



**Credito Valtellinese S.p.A.**

**Sistema di incentivazione variabile a medio lungo termine LTI 2019-2021, 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 variabile a medio lungo termine LTI 2019-2021, 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.	10
4.	Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	pag.	12

## 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 variabile a medio lungo termine LTI 2019-2021, basato sull’assegnazione di phantom share*” (“**Piano LTI 2019-2021**”).

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 LTI 2019-2021. Nella stessa riunione il Consiglio di Amministrazione ha deciso di proporre all’Assemblea 2019 anche un piano di incentivazione di breve periodo denominato “*Sistema di incentivazione «Bonus Pool 2019», basato sull’assegnazione di phantom share*» e oggetto di separato documento informativo (“**Piano Bonus Pool 2019**”).

Nel complesso, il piano LTI 2019-2021 prevede un premio massimo dell’importo di circa 5 milioni di euro in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi come descritto oltre, mentre il Piano Bonus Pool 2019 prevede un importo massimo di circa 5,8 milioni di euro, sempre in caso di pieno raggiungimento dei relativi obiettivi. In entrambi 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 LTI 2019-2021 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 LTI 2019-2021 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 LTI 2019-2021 approvata dal Consiglio di Amministrazione di Creval in data 12 marzo 2019; (ii) ogni riferimento al Piano LTI 2019-2021 contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano LTI 2019-2021.

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.

<b>Assemblea degli Azionisti</b>	indica l'Assemblea ordinaria degli azionisti di Credito Valtellinese S.p.A..
<b>Azioni</b>	indica le azioni ordinarie Credito Valtellinese S.p.A..
<b>Beneficiari</b>	indica l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Creval, nonché altri <i>manager</i> , dipendenti in ruoli chiave e dipendenti ad elevato potenziale del Gruppo destinatari del Piano LTI 2019-2021.
<b>Categorie di Beneficiari</b>	indica le categorie di dirigenti del Gruppo individuate ai fini del Piano LTI 2019-2021 (cfr. paragrafo 1.4.).
<b>Claw back</b>	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)).
<b>Comitato per la Remunerazione</b>	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.
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	indica il Consiglio di Amministrazione di Credito Valtellinese S.p.A..
<b>Creval o la Banca</b>	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.
<b>Gruppo Creval o Gruppo</b>	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.
<b>Indicatori Gate</b>	indica le condizioni in assenza delle quali i Beneficiari non avranno diritto alla corresponsione del Premio Individuale (cfr. paragrafo 2.2.(a)).
<b>KPI o Key Performance</b>	indica gli obiettivi consolidati del Gruppo per la determinazione

<b><i>Index</i></b>	del Premio Individuale (cfr. paragrafo 2.2.(b)).
<b>Malus</b>	clausola che prevede la riduzione fino all'azzeramento del Premio Individuale al verificarsi di predeterminate ipotesi (cfr. paragrafo 4.1.(e)).
<b>MTA</b>	indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. su cui sono negoziate le Azioni.
<b>Periodo di <i>Retention</i></b>	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)).
<b><i>Phantom Share</i></b>	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.
<b>Piano Industriale</b>	indica il piano industriale 2019-2021 che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca entro la prima metà del 2019.
<b>Piano LTI 2019-2021</b>	indica il piano di incentivazione a medio lungo termine denominato " <i>Sistema di incentivazione a medio lungo termine LTI 2019-2021, basato sull'assegnazione di phantom share</i> ", oggetto del presente Documento Informativo e la documentazione attuativa del medesimo Piano LTI 2019-2021.
<b>Premio Complessivo</b>	indica l'ammontare teorico dell'incentivo da corrispondere a tutti i Beneficiari (cfr. paragrafo 2.1.1.(b)).
<b>Premio Individuale</b>	indica l'ammontare teorico dell'incentivo da corrispondere a ciascun Beneficiario (cfr. paragrafo 2.2.(b))
<b>Prima Data di Assegnazione</b>	indica la data di assegnazione delle <i>Phantom Share</i> della Quota Up-Front del Premio Individuale (cfr. paragrafo 4.1.(a)).
<b>Quota Differita</b>	indica la parte di Premio Individuale, pari (i) al 60% per l'AD/DG, per i componenti della direzione generale e per gli altri responsabili di aree di business e comunque per tutti i beneficiari di un premio variabile LTI 2019-2021 di importo potenzialmente almeno pari a 400.000 euro e (ii) al 40% per gli altri beneficiari di premio variabile LTI 2019-2021, da assegnare alle successive Date di Pagamento e Assegnazione (cfr. paragrafo 4.1(a)).
<b>Quota <i>Up-Front</i></b>	indica la parte di Premio Individuale, pari (i) al 40% per l'AD/DG, per i componenti della direzione generale e per gli altri responsabili di aree di business e comunque per tutti i beneficiari di un premio variabile LTI 2019-2021 di importo potenzialmente almeno pari a 400.000 euro e (ii) al 60% per gli altri beneficiari di premio variabile LTI 2019-2021, da assegnare alla Prima Data di Pagamento e Assegnazione (cfr. paragrafo 4.1(a)).

<b>RAF</b> 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.
<b>RAL (retribuzione annua lorda)</b>	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 e al lordo della imposizione fiscale e previdenziale.
<b>Risk Taker</b>	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.
<b>“Scheda di Valutazione”</b> o <b>“Scorecard”</b>	indica il documento che riassume gli obiettivi individuali (KPI) assegnati ai Beneficiari.
<b>Successive Date di Assegnazione</b>	indica le date 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 LTI 2019-2021.

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

Il Piano LTI 2019-2021 si applica all'AD/DG, ad altri *manager* e dipendenti in ruoli chiave, nonché a taluni dipendenti ad elevato potenziale 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 LTI 2019-2021 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 LTI 2019-2021 rientranti nelle categorie indicate nel paragrafo 1.3., lett. a), dell'Allegato 3A dello Schema 7 del Regolamento Emittenti: Luigi Lovaglio, Direttore Generale di Creval.

1.4. *Descrizione e indicazione numerica, per categorie, dei beneficiari individuati dal Piano LTI 2019-2021.*

Il Piano LTI 2019-2021 si applica all'AD/DG e ad altri *manager* e dipendenti del Gruppo, anche non inclusi nell'elenco dei Risk Takers per l'anno 2018, con un massimo di 20. Sono esclusi i dipendenti appartenenti alle funzioni di controllo.

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

2.1. *Obiettivi del Piano LTI 2019-2021.*

Il Piano LTI 2019-2021 rappresenta una leva gestionale fondamentale per motivare il *management* a perseguire gli obiettivi del nuovo Piano Industriale che sarà approvato dal Consiglio di Amministrazione entro la prima metà del 2019.

Si tratta di un sistema di incentivazione che prevede l'erogazione di un premio solo al raggiungimento di determinati risultati definiti nell'orizzonte temporale del Piano Industriale. L'obiettivo principale è quindi quello di allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti del Gruppo, in una prospettiva di creazione di valore a lungo termine, in coerenza con quanto previsto dalle normative vigenti e dalle migliori prassi di mercato.

Il Piano LTI 2019-2021 consente, da un lato, di incentivare il *top management* e il personale

più rilevante del Gruppo al perseguimento di tali obiettivi e, dall'altro, di fidelizzare i Beneficiari lungo tutto l'arco del Piano LTI 2019-2021.

### *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 LTI 2019-2021.*

Il Comitato per la Remunerazione ha proposto al Consiglio di Amministrazione di sviluppare il Piano LTI 2019-2021 tenendo in considerazione che il sistema incentivante di medio lungo termine deve essere ispirato ai seguenti principi:

- costituire un'importante leva gestionale per motivare il *top management* della Banca a realizzare gli obiettivi fissati nel medio lungo termine;
- perseguire un efficace allineamento degli interessi del Gruppo con quelli degli azionisti.

#### *(b) Principali elementi del Piano LTI 2019-2021.*

Sulla base dei principi sopra ricordati, è stato elaborato il Piano LTI 2019-2021, che prevede, fermo quanto previsto al paragrafo 4.12 (in relazione al possibile incremento del valore dell'Azione) un incentivo erogabile ai Beneficiari, in caso di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi, nell'ammontare massimo di 5 milioni di euro (il "**Premio Complessivo**").

In conformità ai contenuti della vigente normativa, il premio verrà erogato per il 100% in strumenti finanziari individuati nella forma tecnica delle *Phantom Share*.

L'assegnazione del premio è strutturata, in funzione delle Categorie di Beneficiari (come *infra* definite), su un periodo di 4 e 6 anni in Quote *Up-Front* e Quote Differite a 3 e 5 anni.

La struttura di attribuzione delle *Phantom Share* prevede che intercorra un periodo di tempo tra l'assegnazione e il pagamento delle *Phantom Share* (il "**Periodo di Retention**") pari a un anno. Per maggiori dettagli si veda il successivo paragrafo 4.

### *2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione del Piano LTI 2019-2021.*

#### *(a) Accesso dei Beneficiari al Piano LTI 2019-2021.*

Il Piano LTI 2019-2021 prende come riferimento il periodo temporale 1° gennaio 2019-31 dicembre 2021.

L'eventuale diritto all'assegnazione del premio rimane subordinato al conseguimento di tutti e quattro i seguenti indicatori ("**Indicatori Gate**") per l'esercizio 2021:

- Common Equity Tier 1 Ratio di Gruppo<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> 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.

- LCR<sup>2</sup>;
- NSFR<sup>3</sup>;
- Risultato netto<sup>4</sup>.

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

Pertanto, solo qualora raggiunti tutti e quattro gli Indicatori Gate al 31 dicembre 2021, i Beneficiari potranno avere accesso al Piano LTI 2019-2021.

(b) *Determinazione dell'ammontare del Premio Complessivo previsto dal Piano LTI 2019-2021.*

Il sistema di incentivazione si basa su un importo massimo di 5 milioni di euro che rappresenta l'ammontare massimo di premi erogabili (Premio Complessivo), correlato al raggiungimento dei risultati. Il Premio Complessivo potrà quindi essere assegnato, in tutto o in parte ai Beneficiari.

Una volta verificato il raggiungimento degli Indicatori Gate, il piano prevede che il bonus individuale (“**Premio Individuale**”) sia assegnato ai Beneficiari sulla base della *performance* realizzata in relazione agli obiettivi assegnati (KPI) nella scheda di valutazione aziendale (scorecard) (“**Scheda di Valutazione**” o “**Scorecard**”).

La Scheda di Valutazione contiene i medesimi obiettivi per tutti i destinatari del LTI 2019-2021. Si tratta, infatti di tre obiettivi (i KPI – *Key Performance Index*) la cui scelta e il cui peso percentuale tengono conto dei *target* fondamentali che saranno definiti nel nuovo Piano Industriale (creazione di valore; efficienza; rischiosità).

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

Tra i Beneficiari non sono comprese le funzioni di controllo.

(c) *Determinazione dell'ammontare del premio individuale previsto dal Piano LTI 2019-2021.*

Sussistendone i presupposti, il Premio Complessivo potrà quindi essere assegnato, in tutto o in

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

parte, ai Beneficiari. Il Premio Individuale spettante al singolo Beneficiario è legato agli al raggiungimento degli obiettivi (KPI) e al compenso fisso percepito.

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.*

Nella definizione del Piano LTI 2019-2021 sono stati individuati indicatori (Indicatori Gate, KPI), in modo da assicurare coerenza tra i contenuti del Piano LTI 2019-2021 e l'eventuale corresponsione degli incentivi e la determinazione del loro ammontare. Per maggiore dettaglio, si rinvia a quanto già esposto ai paragrafi 2.1. e 2.2.

Si evidenzia che prima del Piano LTI 2019-2021 il Gruppo aveva in essere il Piano LTI 2018-2020, in relazione al quale non sono stati erogati premi variabili.

In relazione al venir meno del Piano Industriale RUN<sup>2</sup>, cui il Piano LTI 2018-2020 era legato, e tenuto conto della prossima adozione di un nuovo Piano Industriale, il Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2019 ha deciso, previo consenso dei destinatari del Piano LTI 2018-2020, di superare tale sistema di incentivazione proponendo all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti, convocata per il 30 aprile 2019, l'adozione del nuovo Piano LTI 2019-2021.

Non sono quindi possibili confronti tra il Piano LTI 2019-2021 e altri piani di incentivazione a medio lungo periodo in essere basati su strumenti finanziari.

*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 LTI 2019-2021.*

Non vi sono state significative valutazioni di ordine fiscale o contabile che abbiano influito nella predisposizione del Piano LTI 2019-2021.

*2.6. Eventuale sostegno del Piano LTI 2019-2021 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 LTI 2019-2021.*

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 LTI 2019-2021.

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 LTI 2019-2021, poteri da esercitarsi 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'individuazione definitiva dei Beneficiari, all'assegnazione agli stessi dei diritti, all'approvazione del regolamento di attuazione del Piano LTI 2019-2021 e, sussistendone i presupposti, alla corresponsione dei premi.

#### *3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano LTI 2019-2021 e loro funzione e competenza.*

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della gestione del Piano LTI 2019-2021 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 dei *Key Performance Index* cui è legato il Piano LTI 2019-2021 e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

#### *3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano LTI 2019-2021 anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.*

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

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

3.4. *Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano LTI 2019-2021.*

Trattandosi di un piano di *Phantom Share*, il Piano LTI 2019-2021 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 LTI 2019-2021; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.*

Nell'individuazione degli elementi essenziali del Piano LTI 2019-2021 è stato coinvolto, nelle varie fasi di elaborazione, il Comitato per la Remunerazione, oggi composto da Amministratori non esecutivi e indipendenti.

3.6. *Data della delibera assunta da parte del Consiglio di Amministrazione a proporre l'approvazione del Piano LTI 2019- 2021 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 LTI 2019-2021 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 LTI 2019-2021 è prevista per il 30 aprile 2019.

In caso di approvazione del Piano LTI 2019-2021 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 LTI 2019-2021, 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 LTI 2019-2021 è ancora soggetto all'approvazione da parte dell'Assemblea del Credito Valtellinese.

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 ininfluente nei confronti dei Beneficiari che, sulla base del meccanismo del Piano LTI 2019-2021, 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 LTI 2019-2021.*

(a) *Modalità di assegnazione del Premio Individuale.*

Il 100% del Premio Individuale viene corrisposto in strumenti finanziari (*Phantom Share*). Al riguardo, è inoltre previsto che:

- (i) una quota pari al 40% del Premio Individuale venga erogata all’AD/DG, ai componenti della Direzione Generale, agli altri responsabili di aree di business e, comunque, a tutti i Beneficiari di un premio variabile LTI 2019-2021 di importo potenzialmente almeno pari a 400.000 (“**Categoria di Beneficiari (i)**”), al momento della verifica del raggiungimento degli Indicatori Gate, previa determinazione del Premio Individuale medesimo (“**Prima Data di Assegnazione**”) sulla base degli indicatori comuni di *performace* (KPI) rilevati nel 2021 e della retribuzione fissa (la Quota *Up-Front*);
- (ii) quanto ai restanti destinatari del Piano LTI 2019-2021, diversi da quelli della Categoria di Beneficiari (i) (“**Categoria di Beneficiari (ii)**”) e, insieme alla Categoria di Beneficiari (i), le “**Categorie di Beneficiari**”), la Quota *Up-Front* del Premio Individuale attribuita, sussistendone i presupposti, alla Prima Data di Assegnazione sarà pari al 60% del Premio Individuale.

Il restante 60% o 40% del Premio Individuale, rispettivamente per la Categoria di Beneficiari (i) e per la Categoria di Beneficiari (ii), viene invece erogato in forma differita (la Quota Differita).

Più specificamente, il Piano LTI 2019-2021 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, comunque, tutti i beneficiari di un premio variabile LTI 2019-2021 di importo potenzialmente almeno pari a 400.000)*

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

## 2) Categoria di Beneficiari (ii)

(vale a dire tutti i Beneficiari del Piano LTI 2019-2021 non già inclusi nella Categoria di Beneficiari (i) di cui al punto 1)

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

### (b) *Phantom Share*

Come già anticipato, le quote di Premio Individuale sono assegnate esclusivamente mediante attribuzione *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 Assegnazione, il numero di *Phantom Share* sarà calcolato come segue:

- Numero *Phantom Share* = Importo pari alla Quota *Up-Front*/Valore Iniziale 2019 Azioni (come *infra* definito)

Analogamente, alle successive Date di 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 2019 Azioni (come *infra* definito)

Al momento del pagamento effettivo del Premio Individuale, vale a dire alla scadenza dei singoli 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* definito).

Il Valore Iniziale 2019 dell'Azione sarà pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali

dell’Azione rilevati nelle quattro settimane precedenti alla data dell’Assemblea degli azionisti che approva il Piano LTI 2019-2021 (30 aprile 2019).

Il Valore Finale “quota up-front” e Valore Finale “quote differite” dell’Azione per la quota del Premio Individuale attribuita mediante *Phantom Share* sarà pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell’Azione rilevati nelle quattro settimane precedenti alla 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 Assegnazione, sia quanto alle successive Date di Assegnazione. Il Periodo di *Retention*, così come il differimento di una quota del Premio Individuale maturata, ha la funzione di fidelizzare i Beneficiari.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del termine del Periodo di *Retention*, i Beneficiari perderanno definitivamente le *Phantom Share* già attribuite (si veda anche il paragrafo 4.8.).

(d) *Claw Back.*

Il Piano LTI 2019-2021 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 Assegnazione.

#### 4.2. *Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano LTI 2019-2021.*

Il Piano LTI 2019-2021 ha inizio il 1° gennaio 2022 e si conclude il 31 dicembre 2028, secondo il seguente schema:

- (i) in occasione del Consiglio di Amministrazione del 2022 volto ad approvare il bilancio consolidato dell'esercizio 2021, il Consiglio di Amministrazione verificherà la sussistenza, al termine del periodo 2019-2021, delle condizioni di accesso al Piano LTI 2019-2021 (Indicatori Gate). In caso di esito positivo di tale verifica, nel 2022 sarà quindi disposta l'erogazione della Quota *Up-Front* del Premio Individuale (secondo le modalità previste al precedente paragrafo 4.1.), che sarà effettivamente erogata successivamente all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti;
- (ii) in occasione del Consiglio di Amministrazione degli anni successivi, volti ad approvare il bilancio consolidato dei relativi esercizi conclusi, verrà disposta l'erogazione delle Quote differite del Premio Individuale (secondo le modalità previste al precedente paragrafo 4.1.), salvo che sia verificata l'applicabilità della clausola *Malus*; le quote saranno effettivamente erogate successivamente all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti

#### 4.3. *Termine del Piano LTI 2019-2021.*

Secondo il Piano LTI 2019-2021, la fase di rilevazione delle *performance* si conclude alla data del 31 dicembre 2021. Il Piano LTI 2019-2021 prevede 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 2028.

#### 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.*

Il Premio Complessivo massimo è stato determinato in 5 milioni di euro. Il 100% del Premio Complessivo verrà corrisposto attraverso *Phantom Share*.

#### 4.5. *Modalità e clausole di attuazione del Piano LTI 2019-2021, 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 LTI 2019-2021 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 nella Quota *Up-Front*, sia per le *Phantom*

*Share* assegnate nel periodo di differimento.

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 LTI 2019-2021 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 LTI 2019-2021, 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 LTI 2019-2021.*

Salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi, non sussistono altre cause di annullamento del Piano, salvo il caso previsto dal punto 3.3.

4.10. *Motivazioni relative all'eventuale previsione di un «riscatto», da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano LTI 2019-2021, 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 LTI 2019-2021.*

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 LTI 2019-2021, così come descritto nel presente Documento Informativo, è di 5 milioni di euro per un massimo di n. 20 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 LTI 2019-2021.*

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 LTI 2019-2021.

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.