



Credito Valtellinese S.p.A.

**Sistema di incentivazione “Bonus Pool 2019”,
basato sull’assegnazione di *phantom share***

**Documento Informativo redatto ai sensi dell’art. 114-*bis* TUIF
e dell’art. 84-*bis* Regolamento Emittenti**

CREDITO VALTELLINESE S.P.A.

Sistema di incentivazione “Bonus Pool 2019”, basato sull’assegnazione di phantom share

Indice

	<i>Premessa</i>	pag.	2
	<i>Definizioni</i>	pag.	3
1.	Soggetti destinatari	pag.	6
2.	Ragioni che motivano l’adozione del piano di incentivazione	pag.	6
3.	Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti	pag.	11
4.	Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	pag.	13

PREMESSA

Il presente documento informativo (di seguito, il “**Documento Informativo**”) è stato redatto ai sensi dell’art. 114-bis del D.Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 (“**TUIF**”) e dell’art. 84-bis del Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (“**Regolamento Emittenti**”) e in coerenza, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti. Il Documento Informativo è stato predisposto allo scopo di fornire all’Assemblea degli Azionisti di Credito Valtellinese S.p.A. (“**Creval**” o “**Banca**”) le informazioni necessarie per deliberare l’approvazione del piano di incentivazione denominato “*Sistema di incentivazione «Bonus Pool 2019», basato sull’assegnazione di phantom share*” (“**Piano Bonus Pool 2019**”).

Il Consiglio di Amministrazione di Creval del 12 marzo 2019 ha convocato l’Assemblea ordinaria degli Azionisti Creval per il prossimo 30 aprile 2019 (“**Assemblea 2019**”), in unica convocazione, per deliberare, tra l’altro, sul Piano Bonus Pool 2019. Nella stessa riunione il Consiglio di Amministrazione ha deciso di proporre all’Assemblea 2019 anche un nuovo piano di incentivazione di medio lungo periodo denominato “*Sistema di incentivazione variabile a medio lungo termine LTI 2019 – 2021, basato sull’assegnazione di phantom share*”, oggetto di separato documento informativo (“**Piano LTI 2019-2021**”).

Nel complesso, il Piano Bonus Pool 2019 prevede un importo massimo di circa 5,8 milioni di euro in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi, come oltre precisato, mentre il Piano LTI 2019-2021 prevede un premio massimo dell’importo di circa 5 milioni di euro, sempre in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi. In entrambe le fattispecie, la stima dell’importo massimo è stata effettuata sull’assunto che i prezzi di borsa dell’azione Creval siano tali da determinare un “Valore Iniziale 2019” uguale al “Valore Finale” (sia della quota up-front sia delle quote differite) (come *infra* specificato, cfr. paragrafo 4.1, lett. (b)).

Si precisa che il Piano Bonus Pool 2019 è da considerarsi “*di particolare rilevanza*” ai fini dell’art. 114-bis, comma 3, TUIF, nonché dell’art. 84-bis, comma 2, lett. a) e b), Regolamento Emittenti.

Alla data del presente Documento Informativo, la proposta di adozione del Piano Bonus Pool 2019 non è ancora stata approvata dall’Assemblea degli azionisti della Banca. Pertanto: (i) il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano Bonus Pool 2019 approvata dal Consiglio di Amministrazione di Creval in data 12 marzo 2019; (ii) ogni riferimento al Piano Bonus Pool 2019 contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano Bonus Pool 2019.

Il presente Documento Informativo è predisposto ai sensi dell’art. 114-bis TUIF e dell’art. 84-bis, comma 1, Regolamento Emittenti e messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Creval, sul meccanismo di stoccaggio autorizzato “eMarket Storage” e sul sito internet della Banca (<http://www.gruppocreval.com>).

DEFINIZIONI

Salvo ove diversamente precisato, i seguenti termini avranno il significato di seguito indicato, restando inteso che i termini e le espressioni definiti al maschile si intenderanno definite anche al femminile e che i termini e le espressioni definiti al singolare si intenderanno definiti anche al plurale.

Assemblea degli Azionisti	indica l'Assemblea ordinaria degli azionisti di Credito Valtellinese S.p.A..
Azioni	indica le azioni ordinarie Credito Valtellinese S.p.A..
Beneficiari	indica l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e gli altri Risk Takers del Gruppo destinatari del Piano Bonus Pool 2019.
Claw back	indica il meccanismo di obbligo di restituzione di un importo di Premio Individuale già percepito qualora vengano riscontrati comportamenti dolosi o gravemente colposi da parte del Beneficiario (cfr. paragrafo 4.1(d)).
Comitato per la Remunerazione	indica il Comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione della Banca sulla base degli articoli 4 e 6 del Codice di Autodisciplina, allineato alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti. È formato da 3 componenti nominati dal Consiglio di Amministrazione e scelti tra gli Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.
Consiglio di Amministrazione	indica il Consiglio di Amministrazione di Credito Valtellinese S.p.A..
Creval o la Banca	indica la società Credito Valtellinese S.p.A., con sede legale in Sondrio, Piazza Quadrivio 8, Codice fiscale e iscrizione al Registro delle Imprese di Sondrio n. 00043260140, iscrizione all'Albo delle banche n. 489, nonché nell'Albo dei Gruppi Bancari n. 5216.7.
CRO Dashboard	indica la tabella a cura del CRO (<i>Chief Risk Officer</i>) che verifica la coerenza dei risultati con il <i>Risk Appetite Framework</i> ; in base a detta tabella il Bonus Pool può essere rivisto dal Consiglio di Amministrazione in aumento o diminuzione (cfr. paragrafo 2.2 (b)).
Gruppo Creval o Gruppo	indica il gruppo bancario iscritto nell'apposito elenco tenuto dalla Banca d'Italia con il codice n. 5216.7 e composto da Creval, unitamente alle controllate.
Indicatori Gate	indica le condizioni in assenza delle quali i Beneficiari non avranno diritto alla corresponsione del Premio Individuale (cfr.

	paragrafo 2.2 (a)).
Malus	clausola che prevede la riduzione fino all'azzeramento del Premio Individuale al verificarsi di predeterminate ipotesi (cfr. paragrafo 4.1(e)).
MTA	indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. su cui sono negoziate le Azioni.
Obiettivi Individuali	indica gli obiettivi individuali – quantitativi e qualitativi (KPI) - contenuti in una scheda obiettivi formalizzata, utilizzati per la determinazione del Premio Individuale (cfr. paragrafo 2.2 (c)).
Periodo di <i>Retention</i>	indica il periodo intercorrente tra la data di assegnazione delle <i>Phantom Share</i> e quella di pagamento delle stesse (cfr. paragrafo 4.1(c)).
<i>Phantom Share</i>	indica un'unità rappresentativa del valore di una azione che viene convertita in un premio in denaro secondo il prezzo della stessa ad una determinata data.
Piano Industriale	indica il nuovo piano industriale 2019-2021 che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca entro la metà del 2019
Piano Bonus Pool 2019	indica il piano di incentivazione a breve termine denominato “ <i>Sistema di incentivazione «Bonus Pool 2019», basato sull'assegnazione di phantom share</i> ”, oggetto del presente Documento Informativo e la documentazione attuativa del medesimo Piano Bonus Pool 2019.
Premio Complessivo	indica l'ammontare teorico dell'incentivo da corrispondere a tutti i Beneficiari (cfr. paragrafo 2.1.1(b)).
Premio Individuale	indica l'ammontare teorico dell'incentivo da corrispondere a ciascun Beneficiario (cfr. paragrafo 2.2(c))
Prima Data di Pagamento e Assegnazione	indica la data di pagamento della parte in cash e di assegnazione delle <i>Phantom Share</i> della Quota Up-Front del Premio Individuale (cfr. paragrafo 4.1(a)).
Quota Differita	indica la parte di Premio Individuale, pari (i) al 60% per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, per i componenti della direzione generale, per gli altri responsabili di aree di business e, comunque, per tutti i Beneficiari di un premio variabile Bonus Pool 2019 di importo potenzialmente almeno pari a 400.000 euro e (ii) al 40% per gli altri Beneficiari di premio variabile Bonus Pool 2019, da assegnare alle Successive Date di Pagamento e Assegnazione (cfr. paragrafo 4.1(a)).
Quota <i>Up-Front</i>	indica la parte di Premio Individuale, pari (i) al 40% per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, per i componenti della direzione generale, per gli altri responsabili di aree di business e, comunque, per tutti i Beneficiari di un premio

	variabile Bonus Pool 2019 di importo potenzialmente almeno pari a 400.000 euro e (ii) al 60% per gli altri beneficiari di premio variabile Bonus Pool 2019, da assegnare alla Prima Data di Pagamento e Assegnazione (cfr. paragrafo 4.1(a)).
RAF o <i>Risk Appetite Framework</i>	indica il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio di una banca, come da definizione contenuta nelle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia.
RAL (retribuzione annua lorda)	indica la componente fissa della retribuzione, rappresentata dalla retribuzione di base, dagli scatti di anzianità, da eventuali importi <i>ad personam</i> e da indennità, espressa su base annuale ed al lordo della imposizione fiscale e previdenziale.
Risk Taker	indica il personale del Gruppo Creval la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, come definito all'interno delle politiche di remunerazione del Gruppo in conformità alle disposizioni applicabili.
“Scheda di Valutazione” o “Scorecard”	indica il documento che riassume gli Obiettivi Individuali assegnati ai Beneficiari.
Successive Date di Pagamento e Assegnazione	indica le date di pagamento della parte in cash e di assegnazione delle <i>Phantom Share</i> della Quota Differita del Premio Individuale (cfr. paragrafo 4.1(a)).

1. Soggetti destinatari

1.1. *L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'Emittente e delle società, direttamente o indirettamente, controllate dall'Emittente.*

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Creval, Dott. Luigi Lovaglio (anche solo "AD/DG"), è Consigliere di Amministrazione di Creval ed è tra i Beneficiari del Piano Bonus Pool 2019.

1.2. *Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'Emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate dall'Emittente.*

Il Piano Bonus Pool 2019 si applica all'AD/DG e ad altri 55 Risk Takers del Gruppo (insieme, i "Beneficiari").

Si veda anche il paragrafo 1.1., che precede.

1.3. *L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano Bonus Pool 2019 appartenenti ai seguenti gruppi: direttore generale, altri dirigenti con responsabilità strategiche e persone fisiche controllanti l'Emittente che siano dipendenti.*

Qui di seguito si riportano i nominativi dei Beneficiari del Piano Bonus Pool 2019 rientranti nelle categorie indicate nel paragrafo 1.3., lett. a), dell'Allegato 3A dello Schema 7 del Regolamento Emittenti: Luigi Lovaglio, Direttore Generale Creval.

1.4. *Descrizione e indicazione numerica, per categorie, dei beneficiari individuati dal Piano Bonus Pool 2019.*

Il Piano Bonus Pool 2019 si applica all'AD/DG e ad altri 55 Risk Takers del Gruppo.

2. Ragioni che motivano l'adozione del piano di incentivazione

2.1. *Obiettivi del Piano Bonus Pool 2019.*

Da alcuni anni il Gruppo ha definito la struttura del proprio modello di incentivazione per Risk Takers, adeguandone di volta in volta caratteristiche e modalità tecniche in funzione delle indicazioni provenienti (i) dalla normativa nazionale e internazionale in materia nonché (ii) alle esigenze di incremento della *performance* per il Gruppo, alla luce degli obiettivi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione.

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

Il sistema di incentivazione a breve termine – Bonus Pool 2019 mira a raggiungere gli obiettivi annuali e a sostenere la capacità di generazione di valore nel tempo del Gruppo, premiando, attraverso un meccanismo selettivo, i comportamenti virtuosi e i risultati positivi, con riferimento al budget dell'esercizio di riferimento, in linea con quanto previsto con le linee strategiche definite dal Consiglio di Amministrazione.

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

In particolare, con riferimento alla politica di remunerazione e incentivazione della Banca, il Consiglio di Amministrazione ha individuato i seguenti principi che devono fungere da linee guida per l'elaborazione della politica di remunerazione di Gruppo:

- perseguire un efficace allineamento degli interessi della Banca, degli azionisti e del *management* nel contesto del nuovo assetto di *governance*;
- attivare un sistema di incentivazione al fine di motivare al meglio il *management* e il personale alla realizzazione degli obiettivi di *budget*, nonché valorizzare e fidelizzare le persone in forza in Banca;
- perseguire una politica di remunerazione finalizzata a garantire una più equilibrata composizione dei compensi del *management* fra elementi fissi e elementi variabili, ispirata a principi di selettività e sostenibilità.

In tale contesto, l'attivazione di un sistema incentivante per il *management*, con base di riferimento annuale e in conformità alle specifiche richieste dalla normativa (utilizzo di strumenti finanziari, differimento temporale e clausole di “*malus*” e di “*claw back*”), rappresenta una modalità che è stata ritenuta dal Consiglio di Amministrazione idonea per rispondere alle esigenze richiamate, nella contestuale attenzione al complesso dei valori di riferimento che il Credito Valtellinese riserva alla tematica, come ampiamente rappresentato nella Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter TUIF annualmente sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti della Banca.

2.1.1. Informazioni aggiuntive per i cd. piani rilevanti ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2, Regolamento Emittenti.

(a) Linee guida del Piano Bonus Pool 2019

Il Comitato per la Remunerazione ha proposto al Consiglio di Amministrazione di sviluppare il Piano Bonus Pool 2019 al fine di allineare gli interessi del *management* alla creazione di valore per gli azionisti, premiando, attraverso un meccanismo selettivo, i comportamenti virtuosi e i risultati positivi alla luce degli obiettivi di riferimento del budget dell'esercizio di riferimento.

L'adozione di tale strumento è tesa a tradurre le strategie del piano industriale di Gruppo in un insieme di obiettivi che, tenendo attentamente conto dei rischi aziendali, siano capaci di influire in modo decisivo sulle *performance* globali del Gruppo. Gli obiettivi sono assegnati annualmente e comunicati ai singoli Beneficiari.

Il Piano Bonus Pool 2019 mira, quindi, a raggiungere obiettivi di breve periodo e a sostenere comunque la capacità di generazione di valore nel tempo del Gruppo, premiando il raggiungimento di obiettivi corretti per il rischio, preservando adeguati livelli di capitale e liquidità ed evitando il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse del Gruppo stesso, degli azionisti e della clientela.

Il Piano Bonus Pool 2019, pertanto, rappresenta una leva gestionale fondamentale per motivare il *management* al raggiungimento degli obiettivi economici e patrimoniali che il Gruppo intende raggiungere nel breve termine.

I principi sui quali è basato il Piano Bonus Pool 2019 sono così riassumibili:

- deve costituire un'importante leva gestionale per motivare il *management* della Banca a realizzare il budget dell'esercizio;
- deve essere selettivo, cioè premiare coloro che daranno un contributo distintivo;
- deve prevedere un meccanismo di accesso al sistema (c.d. *gate*) che consenta l'erogazione solo a fronte di livelli di solidità patrimoniale, liquidità e redditività di Gruppo adeguata;
- deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo.

(b) Principali elementi del Piano Bonus Pool 2019

Sulla base dei principi sopra ricordati, è stato elaborato il Piano Bonus Pool 2019 che, a livello individuale, prevede un incentivo variabile massimo in una misura ricompresa tra il 100% e il 33% della RAL, in funzione della categoria di Beneficiari individuata ai fini del Piano Bonus Pool 2019.

A livello complessivo, l'incentivo erogabile ai Beneficiari, in caso di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi e fermo quanto previsto al paragrafo 4.12 (in relazione al possibile incremento del valore delle Azioni), avrà un ammontare massimo di 5,8 milioni di euro (il "**Premio Complessivo**" o "**Bonus Pool**").

In conformità ai contenuti della vigente normativa, il premio verrà erogato per il per 40% in denaro e per il 60% in strumenti finanziari per l'AD/DG, per i componenti della Direzione Generale, per gli altri responsabili di aree di business e, comunque, per tutti i Beneficiari di un premio variabile Piano Bonus Pool 2019 potenzialmente pari almeno a 400.000 euro; per gli altri Beneficiari, il premio verrà erogato per il per 50% in denaro e per il 50% in strumenti finanziari.

2.2. *Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione del Piano Bonus Pool 2019.*

(a) Accesso dei Beneficiari al Piano Bonus Pool 2019

Il Piano Bonus Pool 2019 prende come riferimento i risultati del Gruppo nel periodo temporale 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2019.

L’eventuale diritto all’assegnazione del premio rimane subordinato al conseguimento di tutti e quattro i seguenti indicatori (“**Indicatori Gate**”) per l’esercizio 2019:

- Common Equity Tier 1 Ratio di Gruppo¹;
- LCR²;
- NSFR³;
- Risultato netto⁴.

Gli Indicatori Gate sono definiti nella pianificazione del budget annuale e nel RAF.

Pertanto, solo qualora raggiunti tutti e quattro gli Indicatori Gate, i Beneficiari potranno avere accesso al Piano Bonus Pool 2019.

(b) *Determinazione dell’ammontare del Premio Complessivo previsto dal Piano Bonus Pool 2019*

Il sistema di incentivazione si basa su un “bonus pool” che rappresenta l’ammontare massimo di premi erogabili di circa euro 5,8 milioni (il Premio Complessivo), importo calcolato (i) per il caso di pieno raggiungimento degli obiettivi di risultati e (ii) sull’assunto che i prezzi di borsa dell’azione Creval siano tali da determinare un “Valore Iniziale 2019” uguale al “Valore Finale” (sia della quota up-front sia delle quote differite) (come *infra* specificato, cfr. paragrafo 4.1, lett. (b)).

Allo scopo di assicurare la coerenza dei risultati con il *Risk Appetite Framework*, il Bonus Pool può essere rivisto in aumento o diminuzione sulla base della qualità della *performance* complessiva misurata attraverso la CRO Dashboard che include gli indicatori relativi ai principali rischi come credito, liquidità e patrimonializzazione. La valutazione della sostenibilità di rischio determina l’applicazione di alcuni possibili moltiplicatori per l’aggiustamento del Bonus Pool. E’ inoltre consentito un incremento sino al 20% del Bonus Pool a discrezione del Consiglio di Amministrazione.

¹ Il **Common Equity Tier 1 Ratio di Gruppo** o **CET1 ratio di Gruppo** o **Coefficiente di capitale primario di classe 1 di Gruppo** è il coefficiente di solvibilità espresso dal rapporto tra il Capitale Primario di Classe 1 (*Common equity tier 1*) e le Attività di Rischio Ponderate (*Risk Weighted Assets*) calcolati sulla base della normativa di Basilea 3, in applicazione di quanto previsto dal Regolamento CRR, dalla Direttiva CRD IV e dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia.

² Il **Liquidity Coverage Ratio** o **LCR** rappresenta il apporto tra *stock* di attività liquide di elevata qualità e gli *outflows* netti dei 30 giorni di calendario successivi alla data di rilevazione.

³ Il **Net Stable Funding Ratio** o **NSFR** è l’indicatore di liquidità strutturale a 12 mesi introdotto dal Consiglio di Basilea, dato dal rapporto tra ammontare disponibile di provvista stabile e ammontare obbligatorio di provvista stabile.

⁴ Il **Risultato Netto** è ottenuto detraendo dal risultato di gestione le rettifiche e le riprese di valore, gli accantonamenti ai fondi e i componenti straordinari di reddito, al netto delle imposte.

(c) *Determinazione dell'ammontare del Premio Individuale previsto dal Piano Bonus Pool 2019*

Una volta verificato il raggiungimento degli Indicatori Gate e, se del caso, modificato il Bonus Pool a seguito dei risultati del CRO Dashboard, il piano prevede che il *bonus* individuale sia assegnato al Beneficiario sulla base di una valutazione manageriale che si basa sui risultati conseguiti nel periodo di riferimento rispetto a degli obiettivi individuali pre-identificati (gli “**Obiettivi Individuali**”) contenuti in una apposita scheda trasmessa ai Beneficiari (la “**Scheda di Valutazione**” o “**Scorecard**”).

Gli Obiettivi Individuali sono a loro volta suddivisi in due diverse tipologie: (i) gli obiettivi quantitativi, che tengono conto degli aspetti prevalenti della gestione complessiva del Gruppo (redditività, efficienza operativa, rischiosità, sviluppo attività commerciale) e dei risultati particolari delle singole “aree di responsabilità” (funzionale o geografica); nonché (ii) gli obiettivi di tipo qualitativo, che riguardano invece – a titolo esemplificativo – aspetti quali la copertura degli obiettivi di funzione, la gestione dei progetti pianificati, la managerialità espressa, i risultati delle verifiche effettuate dalle funzioni di controllo, altri cosiddetti “*compliance breach*”.

Le Schede di Valutazione dei Beneficiari appartenenti alle strutture di controllo sono basate su un numero di Obiettivi Individuali compreso tra un minimo di 5 a un massimo di 8, che sono definiti al fine di garantirne l'indipendenza. Per evitare conflitti di interesse sono in particolare utilizzati indicatori indipendenti dai risultati delle aree oggetto di controllo e non vengono impiegati indicatori legati ai risultati economici.

Nei limiti dell'importo complessivo del Bonus Pool, l'ammontare del premio variabile individuale massimo è pari per ogni Risk Taker al 100% della retribuzione fissa, con l'eccezione delle le funzioni di controllo, per le quali è pari al 33%, come da disposizioni applicabili (“**Premio Individuale**”)

Le modalità di effettiva corresponsione del Premio Individuale (Quota *Up-Front* e Quota *Differita*), così come i meccanismi relativi al Periodo di *Retention*, al *Malus* e al *Claw Back*, sono illustrati nel successivo paragrafo 4.1.

2.3. *Elementi e criteri per la determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari.*

2.3.1. *Informazioni aggiuntive per i cd. piani rilevanti ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2, Regolamento Emittenti.*

Con riguardo agli ultimi tre esercizi, l'Assemblea degli Azionisti dello scorso 27 aprile 2018 ha approvato il sistema incentivante MBO 2018 la cui struttura e funzionalità era sostanzialmente identica al Piano MBO 2017, mentre per il 2016 non era stato posto in essere alcun piano di incentivazione.

Con riferimento al sistema MBO 2018, in considerazione del mancato superamento dei c.d. “gate di accesso” il sistema non si è attivato, ad eccezione dei 6 beneficiari facenti parte delle “funzioni di controllo” per i quali si è proceduto al riconoscimento di un importo di premio variabile, legato alla realizzazione degli obiettivi individuali assegnati. Pertanto,

esclusivamente per le “funzioni di controllo” rimarranno in essere le quote differite del sistema di incentivazione MBO 2018.

2.4. *Le ragioni alla base dell’eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall’Emittente strumenti finanziari.*

Non applicabile.

2.5. *Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano Bonus Pool.*

Non vi sono state significative valutazioni di ordine fiscale o contabile che abbiano influito nella predisposizione del Piano Bonus Pool 2019.

2.6. *Eventuale sostegno del Piano Bonus Pool 2019 da parte del Fondo speciale per l’incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all’art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.*

Non applicabile.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1. *Ambito dei poteri e funzioni delegati dall’Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell’attuazione del Piano Bonus Pool 2019.*

In data 12 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione di Creval ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, di sottoporre all’Assemblea degli Azionisti della Banca, convocata per il 30 aprile 2019, l’approvazione del Piano Bonus Pool 2019.

La medesima Assemblea sarà chiamata ad attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, tutti i poteri occorrenti per dare concreta attuazione del Piano Bonus Pool 2019, poteri da esercitare nel rispetto di quanto indicato nel presente Documento Informativo. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione potrà provvedere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, all’assegnazione dei diritti ai Beneficiari, all’approvazione del regolamento di attuazione del Piano Bonus Pool 2019 e, sussistendone i presupposti, alla corresponsione del premio.

3.2. *Indicazione dei soggetti incaricati per l’amministrazione del Piano Bonus Pool 2019 e loro funzione e competenza.*

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della gestione del Piano Bonus Pool 2019 avvalendosi, di volta in volta, delle funzioni aziendali competenti.

Le disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia attribuiscono al Comitato per la Remunerazione il compito (i) di assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione e (ii) di esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli Indicatori Gate e degli Obiettivi Individuali cui è legato il Piano Bonus

Pool 2019 e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

3.3. *Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano Bonus Pool 2019 anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.*

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

3.4. *Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano Bonus Pool 2019.*

Trattandosi di un piano di *Phantom Share*, il Piano Bonus Pool 2019 non prevede l'assegnazione o l'acquisto di Azioni da parte di Creval, né l'assegnazione di opzioni per l'acquisto delle stesse.

3.5. *Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano Bonus Pool 2019; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.*

Nell'individuazione degli elementi essenziali del Piano Bonus Pool 2019 è stato coinvolto, nelle varie fasi di elaborazione, il Comitato per la Remunerazione, composto da Amministratori non esecutivi e indipendenti. L'unico Amministratore della Banca compreso tra i destinatari è l'Amministratore Delegato.

3.6. *Data della delibera assunta da parte del Consiglio di Amministrazione a proporre l'approvazione del Piano Bonus Pool 2019 all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per la Remunerazione, ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, Regolamento Emittenti.*

In data 12 marzo 2019, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta di adozione del Piano Bonus Pool 2019 su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi, da ultimo, in data 6 marzo 2019.

3.7. *Data della delibera assunta da parte del Consiglio di Amministrazione in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dal Comitato per la Remunerazione, ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), Regolamento Emittenti.*

L'Assemblea per l'approvazione del Piano Bonus Pool 2019 è prevista per il 30 aprile 2019 in unica convocazione. In caso di approvazione del Piano Bonus Pool 2019 da parte dell'Assemblea,

il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini della relativa attuazione.

Le informazioni richieste a quest'ultimo riguardo dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), Regolamento Emittenti, al momento non disponibili, saranno fornite in conformità alla normativa vigente.

3.8. *Il prezzo di mercato, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 3.6 e 3.7, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano Bonus Pool 2019, se negoziati nei mercati regolamentati.*

Il prezzo di mercato delle Azioni registrato nella data indicata al punto 3.7. non è disponibile in quanto il Piano Bonus Pool 2019 è ancora soggetto all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Creval.

I prezzi ufficiali di mercato delle Azioni rilevato presso l'MTA nelle date indicate al paragrafo 3.6. che precede sono:

- 12 marzo 2019, data del Consiglio di Amministrazione, euro 0,0705;
- 6 marzo 2019, data del Comitato per la Remunerazione riunitosi, euro 0,0765.

3.9. *Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'Emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal Comitato per la Remunerazione; e (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Regolamento UE n. 596/2014.*

L'eventuale diffusione di informazioni privilegiate risulterebbe ininfluenza nei confronti dei Beneficiari che, sulla base del meccanismo del Piano Bonus Pool 2019, non possono effettuare alcuna operazione sulle Azioni, non essendoci alcuna attribuzione materiale delle stesse.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1. *Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano Bonus Pool 2019*

(a) *Modalità di assegnazione del Premio Individuale*

Il 60% del Premio Individuale per AD/DG, per i componenti della Direzione Generale, degli altri responsabili di aree di business e, comunque, per tutti i Beneficiari di un premio variabile Bonus Pool 2019 potenzialmente di importo almeno pari a 400.000 (“**Categoria Beneficiari (i)**”) viene corrisposto in strumenti finanziari (*Phantom Share*).

Il 50% del Premio Individuale per tutti gli altri Risk Takers Beneficiari di un premio variabile Bonus Pool 2019 (“**Categoria Beneficiari (ii)**”) e, insieme alla Categoria Beneficiari (i), le “**Categorie di Beneficiari**”) viene corrisposto in strumenti finanziari (*Phantom Share*).

Inoltre, è previsto che una quota pari al 40/60% del Premio Individuale – secondo le due differenti Categorie di Beneficiari – venga erogata al momento della verifica del raggiungimento degli

Indicatori Gate, previa determinazione del Premio Individuale medesimo sulla base degli Obiettivi Individuali rilevati nel 2019 e della retribuzione fissa (la Quota *Up-Front*).

Il restante 60/40% del Premio Individuale viene invece erogato in forma differita (la Quota Differita).

Più specificamente, il Piano Bonus Pool 2019 prevede i seguenti schemi di “Maturazione del premio” e di “Liquidazione del Premio”.

1) Categoria di Beneficiari (i)

(vale a dire AD/DG, componenti della Direzione Generale; altri responsabili di aree di business e tutti i beneficiari di un premio variabile Bonus Pool 2019 di importo potenzialmente almeno pari a 400.000)

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

2) Categoria di Beneficiari (ii)

(vale a dire tutti gli alti Risk Takers beneficiari di un premio variabile del Piano Bonus Pool 2019 non già inclusi nella Categoria di Beneficiari (i) di cui al punto 1)

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

La struttura del Piano Bonus Pool 2019 prevede che:

- (i) in occasione del Consiglio di Amministrazione convocato per approvare il bilancio consolidato dell’esercizio 2019 del Gruppo CV, il Consiglio di Amministrazione stesso verificherà la sussistenza, al termine del 2019, delle condizioni di accesso al Piano Bonus Pool 2019 (Indicatori Gate e Obiettivi Individuali). In caso di esito positivo di tale verifica, sarà quindi disposta l’erogazione della quota Quota *Up-Front* del Premio Individuale, che sarà effettivamente erogata successivamente all’approvazione del bilancio di esercizio 2019 della Banca da parte dell’Assemblea degli Azionisti (**“Prima Data di Pagamento e**

Assegnazione”);

- (ii) in occasione dei Consigli di Amministrazione degli anni successivi convocati per approvare i bilanci consolidati dei relativi esercizi conclusi, verrà disposta l'erogazione delle Quote differite del Premio Individuale, salvo che sia verificata l'applicabilità della clausola *Malus*; le quote saranno effettivamente erogate (parte in cash e parte in *Phantom Share*) successivamente all'approvazione del bilancio dell'esercizio precedente della Banca da parte dell'Assemblea degli Azionisti (“**Successive Data di Pagamento e Assegnazione**”).

(b) *Phantom Share*

Come già anticipato, le quote di Premio Individuale da erogare in forma non monetaria sono assegnate mediante *Phantom Share*. Le stesse attribuiscono al Beneficiario il diritto all'erogazione, alla scadenza del Periodo di *Retention*, di un ammontare in denaro corrispondente al controvalore dell'Azione a tale data moltiplicato per il numero di *Phantom Share* assegnate.

In relazione alla Prima Data di Pagamento e Assegnazione, il numero di *Phantom Share* sarà calcolato come segue:

- Numero *Phantom Share* = Importo pari al 20/30% (secondo quanto sopra al punto 1 in relazione alle due Categorie di Beneficiari) e 2)) dell'importo del Premio Individuale / Valore Iniziale Azioni (come *infra* definito)

Analogamente, alle Successive Date di Pagamento e Assegnazione, il numero di *Phantom Share* sarà calcolato come segue:

- Numero *Phantom Share* = Importo pari alle rispettive percentuali delle Quote Differite (vedasi Schemi di Maturazione) / Valore Iniziale Azioni (come *infra* definito)

Al momento del pagamento effettivo (liquidazione) della parte di Premio Individuale assegnato mediante *Phantom Share*, vale a dire alla scadenza dei rispettivi Periodi di *Retention*, l'ammontare dovuto al Beneficiario sarà pari al numero di *Phantom Share* attribuite moltiplicato, a seconda dei casi, per il Valore Finale “quota up-front” o per il Valore Finale “quote differite” dell'Azione (come subito *infra* definiti).

Il Valore Iniziale Azioni sarà pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'Azione rilevati nelle 4 settimane precedenti alla data dell'Assemblea chiamata (i) ad approvare il bilancio di esercizio della Banca chiuso al 31 dicembre 2019 e (ii) ad esaminare il bilancio consolidato 2019.

Il Valore Finale “quota up-front” e Valore Finale “quote differite” dell'Azione per la quote *up-front* e differite del Premio Individuale attribuite mediante *Phantom Share* (da pagare dopo un anno di “*retention*” rispetto all'anno di assegnazione) sarà pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'Azione rilevati nelle 4 settimane precedenti la data dell'Assemblea chiamata (i) ad approvare il bilancio di esercizio della Banca dell'anno precedente il pagamento e (ii) ad esaminare il bilancio consolidato relativo al medesimo esercizio.

(c) *Periodo di Retention.*

Tra la data di assegnazione delle *Phantom Share* e quella di pagamento delle stesse decorrerà un periodo di un anno, sia quanto alla Prima Data di Pagamento e Assegnazione, sia quanto alle Successive Date di Pagamento e Assegnazione. Il Periodo di *Retention*, così come il differimento di una quota del Premio Individuale maturata, ha la funzione di fidelizzare i Beneficiari.

(d) *Claw Back.*

Il Piano Bonus Pool 2019 prevede un meccanismo di restituzione del Premio Individuale corrisposto, fino al 100% dello stesso, in funzione della gravità dei comportamenti posti in essere dal Beneficiario, qualora venga accertata, entro cinque anni dall'ultimo pagamento ("**Claw Back**"):

- la violazione degli obblighi previsti dagli artt. 26 e 53 D.lgs. del 1° settembre 1993, n. 385, laddove applicabili;
- la condotta, posta in essere con dolo o colpa grave, che abbia contribuito a ingenerare perdite finanziarie significative per il Gruppo, ovvero che abbia determinato un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari;
- la condotta che abbia contribuito significativamente ad arrecare un danno alla reputazione della Banca, ovvero che sia stata oggetto o causa di provvedimenti sanzionatori da parte delle competenti Autorità;
- la ricezione di contestazioni e/o provvedimenti disciplinari a fronte di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave.

Il Claw Back può infine essere attivato anche a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

(e) *Malus.*

L'assegnazione della Quota Differita è sottoposta ad una clausola Malus che prevede la riduzione, fino all'azzeramento della stessa, in caso di:

- comportamenti individuali del Beneficiario sanzionabili, come definiti dalla clausola *Claw Back*, sopra descritta;
- mancata sussistenza degli Indicatori Gate alle Successive Date di Pagamento e Assegnazione.

4.2. *Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano Bonus Pool 2019.*

Il Piano Bonus Pool 2019 prende come riferimento i risultati di Gruppo conseguiti nel periodo temporale intercorrente tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, configurandosi quindi come piano annuale.

4.3. *Termine del Piano Bonus Pool 2019.*

Secondo il Piano Bonus Pool 2019, la fase di rilevazione delle *performance* si conclude alla data del 31 dicembre 2019. Il Piano Bonus Pool 2019 prevede poi un meccanismo di differimento temporale nell'erogazione di una parte del Premio Individuale. Le ultime, eventuali erogazioni dei Premi verranno pertanto effettuate nel corso dell'anno 2025.

4.4. *Massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti individuati nominativamente o alle individuate categorie.*

Fermo quanto previsto al paragrafo 4.12 (in relazione al possibile incremento del valore delle Azioni), il Premio Complessivo massimo è stato determinato in 5,8 milioni di euro, il 50% o 60% dei quali da corrispondere attraverso *Phantom Share*, secondo le due differenti Categorie di Beneficiari.

4.5. *Modalità e clausole di attuazione del Piano Bonus Pool 2019, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati.*

Sul punto, si rinvia a quanto più diffusamente illustrato ai paragrafi 2.2. e 4.1. del presente Documento Informativo.

4.6. *Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi.*

Il Piano Bonus Pool 2019 prevede l'utilizzo di *Phantom Share* e, pertanto, non saranno attribuite azioni o opzioni.

Per i Beneficiari, è previsto un Periodo di *Retention* delle *Phantom Share* della durata di 1 anno, sia con riferimento alle *Phantom Share* assegnate nel 2020, sia per le *Phantom Share* assegnate negli anni successivi.

4.7. *Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.*

Il Piano Bonus Pool 2019 non prevede che vengano attribuite Azioni od opzioni sulle Azioni. Non sono quindi in linea di principio possibili operazioni di *hedging*. La presente sezione non risulta pertanto applicabile.

Sarà comunque vietata ai Beneficiari – e comporta la decadenza del diritto alla corresponsione del Premio Individuale – l'effettuazione di operazioni di *hedging* che consentano di alterare o inficiare l'allineamento al rischio insito nei meccanismi di incentivazione basati su strumenti finanziari.

4.8. *Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.*

In caso di cessazione del rapporto di lavoro tra il Beneficiario e Creval o una società del Gruppo prima del pagamento del Premio Individuale, il Beneficiario, salva diversa determinazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione, perderà automaticamente tutti i diritti (o le *Phantom Share* già attribuite) che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà titolo a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia ragione da parte della Banca o di altra società del Gruppo. In fase di attuazione del Piano Bonus Pool 2019, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, procederà alla puntuale definizione delle conseguenze causate dall'eventuale cessazione del rapporto di lavoro, fermo restando che l'ipotesi di decadenza automatica da tutti i diritti in caso di interruzione del rapporto potrà non trovare, in tutto o in parte, applicazione nelle fattispecie usualmente individuate nella prassi come di "*good leaver*". Eventuali premi saranno comunque riconosciuti proporzionalmente al periodo di permanenza effettiva in carica.

4.9. *Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano Bonus Pool 2019.*

Salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi, non sussistono altre cause di annullamento del Piano Bonus Pool 2019.

4.10. *Motivazioni relative all'eventuale previsione di un «riscatto», da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano Bonus Pool 2019, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. cod. civ.. Beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti. Effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.*

Non applicabile.

4.11. *Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 cod. civ..*

Non applicabile.

4.12. *Indicazione di valutazioni sull'onere atteso da Creval alla data di assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano Bonus Pool 2019.*

Tale ammontare non è allo stato determinabile in quanto dipenderà dal valore dell'Azione sull'MTA al momento dell'erogazione della parte di Premio Individuale assegnata come *Phantom Share* al termine del Periodo di *Retention*. Il costo stimato sull'intero arco del Piano Bonus Pool 2019, così come descritto nel presente Documento Informativo è di 5,8 milioni di euro per un massimo che alla data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione è di n. 56 Beneficiari. Tale importo è stato determinato all'atto della delibera del Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2019 sul presupposto che (i) sia raggiunto il 100% di tutti gli obiettivi e (ii) i prezzi di borsa dell'azione Creval siano tali da determinare un

“Valore Iniziale 2019” uguale al “Valore Finale” (sia della quota up-front sia delle quote differite).

4.13. *Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano Bonus Pool 2019.*

Non applicabile.

Paragrafi da 4.14. a 4.23.

Le sezioni relative all'attribuzione di azioni e alle *stock option* non sono applicabili al Piano Bonus Pool 2019.

4.24. *Tabella di cui allo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.*

La Tabella n. 1 prevista al paragrafo 4.24. dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti sarà fornita successivamente, secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), Regolamento Emittenti.