto al complesso delle politiche di remunerazione applicate all'interno del Gruppo.

Il nuovo sistema ha infatti allargato il set di obiettivi e di parametri di riferimento alle componenti qualitative e di gestione del rischio rispetto alle forme di incentivazione adottate e si rivela pertanto maggiormente idoneo alla piena integrazione con le altre iniziative operanti in questo comparto di attività.

Più in particolare il nuovo sistema si basa su meccanismi di cosiddetta Balanced Scorecard, ossia un insieme integrato di obiettivi interdipendenti, accanto alla valorizzazione di alcune particolari iniziative commerciali.

Premio di valutazione

Per quanto infine riguarda il personale del Gruppo che non partecipa alle iniziative di MBO 2011 o di Premio attività di rete (incentivante) nel corso del 2011 il processo di valutazione delle prestazioni individuali, che rappresenta una delle componenti di valutazione per l'eventuale erogazione di un premio variabile "Una Tantum", è stato implementato con ulteriori migliorie nelle modalità strumentali e di analisi nella effettuazione delle cosiddette valutazioni di fine anno.

I cambiamenti nelle prassi retributive previsti per il 2012

Anche per il 2012 le attività di remunerazione si imposteranno sulla base dei principi di politica retributiva propri del Gruppo, nell'osservanza delle modificazioni intervenute a livello normativo, delle indicazioni contenute nella sopra richiamata Comunicazione della Banca d'Italia in data 2 marzo 2012 in tema di remunerazione ed in specifica considerazione delle peculiari caratteristiche dell'attuale periodo a livello sistemico, economico, del settore bancario e, segnatamente, del Gruppo Credito Valtellinese.

In conformità a quanto era stato previsto nel Documento Politiche Retributive dell'aprile 2011, nel corso del 2012 avrà piena attuazione il sistema MBO per i dirigenti adottato con modalità in evoluzione nei due anni precedenti. Il sistema di incentivazione Premio per attività di rete ripercorrerà gli orientamenti di riferimento applicati nel corso del 2011, con alcuni aggiustamenti legati soprattutto alla semplificazione del sistema Balanced Scorecard ed una rivisitazione in riduzione degli importi teorici massimi dei premi nei vari livelli di riferimento. Il sistema Premiante di valutazione delle prestazioni resterà invece sostanzialmente invariato rispetto all'attuale impostazione.

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

Remunerazione del Personale Dirigente

Per quanto attiene al sistema MBO 2012, i principali elementi di novità sono correlati ai seguenti aspetti:

- esistenza di un doppio gate di accesso legato al livello di utile lordo e, come novità, al livello del RORAC (almeno 85% della previsione obiettivo), con erogazioni ridotte in caso di percentuale inferiore al 100% di raggiungimento dell'obiettivo stesso.
- mantenimento delle percentuali di premio di diversa intensità per le diverse categorie di dirigenti: apicali (percentuale ridotta), personale con funzioni di controllo (percentuale ridotta svincolata dal risultato economico), altri dirigenti appartenenti al Personale più rilevante.

Le percentuali teoriche di riferimento del sistema per il 2012, rapportate al livello di retribuzione fissa di ciascuna posizione individuale, sono state sensibilmente ridotte rispetto all'anno precedente nel seguente modo:

Personale apicale:

- MBO 2012: percentuale dal 6% in caso di pieno obiettivo, fino ad un 9% in caso di extrabudget
- MBO 2011: percentuale del 15% in caso di pieno obiettivo, fino ad un 25% in caso di extrabudget

Personale con funzioni di controllo:

- MBO 2012: percentuale massima del 9%
- MBO 2011: percentuale massima del 15%

Altro Personale più rilevante e altri dirigenti

- MBO 2012: percentuale dal 10% in caso di pieno obiettivo, fino al 15% in caso di extrabudget
- MBO 2011: percentuale massima del 25%

Per l'intero Personale più rilevante viene confermato il differimento, in 3 tranches annuali, del 40% dell'eventuale premio maturato, con possibilità di pagamento unicamente nelle ipotesi di permanenza in azienda del dirigente e, ad esclusione del personale con funzioni di controllo, di non peggioramento del valore del RORAC.

Per il calcolo del premio verranno presi in considerazione i livelli di utile lordo, di RORAC e di EPS (con una ponderazione complessiva del 40%), la valutazione della performance del singolo dirigente all'interno della propria famiglia professionale di appartenenza (con una ponderazione 40%) e la valutazione individuale dello stesso dirigente (con una ponderazione 20%).

Si conferma quindi come il sistema risulti strettamente correlato ai risultati economici, alla valutazione del rischio e, attraverso il meccanismo del differimento, al mantenimento nel tempo dei requisiti che hanno portato alla maturazione del premio stesso, con meccanismi ancora più rigorosi e con percentuali massime teoriche di premio sensibilmente più ridotte.

Premio per attività della rete di vendita

Il nuovo sistema di Premio per l'attività di Rete 2012 (incentivante) conferma sostanzialmente set di obiettivi e di parametri di riferimento alle componenti qualitative e di gestione del rischio rispetto alle forme di incentivazione adottate attraverso una formula di Balanced Scorecard semplificata e si integra con i meccanismi adottati dal Sistema MBO per i dirigenti attraverso la previsione di un gate di accesso alla struttura prima richiamata.

Vengono confermate, con una ulteriore attenzione agli aspetti di equilibrio e di utilità nel medio e lungo termine, struttura ed articolazione delle specifiche iniziative commerciali incluse nel sistema.

Premio di valutazione

Per quanto infine riguarda il personale del Gruppo che non partecipa alle iniziative di MBO 2012 o di Premio Attività di rete (incentivante) viene sostanzialmente confermato il processo di valutazione delle prestazioni individuali, che rappresenta una delle componenti di valutazione per l'eventuale erogazione di un premio di carattere variabile.

La correlazione fra obiettivi, la loro evidenza economica e patrimoniale, il mantenimento degli effetti nel tempo, l'adeguata ponderazione dei livelli di rischio vengono assicurati nella introduzione negli specifici sistemi di appositi indicatori e valori (RORAC, RARORAC, EPS...) nonché nell'applicazione – all'interno del sistema MBO per il Personale più rilevante - di una clausola di differimento del premio nelle singole quote triennali unicamente al verificarsi di una condizione di non peggioramento del RORAC rispetto a quello relativo all'anno che ha generato il premio stesso.

Sezione II - Il Sistema retributivo 2011: informazioni quantitative

Nel corso del 2011 la politica retributiva seguita dal Gruppo Credito Valtellinese si è articolata lungo le linee guida definite dal Documento sulla remunerazione, secondo quanto esposto nella precedente Sezione I.

Informazioni quantitative aggregate

Nelle tabelle seguenti viene riassunta la composizione dei Dipendenti, a livello di Gruppo bancario Credito Valtellinese e di Banca Credito Valtellinese, nelle categorie contrattuali previste, distribuita per aree funzionali di classificazione del Personale: il personale di rete, degli uffici centrali per attività business e delle strutture di staff e amministrazione alla data del 31/12/2011 e con riferimento all'organico matricolare.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree professionali	Totale	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree professionali	Totale
Strutture di rete	18	1.145	2.034	3.197	10	423	690	1.123
Strutture centrali business	34	326	714	1.074	15	93	178	286
Staff e amministrazione	12	92	93	197	5	27	19	51
	64	1.563	2.841	4.468	30	543	887	1.460

Incrementi della componente fissa

Gli incrementi di merito della componente fissa nel 2011 hanno interessato a livello di Gruppo 531 Risorse (11,9% della popolazione). Nel Credito Valtellinese 176 sono i beneficiari, corrispondenti a circa il 12% delle Risorse complessive al 31/12/2011.

Le tabelle seguenti ne sintetizzano la composizione per area funzionale.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE		DI CUI: CREDITO VALTELLINESE	
	Aree professionali	Totale	Aree professionali	Totale
Strutture di rete	378	3.197	118	1.123
Strutture centrali business	128	1.074	50	286
Staff e amministrazione	25	197	8	51
	531	4.468	176	1.460

Retribuzione fissa

La remunerazione annua lorda fissa (RAL, che include le forme di remunerazione fissa espresse al lordo della imposizione fiscale e previdenziale) e la retribuzione variabile sono sintetizzate nella seguente tabella. I dati esposti fanno riferimento al personale in organico alla data del 31/12/2011, al netto delle cessazioni in corso d'anno.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE			DI CUI: CREDITO VALTELLINESE		
	Retribuzione fissa	Retribuzione variabile totale	Percentuale variabile/fisso	Retribuzione fissa	Retribuzione variabile totale	Percentuale variabile/fisso
Strutture di rete	134.976	10.697	7,9%	48.341	3.670	7,6%
Strutture centrali business	48.900	3.260	6,7%	16.050	852	5,3%
Staff e amministrazione	9.714	592	6,1%	2.759	154	5,6%
	193.590	14.549	7,5%	67.150	4.676	7%

Importi in migliaia di euro - proiezione RAL al 2011

Retribuzione variabile

La retribuzione variabile relativa agli interventi di competenza 2011 assume una dinamica strettamente correlata agli andamenti gestionali della Banca e del Gruppo.

Sulla base dei dati consolidati in approvazione il sistema di remunerazione variabile per i dirigenti (MBO) relativo all'esercizio 2011 non porterà a nessuna erogazione a titolo di premio. L'importo indicato in tabella alla voce "Strumenti di incentivazione formalizzati" si riferisce esclusivamente al premio per attività della rete di vendita, destinato al Personale non dirigente.

Parimenti il valore del Premio Aziendale di competenza 2011, riconosciuto ai Quadri Direttivi ed alle Aree Professionali, è espresso con valutazione di stima, in relazione alla sua parametrizzazione al risultato della gestione 2011.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	Premio da valutazione	Premio aziendale	Strumenti di incentivazione formalizzati	Totale	Premio da valutazione	Premio aziendale	Strumenti di incentivazione formalizzati	Totale
Strutture di rete	547	8.246	1.904	10.697	151	2.940	579	3.670
Strutture centrali business	466	2.794		3.260	88	764		852
Staff e amministrazione	52	540		592	11	143		154
	1.065	11.580	1.904	14.549	250	3.847	579	4.676

Importi in migliaia di euro

Come esposto nella tabella seguente, la retribuzione variabile di competenza dell'esercizio 2011 si mantiene quindi ad un livello contenuto in termini di rapporto con la retribuzione fissa e con un trend in riduzione nell'ultimo biennio sia a livello di Gruppo che a livello di Banca. Per il Personale dirigente, come richiamato in precedenza, il sistema di remunerazione variabile relativo all'esercizio 2011 non porterà a nessuna erogazione a titolo di premio.

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

dati 2009 e 2010 rielaborati per omogeneità di riscontro.

Si precisa altresì che la retribuzione variabile di competenza dell'esercizio 2011 riferibile ad ogni singolo Dipendente del Gruppo si è attestata entro il valore massimo, in rapporto a quella fissa, non superiore al 25%, come previsto nel Documento sulla remunerazione.

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

Con riferimento ai Dirigenti rientranti nel Personale più rilevante ed al Personale rientrante nella categoria "Funzioni di controllo", si riepilogano gli interventi retributivi di competenza del 2011 a livello di Gruppo bancario Credito Valtellinese e a livello di Banca Credito Valtellinese.

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

	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	n. dirigenti	Retribuzione importo fisso	Retribuzione importo variabile	n. beneficiari importo variabile	n. dirigenti	Retribuzione importo fisso	Retribuzione importo variabile	n. beneficiari importo variabile
Personale più rilevante	10	4.564.285	0	0	5	2.875.698	0	0
Funzioni di controllo	7	784.169	0	0	1	81.540	0	0
Totale	17	5.348.454	0	0	6	2.957.238	0	0

Importi in euro - proiezione RAL 2011 dati riferiti al personale operativo

Per il 2011 nel Gruppo Credito Valtellinese la retribuzione media fissa del Personale più rilevante è risultata pari a €. 456.428 e non è prevista la corresponsione di remunerazione variabile. Per quanto concerne il Personale con funzioni di controllo, la retribuzione media del periodo è di €. 112.024, senza corresponsione di remunerazione variabile. Parimenti per il Credito Valtellinese (Banca) la retribuzione media fissa del Personale più rilevante è pari a €. 575.140, e non è prevista la corresponsione di retribuzione variabile. Per quanto concerne il Personale con funzioni di controllo del Credito Valtellinese (Banca) la retribuzione media del periodo è di €. 81.540, senza corresponsione di remunerazione variabile.

La componente variabile della remunerazione è rappresentata dalla sola forma in contanti, non essendo previsti strumenti finanziari quali azioni, strumenti collegati alle azioni ed altre tipologie.

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

A partire dal Piano di incentivazione MBO per il 2010, nel caso di raggiungimento degli obiettivi assegnati, è prevista la maturazione di una quota differita per ciascun esercizio del triennio successivo. Si riepilogano gli incentivi differiti dei due piani con riferimento di competenza agli esercizi 2010 e 2011.

Gruppo Credito Valtellinese

Piano	Piano riferito all'esercizio 2010			Piano riferito all'esercizio 2011		
	2012 (*)	2013	2014	2013	2014	2015
Anno di pagamento del differimento						
Personale più rilevante	72.060	72.060	72.060	0	0	0
Funzioni di controllo	0	0	0	0	0	0
Totale	72.060	72.060	72.060	0	0	0

Credito Valtellinese

Piano	Piano riferito all'esercizio 2010			Piano riferito all'esercizio 2011		
	2012 (*)	2013	2014	2013	2014	2015
Anno di pagamento del differimento						
Personale più rilevante	39.420	39.420	39.420	0	0	0
Funzioni di controllo	0	0	0	0	0	0
Totale	39.420	39.420	39.420	0	0	0

(*) per il differimento del Piano riferito all'esercizio 2010 era prevista la prima eventuale erogazione nel mese di giugno 2012 al raggiungimento delle condizioni definite.

Si ricorda infine che per il Personale più rilevante il sistema di remunerazione variabile relativo all'esercizio 2010 non porterà a nessuna erogazione di quote in differimento sull'anno 2012.

3. Remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio 2011

Il Sistema di remunerazione dei Dirigenti per il 2010, il primo che ha incluso modalità di differimento, ha previsto l'eventuale erogazione di quote differite unicamente a partire dal 2012.

Pertanto nel corso del 2011 non erano previste scadenze per quote in differimento di premi relative a nessun Piano.

4. Trattamenti di inizio e fine rapporto

Conformemente a quanto disposto a livello di Gruppo, il Credito Valtellinese non prevede specifici trattamenti di inizio rapporto. Durante l'esercizio 2011 la Banca non ha erogato importi per trattamenti di fine rapporto per il proprio Personale più rilevante in organico matricolare.

Informazioni quantitative di dettaglio

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

TABELLA 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate
pagina 1 di 8

(A) 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 cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
DE CENSI GIOVANNI	Presidente Cda	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.362.000	10.500	-	-	-	-	1.372.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				261.664,38	10.000	-	-	-	-	271.664,38	-	-
(III) Totale				1.623.664,38	20.500	-	-	-	-	1.644.164,38	-	-
PALMA ANGELO MARIA	Vice Presidente Vicario Cda	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				361.250	63.500	-	-	-	-	424.750	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				38.917,80	-	-	-	-	-	38.917,80	-	-
(III) Totale				400.167,80	63.500	-	-	-	-	463.667,80	-	-
ZUCCOLI GIULIANO	Vice Presidente Cda	01/01/2011 - 31/12/2011	feb-2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				258.250	7.500	-	-	-	-	265.750	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				258.250	7.500	-	-	-	-	265.750	-	-

TABELLA 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate

pagina 2 di 8

(A) 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	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.491.646,52	-	-	-	-	-	1.491.646,52	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				48.787,67	-	-	-	-	-	48.787,67	-	-
(III) Totale				1.540.434,19	-	-	-	-	-	1.540.434,19	-	-
BRESESTI FABIO	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				62.000	6.750	-	-	-	-	68.750	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				62.000	6.750	-	-	-	-	68.750	-	-
COGLIATI GABRIELE	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				61.250	8.250	-	-	-	-	69.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				6.700	-	-	-	-	-	6.700	-	-
(III) Totale				67.950	8.250	-	-	-	-	76.200	-	-

TABELLA 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate pagina 3 di 8

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	1	2	3		4	5	6	7	8
						Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati					
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)				
COLOMBO MICHELE	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.500	4.500	-	-	-	-	62.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				57.500	4.500	-	-	-	-	62.000	-	-
DE SANTIS PAOLO	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				62.000	9.000	-	-	-	-	71.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				62.000	9.000	-	-	-	-	71.000	-	-
FUMAGALLI ROMARIO ALDO	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				62.000	2.250	-	-	-	-	64.250	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				342.000	8.250	-	-	-	-	350.250	-	-
(III) Totale				404.000	10.500	-	-	-	-	414.500	-	-

TABELLA 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate pagina 4 di 8

(A) 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 (*)					
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				62.000	48.750	-	-	-	-	110.750	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				62.000	48.750	-	-	-	-	110.750	-	-
GROS PIETRO GIAN MARIA	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				61.250	2.250	-	-	-	-	63.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				247.763,01	-	-	-	-	-	247.763,01	-	-
(III) Totale				309.013,01	2.250	-	-	-	-	311.263,01	-	-
MORO FRANCO	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.500	50.250	-	-	-	-	110.750	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				7.500	-	-	-	-	-	7.500	-	-
(III) Totale				68.000	50.250	-	-	-	-	118.250	-	-

TABELLA 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate *pagina 5 di 8*

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata riciperta 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 (*)					
PASQUA VALTER	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012	59.750	-	-	-	-	-	59.750	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				59.750	-	-	-	-	-	59.750	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				27.628,76	-	-	-	-	-	27.628,76	-	-
(III) Totale				87.378,76	-	-	-	-	-	87.378,76	-	-
RIBOLLA ALBERTO	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				61.250	13.500	-	-	-	-	74.750	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				62.900	-	-	-	-	-	62.900	-	-
(III) Totale				124.150	13.500	-	-	-	-	137.650	-	-
SCARALLO PAOLO	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				62.000	2.250	-	-	-	-	64.250	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				366.500	-	-	-	-	-	366.500	-	-
(III) Totale				428.500	2.250	-	-	-	-	430.750	-	-

TABELLA 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate *pagina 6 di 8*

(A) 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 cessazione rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012	119.562,50	21.750	-	-	-	-	141.312,50	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.806,85	-	-	-	-	-	2.806,85	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				122.369,35	21.750	-	-	-	-	144.119,35	-	-
BARASSI MARCO	Sindaco Effettivo	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012	74.130	8.250	-	-	-	-	82.380	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				74.130	8.250	-	-	-	-	82.380	-	-
RAPELLA ALFONSO	Sindaco Effettivo	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012	73.670	8.250	-	-	-	-	81.920	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				73.670	8.250	-	-	-	-	81.920	-	-
(III) Totale				73.670	8.250	-	-	-	-	81.920	-	-

TABELLA 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate *pagina 7 di 8*

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	3		4	5	6	7	8
				Compensi fissi	Compensi variabili non equity					
				2	Partecipazione agli utili (*)					
				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
COTTICA ALDO	Sindaco Supplente	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				600	-	-	-	600	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				31.450	-	-	-	31.450	-	-
(III) Totale				32.050	-	-	-	32.050	-	-
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente	01/01/2011 - 31/12/2011	approvazione bilancio 2012							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				600	-	-	-	600	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				66.800	3.500	-	-	70.300	-	-
(III) Totale				67.400	3.500	-	-	70.900	-	-
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO	Condirettore Generale	01/01/2011 - 31/12/2011								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				847.380,78	-	-	-	847.380,78	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				143.589,04	-	-	-	143.589,04	-	-
(III) Totale				990.969,82	-	-	-	990.969,82	-	-

TABELLA 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate *pagina 8 di 8*

(A) 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 (*)					
AGGREGATI												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	n. 3 Vice Direttori Generali, n. 1 Dirigente responsabile dati contabili	01/01/2011 - 31/12/2011		894.290,72	-	-	-	-	-	894.290,72	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				177.546,57	-	-	-	-	-	177.546,57	-	-
(III) Totale				1.071.837,29	-	-	-	-	-	1.071.837,29	-	-

* 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 Banca Credito Valtellinese

pagina 1 di 3

Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
DE CENSI GIOVANNI	Presidente CdA			1.362.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		1.300.000,00	
PALMA ANGELO MARIA	Vice Presidente Vicario CdA			361.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		300.000,00	
ZUCCOLI GIULIANO	Vice Presidente CdA			258.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	11	8.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		200.000,00	
FIORDI MIRO	Amministratore Delegato e Direttore Generale			1.491.646,52
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza		-	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		200.000,00	
	retribuzione lavoro dipendente		1.241.646,52	
BRESESTI FABIO	Consigliere			62.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
COGLIATI GABRIELE	Consigliere			61.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
COLOMBO MICHELE	Consigliere			57.500,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	10	7.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Banca Credito Valtellinese

pagina 2 di 3

Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
DE SANTIS PAOLO	Consigliere			62.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
FUMAGALLI ROMARIO ALDO	Consigliere			62.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere			62.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
GROS PIETRO GIAN MARIA	Consigliere			61.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
MORO FRANCO	Consigliere			60.500,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	14	10.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
PASQUA VALTER	Consigliere			59.750,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	13	9.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
RIBOLLA ALBERTO	Consigliere			61.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
SCARALLO PAOLO	Consigliere			62.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		50.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Banca Credito Valtellinese

pagina 3 di 3

Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale			119.562,50
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		100.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		7.562,50	
	ex art. 2389 cc		-	
BARASSI MARCO	Sindaco Effettivo			74.130,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		60.000,00	
	gettoni presenza	14	10.500,00	
	rimborsi spese forfettari		3.630,00	
	ex art. 2389 cc		-	
RAPELLA ALFONSO	Sindaco Effettivo			73.670,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		60.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		2.420,00	
	ex art. 2389 cc		-	
COTTICA ALDO	Sindaco Supplente			600,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		600,00	
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente			600,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		600,00	
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO	Condirettore Generale			847.380,78
	retribuzione lavoro dipendente		847.380,78	
AGGREGATI	N. 3 Vice Direttori Generali/N. 1 Dirigente responsabile dati contabili			894.290,72
	retribuzione lavoro dipendente		894.290,72	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate

pagina 1 di 6

Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
DE CENSI GIOVANNI	ICBPI	Presidente CdA	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2013		261.664,38
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			23.287,67	
		gettoni presenza			5.500,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			232.876,71	
PALMA ANGELO MARIA	Credito Piemontese	Vice Presidente CdA	1/01/2011-11/12/2011	11/12/2011 per fusione Credito Valtellinese		38.917,80
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			7.561,64	
		gettoni presenza			3.000,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			28.356,16	
FIORDI MIRO	ICBPI	Consigliere	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2013		28.787,67
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			23.287,67	
		gettoni presenza			5.500,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
	Carifano	Consigliere	1/01/2011-31/12/2011	31/12/2011		20.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			20.000,00	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari			-	
	ex art. 2389 cc			-		
COGLIATI GABRIELE	Bankadati	Consigliere	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011		6.700,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.500,00	
		gettoni presenza			1.200,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate

pagina 2 di 6

39

Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
FUMAGALLI ROMARIO ALDO	Credito Artigiano	Presidente CdA	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2012		342.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			30.000,00	
		gettoni presenza			12.000,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			300.000,00	
GROS PIETRO GIAN MARIA	Credito Piemontese	Presidente CdA	1/01/2011-11/12/2011	11/12/2011 per fusione Credito Valtellinese		247.763,01
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			7.561,64	
		gettoni presenza			3.900,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			236.301,37	
MORO FRANCO	Stelline	Consigliere	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2013		7.500,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			6.000,00	
		gettoni presenza			1.500,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
PASQUA VALTER	Banca Cattolica	Presidente CdA	1/01/2011-23/10/2011	23/10/2011 per fusione Credito Artigiano		27.628,76
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			4.054,79	
		gettoni presenza			3.300,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			20.273,97	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate

pagina 3 di 6

Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
RIBOLLA ALBERTO	Mediocreval	Presidente CdA	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2013		62.900,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			9.000,00	
		gettoni presenza			3.900,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			50.000,00	
SCARALLO PAOLO	Credito Siciliano	Presidente CdA	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2012		366.500,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			20.000,00	
		gettoni presenza			6.500,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			340.000,00	
GARAVAGLIA ANGELO	Mediocreval	Sindaco effettivo	1/01/2011-29/03/2011	29/03/2011		2.806,85
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			1.906,85	
		gettoni presenza			900,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
COTTICA ALDO	Stelline	Presidente Collegio Sindacale	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2013		10.250,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			8.500,00	
		gettoni presenza			1.750,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
	Deltas	Presidente Collegio Sindacale	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2012		10.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			9.000,00	
		gettoni presenza			1.000,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
	Bankadati	Sindaco Effettivo	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2012		11.200,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			10.000,00		

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate

pagina 4 di 6

Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
		gettoni presenza			1.200,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Credito Siciliano	Presidente Collegio Sindacale	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2012		46.500,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			40.000,00	
		gettoni presenza			6.500,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
	Creset	Sindaco Effettivo	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011		6.300,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.500,00	
		gettoni presenza			800,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
	Aperta Sgr	Sindaco Effettivo	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2013		14.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			11.000,00	
		gettoni presenza			3.000,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate

pagina 5 di 6

Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO	Banca di Cividale	Consigliere	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011		23.300,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			20.000,00	
		gettoni presenza			3.300,00	
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc			-	
					-	
	Credito Artigiano	Consigliere	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2012		30.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			30.000,00	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc			-	
					-	
	Credito Siciliano	Consigliere	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2012		20.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			20.000,00	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc			-	
					-	
	Mediocreval	Consigliere	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2013		9.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			9.000,00	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc			-	
					-	
	Deltas	Presidente CdA	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2012		40.500,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.500,00	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc			-	
					35.000,00	
	Credito del Lazio	Consigliere	6/09/2011-23/10/2011	23/10/2011 per fusione Credito Artigiano		789,04
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			789,04	
		gettoni presenza			-	
	rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc			-		
				-		
Global Assicurazioni	Consigliere	1/01/2011-31/12/2011	approvazione bilancio 2011		20.000,00	
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			20.000,00		
	gettoni presenza			-		
	rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc			-		
				-		

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi società controllate e collegate

pagina 6 di 6

Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
AGGREGATI		N. 3 Vice Direttori Generali/N. 1 Dirigente responsabile dati contabili				177.546,57
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			98.943,83	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			78.602,74	

43

TABELLA 1 – Compensi spettanti per Comitati – anno 2011 – Banca Credito Valtellinese

pagina 1 di 1

Cognome e nome	Carica	Comitato esecutivo	Comitato strategico	Comitato di controllo interno	Comitato di vigilanza e controllo ex 231/2001	Comitato di vigilanza e controllo ex 231/2001 - Gruppo	Comitato per le nomine	Comitato per la remunerazione	Comitato per la corporate image	Totale Compensi per la partecipazione a Comitati
DE CENSI GIOVANNI	Presidente CdA	8.250,00	2.250,00							10.500,00
PALMA ANGELO MARIA	Vice Presidente Vicario CdA			58.250,00	3.000,00	2.250,00				63.500,00
ZUCCOLI GIULIANO	Vice Presidente CdA	5.250,00	2.250,00							7.500,00
BRESESTI FABIO	Consigliere						750,00	6.000,00		6.750,00
COGLIATI GABRIELE	Consigliere	8.250,00								8.250,00
COLOMBO MICHELE	Consigliere		2.250,00						2.250,00	4.500,00
DE SANTIS PAOLO	Consigliere	8.250,00							750,00	9.000,00
FUMAGALLI ROMARIO ALDO	Consigliere		2.250,00							2.250,00
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere			39.750,00	3.000,00			6.000,00		48.750,00
GROS PIETRO GIAN MARIA	Consigliere		2.250,00							2.250,00
MORO FRANCO	Consigliere	8.250,00		39.750,00	2.250,00					50.250,00
RIBOLLA ALBERTO	Consigliere	7.500,00						6.000,00		13.500,00
SCARALLO PAOLO	Consigliere		2.250,00							2.250,00
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale	8.250,00		9.750,00	3.000,00	750,00				21.750,00
BARASSI MARCO	Sindaco Effettivo	8.250,00								8.250,00
RAPELLA ALFONSO	Sindaco Effettivo	8.250,00								8.250,00

TABELLA 1 – Compensi spettanti per Comitati – anno 2011 – Società Controllate e Collegate

pagina 1 di 1

Cognome e nome	Carica	Società	Comitato esecutivo	Comitato operazioni parti correlate	Comitato di vigilanza e controllo ex 231/2001	Totale Compensi per la partecipazione a Comitati
DE CENSI GIOVANNI	Presidente CdA	ICBPI	10.000,00			10.000,00
FUMAGALLI ROMARIO ALDO	Presidente CdA	Credito Artigiano	8.250,00			8.250,00
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Presidente Collegio Sindacale	Credito Siciliano		2.500,00	1.000,00	3.500,00

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

pagina 1 di 3

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti	
FIORDI MIRO Amministratore Delegato e Direttore Generale (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011	0 / 0	0 / 0	3 anni				Non previsto
		Piano 2010 (delibera CdA del 07/06/2011)				13.770 (1/3)	0 / 0	27.540 (2/3)	Non previsto
		Piano C (data relativa delibera)							Non previsto
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto

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

pagina 2 di 3

A Cognome e nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti	
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO Condirettore Generale (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011	0 / 0	0 / 0	3 anni				Non previsto
		Piano 2010 (delibera CdA del 07/06/2011)				9.990 (1/3)	0 / 0	19.980 (2/3)	Non previsto
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto

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

pagina 3 di 3

A Cognome e nome	(B) Carica	(I) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti	
n. 3 Vice Direttori Generali n. 1 Dirigente preposto redazione dati contabili (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2011	0 / 0	0 / 0	3 anni				Non previsto
		Piano 2010 (delibera CdA del 07/06/2011)				15.660 (1/3)	0 / 0	31.320 (2/3)	Non previsto
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
(III) Totale			0 / 0	0 / 0	3 anni	39.420 (1/3)	0 / 0	78.840 (2/3)	Non previsto

(3) relativi a differimenti da Piano 2010 pagabili a giugno 2012

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

SCHEMA n. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

pagina 1 di 3

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali (*)							
COGNOME E NOME	CARICA CREDITO VALTELLINESE	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE E/O DA CONVERSIONE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO	
De Censi Giovanni	Presidente	Credito Valtellinese	190.000	241.638	0	431.638	
		Credito Artigiano	120.000	0	0	120.000	
Palma Angelo Maria	Vice Presidente Vicario	Credito Valtellinese	28.000	6.447	0	34.447	
		Credito Artigiano	67.500	0	0	67.500	
Zuccoli Giuliano	Vice Presidente	Credito Valtellinese	24.453	5.908	0	30.361	
		Credito Artigiano	21.196	0	0	21.196	
Fiordi Miro	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Credito Valtellinese	35.639	40.136	0	75.775	
		Credito Artigiano	4.604	0	0	4.604	
Camagni Luciano Filippo	Condirettore Generale	Credito Valtellinese	33.082	13.994	0	47.076	
		Credito Artigiano	12.302	0	0	12.302	
Bresesti Fabio	Consigliere	Credito Valtellinese	11.237	2.716	0	13.953	
		Credito Artigiano	2.000	0	0	2.000	
Cogliati Gabriele	Consigliere	Credito Valtellinese	74.000	28.000	0	102.000	
		Credito Valtellinese	133.000	0	0	133.000	
Colombo Michele	Consigliere	Credito Valtellinese	7.000	0	0	7.000	
		Credito Valtellinese	2.270	560	0	2.830	
De Santis Paolo	Consigliere	Credito Valtellinese	931	9.272	0	10.203	
		Credito Valtellinese	3.325	0	0	3.325	

SCHEMA n. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

pagina 2 di 3

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali (*)							
COGNOME E NOME	CARICA CREDITO VALTELLINESE	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE E/O DA CONVERSIONE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO	
Giudici Paolo Stefano	Consigliere	Credito Valtellinese	2.000	3.843	0	5.843	
Gros Pietro Gian Maria	Consigliere	Credito Valtellinese	10.000	0	0	10.000	
Moro Franco	Consigliere	Credito Valtellinese	48.684	11.767	0	60.451	
Pasqua Valter	Consigliere	Credito Artigiano	6.768	0	0	6.768	
		Credito Valtellinese	2.775	0	0	2.775	
Ribolla Alberto	Consigliere	Credito Artigiano	125	0	0	125	
		Credito Valtellinese	32.400	41.795	0	74.195	
Scarallo Paolo	Consigliere	Credito Valtellinese	1.100	0	0	1.100	
Garavaglia Angelo	Presidente Collegio Sindacale	Credito Valtellinese	22.506	13.601	0	36.107	
		Credito Artigiano	10.141	2.330	0	12.471	
Barassi Marco	Sindaco Effettivo	Credito Valtellinese	1.803	1.302	0	3.105	
Rapella Alfonso	Sindaco Effettivo	Credito Valtellinese	25.150	7.077	0	32.227	
		Credito Artigiano	4.602	0	0	4.602	
Cottica Aldo	Sindaco Supplente	Credito Valtellinese	10.261	1.463	0	11.724	
Della Cagnoletta Edoardo	Sindaco Supplente	Credito Artigiano	625	0	0	625	
		Credito Valtellinese	6.235	1.435	0	7.670	

SCHEMA n. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

pagina 3 di 3

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica (*)					
NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE E/O DA CONVERSIONE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
4	Credito Valtellinese	62.390	89.725	0	152.115
	Credito Artigiano	18.901	0	0	18.901

(*) Le tabelle 1 e 2 sopra indicate riportano le partecipazioni azionarie direttamente o indirettamente detenute dai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dai Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

GLOSSARIO DI ALCUNI TERMINI UTILIZZATI NELLA RELAZIONE:

Ad Personam	somma monetaria riconosciuta al singolo Dipendente, in aggiunta alla retribuzione tabellare, avente natura ricorrente
Balanced Scorecard	metodo di misurazione delle performances di una organizzazione, basata sull'analisi di 4 prospettive, riconducibili a: 1) risultati economico-finanziari, 2) cliente interno o esterno, 3) processi, 4) sviluppo e crescita delle Risorse Umane. Trova generalmente applicazione nei sistemi di incentivazione
Bonus	importo monetario di remunerazione variabile, non avente carattere ripetitivo, in genere legato al raggiungimento di un risultato prefissato
Differimento	soluzione retributiva che consiste nel rinvio ad un esercizio futuro del pagamento di una parte del bonus conseguito e la cui erogazione è condizionata al raggiungimento, nell'anno corrispondente al pagamento, di condizioni preliminarmente stabilite
EPS (Earnings per Share)	indicatore rappresentato dal rapporto dell'utile netto della società per il numero di azioni ordinarie
Malus	clausola che prevede l'azzeramento di un bonus al mancato raggiungimento di un obiettivo
MBO (management by objectives)	tecnica manageriale di gestione per obiettivi, che mira a far coincidere gli scopi della organizzazione con quelli individuali assegnando obiettivi misurabili correlati alla specifica attività lavorativa
RAL (retribuzione annua lorda)	componente fissa della retribuzione, rappresentata da stipendio base contrattuale, scatti di anzianità, eventuali importi ad personam ed indennità, espressa su base annuale ed al lordo della imposizione fiscale e previdenziale

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

