

Credito Valtellinese

**Politiche Retributive di Gruppo
Relazione sulla remunerazione
2015**

INDICE	PAGINA
Premessa	4
Sezione I Politiche e prassi retributive	6
Approfondimenti Sezione I Sistemi e metodologie di remunerazione variabile applicati nel 2015	22
Sezione II Il sistema retributivo 2015: informazioni quantitative	26
Glossario	55

Premessa

Il presente documento del Gruppo bancario Credito Valtellinese “Politiche Retributive di Gruppo - Relazione sulla remunerazione 2015” si conforma alle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate dalle competenti Autorità.

In particolare Banca d'Italia, nel documento “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” (Circolare n.285 del 17.12.2013 e successivi aggiornamenti) ricorda come “gli interventi regolamentari in materia di remunerazione e incentivazione devono essere considerati nell’ambito della più ampia attenzione che le autorità di vigilanza prestano nei confronti del tema dei compensi, quale elemento fondamentale per un sistema di governo societario corretto ed efficace...”. “Le disposizioni hanno l’obiettivo di bilanciare l’opportunità di lasciare nella disponibilità delle banche una leva gestionale quale quella legata ai compensi, indirizzando però al tempo stesso le politiche di remunerazione e assicurandosi che queste non siano in contrasto con la sana e prudente gestione della banca stessa.” La Banca d'Italia è intervenuta sul punto con le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione del marzo 2011 con cui sono state recepite le disposizioni contenute nella Direttiva 2010/76/UE (cd. CRD III) e le Linee Guida di attuazione predisposte dal CEBS nel 2010.

Un nuovo intervento si è reso necessario anche in relazione all’adempimento di obblighi legati all’appartenenza dell’Italia all’Unione europea, ed in particolare al recepimento degli obblighi imposti dalla Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (cd. CRD IV).

Al fine di introdurre i requisiti previsti dalla CRD IV, la Banca d'Italia il 18 novembre 2014 ha pubblicato il documento finale che sostituisce le citate “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”, contenute nella Circolare n.285 del 17 dicembre 2013, emanando le nuove Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazione.

Si è tenuto conto altresì delle altre produzioni normative o regolamentari emanate a livello sovranazionale da Enti quali EBA, CEBS, FSB. Si fa in particolare riferimento all’EBA Final draft Regulatory Technical Standards (RTS), definitivamente approvato in sede di Commissione Europea, al quale sono attribuiti poteri di definizione in tema di criteri per la definizione del Personale più Rilevante (Risk Takers) e di caratteristiche degli strumenti finanziari da utilizzare per il riconoscimento delle remunerazioni variabili.

Sono stati infine attentamente valutati i contenuti degli Orientamenti in materia di politiche e prassi retributive redatti sulla base delle linee guida definite a livello europeo dall’ESMA (Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati), oggetto di emanazione congiunta da parte di Banca d'Italia e Consob in data 29 gennaio 2014, e delle successive produzioni in materia.

Nel corso del 2015 vi sono stati nuovi aggiornamenti alla prima citata Circolare n.285 e sono state fornite indicazioni da parte di EBA che ha pubblicato il 4 marzo 2015 un documento in consultazione “Draft Guidelines on sound remuneration policy” ai sensi dell’art. 74(3) e 75(2) della Direttiva 2013/36/EU e informative ai sensi dell’art.450 del Regolamento EU n. 575/2013.

In relazione ad un tale quadro evolutivo, nella dinamica delle diverse normative di riferimento si è ritenuto di assicurare al presente Documento la coerenza con le specifiche previsioni ivi contenute, in una linea di contestuale continuità con i principi e le prassi comportamentali che hanno caratterizzato l’operatività del Gruppo bancario in tale attività nel corso degli anni.

4 Come di consueto, l’elaborato si divide in due sezioni.

La prima sezione tratta delle politiche e delle prassi retributive verso il Personale adottate dalla Capogruppo Credito Valtellinese e dalle Banche 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, del personale più rilevante (Risk Takers), degli altri Dirigenti e del Personale, nonché dei sistemi e delle metodologie utilizzati per l’adozione e l’attuazione di tale politica.

La seconda sezione intende offrire le informazioni quantitative del sistema retributivo attuato con riferimen-

to all'esercizio 2015, nelle forme richieste dalla normativa e con la finalità di fornire la più adeguata rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione, illustrando altresì analiticamente i compensi corrisposti, a livello nominativo od aggregato, sulla base delle prima richiamate previsioni normative.

I contenuti del presente Documento della Capogruppo verranno applicati da tutte le banche del Gruppo in aderenza alle disposizioni normative.

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 e di società di specializzazione settoriale. 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 di talune attività, senza duplicazione di funzioni. Capogruppo è il Credito Valtellinese, banca cooperativa fondata il 12 luglio 1908, che rappresenta, anche sotto il profilo valoriale, il punto di riferimento cui tutte le banche e società del Gruppo sono chiamate ad ispirarsi in una logica unitaria di responsabilità sociale di impresa.

Finalità e valori societari

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

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

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

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

6 Detta modalità operativa trova il proprio riferimento nei contenuti statutari della banca capogruppo, improntati ai valori di etica cristiana, all'attenzione alla persona ed all'orientamento alla innovazione, nel solido indirizzo delineato 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 manifesta-

zioni.

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 interne di gruppo (compliance, auditing, risk management, risorse umane, pianificazione) alle quali spetta altresì 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 le richiamate funzioni, per quanto di propria competenza, effettuano 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 normativo ed operativo. Il riferimento al quale si improntano le richiamate attività, e che costituisce l'elemento portante della nuova normativa europea, contempla i principi ed i criteri specifici ai quali attenersi per garantire la corretta elaborazione ed attuazione dei sistemi di remunerazione, gestendone i potenziali conflitti di interesse e tenendo conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità specifici di ciascuna azienda di credito.

Remunerazione e categorie di personale

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

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

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

- Membri dell'Organo di Amministrazione (Consiglio di Amministrazione)
- Dirigenti apicali (Amministratore Delegato e Direttore Generale, componenti la Direzione Generale)
- Risk Takers (Personale più Rilevante)
- Dirigenti rientranti fra le funzioni di controllo

- Altri Dirigenti
- Quadri Direttivi
- Impiegati appartenenti alle Aree professionali

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

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

Sono stati peraltro tenuti in debita considerazione ulteriori elementi quali la peculiare 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 individuale delle richiamate posizioni suddette; i poteri delegati accordati alle diverse figure e funzioni.

I profili Risk Takers

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

Si ricorda come l'articolo 94, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE abbia conferito alla Commissione Europea il potere di adottare atti delegati per quanto riguarda i criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente di cui all'articolo 92, paragrafo 2, della direttiva. Nel marzo 2014 la Commissione Europea ha pubblicato il Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, definendo compiutamente i criteri per la individuazione delle richiamate figure professionali.

Le banche del Gruppo hanno effettuato un accurato esame dei propri profili funzionali, giungendo alla definizione dei ruoli professionali che presentino le caratteristiche individuate.

Detto esame viene periodicamente verificato onde recepire le eventuali variazioni dei contenuti professionali sottesi alle diverse posizioni, oltre che a seguito del cambio di assegnazione ad altro nominativo di una delle richiamate posizioni.

La normativa prevede criteri qualitativi e quantitativi di individuazione. Di seguito vengono riassunti i punti per i quali sono state individuate le posizioni di Risk Takers e, di seguito, i Responsabili delle richiamate posizioni.

Criteri qualitativi

Appartenenza all'organo di gestione nella sua funzione di gestione

DIREZIONE BANCHE:

- Amministratore Delegato
- Direttore Generale Credito Valtellinese
- Condirettore Generale Credito Valtellinese
- Vice Direttore Generale Credito Valtellinese

- Direttore Generale Credito Siciliano
- Vice Direttore Generale Credito Siciliano
- Direttore Generale Carifano
- Vice Direttore Generale Carifano

Appartenenza all'alta dirigenza

DIREZIONE SOCIETA':

- Amministratore Delegato Creval Sistemi e Servizi Soc.cons.p.a.
- Responsabile Area Organizzazione ICT e Operations Creval Sistemi e Servizi Soc.cons.p.a.
- Responsabile Area Real Estate Creval Sistemi e Servizi Soc.cons.p.a.
- Amministratore Delegato Stelline Real Estate s.p.a.

Responsabilità di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno

- Vice Direttore Generale CV - Area Rischi e Controlli
- Responsabile Direzione Auditing CV
- Responsabile Direzione Risk Management CV
- Responsabile Direzione Compliance CV

Posizione a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante

AREA COMMERCIALE:

- Vice Direttore Generale CV - Area Commerciale
- Responsabile Direzione Retail CV
- Responsabile Direzione Corporate CV
- Responsabile Direzione Creval Private CV
- Responsabile Direzione Territoriale Milano CV
- Responsabile Direzione Territoriale Piemonte CV
- Responsabile Direzione Territoriale Centro CV
- Responsabile Direzione Territoriale Retica CV
- Responsabile Direzione Territoriale Pedemontana CV
- Responsabile Direzione Territoriale Padana CV
- Responsabile Direzione Territoriale Nord Est CV
- Responsabile Direzione Territoriale Sicilia Centro CS
- Responsabile Direzione Territoriale Sicilia Nord CS
- Responsabile Direzione Territoriale Sicilia Sud CS
- Responsabile Direzione Territoriale Marche e Umbria CF
- Responsabile Direzione Banca Digitale CV

AREA CREDITI:

- Condirettore Generale CV - Area Crediti
- Responsabile Direzione Crediti CV
- Responsabile Direzione Crediti CS
- Responsabile Direzione Crediti CF
- Responsabile Direzione Pegni CS
- Responsabile Direzione Finanza di Impresa CV
- Responsabile Direzione Contenzioso CV

AREA FINANZA:

- Vice Direttore Generale CV - Area Finanza e Operations
- Responsabile Direzione Finanza CV

AREA SERVIZI:

- Responsabile Area Organizzazione ICT e Operations
- Responsabile Area Real Estate
- Responsabile Direzione Governo ICT e Sicurezza
- Responsabile Direzione Organizzazione e Progetti per l'Innovazione
- Responsabile Direzione Erogazione Servizio
- Responsabile Direzione Operations
- Responsabile Direzione Acquisti di Gruppo e Gestione Costi
- Responsabile Direzione Iniziative Immobiliari
- Responsabile Direzione Gestione Immobili e Logistica
- Responsabile Direzione Mercato Immobiliare

Posizione a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica

- Responsabile Direzione Legale CV
- Responsabile Direzione Finanza CV
- Responsabile Direzione Pianificazione, Controllo e Affari Generali CV
- Responsabile Direzione Amministrazione e Bilancio CV
- Responsabile Direzione Risorse Umane CV
- Responsabile Divisione Strategie e Politiche del Lavoro CV
- Responsabile Divisione Gestione Personale CV
- Responsabile Direzione Amministrativa CS
- Responsabile Direzione Personale CS
- Responsabile Direzione Organizzazione e Progetti per l'Innovazione CSS

E' membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a) Punto 12

- Responsabile Direzione Finanza CV

Criteria quantitativi

Membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se è soddisfatto uno qualsiasi dei seguenti criteri:

- Attribuzione di una remunerazione complessiva pari o superiore a 500 000 EUR nel precedente esercizio finanziario: n. 2 unità di personale;
- Rientra nello 0,3% del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio: n. 15 unità di personale

10

Elenco alfabetico nominativo delle figure aziendali identificate come Risk Takers

- Beltrame Daniele Dario - Direzione Creval Private Credito Valtellinese
- Benzi Giancarlo - Responsabile Direzione Pegni Credito Siciliano
- Bergamaschi Alessandro - Vice Direttore Generale Carifano
- Bertolini Alfredo - Responsabile Direzione Operations Creval Sistemi e Servizi

- Camagni Luciano Filippo - Condirettore Generale Credito Valtellinese
- Cannizzaro Renato Antonio - Responsabile Direzione Contenzioso Credito Valtellinese
- Colli Umberto - Vice Direttore Generale Credito Valtellinese
- Colombo Ugo - Responsabile Direzione Pianificazione, Controllo e Affari Generali Credito Valtellinese
- Continella Saverio - Direttore Generale Credito Siciliano
- Contis Gian Luca - Responsabile Direzione Banca Digitale Credito Valtellinese
- Cristini Raffaella - Responsabile Direzione Retail Credito Valtellinese
- Danesino Mauro - Responsabile Divisione Strategie e Politiche del Lavoro Credito Valtellinese
- Del Crappo Giovanni - Area Commerciale
- Della Penna Alberto - Responsabile Direzione Auditing Credito Valtellinese
- Della Torre Fabio - Responsabile Direzione Iniziative Immobiliari Creval Sistemi e Servizi
- Duico Valeria Caterina - Responsabile Divisione Gestione Personale Credito Valtellinese
- Facincani Andrea - Responsabile Direzione Finanza di Impresa Credito Valtellinese
- Fiordi Miro - Amministratore Delegato e Direttore Generale Credito Valtellinese
- Fiore Vincenzo - Responsabile Direzione Territoriale Nord Est Credito Valtellinese
- Fiorino Alberto - Responsabile Area Organizzazione ICT e Operations Creval Sistemi e Servizi
- Fumagalli Pietro - Responsabile Direzione Finanza Credito Valtellinese
- Garzetti Claudio - Responsabile Direzione Creval Private Credito Valtellinese
- Grattirola Fernando - Amministratore Delegato Stelline Real Estate, Responsabile Area Real Estate Creval Sistemi e Servizi
- Grazioli Roberto - Responsabile Divisione Comunicazione e Promozione Territorio Credito Valtellinese
- Gusmeroli Michele - Responsabile Direzione Risorse Umane Credito Valtellinese
- Landoni Alberto Angelo - Responsabile Direzione Crediti Credito Valtellinese
- Marchesi Edoardo - Responsabile Direzione Compliance Credito Valtellinese
- Mazza Francesco - Responsabile Direzione Risk Management Credito Valtellinese
- Mazzoni Gianluca - Responsabile Direzione Erogazione Servizio Creval Sistemi e Servizi
- Messina Bruno - Vice Direttore Generale Credito Siciliano
- Mistò Pietro - Responsabile Direzione Territoriale Padana Credito Valtellinese
- Moncada Vincenzo - Responsabile Direzione Personale Credito Siciliano
- Morassut Flavio - Responsabile Direzione Legale Credito Valtellinese
- Novellino Vittorio - Responsabile Direzione Territoriale Piemonte Credito Valtellinese
- Orietti Simona - Responsabile Direzione Amministrazione e Bilancio Credito Valtellinese
- Passerini Pierluigi - Responsabile Direzione Gestione Immobili e Logistica Creval Sistemi e Servizi
- Pellegatta Vittorio - Direttore Generale Carifano
- Pizzicoli Matteo - Responsabile Direzione Organizzazione e Progetti per l'Innovazione Creval Sistemi e Servizi
- Pratizzoli Armando - Responsabile Direzione Governo ICT e Sicurezza Creval Sistemi e Servizi
- Rocca Enzo - Vice Direttore Generale Credito Valtellinese
- Saglio Emilio - Responsabile Direzione Acquisti di Gruppo e Gestione Costi Creval Sistemi e Servizi
- Sala Marco - Responsabile Direzione Territoriale Centro Credito Valtellinese
- Sciuto Santo - Responsabile Direzione Territoriale Sicilia Centro Credito Siciliano
- Selvetti Mauro - Vice Direttore Generale Credito Valtellinese
- Semeria Edoardo - Responsabile Direzione Territoriale Retica Credito Valtellinese
- Sferrazza Domenico - Responsabile Direzione Crediti Credito Siciliano
- Signeri Giuseppe - Responsabile Direzione Territoriale Sicilia Nord Credito Siciliano
- Spata Vincenzo - Responsabile Direzione Territoriale Sicilia Sud Credito Siciliano
- Tarricone Roberto - Responsabile Direzione Corporate Credito Valtellinese
- Tavazzani Gianluigi - Responsabile Direzione Territoriale Milano Credito Valtellinese
- Tuzzolino Ignazio - Responsabile Direzione Amministrativa Credito Siciliano
- Vitali Enzo - Responsabile Direzione Crediti Cassa di Risparmio di Fano
- Zardoni Michele - Responsabile Direzione Territoriale Pedemontana Credito Valtellinese

Sulla base di quanto sopra esposto, alla data del 31 dicembre 2015, presa a riferimento per il relativo corredo numerico indicato nella Sezione II, risultavano individuati 79 ruoli aziendali che configurano posizioni di Risk Takers. La relativa incidenza sul totale dei Dipendenti era dell'1,92%. Alla medesima data i richiamati ruoli risultavano ricoperti da 50 nominativi, atteso che alcuni di essi vengono ricoperti dalla medesima persona. Il rapporto Nominativi Risk Takers/Totale Personale del Gruppo era dell'1,22%.

Nella formulazione del Documento Politiche Retributive 2013, prima della modifica normativa, a livello di Gruppo risultavano individuati numero 18 nominativi Risk Takers. A inizio 2015, con l'introduzione dei nuovi criteri per l'individuazione, il numero dei Risk Takers era di 49 unità.

In virtù dell'aggiornamento effettuato alla data del 26 febbraio 2016 dal Comitato Remunerazione e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2016, i ruoli individuati come rilevanti sono n. 81 e risultano ricoperti da n. 53 nominativi. Il rapporto Nominativi Risk Takers/Totale Personale del Gruppo è dell'1,29%.

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

Il Consiglio di Amministrazione del Credito Valtellinese ha indicato nella vigente formulazione del Documento sulla remunerazione 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 sempre costituito 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 principi hanno costituito la base di costruzione dei sistemi di remunerazione e di incentivazione sinora applicati. Per quanto concerne segnatamente la retribuzione variabile, tali sistemi non hanno sinora previsto il ricorso a strumenti finanziari, basandosi unicamente sulla forma di pagamento monetaria, regolata nelle iniziative degli ultimi anni anche con la introduzione di meccanismi di differimento temporale, di malus o di non erogazione a fronte di risultati complessivi non allineati alle previsioni. Allo stesso modo non si è mai fatto uso di specifici piani di incentivazione di medio-lungo termine.

L'adozione dei nuovi orientamenti normativi da parte degli Enti Regolatori, dei quali si è fatto cenno in sede di introduzione e che verranno ripresi nei successivi paragrafi, ha portato ad effettuare specifici approfondimenti evolutivi in materia per la individuazione di forme di remunerazione ad essi coerenti, nella contestuale conferma delle condizioni di equilibrio per il controllo dei rischi, la compatibilità economica a breve ed a lungo termine, le caratteristiche e l'intensità delle forme di remunerazione sinora applicate.

12 Le politiche e prassi di remunerazione del Gruppo tengono opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna delle singole componenti che ne fanno parte.

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

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

Il complesso delle richiamate iniziative sono dirette, verificate ed indirizzate dal *Comitato di Remunerazione*,

costituito presso il Credito Valtellinese.

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

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

In particolare, ai sensi dell'apposito Regolamento approvato nella sua attuale versione dal Consiglio di Amministrazione in data 15 aprile 2014 il Comitato di Remunerazione: “ha compiti consultivi e di proposta in materia di politiche di remunerazione degli esponenti aziendali, dei dirigenti con responsabilità strategica e dei responsabili delle funzioni di controllo interno. Ha compiti consultivi e di proposta sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione. Ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri di remunerazione del personale più rilevante (Risk Takers)”.

Inoltre il Comitato “vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno... e con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione,... ed assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione...”.

Nel corso del 2015 sono state effettuate 5 sedute del Comitato di Remunerazione del Credito Valtellinese, al fine specifico di svolgere puntualmente le proprie attività. Le riunioni si sono tenute in data 10 febbraio, 25 febbraio, 14 aprile, 23 settembre, 6 ottobre. Nei primi mesi del 2016 il Comitato di Remunerazione si è riunito in data 18 gennaio e 26 febbraio.

Il Comitato di Remunerazione, in conformità alle proprie attribuzioni, ha valutato l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle politiche per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, esercitando le attribuzioni previste in materia.

In aderenza all'operatività in materia vigente presso il Gruppo, nell'espletamento di queste attività, anche per l'esercizio 2015 è stato assicurato il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e delle prassi di remunerazione.

Analogamente agli ultimi anni, anche nell'esercizio appena trascorso il Comitato di Remunerazione è stato supportato costantemente dalla *collaborazione della SpencerStuart*, primaria società di consulenza con specifiche competenze in tema di remunerazione e di politiche e modelli retributivi, recependo le indicazioni e le previsioni della normativa, in modo tale che il documento che ne definisce le finalità e le conseguenti declinazioni applicative potessero rappresentare un punto di evoluzione delle politiche di remunerazione seguite dalla banca e dalle società del Gruppo, in coerenza con la *mission* aziendale ed i valori di riferimento.

A tale proposito si ricorda che, in considerazione dell'avvenuta adozione di una struttura articolata di remunerazione all'interno del Gruppo Credito Valtellinese realizzato nell'ultimo quadriennio, per tutto il 2015 SpencerStuart ha collaborato su queste tematiche su diretto ed esclusivo mandato del Comitato di Remunerazione, in modo tale da garantire un ancor più puntuale supporto alle esigenze dello stesso. Tale determinazione è stata confermata anche per il corrente esercizio 2016.

Ciò premesso, si richiamano di seguito in maniera sintetica alcune annotazioni sul ruolo svolto dalle diverse funzioni del processo preordinato alla definizione delle politiche retributive, secondo il modello di Gruppo (Amministratore Delegato e Direzione Generale, Comitato di Remunerazione, Consiglio di Amministrazione, Funzioni di controllo e di gestione, Assemblea dei Soci).

L'*Amministratore Delegato e la Direzione Generale* gestiscono e monitorano costantemente gli stati di avanzamento delle attività in materia, per assicurare la necessaria coerenza fra le linee di principio e le concrete iniziative gestionali in materia.

Le funzioni *Auditing, Compliance, Risk Management, Risorse Umane, Pianificazione Controllo e Affari Generali*, nell'ambito delle proprie attribuzioni, hanno partecipato attivamente al processo di definizione e applicazione delle politiche di remunerazione, così come previsto dalla normativa.

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

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

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

In particolare, la funzione Auditing rilascia apposito verbale con il quale sono state verificate: la corretta applicazione delle politiche retributive di Gruppo, con analisi e riscontro della coerenza del processo seguito nella definizione delle erogazioni da sistema premiante e incentivante relative all'anno in questione; la correttezza del processo adottato per la messa a punto del documento sulle Politiche retributive di Gruppo relativo al 2015; l'adeguatezza del ruolo svolto dalla Direzione Compliance nelle fasi di predisposizione e approvazione del predetto documento; l'adeguatezza dei contenuti dell'informativa "ex post" predisposta per essere sottoposta all'approvazione dell'assemblea, in linea con quanto previsto dalla normativa.

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

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

Il complesso delle iniziative concernenti la politica della remunerazione adottata dall'azienda nonché le fasi di studio, redazione, revisione ed integrazione del presente Documento sono state quindi condotte con il supporto operativo delle sopra richiamate funzioni aziendali che, in tale ambito, hanno effettuato inoltre le specifiche attività di rispettiva competenza.

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

14

Gli stanziamenti e la deliberazione di procedere all'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.

Relativamente all'esercizio di competenza 2015, il permanere di una situazione delicata a livello macroeconomico e di sistema bancario ha indotto a riservare la massima attenzione nelle fasi di impostazione e di attuazione delle politiche atte ad assicurare il collegamento fra retribuzione e risultati aziendali. Segnatamente per quanto attiene alla componente variabile, il richiamato principio di prudenza e di salvaguardia degli

aspetti di solidità patrimoniale ed equilibrio economico di medio-lungo periodo hanno portato il Consiglio di Amministrazione a deliberare, già a fine 2014:

- la non attivazione del sistema di incentivazione annuale denominato MBO per i Dirigenti per il 2015, analogamente a quanto effettuato anche per i precedenti esercizi 2013 e 2014;
- la non attivazione di un sistema incentivante formalizzato per la rete di vendita per il 2015

A fronte dell'assunzione di tali decisioni, adottate in piena sintonia con le indicazioni dell'organo di vigilanza, nell'attuale e nei futuri esercizi non vi saranno erogazioni di componenti variabili di remunerazione da sistemi incentivanti correlate alle risultanze dell'esercizio 2015.

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 risulta complementare, contenuta quanto ad entità, mirata all'assolvimento di specifici compiti o al raggiungimento di specifici obiettivi e comunque controllata in termini di rischio.

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

Inoltre, le politiche e le prassi retributive adottate dal Gruppo tengono in considerazione anche aspetti di confronto e posizionamento all'interno del settore bancario e finanziario.

Componente fissa della retribuzione

La componente fissa della retribuzione trova riferimento nelle previsioni normative della contrattazione nazionale di settore ed integrativa aziendale.

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

- l'accompagnamento della crescita e della professionalità individuale, a sua volta collegato alla interpretazione personale del ruolo ed alla assunzione della responsabilità;
- l'assunzione di incarichi che prevedano specifiche attribuzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale;
- la serie storica di tali eventi gestionali.

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

I relativi valori, che rappresentano il minimo retributivo per le diverse categorie, possono essere integrati con specifici assegni ed indennità. La forma tecnica utilizzata è prevalentemente quella del cosiddetto assegno *Ad Personam*.

Componente variabile della retribuzione

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

Coerentemente all'obiettivo di riservare alla componente fissa della remunerazione un ruolo preponderante nella composizione della retribuzione, consentendo altresì la possibilità di apportare elementi di flessibili-

tà nella sua struttura, allorquando ne sussistano le condizioni, attraverso un'opportuna modulazione della componente variabile, il Credito Valtellinese da alcuni anni ha confermato il criterio applicativo per il quale il valore massimo assunto a livello individuale come limite rispetto alla componente fissa è determinato 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.

La normativa in tema di remunerazione

Come sopra anticipato, il tema della remunerazione è stato oggetto di una serie di recenti produzioni normative che si inseriscono in un filone già consolidato. Si ricordano, fra le altre, la Nota Banca d'Italia su Sistemi di remunerazione ed incentivazione del febbraio 2009, il documento CEBS dell'aprile 2009, la Direttiva UE (CRD III) del luglio 2009, il Provvedimento Banca d'Italia "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nella banche e nei gruppi bancari" del marzo 2011, le Raccomandazioni del Nuovo Codice di Autodisciplina e le delibere Consob del dicembre 2011, le Comunicazioni Banca d'Italia del marzo 2012 e 2013 in ordine a crediti, remunerazione ed eventuale distribuzione di dividendi, fino ai Regolamenti Delegati UE in materia di proporzionalità di applicazione, categorie di strumenti finanziari e condizioni.

Come richiamato in precedenza, sulla tematica sono state fornite indicazioni da parte di EBA che ha pubblicato, il 4 marzo 2015, un documento in consultazione "Draft Guidelines on sound remuneration policy" ai sensi dell'art.74(3) e 75(2) della Direttiva 2013/36/EU e informative ai sensi dell'art.450 del Regolamento EU n.575/2013.

Il criterio di proporzionalità

La normativa prevede tre categorie di appartenenza delle aziende di credito, sulla base della dimensione delle stesse. Per le aziende di dimensione intermedia o minore le regole previste per le banche di maggiore dimensione possono, in alcune fattispecie, essere applicate seguendo il cosiddetto criterio di proporzionalità. Il Credito Valtellinese appartiene alla categoria delle banche intermedie, con un attivo inferiore ai 30 miliardi di euro, nella classificazione riportata dalle disposizioni di vigilanza BdI (ex circolare 285/2013). Viene altresì classificato "less significant" nella Lista delle istituzioni bancarie redatta dalla BCE (settembre 2014).

Rapporto fra componente variabile e componente fissa

Viene previsto che il rapporto fra componente di remunerazione variabile e remunerazione fissa non possa essere superiore ad 1, e che questo rapporto sia elevabile solo eccezionalmente ed attraverso una specifica procedura.

In particolare per il personale più rilevante delle funzioni di controllo, il rapporto fra la componente variabile e la componente fissa di retribuzione non può superare il limite di un terzo.

La regola è volta ad assicurare che i sistemi di remunerazione, segnatamente per la parte variabile, rispondano agli obiettivi fondamentali del collegamento con i rischi, compatibilità con i livelli di capitale e liquidità, orientamento al medio e lungo termine.

16

Anche per il 2016, il Gruppo Credito Valtellinese assume di mantenere come valore massimo fra componente variabile e componente fissa il rapporto 0,25:1, conformemente a quanto applicato da anni.

La ridotta incidenza di questo rapporto viene applicata a tutte le categorie di personale a maggiore tutela degli aspetti di controllo del rischio.

Nondimeno, nella definizione di specifici piani di remunerazione, in particolare quelli destinati ai cosiddetti Risk Takers, potranno essere adottati livelli differenziati di rapporto sulla base delle categorie di personale (ad esempio soggetti apicali, membri di funzioni di controllo) su valori percentuali ancora inferiori.

Ruoli professionali di applicazione

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

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

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

Il compenso ad essi riconosciuto viene determinato dall'Assemblea in un importo fisso (emolumento base e gettone di presenza) uguale per tutti i Consiglieri.

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

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

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

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

Rispetto a quanto a suo tempo deliberato dagli Organi sociali della Banca, già nell'esercizio 2012 venne effettuata, su richiesta degli interessati, una prima riduzione delle indennità compensi per i rispettivi incarichi di Presidente, Vice Presidente ed Amministratore Delegato della Capogruppo.

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

Anche per il triennio 2016-2018, in una configurazione del gruppo ulteriormente semplificata nel profilo delle realtà societarie e delle relative strutture di gestione, si intende proseguire nella richiamata linea di attenzione e di rigore intrapresa.

In ossequio a quanto previsto dalla norma, si conferma che nell'esercizio 2015 la remunerazione del Presidente è risultata inferiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale; per i componenti del Collegio Sindacale, non sono state previste ulteriori remunerazioni oltre a quelle specificamente deliberate dall'Assemblea; fra gli organismi consiliari, i componenti del Comitato Rischi hanno percepito una specifica indennità legata al particolare contenuto del loro incarico.

Caratteristiche dei sistemi di remunerazione variabile per particolari categorie di Personale

La norma prevede criteri molto rigorosi per la costruzione di sistemi di incentivazione destinati a particolari categorie di personale, ossia di quei soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca.

Rientrano in questa categoria, a titolo di esempio, gli amministratori con incarichi esecutivi, il direttore generale ed i responsabili delle principali linee di business, i responsabili delle figure di controllo interno, altri soggetti che individualmente o collettivamente possono assumere rischi rilevanti per la banca.

Per le richiamate tipologie professionali, nelle diverse aggregazioni di inquadramento (Dirigenti Apicali, Risk Takers), i sistemi di incentivazione che comportino l'eventuale erogazione di remunerazione variabile divengono ancor più stringenti, in coerenza con l'adozione di livelli di rapporto fra componente variabile e componente fissa di remunerazione, come sopra evidenziato.

Quota variabile e quota fissa

Tra le due componenti deve sussistere una rigorosa distinzione ed il relativo mix deve essere opportunamente bilanciato, determinato e valutato in relazione alle aree di business ed alle caratteristiche del personale. La parte fissa dev'essere sufficiente a consentire la contrazione ed, eventualmente, l'azzeramento della parte variabile.

Ad un tale proposito si ricorda come il Credito Valtellinese adotti un rapporto massimo variabile / fisso pari ad un quarto di quello facoltizzato dalla normativa.

Quota variabile

La quota variabile deve essere corrisposta almeno per il 50% in strumenti finanziari identificati dalla normativa e per la restante quota (massimo 50%) in forma monetaria (cash).

La quota variabile, nella composizione sopra definita, deve essere corrisposta almeno per il 40% in forma differita in un congruo periodo di tempo (3-5 anni). Per gli strumenti finanziari utilizzati per pagamenti effettuati senza differimento temporale (upfront) deve essere comunque previsto un periodo di non monetizzazione degli stessi (retention) non inferiore ai due anni.

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

18

A completamento di quanto sopra si conferma infine che vengono rispettati i contenuti delle disposizioni transitorie e finali disciplinate dalla Sezione VII della sopra richiamata circolare n. 285.

Il sistema di incentivazione MBO - Delibera Consiliare per l'esercizio 2016

A fronte del perdurare di una situazione delicata a livello economico generale e del sistema bancario a livello nazionale e internazionale, nonché della necessità da parte del Gruppo di salvaguardare la propria struttura di solidità patrimoniale e di complessivo equilibrio economico nel medio periodo anche attraverso un'utiliz-

zo estremamente rigoroso della componente variabile di remunerazione, come raccomandato dall'organo di vigilanza anche nel corso del corrente anno, il Consiglio di Amministrazione, nella sua seduta del giorno 8 marzo 2016, ha deliberato di non attivare il sistema di incentivazione MBO per il Personale più rilevante/ Risk Takers e Dirigenti.

Il presentarsi di particolari circostanze (rinnovo degli Organi sociali, eventuale revisione ed aggiornamento del Piano Industriale) potrà eventualmente portare ad effettuare ulteriori approfondimenti mirati in ordine a diversi aspetti impliciti nella definizione di iniziative volte al supporto del raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo.

La struttura del modello MBO

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

Il peggioramento del quadro complessivo di riferimento ha indotto il Consiglio di Amministrazione a non procedere alla relativa attivazione del sistema negli ultimi anni, in una logica di rigoroso contenimento delle componenti di costo, quali la remunerazione variabile, pure nella sua valenza di supporto e motivazione alle attività da realizzare.

Nondimeno si ritiene di riepilogare sinteticamente le caratteristiche strutturali del modello MBO elaborato ed alle quali dovranno riferirsi le specifiche declinazioni del sistema, allorquando i tempi e le condizioni di riferimento potranno renderne opportuna l'eventuale attivazione.

Destinatari

-Risk Takers/Personale più Rilevante nelle diverse categorie, altri Dirigenti

Sistema di incentivazione

-MBO con base di riferimento annuale (t)

Presenza di gates di accesso

-Indicatori reddituali con correttivi (ad esempio Utile Lordo, RORAC)

Valore teorico del premio

- Intervallo dal 10% al 15% della Ral (retribuzione annuale lorda)
- Eventuali ulteriori limitazioni per specifiche categorie di Personale (dirigenti apicali, membri con funzione di controllo)

Indicatori di riferimento (kpi - key performance indicators) - composizione indicativa

- Almeno 80% obiettivi aziendali
- Fino a 20% obiettivi individuali
- Riferimento agli indicatori RAF (Risk Appetite Framework) per la limitazione del rischio

Pagamento ad obiettivo raggiunto (t+1)

- 60% a pronti (upfront), con un periodo di non monetizzazione (retention) per gli strumenti finanziari
- 40% differito

Sviluppo del differimento

3 anni (t+4) dopo il pagamento upfront (t+1)

Modalità erogazione

- 50% cash

- 50% strumenti finanziari (eventuale utilizzo dei cosiddetti phantom share plan)

Clausola Malus

Presente

Clausola Claw back

Presente

Fondi di Solidarietà di settore su base volontaria e politica pensionistica

Fondo Solidarietà 2013-2017

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

Fondo Solidarietà 2015-2019

Il 3 dicembre 2014 il Gruppo Credito Valtellinese ha stipulato con le organizzazioni sindacali dei lavoratori un accordo per la costituzione di un Fondo di Solidarietà su base volontaria. Il Fondo prevede l'accesso fino ad un numero massimo di 224 Collaboratori, suddivisi in due periodi: 1 maggio 2015 e 1 maggio 2016, con ingresso sulla base di determinati requisiti. Per i Collaboratori con i requisiti richiesti (diritto alla percezione del trattamento pensionistico entro il 31 dicembre 2019) è stato previsto l'accesso nel Fondo alle due scadenze sopra richiamate, vi resteranno fino alla rispettiva data di maturazione del diritto stesso, e quindi non oltre il 31 dicembre 2019.

I richiamati accordi sindacali per la costituzione dei Fondi di Solidarietà hanno previsto per gli aderenti l'erogazione di un importo in forma monetaria legato ad una percentuale della rispettiva Ral (retribuzione annua lorda), in conformità a quanto disposto.

Qualora ritenuto utile ed opportuno, in una logica di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione delle strutture organizzative, in presenza di un numero limitato di situazioni particolari relative a Dipendenti che hanno maturato i requisiti pensionistici a conclusione del rapporto di lavoro o che accedano ad un Fondo di solidarietà attivato per esigenze di riorganizzazione, unitamente a quanto previsto normativamente o dai relativi accordi, la banca può corrispondere un importo (anche in forma non monetaria) che, in ogni caso, non può superare due annualità di retribuzione annua fissa lorda (Ral) del dipendente. Detto importo non può in ogni caso essere superiore alla metà del costo che la banca sosterebbe se il dipendente mantenesse in essere il rapporto di lavoro fino alla naturale scadenza con il raggiungimento del requisito pensionistico per "vecchiaia".

La normativa comunitaria affronta nel dettaglio la tematica prescrivendo come la politica pensionistica e di fine rapporto debba risultare in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine dell'azienda. In relazione alla presenza di particolari piani pensionistici individuali discrezionali, quelli cioè accordati individualmente in aggiunta alle previsioni normative o contrattuali di settore, qualora il dipendente che ne beneficia interrompa il rapporto di lavoro prima di avere maturato il diritto al pensionamento, essi verranno trattenuti dalla banca per un periodo di tempo ed investiti in specifici strumenti finanziari, sulla base delle previsioni della norma.

Al proposito si precisa che il Gruppo non ha attualmente in essere piani pensionistici individuali discrezionali o contratti che prevedono compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Per il compiuto espletamento delle specifiche funzioni attribuite ai Collaboratori possono essere assegnate dotazioni strumentali, come tali conseguentemente regolate nei diversi profili applicativi e di imponibilità. Rientrano in questa casistica, ad esempio, le autovetture aziendali assegnate ad uso promiscuo a talune figure professionali del Gruppo e conseguentemente gestite nei sopra richiamati profili.

Collaboratori esterni

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

Promotori finanziari, mediatori creditizi ed altre figure professionali

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

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

Approfondimenti Sezione I: Sistemi e metodologie di remunerazione variabile applicati nel 2015

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 2015.

La struttura della componente variabile della remunerazione rappresenta da sempre una delle componenti seguite con particolare attenzione in relazione alle molteplici implicazioni nei diversi profili: dalla esigenza di salvaguardare i necessari aspetti di avversione al rischio, alla redditività nel medio-lungo periodo delle relative iniziative, al livello di patrimonializzazione e di liquidità complessiva della Banca. Peraltro, rilevano aspetti gestionali di motivazione per il personale, di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché elementi di equità distributiva fra i vari attori dei processi aziendali.

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

Le linee-guida sinora seguite sono state quindi improntate alla previsione di riconoscimenti sostanzialmente limitati anche in termini individuali, in conformità alla definizione della percentuale massima del 25% fra componente variabile e componente fissa della remunerazione.

Remunerazione variabile Personale più rilevante (Risk Takers) e Dirigenti

Per il personale Risk Takers ed i Dirigenti lo strumento utilizzato per l'eventuale remunerazione variabile è rappresentato dal sistema di incentivazione MBO descritto nelle politiche sopra esposte e coerente con quanto indicato nelle pagine precedenti.

Per l'esercizio di competenza 2015, analogamente a quanto avvenuto per il 2013 e per il 2014, non è stato attivato nessun sistema di incentivazione per Risk Takers/Personale più rilevante e Dirigenti.

Agli stessi quindi non viene riconosciuta nessuna remunerazione variabile, non essendo prevista la loro partecipazione ai restanti sistemi, riservati esclusivamente alle altre categorie di personale.

Remunerazione variabile dei Quadri Direttivi e del 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:

22

Premio aziendale

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

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

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

Premio per attività della rete di vendita (sistema incentivante)

Il premio ha trovato applicazione in passato con il Sistema Incentivante per la rete di vendita, prevedendo l'erogazione di importi unitari di contenuta entità, in valore assoluto ed in relazione alla componente retributiva delle rispettive figure professionali, a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi.

In considerazione di ciò, fra i riferimenti che annualmente hanno costituito oggetto di valutazione, sono rientrati la dinamica di sviluppo e la qualità di aggregati come le diverse componenti di raccolta diretta ed indiretta, il saldo netto dei conti correnti, alcune componenti dell'attività di finanziamento, i margini economici rivenienti dalle diverse componenti del piano commerciale sottostante ed altri parametri di ordine qualitativo.

Tali importanti aspetti sono stati parimenti al centro dell'attenzione delle competenti funzioni aziendali che sono incaricate della gestione del sistema. In aderenza con le indicazioni di carattere normativo, nella loro specifica determinazione hanno trovato crescente diffusione anche elementi finalizzati al miglioramento dello standard complessivo del servizio offerto alla clientela.

Si ricorda che anche per l'esercizio 2015 non è stata data formalizzazione di un Sistema Incentivante per la rete di vendita, in relazione alla particolarità del momento economico. Il Personale della rete di vendita che si è particolarmente distinto nella propria attività durante l'esercizio rientra altresì nel processo di valutazione complessiva delle prestazioni dei Collaboratori (premio da valutazione), basato su elementi di carattere quali-quantitativo.

Premio da valutazione

Rientrano nel cosiddetto premio da valutazione tutte quelle iniziative basate su una valutazione complessiva delle prestazioni dei Collaboratori, istruite attraverso un processo al quale partecipano il Responsabile gerarchico della risorsa stessa e le funzioni Risorse Umane e Direzione Generale. La forma specifica è l'erogazione monetaria "una tantum". Essa si riferisce al breve periodo ed è di contenuto importo monetario; non viene applicato ai Risk Takers/Personale più rilevante ed ai Dirigenti ma è destinato esclusivamente a Quadri Direttivi e alle Aree Professionali.

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

I cambiamenti nelle prassi retributive adottate nel corso del 2015

La particolare delicatezza della situazione economica complessiva e di settore ha portato anche per il 2015 all'adozione di prassi retributive improntate al contenimento dei costi ed alla massima selettività degli interventi.

Si è altresì operato in costanza del rispetto dei principi di politica retributiva propri del Gruppo Credito Valtellinese, attraverso l'adozione degli opportuni interventi per correlare opportunamente le componenti di remunerazione ad aspetti di oggettività, dinamiche reddituali complessive, valutazione dei rischi e sostenibilità delle stesse in una proiezione di medio e di lungo periodo.

Le positive risultanze dell'attività commerciale realizzata durante l'anno potranno comunque essere opportunamente valorizzate anche negli aspetti di riconoscimento economico verso il Personale.

Remunerazione dei Risk Takers/Personale più Rilevante e Dirigenti

Come ricordato in precedenza, il sistema di incentivazione MBO 2015 non è stato applicato e quindi non vi sarà maturazione di alcuna erogazione di componente di remunerazione variabile relativa alla competenza dell'esercizio 2015.

Premio per attività della rete di vendita

Nel corso del 2015 non è stata data formalizzazione ad un Sistema Incentivante destinato ai Quadri Direttivi ed al Personale delle aree professionali operanti nella rete di vendita delle banche del Gruppo. I risultati realizzati vengono presi in considerazione fra le variabili quantitative considerate all'interno del Premio da valutazione.

Premio da valutazione

Il processo di valutazione che verrà adottato per le prestazioni individuali relativo al 2015 mantiene la struttura di quello applicato per il precedente esercizio, che è stato oggetto di una sensibile implementazione in termini di qualità di analisi e di rappresentazione nelle schede alla base dei colloqui di valutazione stessi. Si è ritenuto di mantenere il "disaccoppiamento" fra il momento di valutazione della prestazione e quello dell'inserimento delle proposte economiche per consentire la massima oggettività nella valutazione stessa.

Premio aziendale

Con verbale di accordo del 28 ottobre 2015 stipulato dal Gruppo Credito Valtellinese con le Organizzazioni Sindacali, le Parti hanno convenuto il metodo di calcolo e le modalità di eventuale erogazione del Premio Aziendale per l'esercizio 2015 (erogazione in 3 tranches nei mesi di febbraio, maggio, luglio 2016), anche con l'opzione, da parte del Personale, del cosiddetto "pacchetto welfare", corrisposto sotto forma di beni, servizi e utilità sociali.

I cambiamenti nelle prassi retributive previsti per il 2016

Per il 2016 le attività di remunerazione continueranno ad improntarsi al massimo rigore, in considerazione del particolare quadro di riferimento a livello di sistema economico generale, settore del credito e specifico andamento gestionale, in coerenza con le politiche adottate dal gruppo e con le raccomandazioni provenienti dalle autorità di vigilanza.

Come richiamato in precedenza, il Consiglio di Amministrazione della banca, nella seduta del giorno 8 marzo 2016, ha preso in esame il tema dei sistemi di remunerazione per il Personale. Sono stati richiamati gli approfondimenti condotti dal Comitato di Remunerazione e dalle strutture aziendali di supporto, nonché dal consulente del Comitato, la società SpencerStuart.

Sono stati confermati i contenuti prudenziali della policy che il Gruppo ha definito da anni in tema di remunerazione.

In particolare si è deliberata la non attivazione del sistema MBO 2016, riservato a Risk Takers e Dirigenti.

Gli elementi di previsione di budget per il 2016 peraltro hanno incorporato una ulteriore riduzione degli importi complessivamente destinati ai sistemi di remunerazione. In considerazione di questo, e del fatto che nel corso del 2016 il gruppo confermerà la propria specifica attenzione alle tematiche del rilancio commerciale, si prevede di concentrare ulteriormente le risorse disponibili a supporto di tali attività.

Sezione II

Il Sistema retributivo 2015: informazioni quantitative

Nel corso del 2015 la politica di remunerazione seguita dalla Banca e dal Gruppo Credito Valtellinese si è articolata lungo le linee guida definite dal Documento Politiche Retributive di Gruppo, secondo quanto esposto nella precedente Sezione I.

Informazioni quantitative aggregate

Nelle tabelle seguenti viene riassunta la composizione dei Dipendenti, a livello di Gruppo bancario Credito Valtellinese e di capogruppo Credito Valtellinese, nelle categorie contrattuali previste, distribuita per aree funzionali di classificazione del Personale alla data del 31/12/2015 e con riferimento all'organico matricolare. Nel corso del 2015 la Società del Gruppo Creval Sistemi e Servizi Soc.Cons.P.A. (ex Bankadati Servizi Informatici), a seguito di scissione del ramo d'azienda delle attività di "property and facility management e supporto al processo di valutazione immobiliare" di Stelline Servizi Immobiliari (ora Stelline Real Estate), è subentrata nei rapporti di lavoro in essere con il personale di Stelline stessa. Inoltre, sempre nell'anno 2015 è stato ceduto il pacchetto azionario della Società Finanziaria San Giacomo S.p.A..

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree professionali	Totale Risorse	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree professionali	Totale Risorse
Organo di Gestione	9	-	-	9	8	-	-	8
Investment Banking	1	22	23	46	1	16	17	34
Retail Banking	25	1257	1998	3280	20	877	1366	2263
Funzioni aziendali	11	169	299	479	7	64	99	170
Funzioni aziendali controllo	6	91	74	171	6	71	64	141
Altre funzioni	1	21	107	129	1	15	75	91
	53	1560	2501	4114	43	1043	1621	2707

Si sottolinea la riduzione del numero del personale dipendente nel Gruppo in corso d'anno nella misura di 130 unità, in considerazione altresì dell'accesso al Fondo di Solidarietà di settore in data 1 maggio 2015:

- n. 124 tra il personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi
- n. 6 tra il personale Dirigente

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

Totale Dirigenti/Personale	ANNO				
	2011	2012	2013	2014	2015
	1,66%	1,48%	1,31%	1,37%	1,29%

Il dato complessivo del sistema bancario rilevato al 2014 indica una percentuale pari al 2,2%.

Retribuzione fissa

La remunerazione annua lorda per il personale dipendente, che include le forme di remunerazione fissa percepite ed altresì la contribuzione dovuta alla previdenza complementare e assistenza sanitaria, espresse al lordo della imposizione fiscale e previdenziale, è sintetizzata nella seguente tabella. I dati esposti fanno riferimento al personale in organico alla data del 31/12/2015, al netto delle cessazioni in corso d'anno.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE	DI CUI: CREDITO VALTELLINESE
	Retribuzione fissa	Retribuzione fissa
Organo di Gestione	4.067	3.876
Investment Banking	2.325	1.774
Retail Banking	161.196	112.791
Funzioni aziendali	23.456	8.832
Funzioni aziendali controllo	9.618	7.966
Altre funzioni	5.353	3.760
	206.015	138.999

Importi in migliaia di euro

Relativamente alle iniziative di promozione ed inquadramento nel corso del 2015, le determinazioni di incremento di merito hanno interessato a livello di Gruppo 414 Risorse (10,06% della popolazione). Nel Credito Valtellinese i beneficiari sono 276, corrispondenti a circa il 10,20% delle Risorse complessive al 31/12/2015. La tabella seguente ne sintetizza la composizione per area funzionale.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE		DI CUI: CREDITO VALTELLINESE	
	Incrementi di Merito	N.ro Risorse	Incrementi di Merito	N.ro Risorse
Organo di Gestione	-	9	-	8
Investment Banking	4	46	3	34
Retail Banking	315	3280	225	2263
Funzioni aziendali	75	479	33	170
Funzioni aziendali controllo	15	171	13	141
Altre funzioni	5	129	2	91
	414	4114	276	2707

Retribuzione variabile

La retribuzione variabile relativa agli interventi di competenza 2015 presenta una dinamica strettamente correlata agli andamenti gestionali della Banca e del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con apposita delibera in data 23 dicembre 2014, aveva disposto di non procedere all'attivazione del sistema di incentivazione MBO Dirigenti per l'esercizio 2015. In relazione a ciò, al personale Dirigente non è stata riconosciuta alcuna componente di remunerazione legata a sistemi di incentivazione.

Il valore del Premio Aziendale, da riconoscere ai Quadri Direttivi ed alle Aree Professionali in presenza dei requisiti previsti dalla normativa di settore, è subordinato alle specifiche previsioni di ordine contrattuale e negoziale. A tal riguardo si ricorda l'avvenuta stipulazione di un accordo con le OOSS di Gruppo in data 28 ottobre 2015 relativo alla erogazione del Premio Aziendale di competenza 2015, anche con la possibilità di utilizzo di istituti di welfare corrisposti sotto forma di beni, servizi e utilità sociali.

Gli importi che risultano accantonati per la remunerazione variabile relativa all'esercizio 2015 sono riassunti nella seguente tabella.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	Premio da valutazione	Premio aziendale	Strumenti di incentivazione	Totale	Premio da valutazione	Premio aziendale	Strumenti di incentivazione	Totale
Organo di Gestione	-	-	-	-	-	-	-	-
Investment Banking	23	102	-	125	17	75	-	92
Retail Banking	1.592	7.197	-	8.789	1.177	4.973	-	6.150
Funzioni aziendali	252	1.029	-	1.281	85	361	-	446
Funzioni aziendali controllo	84	400	-	484	71	322	-	393
Altre funzioni	63	256	-	319	48	180	-	228
	2.014	8.984	-	10.998	1.398	5.911	-	7.309

Importi previsti in migliaia di euro

Retribuzione totale

Come esposto nella tabella seguente, la retribuzione per l'esercizio 2015 ha confermato un trend coerente con gli obiettivi realizzati e lo scenario di riferimento sia a livello di Gruppo che a livello di Banca.

Rapporto Variabile/Fisso	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE						DI CUI: CREDITO VALTELLINESE					
	Variabile 2014	Fisso 2014 (*)	% V/F 2014	Variabile 2015	Fisso 2015	% V/F 2015	Variabile 2014	Fisso 2014 (*)	% V/F 2014	Variabile 2015	Fisso 2015	% V/F 2015
Organo di Gestione	-	4.458	0,00%	-	4.067	0,00%	-	4.013	0,00%	-	3.876	0,00%
Investment Banking	37	2.656	1,39%	125	2.325	5,38%	33	2.032	1,62%	92	1.774	5,19%
Retail Banking	1.313	163.387	0,80%	8.789	161.196	5,45%	793	114.066	0,70%	6.150	112.791	5,45%
Funzioni aziendali	226	26.331	0,86%	1.281	23.456	5,46%	93	10.481	0,89%	446	8.832	5,05%
Funzioni aziendali controllo	57	9.988	0,57%	484	9.618	5,03%	46	8.320	0,55%	393	7.966	4,93%
Altre funzioni	15	7.095	0,21%	319	5.353	5,96%	11	4.698	0,23%	228	3.760	6,06%
	1.648	213.915	0,77%	10.998	206.015	5,34%	976	143.610	0,68%	7.309	138.999	5,26%

Importi in migliaia di euro

(*) Importi riclassificati per omogeneità di confronto

Si precisa infine che la retribuzione variabile maturata riferibile ad ogni singolo Dipendente si attesta, come previsto nel Documento Politiche Retributive di Gruppo, entro il valore massimo in rapporto a quella fissa, non superiore al 25%.

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

Rapporto Variabile/Fisso	ANNO				
	2011	2012	2013	2014	2015 (*)
Gruppo Credito Valtellinese	7,50%	4,20%	4,32%	0,77%	5,34%
Credito Valtellinese	7,00%	4,10%	4,10%	0,68%	5,26%

(*) previsto

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

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

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

Area Funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE(*)			
	N.ro risk takers	importo fisso (*)	importo variabile	n. beneficiari imp.variabile	N.ro risk takers	importo fisso (*)	importo variabile	n. beneficiari imp.variabile
Organo di Gestione	9	4.119.138,19	0,00	0	5	3.040.228,47	0,00	0
Investment Banking	1	141.239,93	0,00	0	1	141.239,93	0,00	0
Retail Banking	23	3.855.152,45	0,00	0	16	2.971.003,51	0,00	0
Funzioni aziendali	14	1.839.158,56	0,00	0	3	507.487,65	0,00	0
Funzioni aziendali controllo	6	704.447,81	0,00	0	5	585.317,26	0,00	0
Altre funzioni	1	50.753,78	0,00	0	1	50.753,78	0,00	0
	54	10.709.890,72	0,00	0	31	7.296.030,60	0,00	0

(*) Importi riferiti al personale operativo inclusi n.4 Risk Takers cessati nel corso del 2015

Nel Gruppo Credito Valtellinese la retribuzione media fissa del Personale più rilevante - Risk Takers in servizio a fine 2015, comprensiva di contribuzione versata ai fondi di previdenza e assistenza sanitaria, è risultata pari a €. 209.393. Nell'esercizio non è stata effettuata corresponsione di retribuzione variabile. Parimenti per il Credito Valtellinese la medesima retribuzione media del Personale più rilevante - Risk Takers è risultata pari a €. 247.720. Nell'esercizio non è stata effettuata corresponsione di retribuzione variabile.

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

I sistemi MBO applicati negli anni passati non hanno previsioni di eventuali meccanismi di erogazione differita né per l'esercizio 2015 né per quelli successivi. Per l'anno 2015 il Sistema di incentivazione MBO per il Personale più rilevante e dirigenti non è stato applicato e quindi non vi saranno effetti di ordine retributivo né per l'esercizio di riferimento né per gli anni seguenti.

A fronte del perdurare di una situazione delicata a livello economico generale e del sistema bancario sia a livello nazionale che internazionale, nonché della necessità da parte del Gruppo di effettuare approfondimenti anche in vista di un'eventuale revisione del Piano Industriale, non è stato sinora attivato alcun Sistema di incentivazione per il 2016.

3. Remunerazioni differite e trattamenti riconosciuti durante l'esercizio 2015

Come precisato, durante l'esercizio 2015 non sono state riconosciute remunerazioni differite relative a sistemi di incentivazione.

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

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
DE CENSI GIOVANNI	Presidente	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				707.000,00	9.000,00	-	-	15.013,95	-	731.013,95	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				277.664,38	-	-	-	-	-	277.664,38	-	-
(III) Totale				984.664,38	9.000,00	-	-	15.013,95	-	1.008.678,33	-	-
RIBOLLA ALBERTO	Consigliere - Vice Presidente dal 21/01/2015	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				149.270,55	9.000,00	-	-	7.882,95	-	166.153,50	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				149.270,55	9.000,00	-	-	7.882,95	-	166.153,50	-	-
FIORDI MIRO	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.195.139,79	-	-	-	11.196,27	-	1.206.336,06	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				29.609,59	-	-	-	-	-	29.609,59	-	-
(III) Totale				1.224.749,38	-	-	-	11.196,27	-	1.235.945,65	-	-

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

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
BORRONI MARIAROSA	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.250,00	12.000,00	-	7.882,95	-	76.132,95	-		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				56.250,00	12.000,00	-	7.882,95	-	76.132,95	-		
BRUNO TOLOMEI	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.500,00	1.500,00	-	7.882,95	-	64.882,95	-		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				55.500,00	1.500,00	-	7.882,95	-	64.882,95	-		
COGLIATI GABRIELE	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.000,00	6.750,00	-	7.882,95	-	71.632,95	-		
(II) Compensi da controllate e collegate				13.036,99	-	-	-	-	13.036,99	-		
(III) Totale				70.036,99	6.750,00	-	7.882,95	-	84.669,94	-		

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

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity			4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair Value dei compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)						
COLOMBO MICHELE	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.500,00	1.500,00	-	-	7.882,95	-	64.882,95	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				55.500,00	1.500,00	-	-	7.882,95	-	64.882,95	-	-	-
DE SANTIS PAOLO	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.250,00	9.000,00	-	-	7.882,95	-	73.132,95	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				56.250,00	9.000,00	-	-	7.882,95	-	73.132,95	-	-	-
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.000,00	45.000,00	-	-	7.882,95	-	109.882,95	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				57.000,00	45.000,00	-	-	7.882,95	-	109.882,95	-	-	-

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

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
GRITTI GIONNI	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.000,00	9.000,00	-	-	7.882,95	-	73.882,95	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				57.000,00	9.000,00	-	-	7.882,95	-	73.882,95	-	-
LEONARDI ANTONIO	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.250,00	1.500,00	-	-	7.882,95	-	65.632,95	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				56.250,00	1.500,00	-	-	7.882,95	-	65.632,95	-	-
MARTINELLI LIVIA	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				57.250,00	59.250,00	-	-	7.882,95	-	124.382,95	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				57.250,00	59.250,00	-	-	7.882,95	-	124.382,95	-	-

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

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
						Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati					
	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				64.358,00	71.750,00	-		7.882,95	-	143.990,95	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-		-	-	-	-	-
(III) Totale				64.358,00	71.750,00	-		7.882,95	-	143.990,95	-	-
	Consigliere	21/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				53.784,25	3.000,00	-		7.882,95	-	64.667,20	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-		-	-	-	-	-
(III) Totale				53.784,25	3.000,00	-		7.882,95	-	64.667,20	-	-
	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				56.250,00	9.000,00	-		7.882,95	-	73.132,95	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				277.000,00	5.500,00	-		-	-	282.500,00	-	-
(III) Totale				333.250,00	14.500,00	-		7.882,95	-	355.632,95	-	-

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

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)					
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				118.250,00	33.750,00	-	-	7.882,95	-	159.882,95	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				118.250,00	33.750,00	-	-	7.882,95	-	159.882,95	-	-
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				72.000,00	9.750,00	-	-	7.882,95	-	89.632,95	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				72.000,00	9.750,00	-	-	7.882,95	-	89.632,95	-	-
VALDAMERI LUCA	Sindaco Effettivo	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				77.500,00	9.000,00	-	-	7.882,95	-	94.382,95	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				77.500,00	9.000,00	-	-	7.882,95	-	94.382,95	-	-

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

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3			4	5	6	7	8
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)	Compensi variabili non equity					
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati			Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				600,00	-	-	-	7.540,95	-	8.140,95	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				55.056,70	8.500,00	-	-	-	-	63.556,70	-	-	
(III) Totale				55.656,70	8.500,00	-	-	7.540,95	-	71.697,65	-	-	
VALLI ANNA	Sindaco Supplente	01/01/2015 - 31/12/2015	approvazione bilancio 2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				600,00	-	-	-	7.540,95	-	8.140,95	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale				600,00	-	-	-	7.540,95	-	8.140,95	-	-	
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO	Condirettore Generale	01/01/2015 - 31/12/2015											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				736.906,01	-	-	-	11.264,67	-	748.170,68	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale				736.906,01	-	-	-	11.264,67	-	748.170,68	-	-	

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

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
						Compensi variabili non equity	Benefici non monetari					
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili (*)	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
COLLI LUMBERTO	Vice Direttore Generale	01/01/2015 - 31/12/2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				304.210,63	-	-	-	10.514,07	-	314.724,70	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				54.346,57	-	-	-	-	-	54.346,57	-	-
(III) Totale				358.557,20	-	-	-	10.514,07	-	369.071,27	-	-
ROCCA ENZO	Vice Direttore Generale	01/01/2015 - 31/12/2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				294.487,17	-	-	-	11.189,55	-	305.676,72	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				294.487,17	-	-	-	11.189,55	-	305.676,72	-	-
SELVETTI MAURO	Vice Direttore Generale	01/01/2015 - 31/12/2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				320.463,53	-	-	-	10.583,91	-	331.047,44	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				27.745,21	-	-	-	-	-	27.745,21	-	-
(III) Totale				348.208,74	-	-	-	10.583,91	-	358.792,65	-	-

(*) 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

Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
DE CENSI GIOVANNI	Presidente CdA			707.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		650.000,00	
RIBOLLA ALBERTO	Consigliere - Vice Presidente dal 21/01/2015			149.270,55
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	13	9.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		94.520,55	
FIORDI MIRO	Amministratore Delegato e Direttore Generale			1.195.139,79
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	16	-	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
	retribuzione lavoro dipendente		1.150.139,79	
BORRONI MARIAROSA	Consigliere			56.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
BRUNO TOLOMEI FRIGERIO ISABELLA	Consigliere			55.500,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	14	10.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
COGLIATI GABRIELE	Consigliere			57.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
COLOMBO MICHELE	Consigliere			55.500,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	14	10.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Banca Credito Valtellinese

Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
DE SANTIS PAOLO	Consigliere			56.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere			57.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
GRITTI GIONNI	Consigliere			57.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
LEONARDI ANTONIO	Consigliere			56.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
MARTINELLI LIVIA	Consigliere			57.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		250,00	
	ex art. 2389 cc		-	
NACCARATO FRANCESCO	Consigliere			64.358,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		7.358,00	
	ex art. 2389 cc		-	
PASQUA VALTER	Consigliere dal 21/01/2015			53.784,25
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		42.534,25	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
SCARALLO PAOLO	Consigliere			56.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		45.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Banca Credito Valtellinese

Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindale			118.250,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		100.000,00	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		7.000,00	
	ex art. 2389 cc		-	
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo			72.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		60.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
VALDAMERI LUCA	Sindaco Effettivo			77.500,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		60.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		5.500,00	
	ex art. 2389 cc		-	
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente			600,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		600,00	
VALLI ANNA	Sindaco Supplente			600,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		600,00	
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO	Condirettore Generale			736.906,01
	retribuzione lavoro dipendente		736.906,01	
COLLI UMBERTO	Vice Direttore Generale			304.210,63
	retribuzione lavoro dipendente		304.210,63	
ROCCA ENZO	Vice Direttore Generale			294.487,17
	retribuzione lavoro dipendente		294.487,17	
SELVETTI MAURO	Vice Direttore Generale			320.463,53
	retribuzione lavoro dipendente		320.463,53	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Società controllate e collegate

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi						
Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
DE CENSI GIOVANNI	ICBPI	Presidente	1/01/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2016		277.664,38
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			25.000,00	
		gettoni presenza			6.500,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			246.164,38	
FIORDI MIRO	ICBPI	Consigliere	1/01/2015-18/12/2015	cessazione 18/12/2015		29.609,59
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			24.109,59	
		gettoni presenza			5.500,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
COGLIATI GABRIELE	Creval Sistemi e Servizi	Consigliere-Vice Presidente dal 11/09/2015	1/01/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2017		13.036,99
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.500,00	
		gettoni presenza			1.400,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			6.136,99	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Società controllate e collegate

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi						
Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
SCARALLO PAOLO	Credito Siciliano	Presidente	1/01/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2015		277.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			20.000,00	
		gettoni presenza			7.000,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			250.000,00	
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Credito Siciliano	Presidente Collegio Sindacale	1/01/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2015		51.963,55
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			40.000,00	
		gettoni presenza			7.000,00	
		rimborsi spese forfettari			4.963,55	
	Finanziaria San Giacomo	Presidente Collegio Sindacale	1/01/2015-01/04/2015	cessazione 01/04/2015		3.093,15
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			2.493,15	
		gettoni presenza			600,00	
		rimborsi spese forfettari				

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Società controllate e collegate

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi							
Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi	
COLLI UMBERTO	Global Assistance	Consigliere	1/01/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2015		5.000,00	
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.000,00		
		gettoni presenza			-		
		rimborsi spese forfettari			-		
			ex art. 2389 cc			-	
	Global Assicurazioni	Consigliere	1/01/2015-27/03/2015	cessazione 27/03/2015			1.178,08
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			1.178,08		
		gettoni presenza			-		
		rimborsi spese forfettari			-		
		ex art. 2389 cc			-		
	Stelline Servizi Immobiliari	Vice Presidente	1/01/2015-29/09/2015	cessazione 29/09/2015			12.668,49
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			4.471,23		
		gettoni presenza			-		
		rimborsi spese forfettari			-		
		ex art. 2389 cc			8.197,26		
	Creval Sistemi e Servizi	Amministratore Delegato	1/01/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2017			35.500,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.500,00		
		gettoni presenza			-		
		rimborsi spese forfettari			-		
		ex art. 2389 cc			30.000,00		

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Società controllate e collegate

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi						
Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
SELVETTI MAURO	Creval Sistemi e Servizi	Vice Presidente	1/01/2015-11/09/2015	cessazione 11/09/2015		17.745,21
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			3.827,40	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			13.917,81	
	Global Assicurazioni	Consigliere	1/01/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2015		5.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.000,00	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				
	Global Broker	Consigliere	1/01/2015-31/12/2015	approvazione bilancio 2015		5.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.000,00	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc				

TABELLA 1 – Compensi spettanti per Comitati – anno 2015 – Banca Credito Valtellinese

Cognome e nome	Carica	Comitato esecutivo	Comitato strategico	Comitato rischi	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001-Creval	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001-Gruppo	Comitato per le nomine	Comitato per la remunerazione	Comitato Operazioni Particolari Correlate	Totale compensi per la partecipazione a comitati
DE CENSI GIOVANNI	Presidente	7.500,00	1.500,00							9.000,00
RIBOLLA ALBERTO	Consigliere Vicepresidente dal 21/01/2015	7.500,00	1.500,00							9.000,00
BORRONI MARIAROSA	Consigliere	2.250,00					1.500,00	3.750,00	4.500,00	12.000,00
BRUNO TOLOMEI FRIGERIO ISABELLA	Consigliere							1.500,00		1.500,00
COGLIATI GABRIELE	Consigliere	6.750,00								6.750,00
COLOMBO MICHELE	Consigliere		1.500,00							1.500,00
DE SANTIS PAOLO	Consigliere	7.500,00					1.500,00			9.000,00
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere			39.000,00	4.500,00			1.500,00		45.000,00
GRITTI GIONNI	Consigliere	6.000,00						2.250,00	750,00	9.000,00
LEONARDI ANTONIO	Consigliere						1.500,00			1.500,00
MARTINELLI LIVIA	Consigliere			39.000,00	4.500,00	12.000,00			3.750,00	59.250,00
NACCARATO FRANCESCO	Consigliere			59.000,00	4.500,00	3.750,00			4.500,00	71.750,00
PASQUA VALTER	Consigliere dal 21/01/2015		1.500,00					1.500,00		3.000,00

TABELLA 1 – Compensi spettanti per Comitati – anno 2015 – Banca Credito Valtellinese

Cognome e nome	Carica	Comitato esecutivo	Comitato strategico	Comitato rischi	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001-Creval	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001-Gruppo	Comitato per le nomine	Comitato per la remunerazione	Comitato Operazioni Correlate	Totale compensi per la partecipazione a comitati
SCARALLO PAOLO	Consigliere	7.500,00	1.500,00							9.000,00
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale	8.250,00		8.250,00	4.500,00	8.250,00			4.500,00	33.750,00
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo	8.250,00		1.500,00						9.750,00
VALDAMERI LUCA	Sindaco Effettivo	8.250,00		750,00						9.000,00

TABELLA 1 – Compensi spettanti per Comitati – anno 2015 – Società Controllate e Collegate

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
SCARALLO PAOLO	Presidente	Credito Siciliano	5.500,00			5.500,00
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Presidente Collegio Sindacale	Credito Siciliano	5.000,00	2.000,00	1.500,00	8.500,00

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

A	B	(1)			(2)			(3)			(4)
		Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
					(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 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-	-	Non previsto
		Piano 2013	-	-	-	-	-	-	-	-	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	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto

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

A Cognome e nome	B Carica	(1)			(2)			(3)			(4) Altri Bonus
		Piano			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
		(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 2015	-	-	-	-	-	-	-	Non previsto	
		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-	Non previsto	
		Piano 2013	-	-	-	-	-	-	-	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	Non previsto	
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	

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

A Cognome e nome	B Carica	C Piano	2 Bonus dell'anno			3 Bonus di anni precedenti			4 Altri Bonus		
			A Erogabile/Erogato		B Differito	C Periodo di differimento		A Non più erogabili		B Erogabile/Erogati	C Ancora Differiti
COLLI UMBERTO Vice Direttore Generale (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	Non previsto		
		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	Non previsto		
		Piano 2013	-	-	-	-	-	-	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		
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	Non previsto		
ROCCA ENZO Vice Direttore Generale (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	Non previsto		
		Piano 2013	-	-	-	-	-	-	Non previsto		
		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto		
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto		
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	Non previsto		
		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	Non previsto		
SELVETTI MAURO Vice Direttore Generale (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2013	-	-	-	-	-	-	Non previsto		
		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		
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	Non previsto		
		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	Non previsto		
		Piano 2013	-	-	-	-	-	-	Non previsto		
(III) Totale		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto		
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto		
			-	-	-	-	-	-	Non previsto		

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

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali (*)							
COGNOME E NOME	CARICA CREDITO VALTELLINESE	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2014	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2015	
De Censi Giovanni	Presidente	Credito Valtellinese	2.050.000	400.000	484.000	1.966.000	
Ribolla Alberto	Consigliere Vice Presidente dal 21/01/2015	Credito Valtellinese	250.000	75.000	0	325.000	
Fiordi Miro	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Credito Valtellinese	390.734	40.000	0	430.734	
Camagni Luciano Filippo	Condirettore Generale	Credito Valtellinese	274.605	0	0	274.605	
Borroni Mariarosa	Consigliere	Credito Valtellinese	20.000	3.000	0	23.000	
Bruno Tolomei Frigerio Isabella	Consigliere	Credito Valtellinese	460	0	0	460	
Cogliati Gabriele	Consigliere	Credito Valtellinese	409.400	0	0	409.400	
Colombo Michele	Consigliere	Credito Valtellinese	1.163.900	0	0	1.163.900	
De Santis Paolo	Consigliere	Credito Valtellinese	10.005	25.000	15.000	20.005	
Giudici Paolo Stefano	Consigliere	Credito Valtellinese	22.995	0	0	22.995	
Gritti Gianni	Consigliere	Credito Valtellinese	958	0	0	958	

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

COGNOME E NOME	CARICA CREDITO VALTELLINESE	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2014	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2015
Leonardi Antonio	Consigliere	Credito Valtellinese	57.938	0	0	57.938
Martinelli Livia	Consigliere	Credito Valtellinese	170.000	92.700	0	262.700
Naccarato Francesco	Consigliere	Credito Valtellinese	230	0	0	230
Pasqua Valter	Consigliere dal 21/01/2015	Credito Valtellinese	613	0	0	613
Scarallo Paolo	Consigliere	Credito Valtellinese	16.330	0	0	16.330
Garavaglia Angelo	Presidente Collegio Sindacale	Credito Valtellinese	390.486	78.000	55.000	413.486
Pedranzini Giuliana	Sindaco Effettivo	Credito Valtellinese	36.160	0	0	36.160
Valdameri Luca	Sindaco Effettivo	Credito Valtellinese	1.150	0	0	1.150
Della Cagnoletta Edoardo	Sindaco Supplente	Credito Valtellinese	22.374	0	0	22.374
Valli Anna	Sindaco Supplente	Credito Valtellinese	4.406	0	0	4.406

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica (*)

DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2014	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2015
Colli Umberto Vice Direttore Generale	Credito Valtellinese	401.603	0	0	401.603
Rocca Enzo Vice Direttore Generale	Credito Valtellinese	24.344	15.000	5.000	34.344
Selvetti Mauro Vice Direttore Generale	Credito Valtellinese	114.779	0	0	114.779

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

GLOSSARIO DI ALCUNI TERMINI UTILIZZATI NELLA RELAZIONE

Ad Personam	importo monetario di remunerazione fissa riconosciuto al singolo Dipendente in aggiunta alla retribuzione tabellare
Claw back	meccanismo di obbligo di restituzione di un importo di premio già percepito qualora vengano riscontrati comportamenti dolosi o di colpa grave da parte del percettore
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
KPI (Key Performance Indicator)	indicatore chiave di prestazione che monitora l'andamento di un processo aziendale
Malus	clausola che prevede l'azzeramento di un bonus al mancato raggiungimento di un obiettivo
MBO (management by objectives)	tecnica manageriale di sistemi di incentivazione legati alla gestione per obiettivi, che mira a far coincidere gli scopi della organizzazione con quelli individuali assegnando obiettivi misurabili correlati alla specifica attività lavorativa
Phantom share plans	piani di "strumenti finanziari sintetici" correlati all'andamento di titoli o indici
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
Sistema Incentivante	strumento retributivo variabile che subordina il pagamento di un bonus individuale ad uno specifico beneficiario al raggiungimento di soglie di performance
Una Tantum	importo monetario di remunerazione variabile riconosciuto al singolo Dipendente non avente carattere ripetitivo, riconducibile ad una valutazione complessiva della prestazione individuale
Valutazione delle prestazioni	processo aziendale di valutazione dei comportamenti e dei risultati individuali avente periodicità generalmente annuale

