



Credito Valtellinese S.p.A.

Sistema di incentivazione variabile a medio lungo termine LTI 2018-2020 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 2018-2020, basato sull'assegnazione di Phantom Share

Indice

<i>Premessa</i>	Pag.	2
<i>Definizioni</i>	Pag.	3
<i>Glossario</i>	Pag.	6
1. Soggetti destinatari	Pag.	7
2. Ragioni che motivano l'adozione del piano	Pag.	8
3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti	Pag.	13
4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	Pag.	15

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 2018 - 2020*” (“**Piano LTI 2018 - 2020**”) basato sull’assegnazione di strumenti finanziari c.d. *Phantom Share*.

Il Consiglio di Amministrazione di Creval del 26 marzo 2018 ha convocato l’Assemblea ordinaria degli Azionisti Creval per il prossimo 27 aprile 2018, (“**Assemblea 2018**”) in unica convocazione, per deliberare, tra l’altro, sul Piano LTI 2018-2020. Nella stessa riunione il Consiglio di Amministrazione ha deciso di proporre all’Assemblea 2018 anche un piano di incentivazione di breve periodo denominato “Piano MBO 2018” oggetto di separato documento informativo.

Nel complesso, il piano LTI 2018-2020 prevede un premio massimo dell’importo di 1,8 milioni di euro in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi (100%) e un eventuale extra premio per un ulteriore 50% (fino a un importo massimo di premio complessivo di circa 2,8 milioni), nel caso di performance al 110% di tutti i parametri gestionali come descritto oltre, mentre il Piano MBO 2018 prevede un importo massimo di 1,5 milioni di euro in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi (100%) e un importo massimo di 1,6 milioni di euro nel caso di performance almeno al 110%.

Si precisa che il Piano 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 2018 - 2020 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 2018 - 2020 approvata dal Consiglio di Amministrazione di Creval in data 26 marzo 2018; (ii) ogni riferimento al Piano LTI 2018 - 2020 contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano LTI 2018 - 2020.

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 il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali della Capogruppo Creval e di Credito Siciliano, gli altri membri del <i>Management Committee</i> del Gruppo destinatari del Piano LTI 2018-2020.
Categorie di Beneficiari	indica le categorie di dirigenti del Gruppo individuate ai fini del Piano LTI 2018-2020 (cfr. paragrafo 1.4.).
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.
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.
Indicatore Gate	indica la condizione in assenza della quale 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)).
Management Committee	indica il Comitato, costituito presso la Banca, che ha lo scopo di guidare e coordinare le strutture del Gruppo al conseguimento degli obiettivi strategici fissati dal Consiglio di Amministrazione di Creval, nonché di controllare l'andamento generale della gestione complessiva del Gruppo stesso. Il <i>Management Committee</i> è formato da componenti della Direzione Generale e da responsabili di Area (Chief) di Creval.
MTA	indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. su cui sono negoziate le Azioni.
Parametri Gestionali	indica i parametri consolidati del Gruppo per la determinazione del Premio Complessivo (cfr. paragrafo 2.2.(b)).
Periodo di Retention	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)).
Phantom Share	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 RUN²	indica il piano industriale 2018-2020 "RUN ² - Restart Under New-Normality" approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 7 novembre 2017
Piano LTI 2018 - 2020	indica il piano di incentivazione a medio lungo termine denominato " <i>Sistema di incentivazione a medio lungo termine LTI 2018 - 2020</i> ", oggetto del presente Documento Informativo e dalla documentazione attuativa del medesimo Piano LTI 2018 - 2020.
Premio Complessivo	indica l'ammontare dell'incentivo da corrispondere a tutti i Beneficiari (cfr. paragrafo 2.1.1.(b)).
Premio Individuale	indica l'ammontare 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, pari al 40%, di Premio Individuale, da assegnare alla Seconda Data di Pagamento e Assegnazione (cfr. paragrafo 4.1.(a)).
Quota Up-Front	indica la parte, pari al 60%, di Premio Individuale, da assegnare alla Prima Data di Pagamento e Assegnazione (cfr. paragrafo 4.1.(a)).
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 e

**Seconda Data di
Pagamento e
Assegnazione**

al lordo della imposizione fiscale e previdenziale.

indica la data di pagamento della parte in cash e di assegnazione delle *Phantom Share* della Quota Differita del Premio Individuale (cfr. paragrafo 4.1.(a)).

GLOSSARIO

Common Equity Tier 1 Ratio	Rapporto fra Capitale Primario di Classe 1 e Attività di Rischio Ponderate (RWA) definiti secondo le regole previste dal Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR); tale rapporto deve essere considerato nell'ottica cd. <i>fully loaded</i> .
Cost - Income Ratio Adjusted	Rapporto fra oneri operativi e proventi operativi rettificati per le componenti non ricorrenti
Ftse Italia All Share bank index – supersector	Indice dei titoli azionari bancari italiano (IT8300 Index), calcolato e gestito dal FTSE Group
NPL Ratio Lordo	Rapporto fra dubbi esiti lordi e crediti verso la clientela lordi
ROTE	Rapporto fra utile netto e patrimonio netto tangibile

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.*

Il Vice Direttore Generale di Creval, Dott. Saverio Continella, ricopre la carica di Amministratore Delegato di Credito Siciliano S.p.A., banca controllata da Creval, ed è tra i Beneficiari del Piano LTI 2018 - 2020.

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

Il Piano LTI 2018 - 2020 si applica al Direttore Generale e ad altri dirigenti apicali, membri di direzione generale delle banche del Gruppo o membri del *Management Committee* 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 2018 - 2020 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 2018 - 2020 rientranti nelle categorie indicate nel paragrafo 1.3., lett. a), dell'Allegato 3A dello Schema 7 del Regolamento Emittenti: Mauro Selvetti (Direttore Generale Creval).

1.4. *Descrizione e indicazione numerica, per categorie, dei beneficiari individuati dal Piano LTI 2018 - 2020.*

Il Piano LTI 2018 - 2020 si applica alle seguenti categorie di Beneficiari (le “**Categorie di Beneficiari**”) con indicazione numerica, tra parentesi, dei dirigenti appartenenti a ciascuna categoria alla data del presente Documento Informativo (complessivamente, n. 9 dirigenti):

- Direttore generale (1);
- Dirigenti con responsabilità strategiche e/o componenti la Direzione Generale (8) delle banche del Gruppo.

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

2.1. *Obiettivi del Piano LTI 2018 – 2020.*

Il Piano LTI 2018 - 2020 rappresenta una leva gestionale fondamentale per motivare il *management* al raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale RUN² approvato dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo in data 7 novembre 2017. Per maggiori dettagli in relazione al Piano Industriale RUN² si veda, tra l'altro, il comunicato stampa del 7 novembre 2017.

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 RUN².

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 completamento dell'operazione di aumento di capitale del marzo 2018 rappresenta il presupposto alla base delle prossime azioni che il *management* dovrà porre in essere per il raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale RUN². In quest'ottica, l'allineamento dei *target* del Piano Industriale RUN² con quelli del Piano LTI 2018 – 2020 consente, da un lato, di incentivare il *top management* del Gruppo al perseguimento di tali obiettivi e, dall'altro, di fidelizzare i Beneficiari lungo tutto l'arco del Piano LTI 2018 – 2020.

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 2018 - 2020

Il Comitato per la Remunerazione ha proposto al Consiglio di Amministrazione di sviluppare il Piano LTI 2018 - 2020, tenendo in considerazione che il sistema incentivante di medio lungo termine deve essere ispirato ai seguenti principi:

- deve costituire un'importante leva gestionale per motivare il *top management* della Banca a realizzare gli obiettivi fissati nel medio lungo termine nell'ambito del Piano Industriale RUN²;
- perseguire un efficace allineamento degli interessi del Gruppo con quelli degli azionisti.

(b) Principali elementi del Piano LTI 2018 - 2020

Sulla base dei principi sopra ricordati, è stato elaborato il Piano LTI 2018-2020, che prevede, fermo quanto previsto al paragrafo 4.12 (in relazione al possibile incremento del valore dell'Azione durante i Periodi di *Retention*) un incentivo erogabile ai Beneficiari, in caso di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi, nell'ammontare massimo di 1,8 milioni di euro (il "**Premio Complessivo**").

Tale ammontare può essere aumentato nella misura di un ulteriore 50% e, pertanto, sino ad un massimo di 2,8 milioni di euro circa, nel caso in cui si realizzi il raggiungimento del 110% di tutti i Parametri Gestionali.

In conformità ai contenuti della vigente normativa, il premio verrà erogato per il 50% in denaro e per il 50% in strumenti finanziari individuati nello strumento finanziario virtuale delle *Phantom Share*.

L'assegnazione del premio è strutturata su un periodo quinquennale in quote *Up-Front* e quote differite.

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 due anni per l'assegnazione e il pagamento della Quota *Up-Front* e di un anno per l'assegnazione e il pagamento della Quota differita.

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 2018 – 2020.*

(a) *Accesso dei Beneficiari al Piano LTI 2018 - 2020*

Il Piano LTI 2018 - 2020 prende come riferimento il periodo temporale 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2025.

L'eventuale diritto all'assegnazione del premio rimane subordinato al conseguimento dell'indicatore (“**Indicatore Gate**”): legato alla *performance* dell'Azione rispetto all'indice azionario settoriale bancario (Ftse Italia All Share bank index – supersector).

L'Indicatore Gate si riterrà superato qualora la performance dell'Azione aumentata di 0,05 (5%) sia almeno pari a quella dell'indice.

(b) *Determinazione dell'ammontare del Premio Complessivo previsto dal Piano LTI 2018 – 2020*

Per determinare, una volta riscontrata la sussistenza dell'Indicatore Gate, l'ammontare del Premio Complessivo eventualmente spettante ai Beneficiari (fermo quanto previsto al paragrafo 4.12 in relazione al possibile incremento del valore dell'Azione durante i Periodi di *Retention*), pari ad importo tra un minimo pari a zero e un massimo di 1,8 milioni di euro, il Piano LTI 2018 – 2020 prevede che si faccia riferimento a quattro parametri gestionali consolidati del Gruppo (i “**Parametri Gestionali**”), ciascuno con incidenza sulla determinazione del Premio Complessivo pari a un quarto. I parametri sono stati individuati al fine di riflettere gli obiettivi di solidità patrimoniale, redditività, efficienza gestionale e di *de-risking* della Banca, in coerenza con il Piano Industriale RUN². I Parametri Gestionali sono rappresentati da:

- Common Equity Tier 1 Ratio;
- ROTE
- NPL Ratio Lordo;
- Cost - Income Ratio Adjusted.

L'ammontare di detto premio può essere aumentato nella misura di un ulteriore 50% e, pertanto, sino ad un massimo di 2,8 milioni di euro circa, nel caso in cui si realizzi il raggiungimento del 110% di tutti i Parametri Gestionali.

(c) *Determinazione dell'ammontare del premio individuale previsto dal Piano LTI 2018 - 2020*

Il Premio Complessivo potrà quindi essere assegnato, in tutto o in parte ai Beneficiari. Il premio individuale spettante al singolo Beneficiario (il “**Premio Individuale**”) sarà parametrato alla

RAL attuale (1° gennaio 2018) secondo le seguenti proporzioni: (i) 100% per il Direttore Generale e (ii) 60% per gli altri Beneficiari del Piano LTI 2018 – 2020 (cfr. paragrafi 1.3. e 1.4.).

I dirigenti rientranti nella Categoria di Beneficiari “Area Controllo” sono esclusi dall’applicazione del Piano LTI 2018 - 2020.

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 2018 - 2020 sono stati individuati indicatori (Indicatore Gate, Parametri Gestionali) in linea con gli obiettivi del Piano Industriale RUN² 2018 - 2020, in modo da assicurare coerenza tra i contenuti del Piano LTI 2018 – 2020, del Piano Industriale RUN² 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 2018 – 2020, il Gruppo non ha posto in essere alcun piano di incentivazione a medio-lungo periodo basato 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 2018 - 2020.*

Non vi sono state significative valutazioni di ordine fiscale o contabile che abbiano influito nella predisposizione del Piano LTI 2018 - 2020.

2.6. *Eventuale sostegno del Piano LTI 2018 - 2020 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 2018 – 2020.

In data 26 marzo 2018, 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 27 aprile 2018, l'approvazione del Piano LTI 2018 - 2020.

La medesima Assemblea sarà chiamata ad attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, tutti i poteri occorrenti alla concreta attuazione del Piano LTI 2018 -2020, da esercitare nel rispetto di quanto indicato nel 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 LTI 2018 - 2020 e, sussistendone i presupposti, alla corresponsione del premio.

3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano LTI 2018 - 2020 e loro funzione e competenza.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della gestione del Piano LTI 2018 - 2020 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 dei Parametri Gestionali cui è legato il Piano LTI 2018 - 2020 e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano LTI 2018 – 2020 anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.

In caso di eventi societari straordinari e non prevedibili durante la vigenza del Piano Industriale RUN², tali da comportare una modifica del perimetro del Gruppo (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, scissioni, fusioni non infragruppo, acquisizioni e/o cessioni di partecipazioni e/o rami di azienda) e suscettibili di alterare l'Indicatore Gate e i Parametri Gestionali, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare la possibilità di apportare al Piano LTI 2018 – 2020 le modifiche necessarie o opportune al fine di neutralizzare gli effetti di tali operazioni sull'Indicatore Gate e sui Parametri Gestionali.

Inoltre, in caso di eventi societari straordinari e comunque non prevedibili tali da comportare il venir meno del Piano Industriale RUN² prima della conclusione dell'esercizio 2020, il Piano LTI 2018 - 2020 sarà valido solo in misura pari a un terzo del totale per ciascuno degli anni intermedi interi (2018 e 2019). Il Consiglio di Amministrazione, in ogni caso, valuterà e

verificherà le condizioni di applicabilità del Piano LTI 2018 – 2020, utilizzando come valori *target* indici che tengano conto degli obiettivi finali previsti dal Piano Industriale RUN².

3.4. *Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano LTI 2018 - 2020.*

Trattandosi di un piano di *Phantom Share*, il Piano LTI 2018 – 2020 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 2018 - 2020; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.*

Nell'individuazione degli elementi essenziali del Piano LTI 2018 - 2020 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 2018 – 2020 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 26 marzo 2018, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta di adozione del Piano LTI 2018-2020 su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi, da ultimo, in data 22 marzo 2018.

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 2018-2020 è prevista per il 27 aprile 2018.

In caso di approvazione del Piano LTI 2018-2020 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 2018-2020, 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 2018-2020 è ancora soggetto all'approvazione da parte dell'Assemblea del Credito Valtellinese.

Il prezzo ufficiale di mercato delle Azioni rilevato presso l'MTA nella data indicata al paragrafo 3.6. che precede, vale a dire il 26 marzo 2018, è pari a euro 0,1100.

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 2018-2020, 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 2018 – 2020.*

(a) *Modalità di assegnazione del Premio Individuale*

In conformità alla normativa bancaria vigente, il 50% del Premio Individuale viene corrisposto in forma monetaria, mentre il restante 50% viene corrisposto attraverso strumenti finanziari (*Phantom Share*).

Inoltre, è previsto che una quota pari al 60% del Premio Individuale venga erogata al momento della verifica del raggiungimento dell'Indicatore Gate, previa determinazione del Premio Individuale medesimo ("**Prima Data di Pagamento e Assegnazione**") sulla base dei Parametri Gestionali individuati rilevati nel 2020 (la Quota *Up-Front*).

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

Più specificamente, il Piano LTI 2018-2020 prevede:

- una quota in denaro pari al 30% del Premio Individuale, da corrispondere alla Prima Data di Pagamento e Assegnazione;
- una quota in *Phantom Share* pari al 30% del Premio Individuale, da attribuire alla Prima Data di Pagamento e Assegnazione. Detta quota rimane soggetta a un ulteriore Periodo di *Retention* di 2 anni;
- una residua quota in denaro, pari al 20% del Premio Individuale, da corrispondere con un differimento di 3 anni, subordinatamente alla permanenza, al momento dell'erogazione, dell'Indicatore Gate (la "**Seconda Data di Pagamento e Assegnazione**");
- una residua quota in *Phantom Share*, pari al 20% del Premio Individuale, da assegnare alla Seconda Data di Pagamento e Assegnazione, sempre subordinatamente alla permanenza, al momento dell'erogazione, dell'Indicatore Gate e soggetta a un ulteriore Periodo di *Retention* di 1 anno.

(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 50% della Quota *Up-Front* /Valore Iniziale 2018 Azioni

Analogamente, alla Seconda Data di Pagamento e Assegnazione, il numero di *Phantom Share* sarà calcolato come segue:

- Numero *Phantom Share* = Importo pari al 50% della Quota Differita/Valore Iniziale 2018 Azioni

Al momento del pagamento effettivo 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 2023 o per il Valore Finale 2025 dell'Azione.

Il Valore Iniziale 2018 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 bilancio consolidato e il Piano di LTI 2018 - 2020 (27 aprile 2018).

Il Valore Finale 2023 dell'Azione per la quota pari al 30% del Premio Individuale attribuita mediante *Phantom Share* (da assegnare nel 2021 ed erogare al termine del Periodo di *Retention*) sarà pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'Azione rilevati nelle quattro settimane precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che approva il bilancio consolidato 2022.

Il Valore Finale 2025 dell'Azione per la quota differita pari al 20% del Premio Individuale attribuita mediante *Phantom Share* (da assegnare nel 2024 ed erogare al termine di Periodo di *Retention*) sarà pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'Azione rilevati nelle quattro settimane precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che approva il bilancio consolidato 2024.

Il meccanismo di assegnazione e di differimento viene sinteticamente esemplificato nella seguente tabella:

Ipotesi 100% obiettivo	1.800.000
50% cash	900.000
50% strumenti finanziari	900.000
60% upfront	1.080.000
40% differito	720.000

Anno 2020 LTI 100%	Misurazione Performance 2020	2021	2022	2023	2024	2025
60% «UP FRONT»						
30% cash		540.000				
30% strumenti finanziari virtuali		strumenti assegnati (2 anni di <i>retention</i>)		Erogati 540.000		
40% DIFFERITO					verifica « <i>malus</i> »	
20% cash					360.000	
20% strumenti finanziari virtuali					strumenti assegnati (1 anno di <i>retention</i>)	Erogati 360.000
Totale LTI	1.800.000	540.000	-	540.000	360.000	360.000

(c) *Periodo di Retention*

Tra la data di assegnazione delle *Phantom Share* e quella di pagamento delle stesse decorrerà un periodo di due anni, quanto alla Prima Data di Pagamento e Assegnazione, e di un anno, quanto alla Seconda Data 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.

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

(d) *Claw Back*

Il Piano LTI 2018-2020 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 due 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 a una clausola *Malus* che prevede la riduzione della stessa, fino all'azzeramento, in caso di:

- comportamenti individuali del Beneficiario sanzionabili, come definiti dalla clausola *Claw Back*, sopra descritta;
- mancata sussistenza dei Parametri Gestionali alla Seconda Data di Pagamento e Assegnazione.

Se a detta data, i Parametri Gestionali registrano un risultato dall'1% al 5% inferiore rispetto a quanto rilevato in occasione dell'assegnazione della Quota *Up-Front*, si avrà la riduzione della Quota Differita pari al 50%; oltre la soglia negativa del 5%, la riduzione della Quota Differita è pari al 100%.

(f) *Correzione per mancato raggiungimento degli obiettivi intermedi*

È prevista una riduzione dei premi previsti dal Piano LTI 2018-2020 per il mancato raggiungimento degli obiettivi intermedi (considerando gli anni 2018 e 2019) in quanto è finalità del Piano LTI 2018 – 2020 incentivare il *top management* al raggiungimento di risultati di *performance* continuativi nel tempo.

La riduzione al premio è del 10% per ogni anno intermedio in cui non risulterà superato l'Indicatore Gate, calcolato con riguardo al periodo intermedio, o – se superato – non sarà raggiunto il 95% medio dei Parametri Gestionali.

4.2. *Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano LTI 2018 – 2020.*

Il Piano LTI 2018 - 2020 ha inizio il 1° gennaio 2021 e si conclude il 31 dicembre 2025, secondo il seguente schema:

- a) in occasione del Consiglio di Amministrazione del 2021 volto ad approvare il bilancio consolidato dell'esercizio 2020, il Consiglio di Amministrazione verificherà la sussistenza nel periodo 2018 - 2020 delle condizioni di accesso al Piano LTI 2018 – 2020 (Indicatore Gate e Parametri Gestionali) (compresa la clausola di cui al punto 4.1. lettera f)). In caso di esito positivo di tale verifica, nel 2021 sarà quindi disposta l'erogazione del 60% del Premio Individuale, ossia la Quota *Up-Front* (secondo le modalità previste al precedente paragrafo 4.1.);
- b) in occasione del Consiglio di Amministrazione del 2024, volto ad approvare il bilancio consolidato dell'esercizio 2023, verrà disposta l'erogazione nel 2024 del 40% del Premio Individuale, ossia la Quota differita (secondo le modalità previste al precedente paragrafo 4.1.), salvo che sia verificata l'applicabilità della clausola *Malus*.

4.3. *Termine del Piano LTI 2018 - 2020*

Secondo il Piano LTI 2018 - 2020, la fase di rilevazione delle *performance* si conclude alla data del 31 dicembre 2023. Il Piano LTI 2018 - 2020 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 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.*

Il Premio Complessivo massimo è stato determinato in 1,8 milioni di euro. Tale ammontare può essere aumentato nella misura di un ulteriore 50% e, pertanto, sino ad un massimo di 2,8 milioni di euro circa, nel caso in cui si realizzi il raggiungimento del 110% di tutti i Parametri Gestionali. Il 50% del Premio Complessivo verrà corrisposto attraverso *Phantom Share*.

4.5. *Modalità e clausole di attuazione del Piano LTI 2018 - 2020, 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 2018-2020 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 rispettivamente di 2 anni, con riferimento alle *Phantom Share* assegnate nel 2021 e di 1 anno, per le *Phantom Share* assegnate nel 2024.

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 2018 - 2020 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 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 2018 - 2020, 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.

4.9. *Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano LTI 2018 - 2020.*

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 2018 - 2020, 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 2018 - 2020.*

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 2018-2020, così come descritto nel presente Documento Informativo, in caso di raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi è di 1,8 milioni di euro per un massimo di n. 9 Beneficiari. Tale ammontare può essere aumentato nella misura di un ulteriore 50% e, pertanto, sino ad un massimo di 2,8 milioni di euro circa, nel caso in cui si realizzi il raggiungimento del 110% di tutti i Parametri Gestionali.

4.13. *Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano LTI 2018 - 2020.*

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 2018 - 2020.

4.24. *Si allega di seguito la 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.