

Credito Valtellinese

**Politiche Retributive di Gruppo
Relazione sulla remunerazione
2013**

INDICE	PAGINA
Premessa	72
Sezione I Politiche e prassi retributive	73
Approfondimenti Sezione I Sistemi e metodologie di remunerazione applicati nel 2013	83
Sezione II Il sistema retributivo 2013: informazioni quantitative	88
Glossario	121

Premessa

Il presente documento del Gruppo bancario Credito Valtellinese “Politiche Retributive di Gruppo - Relazione sulla remunerazione 2013” si conforma alle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate dalle competenti Autorità. Ad un tale proposito si ricorda come la Banca d’Italia nel corso degli anni abbia effettuato puntuali interventi normativi ed emanato specifiche raccomandazioni in materia (comunicazioni del 30 marzo 2011, 2 marzo 2012 e 13 marzo 2013) e, nel dicembre 2013, abbia inteso recepire la nuova disciplina comunitaria contenuta nella Direttiva 2013/36/UE (cosiddetta CRD 4), che aggiorna la normativa prudenziale per le aziende di credito e consente peraltro di coordinare le disposizioni sui sistemi di remunerazione e di incentivazione con altri provvedimenti correlati.

Nell’ambito di talune valutazioni, 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), in corso di approvazione in sede di Commissione Europea, al quale sono attribuiti poteri di definizione in tema di criteri per la definizione del personale più rilevante 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 per la sicurezza ed i mercati) ed oggetto di recente emanazione congiunta da parte di Banca d’Italia e Consob in data 29 gennaio 2014.

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 tali attività nel corso degli anni.

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 Banca e dalle società del Gruppo, degli organi coinvolti nelle fasi di definizione e di attuazione delle politiche di remunerazione stesse. Inoltre, illustra la politica in materia di remunerazione dei componenti degli organi di Amministrazione, dei Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica.

La seconda sezione intende offrire le informazioni quantitative del sistema retributivo attuato con riferimento alla competenza 2013, 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 nell’esercizio di riferimento, 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 e società 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, società di specializzazione settoriale e società di produzione. Le due connotazioni entro le quali si articola l'attività del Gruppo possono essere riassunte nella non sovrapposizione delle reti delle banche territoriali, focalizzate su attività commerciali, di concessione del credito e di erogazione di servizi e nella concentrazione delle attività delle altre banche e società in specifici settori e processi produttivi, senza duplicazione di funzioni.

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

Finalità e valori societari

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

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

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

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 manifestazioni.

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

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

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

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

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

Coerenza ed attività di controllo interno

L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti del Gruppo trova un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni 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 UE/36/2013 CRD 4, 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

74

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)
- Dirigenti rientranti nel Personale più rilevante
- Dirigenti rientranti fra le funzioni di controllo
- Altri Dirigenti
- Quadri Direttivi
- Impiegati appartenenti alle Aree professionali

Le categorie menzionate rientrano nella classificazione civilistica o contrattuale e, per quanto concerne il *Personale più rilevante* e le *Funzioni di controllo*, il Gruppo si è attenuto alla citata normativa di Banca d'Italia ed EBA, segnatamente per quanto attiene ai criteri per la relativa individuazione.

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.

Personale più rilevante

La categoria del Personale più rilevante è composta dai soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca. In particolare è stata effettuata una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative e livello retributivo), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi per la banca.

I criteri qualitativi e quantitativi stabiliti dagli standard tecnici definiti da EBA in ottemperanza all'Art.94(2) della Direttiva 2013/36/UE hanno portato alla identificazione del personale rilevante e delle posizioni funzionali ed organizzative con un impatto sostanziale sul profilo di rischio della banca. Appartengono alla categoria del personale più rilevante 18 soggetti, nello specifico:

- Miro Fiordi - Amministratore Delegato e Direttore Generale della Capogruppo Credito Valtellinese
- Luciano Filippo Camagni - Direzione Generale Credito Valtellinese (area crediti)
- Umberto Colli - Direzione Generale Credito Valtellinese (area finanza ed operations)
- Enzo Rocca - Direzione Generale Credito Valtellinese (area rischi e controlli)
- Franco Sala - Direzione Generale Credito Valtellinese (area commerciale territoriale)
- Mauro Selveti - Direzione Generale Credito Valtellinese (area commerciale complessiva)
- Saverio Continella - Direttore Generale Credito Siciliano
- Alessandro Bergamaschi - Direzione Generale Carifano
- Renato Antonio Cannizzaro - Direttore Generale Finanziaria San Giacomo
- Andrea Facincani - Direzione Generale Mediocreval
- Simona Orietti - Responsabile Direzione Amministrativa, Responsabile veridicità e correttezza dati contabili e finanziari Credito Valtellinese
- Alberto Angelo Landoni - Responsabile Direzione Crediti Credito Valtellinese
- Alberto Della Penna - Responsabile Direzione Auditing
- Edoardo Marchesi - Responsabile Direzione Compliance
- Francesco Mazza - Responsabile Direzione Risk Management
- Ugo Colombo - Responsabile Direzione Pianificazione
- Flavio Morassut - Responsabile Direzione Legale
- Michele Gusmeroli - Responsabile Direzione Risorse Umane

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, sottoposto ad approvazione dell'Assemblea del 27 aprile 2013, 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 abbiano 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 assunti hanno costituito la base di costruzione dei sistemi di remunerazione e di incentivazione sinora applicati. Per quanto concerne segnatamente la retribuzione variabile, essi 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 e di malus 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, porterà all'effettuazione di 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.

Le iniziative concernenti la politica della remunerazione adottata dall'azienda nonché le fasi di studio, redazione, revisione ed integrazione del presente Documento sono state condotte con il supporto operativo delle funzioni aziendali delle Risorse umane, coadiuvate dalle componenti Pianificazione, Affari Generali, Risk Management, Auditing e Compliance che, in tale ambito, hanno effettuato inoltre le specifiche attività di rispettiva competenza.

Il complesso delle richiamate iniziative sono state dirette, verificate ed indirizzate dal Comitato di Remunerazione costituito presso la banca capogruppo Credito Valtellinese.

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.

76 Ad un tale proposito si ricorda che, in considerazione dell'avvenuta adozione di una struttura articolata di compensation all'interno del Gruppo Credito Valtellinese realizzato nell'ultimo quadriennio, per tutto il 2013 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 orientamento è stato confermato anche per il corrente esercizio 2014.

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 (Direzione Generale, Comitato di Remunerazione, Consiglio di Amministrazione, Funzioni di controllo e di gestione, Assemblea dei Soci).

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

Il *Comitato di Remunerazione* svolge presso la Capogruppo Credito Valtellinese funzioni di tipo consultivo, di proposta e di vigilanza. Esso è composto, a norma di Regolamento, da tre 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 delle documentazioni e delle relazioni di propria competenza, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le decisioni di merito.

In particolare, il Comitato di Remunerazione ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali (Amministratori ai quali siano conferite particolari cariche o deleghe, il direttore generale...) e sui relativi criteri adottati. Detta attività verrà estesa anche nei confronti dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno, verso le quali vigila per la corretta applicazione delle regole relative alle rispettive remunerazioni. Ha inoltre compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del personale più rilevante. Svolge altresì, come sopra riportato, funzioni consultive e di proposta al Consiglio di Amministrazione circa il documento sulla remunerazione.

Nel corso del 2013 sono state effettuate 6 sedute del Comitato di Remunerazione del Credito Valtellinese, al fine specifico di svolgere puntualmente le proprie attività. Le riunioni si sono svolte in data 8 gennaio, 19 febbraio, 5 marzo, 14 marzo, 10 giugno e 17 settembre.

Nei primi mesi del 2014 il Comitato di Remunerazione si è riunito il giorno 10 febbraio e 28 febbraio.

Nella seduta del 28 febbraio, oltre ad effettuare la valutazione relativa alla definizione del personale più rilevante secondo i nuovi standard tecnici, il Comitato di Remunerazione ha provveduto ad effettuare un approfondimento volto alla formulazione di elementi di proposta utili alla integrazione del proprio Regolamento alla luce della sopra richiamata normativa CRD 4. La tematica verrà sottoposta alla valutazione del Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle opportune deliberazioni.

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 proprie attribuzioni in materia di politiche di remunerazione degli esponenti aziendali, dei dirigenti con responsabilità strategiche, dei responsabili delle Funzioni di controllo interno, estendendo l'esercizio dei propri compiti anche in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione anche ai componenti il Personale più rilevante.

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

Il *Consiglio di Amministrazione* 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 delibera 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.

Le funzioni *Auditing*, *Compliance*, *Risk Management*, *Pianificazione*, *Risorse Umane* hanno partecipato attivamente, nell'ambito delle proprie attribuzioni, 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 del sistema premiante e del sistema incentivante con le norme, 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 2013; l'adeguatezza del ruolo svolto dalla Direzione Compliance nelle fasi di predisposizione e approvazione del predetto documento; l'adeguatezza dei contenuti dell'informativa "ex post" predisposta per la sottoposizione all'assemblea, in linea con quanto previsto dalla 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.

Finalità e principi delle politiche di remunerazione

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

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

Collegamento tra remunerazione e risultati aziendali

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

Per l'anno 2013 il necessario collegamento fra retribuzione erogata – in particolare per gli incrementi di retribuzione fissa e per le erogazioni di retribuzione variabile – e risultati aziendali ha imposto un forte contenimento nelle iniziative di remunerazione. È stata infatti deliberata la sospensione sia del sistema di incentivazione variabile MBO Dirigenti sia del cosiddetto Premio incentivante per l'attività per il personale di rete.

Hanno trovato applicazione il Premio di Valutazione, basato sull'analisi quali-quantitativa delle prestazioni individuali, nonché l'eventuale previsione di erogazioni economiche verso il complesso del personale ai sensi di quanto disposto dalla normativa di settore.

La remunerazione del personale

78

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

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

Inoltre, le politiche e le prassi retributive adottate dal Gruppo 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:

- accompagnamento della crescita della professionalità individuale, a sua volta collegato alla interpretazione personale del ruolo ed alla assunzione della responsabilità;
- assunzione di incarichi che prevedano specifiche attribuzioni previste dal Contratto 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 flessibilità nella sua struttura, allorquando ne sussistano le condizioni, attraverso un'opportuna modulazione della componente variabile, si è ritenuto di confermare il seguente criterio applicativo:

- il valore massimo assunto a livello individuale come limite rispetto alla componente fissa viene confermato 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.

Ad un tale proposito merita ricordare come la normativa Banca d'Italia che recepisce la nuova disciplina comunitaria della Direttiva 2013/36/UE abbia introdotto un limite massimo pari al 100% al rapporto fra componente variabile e componente fissa di remunerazione, attribuendo all'assemblea dei soci, a discrezione di ciascuno stato membro, il potere di approvare eventualmente un limite più elevato.

La sopra richiamata indicazione di un limite nettamente inferiore alla soglia massima prevista dalla nuova normativa conferma la linea assolutamente prudentiale ed equilibrata adottata da sempre da parte del Credito Valtellinese nell'utilizzo di forme di remunerazione variabile.

Remunerazione variabile dei dirigenti

a Sistema MBO per Dirigenti

Per l'esercizio 2013 il sistema è stato sospeso e quindi non si procederà all'erogazione, nel corso del 2014, di nessuna remunerazione variabile verso dirigenti.

Remunerazione variabile di quadri direttivi e personale delle aree professionali

a Premio aziendale

b Premio per attività della rete di vendita

c Premio da valutazione

Relativamente all'esercizio 2013, si precisa che il premio verrà corrisposto in presenza delle condizioni previste dal contratto di lavoro per l'erogazione del premio aziendale, al quale non prende parte il personale dirigente. Come richiamato, nel corso dell'anno non si è data attuazione ad un sistema di Premio per attività di rete formalizzato. Sono state confermate, sia pure entro importi più contenuti, le iniziative di Premio da valutazione delle prestazioni per il personale con riferimento all'anno trascorso, contrattualmente previste.

Altre fattispecie di remunerazione

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

Il Credito Valtellinese nell'agosto 2012 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'avvenuta maturazione del diritto, e comunque non oltre il 31.12.2017.

Politica pensionistica e di fine rapporto

La recente normativa comunitaria affronta 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 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.

I compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (cd golden parachutes) sono collegati alla performance realizzata ed ai rischi assunti della figura professionale al quale sono stati accordati. Anche in questo caso le modalità temporali e gli strumenti da utilizzare per le relative erogazioni vengono disciplinati dalla normativa.

I meccanismi di applicazione per le richiamate fattispecie sono quelli da adottare per le componenti di remunerazione variabile e riconducibili all'ottenimento di risultati effettivi e duraturi, corrisposti in parte in strumenti finanziari, suddivisi in una quota di pagamento immediata ed una differita ed infine soggetti a meccanismi di correzione ex post.

Eccezioni a queste indicazioni vengono applicate per specifiche fattispecie quali operazioni straordinarie (fusioni, ristrutturazioni...) rispondenti unicamente al contenimento della struttura dei costi aziendali, entro gli importi previsti dalla normativa e comunque in presenza di clausole di recupero delle somme in caso di comportamenti del dipendente che possano recare danno all'azienda stessa.

È prevista una deroga anche in caso di presenza di incentivi agli esodi, sempre legati ad operazioni straordinarie (fusioni o ristrutturazioni), riconosciuti al personale non rilevante e che rispondano ai sopra richiamati requisiti di contenimento dei costi aziendali, si inseriscano in iniziative di contrattazione collettiva e non arrechino danni alla banca.

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, unitamente a quanto previsto contrattualmente, 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 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.

Il Credito Valtellinese di norma non riconosce benefici non monetari ai propri Dipendenti.

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

Remunerazione degli Amministratori

I compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione non sono collegati a risultati economico-finanziari del Gruppo basati su piani di incentivazione e non è previsto l'utilizzo di strumenti finanziari.

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

A fronte di incarichi consiliari che comportino in maniera particolare impegno e responsabilità vengono attribuite specifiche indennità riferite, ove statutariamente previste, agli incarichi di: Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato, Consigliere con deleghe specifiche o con incarichi specifici.

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

Il processo di riorganizzazione societaria avviato in sintonia ed in applicazione del Piano Industriale 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 era intervenuta, su richiesta degli interessati, una prima riduzione dei compensi per i rispettivi incarichi di Presidente, Vice Presidente ed Amministratore Delegato della Capogruppo.

Nel corso dell'Assemblea dei soci dell'aprile 2013, tenendo conto delle complessive tendenze di mercato e delle summenzionate raccomandazioni delle Autorità di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione aveva anticipato l'intendimento di orientarsi alla definizione di ulteriori riduzioni negli specifici compensi per gli incarichi di Presidente, Vice Presidente e Amministratore Delegato.

Coerentemente a questo, per il triennio 2013-2015 sono stati deliberati compensi inferiori del 50% rispetto a quelli definiti nel precedente triennio 2010-2012 per gli incarichi di Presidente e Vice Presidenti mentre per l'incarico di Amministratore Delegato, confermato al Direttore Generale per il triennio 2013-2015, è stato deliberato di non prevedere compensi 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.

Si ricorda infine come l'Assemblea dei soci dello scorso aprile abbia proceduto a deliberare una riduzione, pari al 10%, anche per il prima richiamato compenso fisso spettante a tutti i Consiglieri.

Remunerazione del Collegio Sindacale

In relazione a quanto disposto dalla normativa si precisa che per i componenti del Collegio Sindacale non sono previste ulteriori remunerazioni oltre a quelle specificamente deliberate dall'Assemblea.

Collaboratori esterni

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

Promotori finanziari e mediatori creditizi

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

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

Approfondimenti Sezione I: Sistemi e metodologie di remunerazione variabile applicati nel 2013

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 2013.

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-guide sinora seguite si sono improntate quindi alla previsione di riconoscimenti sostanzialmente limitati anche in termini individuali (si richiama al proposito la percentuale massima del 25% fra componenti variabile e componente fissa della remunerazione), erogati in forma esclusivamente monetaria e senza differimenti temporali.

Remunerazione variabile dei Dirigenti

Da tale struttura negli ultimi anni si è differenziato unicamente il sistema di incentivazione per i Dirigenti del Gruppo denominato MBO. L'adozione di questo modello, avvenuto in maniera compiuta a partire dal 2010, si è infatti saldamente improntato alla normativa emanata dalle autorità di Vigilanza, recependone finalità e contenuti anche al di là delle specifiche prescrizioni applicative.

Si ricorda al proposito come il sistema abbia previsto delle condizioni per l'accesso allo stesso (*gates*) collegate ad una voce di conto economico scalare consolidato (Utile dell'Operatività Corrente ante imposte) e ad un parametro di redditività di gruppo (RORAC). Il non raggiungimento di almeno una di queste condizioni minime di accesso ha comportato la non distribuzione del premio eventualmente raggiunto.

L'ammontare potenziale massimo del premio viene determinato in un valore percentuale rapportato alla remunerazione fissa di ciascun Dirigente partecipante al sistema. Nell'ultimo anno di applicazione (esercizio 2012) detta percentuale massima variava da un valore del 6% per i dirigenti apicali sino ad un valore massimo teorico del 15% (in caso di over performance) per gli altri Dirigenti.

Per i Dirigenti apicali erano state previste significative riduzioni della percentuale fra componente variabile e componente fissa di remunerazione da erogare come premio in caso di raggiungimento degli obiettivi.

Particolari cautele erano state adottate anche per il personale più rilevante con funzioni di controllo ed il restante Personale più rilevante.

La quota variabile di premio prevista dal sistema risultava suddivisa in tre componenti: il raggiungimento di macro obiettivi aziendali (Utile dell'Operatività Corrente al lordo imposte e RORAC); il raggiungimento di specifici obiettivi di funzione o progetto; il raggiungimento di obiettivi qualitativi individuali.

Il Sistema MBO ha incorporato anche un meccanismo di differimento per l'eventuale premio realizzato, con una spalmatura temporale entro 3 anni oltre il periodo di pagamento up-front (nella misura del 60% del totale dell'eventuale premio).

La coerenza fra il modello previsto per il sistema incentivante e gli interessi a lungo termine del Gruppo è stata assicurata dalla presenza dell'indicatore corretto per il rischio e dal meccanismo di differimento, soggetto anch'esso alla verifica che il parametro prescelto non sia peggiorato rispetto al valore registrato nell'anno di maturazione del bonus.

Con particolare riferimento alla remunerazione del Personale più Rilevante e del complesso dei Dirigenti del Gruppo, si ricorda che il Consiglio di Amministrazione ha a suo tempo deliberato la sospensione del sistema di incentivazione per i Dirigenti MBO 2013 (riferimento alla performance 2013).

Quindi i dirigenti del Gruppo Credito Valtellinese non percepiranno alcuna remunerazione variabile con riferimento alle attività dell'esercizio 2013.

Non verrà altresì riconosciuta ai componenti il Personale più rilevante interessati, la quota di premio riferita ai risultati dell'esercizio 2010, assoggettata a differimento, la cui ultima quota di pagamento era prevista nel 2014.

Con la chiusura della richiamata iniziativa, non esistono ulteriori quote di premio destinate al personale stanziate ed assoggettate a differimento temporale per la loro eventuale distribuzione.

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:

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

Il premio ha trovato applicazione negli scorsi anni 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 ed altri parametri di ordine qualitativo.

Tali importanti aspetti sono stati parimenti al centro dell'attenzione delle competenti funzioni aziendali che sono incaricati 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 per l'esercizio 2013 non è stata data attuazione alla formalizzazione di un Sistema Incentivante per la rete di vendita, in relazione alla particolarità del momento economico.

Premio da valutazione

Rientrano nel cosiddetto premio da valutazione e merito 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, Risorse Umane e quella direzionale. La forma specifica è l'erogazione monetaria "Una Tantum". Essa si riferisce al breve periodo ed è di contenuto importo monetario; non viene applicato al Personale Dirigente 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 è tenuto conto della particolarità della situazione economica generale e di settore.

I cambiamenti nelle prassi retributive adottate nel corso del 2013

La particolare delicatezza della situazione economica complessiva e di settore ha imposto per il 2013 l'adozione di prassi retributive improntate al contenimento dei costi ed alla massima selettività degli interventi. Si è altresì operato in costanza del rispetto ai principi di politica retributiva propri del Gruppo Credito Valtellinese, attraverso l'adozione degli opportuni interventi per correlare opportunamente le componenti di remunerazione variabile e gli aspetti di oggettività, dinamiche reddituali complessive, di valutazione dei rischi e di sostenibilità delle stesse in una proiezione di medio e di lungo periodo. Più in particolare, le principali iniziative adottate possono essere così riassunte:

Remunerazione del Personale Dirigente

Come detto, il sistema di incentivazione MBO 2013 è stato sospeso e quindi non si procederà ad alcuna erogazione di componente di remunerazione variabile per il personale dirigente riferita all'esercizio 2013.

Premio per attività della rete di vendita

Nel corso del 2013 si è ritenuto di non dare formalizzazione ad un Sistema incentivante destinato ai quadri Direttivi ed al Personale delle aree professionali operanti nella rete di vendita delle banche del Gruppo. Al fine dell'eventuale corresponsione di componenti di remunerazione variabile o dell'attribuzione di avanzamenti nell'inquadramento professionale la prestazione lavorativa del Personale di rete verrà comunque valutata, anche con il corredo di eventuali parametri oggettivi, all'interno del complessivo Premio di valutazione comune a tutto il personale non dirigente della banca.

Premio di valutazione

Il processo adottato per la valutazione delle prestazioni individuali relative al 2013, che rappresenta una delle componenti prese in considerazione per l'eventuale erogazione di un premio di carattere variabile, è stato implementato con ulteriori migliorie nelle modalità di analisi delle relative attività, con particolare riferimento alla metodologia di valutazione. Come sopra richiamato rientrerà nel processo di valutazione e nell'adozione dei relativi interventi di remunerazione l'intero personale non dirigente.

I cambiamenti nelle prassi retributive previsti per il 2014

Per il 2014 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 previsto per il Gruppo.

Sistemi di incentivazione per i Dirigenti

Anche in relazione alla profonda evoluzione della normativa di riferimento richiamata in precedenza si è definito che, conformemente a quanto fatto per l'esercizio precedente, per il 2014 non verranno attivati sistemi di incentivazione destinati al Personale Dirigente.

Conseguentemente, anche per il 2014 al Personale Dirigente non verrà riconosciuta alcuna componente di remunerazione variabile legata a sistemi di incentivazione. Il Consiglio di Amministrazione ha fondato motivo di ritenere che questa determinazione risulti condivisa dagli stessi Dirigenti del Gruppo, in considerazione della particolarità del momento e dell'attaccamento che tale primaria categoria di personale ha costantemente dimostrato nei riguardi della banca.

Premio per attività della rete di vendita

L'attuale periodo di confronto correlato alla imminente scadenza (giugno 2014) del contratto collettivo nazionale di lavoro (ccnl) unitamente alla delicatezza della situazione complessiva di sistema suggerisce, anche in questo caso, in sintonia con quanto deliberato lo scorso anno, di non prevedere l'adozione di un Sistema incentivante formalizzato per l'attività della rete di vendita. Naturalmente l'operatività nel settore proseguirà con le consuete attività commerciali pianificate, strutturate in modo tale da conformarsi pienamente agli Orientamenti in materia di politiche e prassi retributive (mifid) recentemente emanati sotto la guida dell'Esma (Autorità europea per la sicurezza ed i mercati).

Premio di valutazione

Per quanto infine riguarda il personale del Gruppo viene sostanzialmente confermato il processo di valutazione delle prestazioni individuali, che rappresenta una delle componenti di valutazione per l'eventuale erogazione di un premio di carattere variabile. Metodologie e strumenti di applicazione sono stati ulteriormente affinati e, nei primi mesi del 2014, sono state effettuate estese attività di formazione per le diverse centinaia di Dipendenti impegnati nelle dirette attività di valutazione. Anche in questo caso la particolarità dei tempi ha indotto alla introduzione di ulteriori elementi di selettività per valorizzarne i relativi contenuti.

Ulteriori sviluppi nella struttura della componente variabile di remunerazione

L'attivazione di specifici sistemi di incentivazione per l'esercizio 2015, con particolare riferimento a quello da prevedere per i Dirigenti del Gruppo, dovrà trovare necessaria realizzazione entro lo schema del modello normativo e emanato da parte delle Autorità di Vigilanza e che troverà ulteriori elementi di perfezionamento con le ulteriori produzioni regolamentari ed applicative attese nel corso del 2014.

Il complesso di questa normativa sarà oggetto di valutazione ed approfondimento da parte del Consiglio di Amministrazione nei prossimi mesi, con il supporto del Comitato Remunerazione, anche sulla base della evoluzione della situazione complessiva di mercato e di quella del Gruppo.

Gli elementi salienti che emergono sin d'ora portano a rilevare come la componente variabile di remunerazione debba essere parametrata ad indicatori di performance misurata al netto dei rischi, con un riferimento preferibilmente pluriennale e tenendo conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità dell'azienda.

Viene inoltre previsto un bilanciamento della remunerazione variabile fra la forma monetaria e quella degli strumenti finanziari, a loro volta descritti nelle loro caratteristiche essenziali ed oggetto di un'adeguata politica di mantenimento che ne richieda quindi il divieto di vendita nella prima fase di assegnazione.

Si richiama inoltre l'esigenza che una parte sostanziale della remunerazione sia soggetta a sistemi di pagamento differito per un congruo periodo di tempo, mantenendo la medesima composizione fra forma monetaria e strumenti finanziari adottati per la parte riconosciuta nell'immediato (upfront).

Debbono essere altresì ricompresi meccanismi di correzione ex post a fronte del pagamento di componenti variabili di remunerazione quali clausole di malus (non pagamento di quote differite di premio) o di claw back (restituzione di premi pagati) al verificarsi di particolari circostanze.

Si tratta quindi di innovazioni di portata anche significativa, che impongono – come ricordato - un'attenta riflessione sulle modalità del loro recepimento formale e sostanziale attraverso la rimodulazione degli specifici sistemi di remunerazione variabile.

Sezione II

Il Sistema retributivo 2013: informazioni quantitative

Nel corso del 2013 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: le strutture di rete, le strutture centrali per attività business e le strutture di staff e amministrazione alla data del 31/12/2013 e con riferimento all'organico matricolare.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree professionali	Totale	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree professionali	Totale
Strutture di rete	18	1.086	1.944	3.048	16	754	1.326	2.096
Strutture centrali business	29	387	647	1.063	20	224	309	553
Staff e amministrazione	9	91	80	180	8	60	67	135
	56	1.564	2.671	4.291	44	1.038	1.702	2.784

Si sottolinea la riduzione del numero del personale dipendente nel Gruppo in corso d'anno nella misura di 67 unità:

- n. 62 tra il personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi
- n. 5 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			
	2010	2011	2012	2013
	1,59%	1,66%	1,48%	1,31%

Il dato complessivo del sistema bancario stimato al 2013 indica una percentuale pari al 1,80%

Retribuzione fissa

La remunerazione annua lorda (RAL) per il personale dipendente, che include le forme di remunerazione fissa 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 31/12/2013, al netto delle cessazioni in corso d'anno.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE		DI CUI: CREDITO VALTELLINESE	
	Retribuzione fissa		Retribuzione fissa	
Strutture di rete		132.100		91.942
Strutture centrali business		50.401		28.635
Staff e amministrazione		9.047		6.780
		191.548		127.357

Importi in migliaia di euro - proiezione RAL al 2013

Relativamente alle iniziative di promozione ed inquadramento riferite all'attività svolta nel corso del 2013, le determinazioni di incremento di merito interessano a livello di Gruppo 512 Risorse (11,93% della popolazione). Nel Credito Valtellinese i beneficiari sono 313, corrispondenti a circa il 11,24% delle Risorse complessive al 31/12/2013.

Le tabelle seguenti ne sintetizzano la composizione per area funzionale.

Area funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE		DI CUI: CREDITO VALTELLINESE	
	Incrementi di merito	Totale risorse	Incrementi di merito	Totale risorse
Strutture di rete	358	3.048	251	2.096
Strutture centrali business	128	1.063	46	553
Staff e amministrazione	26	180	16	135
	512	4.291	313	2.784

Retribuzione variabile

La retribuzione variabile relativa agli interventi di competenza 2013 presenta una dinamica strettamente correlata agli andamenti gestionali della Banca e del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con delibera assunta a inizio anno, ha disposto di non procedere all'attivazione del sistema di incentivazione MBO Dirigenti per l'esercizio 2013. In relazione a ciò, al personale Dirigente non viene riconosciuta alcuna componente di remunerazione legata a sistemi di incentivazione. Parimenti, in relazione alla particolarità del momento economico, anche per il Personale non dirigente per l'esercizio 2013 non è stata data attuazione alla formulazione del Sistema Incentivante per la rete di vendita.

Il valore del Premio Aziendale di competenza 2013, da riconoscere ai Quadri Direttivi ed alle Aree Professionali in presenza dei requisiti previsti dalla normativa di settore, è espresso con valutazione di stima che tiene conto della quota teorica maturata. L'effettiva corresponsione del Premio, oltre che dai richiamati requisiti, sarà subordinata alle specifiche previsioni di ordine contrattuale e negoziale.

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
Strutture di rete	876	2.489	0	3.365	390	1.722	0	2.112
Strutture centrali business	260	867	0	1.127	128	469	0	597
Staff e amministrazione	64	156	0	220	32	123	0	155
	1.200	3.512	0	4.712	550	2.314	0	2.864

Retribuzione totale

Come esposto nella tabella seguente, la retribuzione variabile maturata per l'esercizio di competenza 2013 rappresenta poco più della metà rispetto a quanto di competenza per il 2012 in termini di rapporto con la retribuzione fissa, confermando un trend in riduzione sia a livello di Gruppo che a livello di Banca.

Rapporto Variabile/Fisso	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE						DI CUI: CREDITO VALTELLINESE					
	Variabile 2012	Fisso 2012	% V/F 2012	Variabile (*) 2013	Fisso 2013	% V/F 2013	Variabile 2012	Fisso 2012	% V/F 2012	Variabile (*) 2013	Fisso 2013	% V/F 2013
Strutture di rete	5.955	134.348	4,4%	3.365	132.100	2,5%	4.120	94.777	4,3%	2.112	91.942	2,3%
Strutture centrali business	1.754	48.482	3,6%	1.127	50.401	2,2%	735	22.465	3,3%	597	28.635	2,1%
Staff e amministrazione	336	9.422	3,6%	220	9.047	2,4%	141	3.967	3,6%	155	6.780	2,3%
	8.045	192.252	4,2%	4.712	191.548	2,5%	4.996	121.209	4,1%	2.864	127.357	2,2%

(*) importi maturati in migliaia di euro

Si precisa altresì che la retribuzione variabile maturata per l'esercizio di competenza 2013 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				
	2009	2010	2011	2012	2013
Gruppo Credito Valtellinese	8,8%	7,8%	7,5%	4,2%	2,5%
Credito Valtellinese	9,1%	8,6%	7%	4,1%	2,2%

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

Con riferimento ai Dirigenti rientranti nel Personale più rilevante e quelli rientranti nella categoria Personale con funzioni di controllo, così come definito nel presente Documento, si riepilogano gli interventi retributivi di competenza del 2013 a livello di Gruppo bancario Credito Valtellinese e di Credito Valtellinese.

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

	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	dirigenti 2013	importo fisso	importo variabile	n. beneficiari imp.variabile	dirigenti 2013	importo fisso	importo variabile	n. beneficiari imp.variabile
Personale più rilevante	7	3.436.031	0	0	6	3.141.331	0	0
Funzioni di controllo (*)	6	606.540	0	0	6	606.540	0	0
Totale	13	4.042.571	0	0	12	3.747.871 (**)	0	0

(*) Comprensivo di un dirigente cessato il 31/01/2013

(**) Retribuzione riferita al personale operativo comprensivo del personale dirigente della società Deltas incorporata dal Credito Valtellinese a fine marzo 2013

Per il 2013 nel Gruppo Credito Valtellinese la retribuzione media fissa del Personale più rilevante è risultata pari a €. 490.861; non è stata effettuata corresponsione di remunerazione variabile. Per quanto concerne il Personale con funzioni di controllo in servizio a fine 2013, la retribuzione media del periodo è di €. 118.389, senza pagamento di remunerazione variabile. Parimenti per il Credito Valtellinese la retribuzione media fissa del Personale più rilevante è pari a €. 523.555 senza corresponsione di retribuzione variabile. Per quanto concerne il Personale con funzioni di controllo del Credito Valtellinese in servizio a fine 2013, la retribuzione media del periodo è di €. 118.389; anche in questo caso non viene effettuata alcun tipo di remunerazione variabile.

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

Il Piano di incentivazione MBO per il 2010 aveva previsto per alcuni Dirigenti la maturazione di una quota differita per ciascun esercizio del triennio successivo. Si ricorda che il meccanismo di differimento non ha portato ad alcuna erogazione né nel corso del 2012 (riferimento esercizio 2011) né per il 2013 (riferimento esercizio 2012) e nemmeno per il 2014 (riferimento esercizio 2013). Pertanto le tre quote differite previste nel richiamato Piano MBO 2010 non sono state erogate.

I Piani MBO 2011 e MBO 2012 non hanno invece portato ad alcun riconoscimento di premio variabile e, conseguentemente, non hanno previsto meccanismi di erogazione differita. Per il 2013 per il Personale dirigente, come sopra richiamato, il Consiglio di Amministrazione ha disposto di non procedere all'attivazione del sistema di incentivazione MBO.

Si riepilogano gli incentivi differiti relativi al sistema MBO 2010.

Piano	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE Piano riferito all'esercizio 2010			DI CUI: CREDITO VALTELLINESE Piano riferito all'esercizio 2010		
	2012 non erogato	2013 non erogato	2014 non erogabile	2012 non erogato	2013 non erogato	2014 non erogabile
Anno di pagamento del differimento						
Personale più rilevante	72.060	57.000	57.000	48.420	48.420	48.420
Funzioni di controllo	0	0	0	0	0	0
Totale	72.060	57.000	57.000	48.420	48.420	48.420

3. Remunerazioni differite e trattamenti riconosciuti durante l'esercizio 2013

Come sopra precisato, durante l'esercizio 2013 non sono state riconosciute remunerazioni differite relative a sistemi di incentivazione. Parimenti non verranno riconosciute remunerazioni differite neanche nel corso del 2014. Il Gruppo Credito Valtellinese non prevede specifici trattamenti di inizio rapporto. Con riferimento al Personale più rilevante e al Personale con funzioni di controllo che nel corso del 2013 ha concluso il proprio rapporto di lavoro per raggiungimento del requisito pensionistico, in conformità a quanto previsto dal presente Documento sono stati erogati importi per € 300.000, a titolo di incentivazione all'esodo.

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.

Con specifico riferimento ai contenuti della Tabella 1 – Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche - si precisa che nella colonna 4 – Benefici non monetari - vengono ricomprese le componenti di fringe benefit quali, ad esempio, l'utilizzo dell'autovettura aziendale data in uso promiscuo, l'eventuale contribuzione di previdenza integrativa aziendale eccedente le previsioni contrattuali collettive, nonché le eventuali polizze assicurative.

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	
DE CENSI GIOVANNI	Presidente	01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
		27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				832.534,25	10.500,00	-	14.331,67	-	857.365,92	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				281.000,00	-	-	-	-	281.000,00	-	-	-
(III) Totale				1.113.534,25	10.500,00	-	14.331,67	-	1.138.365,92	-	-	-
PALMA ANGELO MARIA	Vice Presidente Vicario	01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				97.458,91	19.777,40	-	2.674,23	-	119.910,54	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	0,00	-	-	-
(III) Totale				97.458,91	19.777,40	-	2.674,23	-	119.910,54	-	-	-
FUMAGALLI ROMARIO ALDO	Vice Presidente	01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				176.907,54	9.000,00	-	9.208,67	-	195.116,21	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	0,00	-	-	-
(III) Totale				176.907,54	9.000,00	-	9.208,67	-	195.116,21	-	-	-

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	
FIORDI MIRO	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015	1.201.780,10	-	-	11.731,23	-	1.213.511,33	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				31.000,00	-	-	-	-	31.000,00	-	-	-
(III) Totale				1.232.780,10	-	-	11.731,23	-	1.244.511,33	-	-	-
ANOLLI MARIO		01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015	59.339,04	46.859,59	-	8.342,67	-	114.541,30	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	0,00	-	-	-
(III) Totale				59.339,04	46.859,59	-	8.342,67	-	114.541,30	-	-	-
BORRONI MARIAROSA	Consigliere	27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.198,63	9.000,00	-	5.691,30	-	52.889,93	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	0,00	-	-	-
(III) Totale				38.198,63	9.000,00	-	5.691,30	-	52.889,93	-	-	-

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
BRESESTI FABIO	Consigliere	01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.527,40	7.500,00	-	-	2.674,23	-	30.701,63	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	0,00	-	-
(III) Totale				20.527,40	7.500,00	-	-	2.674,23	-	30.701,63	-	-
BRUNO TOLOMEI FRIGERIO ISABELLA		01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015	58.589,04	-	-	-	8.342,67	-	66.931,71	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	0,00	-	-
(III) Totale				58.589,04	-	-	-	8.342,67	-	66.931,71	-	-
COGLIATI GABRIELE		01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015	57.839,04	8.250,00	-	-	8.342,67	-	74.431,71	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				6.700,00	-	-	-	-	-	6.700,00	-	-
(III) Totale				64.539,04	8.250,00	-	-	8.342,67	-	81.131,71	-	-

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	
COLOMBO MICHELE												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(II) Compensi da controllate e collegate		27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015	55.589,04	2.250,00	-	8.342,67	-	66.181,71	-	-	
(III) Totale				55.589,04	2.250,00	-	8.342,67	-	66.181,71	-	-	
DE SANTIS PAOLO												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(II) Compensi da controllate e collegate		27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015	58.589,04	13.500,00	-	8.342,67	-	80.431,71	-	-	
(III) Totale				58.589,04	13.500,00	-	8.342,67	-	80.431,71	-	-	
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere	01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.527,40	17.866,44	-	2.674,23	-	41.068,07	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	0,00	-	-	
(III) Totale				20.527,40	17.866,44	-	2.674,23	-	41.068,07	-	-	

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					
GRITTI GIONNI	Consigliere	27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37.448,63	3.000,00	-	-	5.691,30	-	46.139,93	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	0,00	-	-
(III) Totale				37.448,63	3.000,00	-	-	5.691,30	-	46.139,93	-	-
LEONARDI ANTONIO	Consigliere	27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.198,00	-	-	-	6.282,08	-	44.480,08	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				7.363,01	3.000,00	-	-	-	-	10.363,01	-	-
(III) Totale				45.561,01	3.000,00	-	-	6.282,08	-	54.843,09	-	-
MARTINELLI LIVIA	Consigliere	27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				39.348,63	34.715,75	-	-	5.691,30	-	79.755,68	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	0,00	-	-
(III) Totale				39.348,63	34.715,75	-	-	5.691,30	-	79.755,68	-	-

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					
	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 (*)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
MORO FRANCO	Consigliere	01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.527,40	16.366,44	-	-	2.674,23	-	39.568,07	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				18.950,00	-	-	-	-	-	18.950,00	-	-
(III) Totale				39.477,40	16.366,44	-	-	2.674,23	-	58.518,07	-	-
NACCARATO FRANCESCO	Consigliere	27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43.314,63	34.715,75	-	-	5.691,30	-	83.721,68	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	0,00	-	-
(III) Totale				43.314,63	34.715,75	-	-	5.691,30	-	83.721,68	-	-
PASQUA VALTER	Consigliere	01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.777,40	3.750,00	-	-	2.674,23	-	26.201,63	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	0,00	-	-
(III) Totale				19.777,40	3.750,00	-	-	2.674,23	-	26.201,63	-	-

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

(A)	(B)	(C)	(D)	1	2	3		4	5	6	7	8
						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							
RIBOLLA ALBERTO												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(II) Compensi da controllate e collegate		27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015	57.839,04	14.250,00	-	8.342,67	-	80.431,71	-	-	
(III) Totale				120.139,04	14.250,00	-	8.342,67	-	142.731,71	-	-	
SCARALLO PAOLO												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(II) Compensi da controllate e collegate		27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015	59.339,04	2.250,00	-	8.342,67	-	69.931,71	-	-	
(III) Totale				302.636,99	5.500,00	-	-	-	308.136,99	-	-	
GARAVAGLIA ANGELO												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(II) Compensi da controllate e collegate		27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015	119.000,00	24.000,00	-	8.342,67	-	151.342,67	-	-	
(III) Totale				119.000,00	24.000,00	-	8.342,67	-	151.342,67	-	-	

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 (*)					
BARASSI MARCO	Sindaco Effettivo	01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				24.732,88	3.000,00	-	-	2.674,23	-	30.407,11		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	0,00		
(III) Totale				24.732,88	3.000,00	-	-	2.674,23	-	30.407,11		-
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo	27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				49.181,51	8.250,00	-	-	5.691,30	-	63.122,81		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	0,00		
(III) Totale				49.181,51	8.250,00	-	-	5.691,30	-	63.122,81		-
RAPPELLA ALFONSO	Sindaco Effettivo	01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				23.732,88	3.000,00	-	-	2.674,23	-	29.407,11		-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	0,00		-
(III) Totale				23.732,88	3.000,00	-	-	2.674,23	-	29.407,11		-

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
VALDAMERI LUCA	Sindaco Effettivo	27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				51.901,51	6.000,00	-	-	5.691,30	-	63.592,81	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	0,00	-	-
(III) Totale				51.901,51	6.000,00	-	-	5.691,30	-	63.592,81	-	-
COTTICA ALDO	Sindaco Supplente	01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	0,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				15.147,95	-	-	-	-	-	15.147,95	-	-
(III) Totale				15.147,95	-	-	-	-	-	15.147,95	-	-
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente	01/01/2013 - 27/04/2013	approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				600,00	-	-	-	-	-	600,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				60.951,02	9.500,00	-	-	-	-	70.451,02	-	-
(III) Totale				61.551,02	9.500,00	-	-	-	-	71.051,02	-	-

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					
	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
VALLI ANNA	Sindaco Supplente	27/04/2013 - 31/12/2013	approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				600,00	-	-	-	-	-	600,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	0,00	-	-
(III) Totale				600,00	-	-	-	-	-	600,00	-	-
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO	Condirettore Generale	01/01/2013 - 31/12/2013										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				731.622,07	-	-	-	11.789,67	-	743.411,74	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				26.219,17	-	-	-	-	-	26.219,17	-	-
(III) Totale				757.841,24	-	-	-	11.789,67	-	769.630,91	-	-
Aggregati	n. 4 Vice Direttori Generali, n. 1 Dirigente responsabile dati contabili	01/01/2013 - 31/12/2013										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.354.557,51	-	-	-	45.690,47	-	1.400.247,98	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				123.068,48	-	-	-	-	-	123.068,48	-	-
(III) Totale				1.477.625,99	-	-	-	45.690,47	-	1.523.316,46	-	-

(*) 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
(**) Totale complessivo euro 69.211,36 di cui da rapporto di lavoro dipendente euro 21.207,36

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Banca Credito Valtellinese

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi				
Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
DE CENSI GIOVANNI	Presidente			832.534,25
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		46.589,04	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		773.945,21	
PALMA ANGELO MARIA	Vicepresidente Vicario		fino al 27/04/2013	97.458,91
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		16.027,40	
	gettoni presenza	6	4.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		76.931,51	
FUMAGALLI ROMARIO ALDO	Vicepresidente			176.907,54
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		46.589,04	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		119.068,50	
FIORDI MIRO	Amministratore Delegato e Direttore Generale			1.201.780,10
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		46.589,04	
	gettoni presenza		-	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
	retribuzione lavoro dipendente		1.155.191,06	
ANOLLI MARIO	Consigliere			59.339,04
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		46.589,04	
	gettoni presenza	17	12.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
BORRONI MARIAROSA	Consigliere		dal 27/04/2013	38.198,63
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		30.698,63	
	gettoni presenza	10	7.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
BRESESTI FABIO	Consigliere		fino al 27/04/2013	20.527,40
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		16.027,40	
	gettoni presenza	6	4.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Banca Credito Valtellinese

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi				
Nominativo		Dettaglio compensi		Totale compensi fissi
BRUNO TOLOMEI FRIGERIO ISABELLA		Consigliere		58.589,04
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		46.589,04	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
COGLIATI GABRIELE		Consigliere		57.839,04
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		46.589,04	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
COLOMBO MICHELE		Consigliere		55.589,04
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		46.589,04	
	gettoni presenza	12	9.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
DE SANTIS PAOLO		Consigliere		58.589,04
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		46.589,04	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
GIUDICI PAOLO STEFANO		Consigliere fino al 27/04/2013		20.527,40
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		16.027,40	
	gettoni presenza	6	4.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
GRITTI GIONNI		Consigliere dal 27/04/2013		37.448,63
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		30.698,63	
	gettoni presenza	9	6.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
LEONARDI ANTONIO		Consigliere dal 27/04/2013		38.198,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		30.698,00	
	gettoni presenza	10	7.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
MARTINELLI LIVIA		Consigliere dal 27/04/2013		39.348,63
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		30.698,63	
	gettoni presenza	11	8.250,00	
	rimborsi spese forfettari		400,00	
	ex art. 2389 cc		-	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Banca Credito Valtellinese

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi				
Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
MORO FRANCO	Consigliere		fino al 27/04/2013	20.527,40
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		16.027,40	
	gettoni presenza	6	4.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
NACCARATO FRANCESCO	Consigliere		dal 27/04/2013	43.314,63
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		30.698,63	
	gettoni presenza	11	8.250,00	
	rimborsi spese forfettari		4.366,00	
	ex art. 2389 cc		-	
PASQUA VALTER	Consigliere		fino al 27/04/2013	19.777,40
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		16.027,40	
	gettoni presenza	5	3.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
RIBOLLA ALBERTO	Consigliere			57.839,04
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		46.589,04	
	gettoni presenza	15	11.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
SCARALLO PAOLO	Consigliere			59.339,04
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		46.589,04	
	gettoni presenza	17	12.750,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale			119.000,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		100.000,00	
	gettoni presenza	16	12.000,00	
	rimborsi spese forfettari		7.000,00	
	ex art. 2389 cc		-	
BARASSI MARCO	Sindaco Effettivo		fino al 27/04/2013	24.732,88
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		19.232,88	
	gettoni presenza	6	4.500,00	
	rimborsi spese forfettari		1.000,00	
	ex art. 2389 cc		-	
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo		dal 27/04/2013	49.181,51
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		40.931,51	
	gettoni presenza	11	8.250,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Banca Credito Valtellinese

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi				
Nominativo			Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
RAPELLA ALFONSO	Sindaco Effettivo		fino al 27/04/2013	23.732,88
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		19.232,88	
	gettoni presenza	6	4.500,00	
	rimborsi spese forfettari		-	
	ex art. 2389 cc		-	
VALDAMERI LUCA	Sindaco Effettivo		dal 27/04/2013	51.901,51
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		40.931,51	
	gettoni presenza	11	8.250,00	
	rimborsi spese forfettari		2.720,00	
	ex art. 2389 cc		-	
COTTICA ALDO	Sindaco Supplente		fino al 27/04/2013	0,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		-	
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente			600,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		600,00	
VALLI ANNA	Sindaco Supplente		dal 27/04/2013	600,00
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea		600,00	
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO	Condirettore Generale			731.622,07
	retribuzione lavoro dipendente		731.622,07	
AGGREGATI	N. 4 Vice Direttori Generali/N. 1 Dirigente Responsabile dati contabili			1.354.557,51
	retribuzione lavoro dipendente		1.354.557,51	

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	1/01/2013-31/12/2013	approvazione bilancio 2013		281.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			25.000,00	
		gettoni presenza			6.000,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			250.000,00	
FIORDI MIRO	ICBPI	Consigliere	1/01/2013-31/12/2013	approvazione bilancio 2013		31.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			25.000,00	
		gettoni presenza			6.000,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
COGLIATI GABRIELE	Bankadati	Consigliere	1/01/2013-31/12/2013	approvazione bilancio 2014		6.700,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.500,00	
		gettoni presenza			1.200,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
LEONARDI ANTONIO	Credito Siciliano	Consigliere	1/01/2013-17/04/2013	17/04/2013		7.363,01
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.863,01	
		gettoni presenza			1.500,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Società controllate e collegate

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi						
Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
MORO FRANCO	Stelline	Consigliere	1/01/2013-31/12/2013	approvazione bilancio 2013		7.250,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			6.000,00	
		gettoni presenza			1.250,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
	Mediocreval	Consigliere	01/01/2013-31/12/2013	approvazione bilancio 2013		11.700,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			9.000,00	
		gettoni presenza			2.700,00	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
RIBOLLA ALBERTO	Mediocreval	Presidente	1/01/2013-31/12/2013	approvazione bilancio 2013		62.300,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			9.000,00	
		gettoni presenza			3.300,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			50.000,00	
SCARALLO PAOLO	Credito Siciliano	Presidente	1/01/2013-31/12/2013	approvazione bilancio 2015		302.636,99
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			20.000,00	
		gettoni presenza			6.500,00	
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			276.136,99	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Società controllate e collegate

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi							
Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi	
COTTICA ALDO	Stelline	Presidente Collegio Sindacale	1/01/2013-31/12/2013	approvazione bilancio 2013		10.000,00	
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			8.500,00		
		gettoni presenza			1.500,00		
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc					
	Deltas	Presidente Collegio Sindacale	1/01/2013-31/03/2013	31/03/2013			2.619,18
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				2.219,18	
		gettoni presenza				400,00	
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc					
	Bankadati	Sindaco Effettivo	1/01/2013-26/03/2013	26/03/2013			2.528,77
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				2.328,77	
		gettoni presenza				200,00	
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc					
	DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Credito Siciliano	Presidente Collegio Sindacale	1/01/2013-31/12/2013	approvazione bilancio 2015		50.151,02
			emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			40.000,00	
			gettoni presenza			6.500,00	
			rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc			3.651,02	
Finanziaria San Giacomo		Presidente Collegio Sindacale	01/01/2013-31/12/2013	approvazione bilancio 2014			10.800,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea				10.000,00	
		gettoni presenza				800,00	
		ex art. 2389 cc					

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Società controllate e collegate

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi						
Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO	Credito Siciliano	Consigliere	1/01/2013-17/04/2013	17/04/2013		5.863,01
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			5.863,01	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc			-	
	Mediocreval	Consigliere e Amministratore Delegato	1/01/2013-31/12/2013	approvazione bilancio 2013		9.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			9.000,00	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc			-	
	Deltas	Presidente	1/01/2013-31/03/2013	31/03/2013		1.356,16
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			1.356,16	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari ex art. 2389 cc			-	
	Global Assicurazioni	Consigliere	1/01/2013-31/12/2013	approvazione bilancio 2013		10.000,00
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			10.000,00	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	

TABELLA 1 – Dettaglio compensi fissi Società controllate e collegate

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi						
Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
AGGREGATI		N. 4 Vice Direttori Generali/N. 1 Dirigente responsabile dati contabili				123.068,48
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			62.068,48	
		gettoni presenza				
		rimborsi spese forfettari				
		ex art. 2389 cc			61.000,00	
		retribuzione lavoro dipendente				

TABELLA 1 – Compensi spettanti per Comitati – anno 2013 – Banca Credito Valtellinese

Nome e cognome	Carica	Comitato esecutivo	Comitato strategico	Comitato di controllo interno	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001 - Gruppo	Comitato per le nomine	Comitato per la remunerazione	Comitato Operazioni Parti Correlate	Compensi per la partecipazione a comitati
DE CENSI GIOVANNI	Presidente	8.250,00	2.250,00							10.500,00
PALMA ANGELO MARIA	Vicepresidente Vicario			19.027,40	750,00					19.777,40
FUMAGALLI ROMARIO ALDO	Vicepresidente	6.750,00	2.250,00							9.000,00
ANOLLI MARIO	Consigliere		2.250,00	40.859,59	3.750,00					46.859,59
BORRONI MARIAROSA	Consigliere	5.250,00					750,00	1.500,00	1.500,00	9.000,00
BRESESTI FABIO	Consigliere						3.750,00	3.000,00	750,00	7.500,00
COGLIATI GABRIELE	Consigliere	8.250,00								8.250,00
COLOMBO MICHELE	Consigliere		2.250,00							2.250,00
DE SANTIS PAOLO	Consigliere	8.250,00				750,00	4.500,00			13.500,00
GIUDICI PAOLO STEFANO	Consigliere			12.616,44	750,00	750,00		3.000,00	750,00	17.866,44
GRITTI GIONNI	Consigliere							1.500,00	1.500,00	3.000,00
MARTINELLI LIVIA	Consigliere			27.215,75	3.750,00	3.750,00				34.715,75
MORO FRANCO	Consigliere	2.250,00		12.616,44	750,00				750,00	16.366,44
NACCARATO FRANCESCO	Consigliere			27.215,75	3.750,00	2.250,00			1.500,00	34.715,75

TABELLA 1 – Compensi spettanti per Comitati – anno 2013 – Banca Credito Valtellinese

Nome e cognome	Carica	Comitato esecutivo	Comitato strategico	Comitato di controllo interno	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001	Comitato di vigilanza e controllo interno ex 231/2001 - Gruppo	Comitato per le nomine	Comitato per la remunerazione	Comitato Operazioni Parti Correlate	Compensi per la partecipazione a comitati
PASQUA VALTER	Consigliere						3.750,00			3.750,00
RIBOLLA ALBERTO	Consigliere	7.500,00	2.250,00					4.500,00		14.250,00
SCARALLO PAOLO	Consigliere		2.250,00							2.250,00
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente Collegio Sind.le	8.250,00		9.000,00	3.750,00	1.500,00			1.500,00	24.000,00
BARASSI MARCO	Sindaco Effettivo	3.000,00								3.000,00
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo	5.250,00		1.500,00	750,00				750,00	8.250,00
RAPELLA ALFONSO	Sindaco Effettivo	3.000,00								3.000,00
VALDAMERI LUCA	Sindaco Effettivo	5.250,00		750,00						6.000,00

TABELLA 1 – Compensi spettanti per Comitati – anno 2013 – Società Controllate e Collegate								
Nome e cognome	Carica	Società	Comitato esecutivo	Comitato controllo interno	Comitato operazioni parti correlate	Comitato di vigilanza e controllo ex 231/2001	Compensi per la partecipazione a comitati	
SCARALLO PAOLO	Presidente	Credito Siciliano	5.500,00				5.500,00	
LEONARDI ANTONIO	Consigliere	Credito Siciliano	1.500,00		1.000,00	500,00	3.000,00	
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Presidente Collegio Sindacale	Credito Siciliano	5.500,00		1.000,00	3.000,00	9.500,00	

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)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
Cognome e nome	Carica	Piano	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
FIORDI MIRO Amministratore Delegato e Direttore Generale (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2013							Non previsto
		Piano 2010 (delibera CdA del 07/06/2011)				€ 13.770 (1/3)	€ 0 / € 0	€ 0	Non previsto
		Piano C (data relativa delibera)							Non previsto
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			
Cognome e nome	Carica	Piano	(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti	Altri Bonus
CAMAGNI LUCIANO FILIPPO Condirettore Generale (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2013							Non previsto
		Piano 2010 (delibera CdA del 07/06/2011)				€. 9.990 (1/3)	€. 0 / €. 0	€. 0	Non previsto
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto

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

A	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora Differiti	
n. 4 Vice Direttori Generali n. 1 Dirigente preposto redazione dati contabili (I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2013							Non previsto
		Piano 2010 (delibera CdA del 07/06/2011)				€ 24.660 (1/3)	€ 0 / € 0	€ 0	Non previsto
		Piano C (data relativa delibera)							Non previsto
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
		Piano B (data relativa delibera)	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto	Non previsto
(III) Totale			€ 0 / € 0	€ 0 / € 0	3 anni	€ 48.420 (1/3)	€ 0 / € 0	€ 0	Non previsto

(3) relativi a differimenti da Piano 2010

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

Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

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 ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO	
De Censi Giovanni	Presidente	Credito Valtellinese	759.026	400.002	0	1.159.028	
Palma Angelo Maria	Vice Presidente Vicario in carica fino al 27/04/2013	Credito Valtellinese	123.000	5.000	0	128.000	
Fumagalli Romario Aldo	Vice Presidente	Credito Valtellinese	31.530	40.160	0	71.690	
Fiordi Miro	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Credito Valtellinese	132.997	44.080	0	177.077	
Camagni Luciano Filippo	Condirettore Generale	Credito Valtellinese	113.675	5.710	0	119.385	
Anolli Mario	Consigliere	Credito Valtellinese	1.000	500	0	1.500	
Borroni Mariarosa	Consigliere dal 27/04/2013	Credito Valtellinese	5.180	0	0	5.180	
Bresemi Fabio	Consigliere fino al 27/04/2013	Credito Valtellinese	20.785	1.940	7.725	15.000	
Bruno Tolomei Frigerio Isabella	Consigliere	Credito Valtellinese	200	0	0	200	
Cogliati Gabriele	Consigliere	Credito Valtellinese	158.000	20.000	0	178.000	
Colombo Michele	Consigliere	Credito Valtellinese	190.103	6.670	0	196.773	
De Santis Paolo	Consigliere	Credito Valtellinese	3.950	400	0	4.350	
Giudici Pao Stefano	Consigliere fino al 27/04/2013	Credito Valtellinese	13.529	80	0	13.609	
Gritti Gianni	Consigliere dal 27/04/2013	Credito Valtellinese	412	0	0	412	
Leonardi Antonio	Consigliere dal 27/04/2013	Credito Valtellinese	25.191	0	0	25.191	

Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

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 ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO	
Martinelli Livia	Consigliere dal 27/04/2013	Credito Valtellinese	113.700	0	0	113.700	
Moro Franco	Consigliere fino al 27/04/2013	Credito Valtellinese	133.322	8.145	10.869	130.598	
Naccarato Francesco	Consigliere dal 27/04/2013	Credito Valtellinese	100	0	0	100	
Pasqua Valter	Consigliere fino al 27/04/2013	Credito Valtellinese	2.862	0	0	2.862	
Ribolla Alberto	Consigliere	Credito Valtellinese	74.295	40.000	19.195	95.100	
Scarallo Paolo	Consigliere	Credito Valtellinese	4.100	3.000	0	7.100	
Garavaglia Angelo	Presidente Collegio Sindacale	Credito Valtellinese	107.244	172.765	98.720	181.289	
Barassi Marco	Sindaco Effettivo fino al 27/04/2013	Credito Valtellinese	9.105	0	0	9.105	
Pedranzini Giuliana	Sindaco Effettivo dal 27/04/2013	Credito Valtellinese	15.244	4.931	1.500	18.675	
Rapella Alfonso	Sindaco Effettivo fino al 27/04/2013	Credito Valtellinese	46.598	4.340	0	50.938	
Valdameri Luca	Sindaco Effettivo dal 27/04/2013	Credito Valtellinese	250	0	0	250	
Cottica Aldo	Sindaco Supplente fino al 27/04/2013	Credito Valtellinese	19.273	3.175	0	22.448	
Della Cagnoletta Edoardo	Sindaco Supplente	Credito Valtellinese	8.650	1.075	0	9.725	
Valli Anna	Sindaco Supplente dal 27/04/2013	Credito Valtellinese	4.406	0	0	4.406	

Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

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

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
5	Credito Valtellinese	377.214	32.430	0	409.644

(*) Le tabelle 1 e 2 sopra indicate riportano le partecipazioni azionarie direttamente o indirettamente detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, nella società

GLOSSARIO DI ALCUNI TERMINI UTILIZZATI NELLA RELAZIONE:

Ad Personam	importo monetario di remunerazione fissa riconosciuto al singolo Dipendente in aggiunta alla retribuzione tabellare
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
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
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 generalmente annuale
Valutazione delle prestazioni	processo di valutazione dei comportamenti e dei risultati individuali avente periodicità annuale

