

Creval S.p.A.

Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2020 e sui compensi corrisposti 2019

**ASSEMBLEA ORDINARIA
DEL 24 APRILE 2020**

INDICE	PAG.
Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione	4
Quadro normativo di riferimento	6
Struttura della Relazione	8
SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	9
PROCESSO DI GOVERNANCE	11
PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	16
POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2020	18
SEZIONE II - RELAZIONE SUI COMPENSI 2019	39
PRIMA PARTE - ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019	41
SECONDA PARTE - INFORMAZIONI QUANTITATIVE DI DETTAGLIO	54
Glossario	64

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

Signore e Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per le Remunerazioni, assieme agli altri membri Consiglieri Teresa Nadeo e Massimiliano Scrocchi, sono lieta di presentarvi la Relazione annuale sulla Remunerazione del Gruppo bancario Credito Valtellinese per l'anno 2020.

Il 2019 è stato per la Banca e per il Gruppo un anno contrassegnato da risultati positivi a testimonianza del forte impegno profuso verso il raggiungimento degli importanti obiettivi strategici fissati nel mese di giugno dal nuovo *Piano Industriale 2019-2023: Sustainable Growth*. Il Piano assegna un rilievo strategico al rilancio del modello di business dell'Istituto come Banca commerciale solida, con un basso profilo di rischio, focalizzata sulle famiglie e le piccole e medie imprese dei territori serviti, ponendo come principali obiettivi il raggiungimento di una crescita e di una redditività sostenibili e attrattive per gli *stakeholders*. Le politiche di remunerazione costituiscono parte integrante della strategia di Creval.

Nel formulare la politica retributiva 2020, in continuità con il virtuoso percorso intrapreso dallo scorso anno e nel rispetto del mutato quadro normativo, è stato costante l'impegno del Comitato per la Remunerazione e delle strutture aziendali, volto a strutturare politiche retributive efficaci, trasparenti, orientate alla performance, alla sostenibilità e allineate alle *best practice* di mercato.

In particolare, come noterete, la Relazione di quest'anno è stata sviluppata in un'ottica di crescente trasparenza e *disclosure* nei confronti del mercato, tenendo in considerazione anche elementi legati alla sostenibilità del business.

Anche per il 2020, l'impianto complessivo dei sistemi di incentivazione di breve e di lungo periodo resta al centro degli obiettivi del Gruppo per la creazione di valore in maniera sostenibile nel tempo, tenuto conto degli elementi di rischio della gestione caratteristica, con una costante attenzione alla piena valorizzazione della qualità dei servizi offerti alla clientela e al territorio in cui opera la nostra rete distributiva.

Le principali novità introdotte e contenute nella Relazione sulla Remunerazione 2020, anche a seguito di un generale allineamento del documento al quadro regolamentare, riguardano:

- una rafforzata *disclosure* fornita sui criteri che sottendono l'erogazione dell'incentivo di lungo termine: recependo le istanze avanzate dal mercato in sede di approvazione del piano di incentivazione di lungo termine nell'Assemblea degli Azionisti del 2019, il Comitato ha ritenuto di prevedere una chiara e completa informativa non solo dei criteri che decidono l'erogazione, bensì anche dei target di performance al cui raggiungimento l'erogazione è condizionata. Tali target sono peraltro perfettamente allineati ai contenuti del "*Piano Industriale 2019-2023: Sustainable Growth*" i cui effetti hanno cominciato a manifestarsi già nel 2019;
- coerentemente con l'esigenza di mantenere un corretto allineamento tra *pay and performance*, una revisione della Politica di remunerazione avente ad oggetto la proposta, da sottoporre agli Azionisti, di innalzamento del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione fino al limite del 2:1 per tutto il Personale più Rilevante a livello di Gruppo, ad esclusione del Personale più Rilevante appartenente alle Funzioni di controllo.

4

Tale scelta si pone all'interno di una complessiva revisione della Politica di remunerazione ed è finalizzata ad assumere un corretto posizionamento con i valori risultanti dalle analisi di *benchmarking* effettuate dal consulente indipendente Willis Towers Watson, considerando:

- le importanti e positive performance aziendali, peraltro evidenziate e sintetizzate nella presentazione dei risultati al 31 dicembre 2019, tra le quali l'innalzamento dell'utile netto, la riduzione dei costi e il rafforzamento dei requisiti patrimoniali del Gruppo;
- l'elevato impegno professionale richiesto per il completamento dell'operazione di *turnaround* avviata dal nuovo Consiglio di Amministrazione e già evidente nei risultati realizzati nel 2019;

- le necessità di garantire un adeguato effetto di *retention* nei confronti dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e del top management particolarmente capace ed apprezzato;
- l'opportunità di mantenere uno stretto allineamento tra la remunerazione erogabile ed una performance eccellente e sostenibile nel lungo termine.

Tutti gli interventi sono stati realizzati per continuare a migliorare la politica retributiva e i sistemi incentivanti del Gruppo, nell'ottica di una forte attenzione alle politiche del personale, alla valorizzazione della Banca e del suo capitale umano e alla tutela della clientela e degli investitori, tutto ciò allineandoci anche alle numerose novità regolamentari introdotte a livello europeo e nazionale.

Concludo ringraziandoVi, anche per conto del Comitato, per l'attenzione e per il sostegno che, mi auguro, vorrete dare alle politiche 2020 esposte nella nostra Relazione, all'approccio trasparente, nell'ottica di miglioramento continuo, che abbiamo adottato nel rappresentarli a Voi e tutti gli *stakeholder*.

Paola Bruno
Presidente del Comitato per la Remunerazione

Quadro normativo di riferimento

Il Gruppo bancario Credito Valtellinese (di seguito anche “Creval” o l’“Emittente” o anche la “Banca”) è costantemente impegnato ad aggiornare le politiche e le prassi di remunerazione ed incentivazione, conformandosi alla regolamentazione di tempo in tempo in vigore.

Il presente documento “*Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2020 e sui compensi corrisposti 2019*” illustra, pertanto, le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione definite da Creval nel mutato contesto normativo di riferimento posto dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia, Circolare 285 del 17 dicembre 2013 (“*Disposizioni di Vigilanza per le banche*”) e successive modifiche e integrazioni, che danno attuazione alla Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE (“*CRD IV*”).

La Politica di remunerazione è stata, quindi, definita nell’ambito dell’articolato quadro regolamentare e dei recenti indirizzi definiti a livello europeo in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione, tracciato da:

- a livello comunitario:

- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, sull’accesso all’attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (cosiddetta CRD IV) e il successivo aggiornamento (CRDV), laddove applicabile;
- Regolamento delegato UE n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio in tema di informativa al pubblico (cosiddetta CRR);
- Regolamento delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014, contenente gli *standard* tecnici per l’individuazione dei c.d. “*Material Risk Takers*” (“*MRT*”) o “*Personale più Rilevante*” (“*PPR*”);
- Regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti *standard* regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile;
- Direttiva 2017/828 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 sulla promozione ad un impegno a lungo termine degli Azionisti;

- a livello nazionale:

- Titolo IV, Capitolo I, del 25° agg.to della Circolare 285, relativa alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione adottata al fine di allineare le previsioni regolamentari nazionali alle linee guida in tema di remunerazione e incentivazione emanate da EBA efficaci già dal primo gennaio 2017 e di seguito riportate;
- articoli 123-ter, come aggiornato dal D.lgs. 49/2019, e 114-bis del TUF, che disciplinano, rispettivamente, i contenuti della “*Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti*” e le “*Informazioni al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori*”;
- articoli 84-bis, 84-quater e l’Allegato 3A del Regolamento Emittenti;
- comunicazione congiunta Banca d’Italia - Consob 29 gennaio 2014 “*Attuazione degli orientamenti emanati dall’ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MiFID)*”;
- aggiornamento pubblicato dalla Banca d’Italia il 19 marzo 2019 in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, con particolare riferimento alla correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti;
- comunicazione Consob del 19 giugno 2014 in materia di informazione da fornire al pubblico su indennità e benefici riconosciuti ad Amministratori esecutivi e Direttori Generali;
- atto di modifica al Regolamento congiunto Banca d’Italia - Consob - “*Sistemi di remunerazione per il settore del risparmio gestito*” - del 27 aprile 2017 in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio;

- “Linee guida per le banche sui crediti deteriorati (NPL)” emanate dalla BCE a marzo 2017, le quali indicano la rilevanza delle politiche di remunerazione e gli strumenti di verifica dei risultati in rapporto agli obiettivi definiti per gli NPL;
- Codice di Autodisciplina⁽¹⁾ delle società quotate che prevede l’approvazione di una politica in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

7

Con riferimento al criterio di proporzionalità contenuto nella Circolare 285 di Banca d’Italia, ai fini dell’applicazione delle regole in materia di remunerazione si segnala che il Credito Valtellinese si colloca tra le “banche di maggiori dimensioni e complessità operativa” (anche in quanto banca con azioni quotate in un mercato regolamentato - Borsa Italiana) e pertanto è prevista l’applicazione al Personale più Rilevante dei criteri più severi previsti dalle disposizioni, in particolare in materia di remunerazione variabile dei c.d. “Material Risk Takers” (come da normativa EBA) come si vedrà nel prosieguo.

Con riferimento alle procedure disciplinate nella Circolare 285, si evidenzia, inoltre, che Creval, pur collocandosi tra le “banche di maggiori dimensioni e complessità operativa”, è classificata “*less significant*” da BCE ed è pertanto sottoposta alla vigilanza di Banca d’Italia.

(1) Si ricorda che a gennaio 2020 è stato pubblicato il nuovo Codice di Autodisciplina che troverà applicazione a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020.

Struttura della Relazione

La presente “Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2020 e sui compensi corrisposti 2019” è predisposta dal Gruppo bancario Credito Valtellinese (ai sensi del D.lgs. 58/1998, “TUF”) aggiornato con le modifiche apportate dal D.lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 - art. 114-*bis* e 123-*ter*, del “Regolamento Emittenti” - art. 84-*quater*, nonché in conformità alle Disposizioni di Vigilanza per le banche, di cui al 25° agg.to della Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 in materia di remunerazione (la “Circolare 285”) e si compone di due sezioni.

La Prima Sezione (Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2020) illustra:

- la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli Organi di amministrazione, degli Organi di controllo (ferme restando le previsioni dall’articolo 2402 del codice civile), dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, del Personale più Rilevante (cosiddetti “Material Risk Takers”) e del restante personale;
- le procedure adottate per l’attuazione di tale Politica.

Nella Prima Sezione è inoltre illustrato il modo in cui la Politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Banca.

La Seconda Sezione (Relazione sui compensi corrisposti 2019), a sua volta suddivisa in due parti, fornisce nominativamente per i componenti degli Organi di amministrazione e di controllo, i Direttori Generali e, in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all’esercizio di riferimento 2019;
- un’illustrazione analitica dei compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento 2019 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da Creval e dalle società del Gruppo e le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell’Emittente, dai componenti degli Organi di amministrazione e controllo, dall’Amministratore Delegato, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori degli stessi, in conformità a quanto previsto dall’art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

Inoltre, la Seconda Sezione illustra l’informativa quali-quantitativa richiesta dall’art. 450 della CRR relativamente all’applicazione della Politica di remunerazione 2019.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 10 marzo 2020, su proposta del Comitato per la Remunerazione. La Prima e la Seconda Sezione vengono quindi sottoposte al voto (vincolante, per la Prima Sezione e consultivo, per la Seconda Sezione) dell’Assemblea degli Azionisti convocata per approvare il Bilancio relativo all’esercizio 2019.

Si evidenzia, infine, che la Politica di Remunerazione è redatta anche ai sensi e per gli effetti di cui alla Procedura Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Banca.

SEZIONE I POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

In un momento di importante rilancio come quello che sta vivendo Creval, la Politica di remunerazione rappresenta uno dei pilastri fondamentali per guidare il Gruppo verso il raggiungimento degli obiettivi sfidanti del *Piano Industriale 2019-2023: Sustainable Growth*; è, infatti, necessario che la Politica retributiva sia competitiva, trasparente ed efficace nell'attrarre, motivare e trattenere le risorse che - per le loro competenze tecniche e manageriali e per i loro differenti profili di origine, genere ed esperienza - rappresentano un fattore chiave per il successo del Gruppo e per la realizzazione del suo Piano Industriale.

I punti chiave della Politica retributiva 2020 di Creval sono i seguenti:

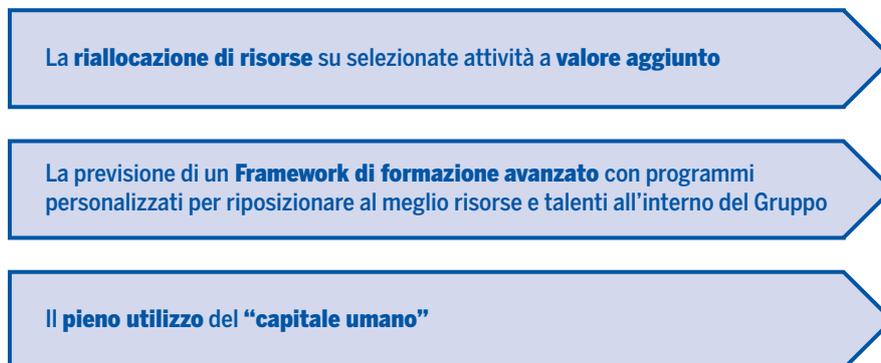
- **valorizzazione del capitale umano**, con una attenzione particolare ai talenti e alle risorse considerate strategiche, attraverso un maggiore coinvolgimento del personale in tutte le iniziative previste dal Piano Industriale, allo scopo di incentivare, premiare selettivamente, attrarre e mantenere in azienda risorse aventi alta professionalità e capacità e rinforzando una cultura legata alla performance e al merito;
- **governance chiara e trasparente**, attraverso assetti organizzativi e di governo societario efficaci, oltre a regole di *governance* chiare e rigorose;
- **retribuzione sostenibile per una performance sostenibile**, attraverso una stretta coerenza tra retribuzione e performance (c.d. *pay for performance*) e tra compensi e creazione di valore, puntando ad un rapporto bilanciato delle componenti fisse e variabili e prevedendo livelli di *pay-mix* equilibrati e sostenibili anche sotto il profilo di un attento presidio dei costi del personale;
- **compliance con i requisiti normativi e i principi di buona condotta professionale**, nonché con il Codice Etico e i regolamenti interni, attraverso una Politica di remunerazione strutturata secondo normativa e atta a prevenire e gestire potenziali conflitti di interesse tra ruoli all'interno del Gruppo e verso i clienti;
- **allineamento continuo delle migliori prassi di mercato**, allo scopo di assicurare una remunerazione maggiormente competitiva, equa e adeguata.

La Politica di remunerazione di Creval e il “*Piano Industriale 2019-2023: Sustainable Growth*”: il perseguimento degli interessi di lungo termine in un’ottica di sostenibilità del business

Il *Piano Industriale 2019-2023: Sustainable Growth*, di cui la Politica di remunerazione è parte integrante, si sviluppa su due specifiche priorità:



Le persone sono poste al centro della strategia aziendale e rappresentano la principale leva per conseguire solide performance commerciali, nell'ottica della creazione di valore sostenibile per tutti gli *stakeholders*. Tale strategia passa attraverso azioni mirate, quali:



In tale contesto, ed in linea con gli obiettivi di Piano, la Politica di remunerazione per il 2020 prevede nello specifico:

- una strategia di remunerazione variabile articolata su una componente di breve e una componente di medio lungo termine, al fine di allineare l'orizzonte temporale dei Beneficiari a quello del Piano Industriale. Ricordiamo infatti che nel 2019, in concomitanza con il lancio del nuovo Piano Industriale, è stato approvato un sistema di incentivazione di medio lungo termine (Piano "LTI 2019-2021") che include obiettivi strettamente connessi alle priorità individuate e tale da garantire l'allineamento tra gli interessi del management e quelli di tutti gli *stakeholders*;
- la presenza di *entry gate* collegati ad indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività tali da garantire la sostenibilità dei sistemi da un punto di vista economico-finanziario e di rischio;
- la fidelizzazione delle risorse chiave, il cui contributo ha un impatto decisivo nell'*execution* del Piano Industriale, attraverso il loro coinvolgimento nei sistemi di incentivazione di breve e di medio lungo periodo;
- la previsione di un sistema di incentivazione di breve termine ("Bonus Pool 2020") con obiettivi legati a indicatori qualitativi e quantitativi che declinano la strategia del Piano Industriale su un orizzonte temporale annuale;
- la definizione di un processo chiaro e strutturato nella definizione e assegnazione del bonus pool (ovvero del premio complessivo erogabile), affinché sia strettamente collegato alla redditività conseguita dal Gruppo e, allo stesso tempo, tenga in debita e prudente considerazione i rischi assunti anche in ottica prospettica e gli opportuni *driver* di compliance e sostenibilità.

Gli elementi della Politica di remunerazione di breve e medio lungo termine sono rappresentati compiutamente nella presente Relazione.

PROCESSO DI GOVERNANCE

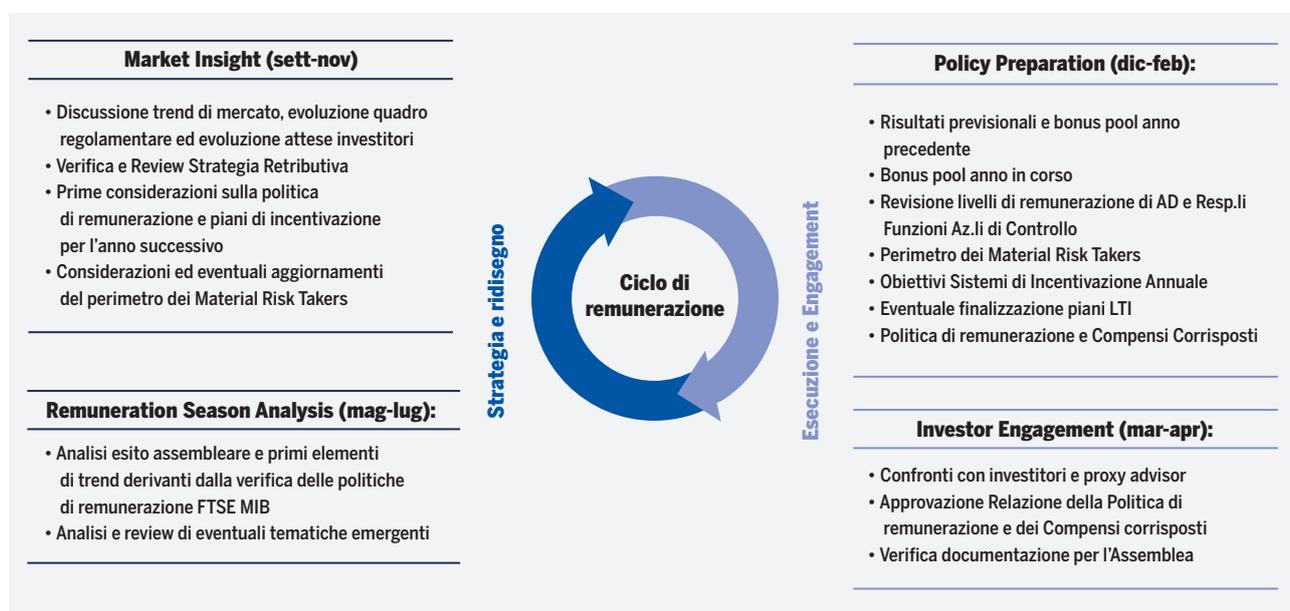
Processo di definizione della Politica di remunerazione

Creval ha adottato un solido sistema di *governance* al fine di regolamentare al proprio interno le attività di definizione, implementazione e gestione delle politiche retributive, identificando gli attori coinvolti e le diverse fasi che lo compongono.

Tali fasi, nell'ambito del c.d. "ciclo di remunerazione", si svolgono nel corso dell'intero esercizio e prevedono il coinvolgimento, a diversi livelli e in funzione delle proprie aree di competenza, di molteplici organi e funzioni aziendali.

I molti attori coinvolti contribuiscono, ciascuno per i rispettivi ambiti di competenza e coerentemente con il quadro normativo vigente, alla definizione, gestione e verifica della Politica di remunerazione. Ciò assicura che le decisioni siano assunte in modo indipendente, riduce il rischio di possibili conflitti di interesse e garantisce una corretta informativa interna.

Il ciclo di remunerazione, secondo il processo definito dal Gruppo, è qui di seguito illustrato:



Gli attori coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica

Il processo di definizione della Politica di remunerazione vede la formulazione della stessa da parte della funzione Risorse Umane, con il coinvolgimento della funzione Risk Management e, ai fini della validazione di conformità, della funzione di Compliance per ogni aspetto di sua competenza, prima di essere sottoposta al Comitato per la Remunerazione.

In questo contesto, l'Amministratore Delegato⁽²⁾ e la Direzione Generale esercitano poteri di proposta, vigilanza e iniziativa, inoltre gestiscono e monitorano costantemente gli stati di avanzamento delle attività in materia, per assicurare la necessaria coerenza fra le linee di principio e le concrete iniziative e prassi gestionali. In particolare, la policy in tema di compliance adottata dal Gruppo attribuisce alla Direzione Compliance il compito di verificare *ex ante* la coerenza dei sistemi di remunerazione con la normativa, lo Statuto e il Codice comportamentale e di monitorarne *ex post* il corretto funzionamento e applicazione.

La Direzione Auditing verifica con cadenza annuale le modalità attraverso le quali viene assicurata la confor-

(2) L'Amministratore Delegato non partecipa alle discussioni consiliari inerenti la sua struttura di remunerazione.

mità delle prassi di remunerazione alle disposizioni normative di riferimento.

In tale processo, oltre alle funzioni precedentemente elencate, è coinvolta anche la Direzione Rischi e Controlli al fine di garantire la coerenza delle politiche di remunerazione con il *Risk Appetite Framework* (c.d. RAF) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi.

Non meno rilevante è il contributo dell'Area Accounting, Planning & Control che, unitamente al Risk Management, contribuisce a identificare indicatori e valori di confronto relativi a parametri di rischio e obiettivi di performance, e verifica che le politiche di remunerazione siano coerenti con gli obiettivi di pianificazione di breve e medio lungo termine e con i livelli di patrimonializzazione, redditività e di liquidità del Gruppo.

Il Servizio Investor and Media Relations, nell'ambito del processo descritto, mantiene le relazioni con i principali azionisti anche con riferimento alle politiche di remunerazione e fornisce, una volta depositati la relazione e i documenti collegati, le informazioni e i riferimenti utili all'espressione del proprio voto durante l'Assemblea.

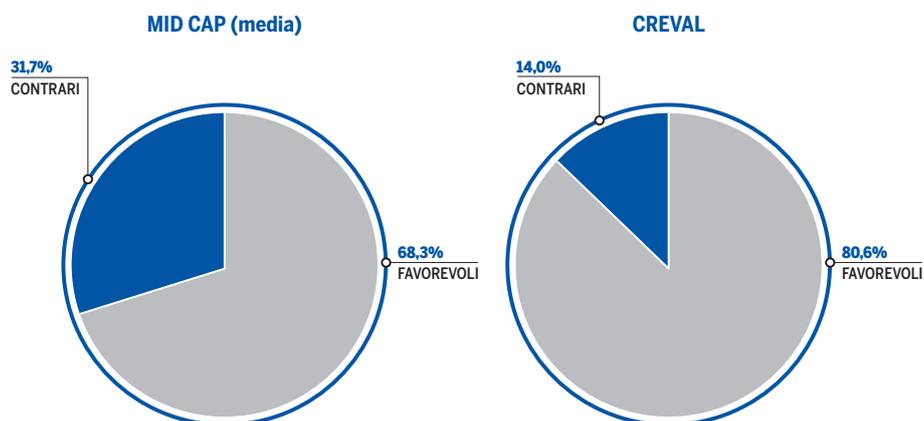
Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti:

- si esprime con voto vincolante in merito all'approvazione della "Relazione sulla Politica in materia di remunerazione" ai sensi del comma 3-ter dell'art. 123-ter del TUF;
- si esprime con voto non vincolante in merito all'approvazione della "Relazione sui Compensi Corrisposti", ai sensi del comma 6 dell'art. 123-ter del TUF;
- determina l'ammontare dei compensi da corrispondere ai Consiglieri, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari in materia, e ai Sindaci;
- approva su proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica il limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1 (comunque non superiore al 200%), nel rispetto delle maggioranze qualificate previste dalle disposizioni di vigilanza vigenti;
- approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

All'Assemblea è sottoposta, da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Comitato Rischi, un'informativa chiara e completa sulla Politica di remunerazione.

Nell'Assemblea del 30 aprile 2019, la Politica di remunerazione di Creval ha ricevuto l'86% dei voti favorevoli delle azioni rappresentate in Assemblea, al di sopra della media delle aziende di dimensioni comparabili, appartenenti all'indice *FTSE Mid-Cap*, come di seguito rappresentato.



Consiglio di Amministrazione

Rispetto alle tematiche concernenti la remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle proprie deleghe di supervisione strategica, è responsabile dell'elaborazione delle politiche retributive del Gruppo, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e delle funzioni aziendali competenti.

Nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività in materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione è investito della responsabilità di:

- definire, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, i compensi e, quindi, i sistemi di remunerazione e incentivazione dei Consiglieri esecutivi e/o investiti di particolari cariche, dei Direttori generali, dei condirettori generali, dei vice Direttori generali e figure analoghe nonché dei responsabili delle Funzioni Aziendali di controllo e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili. In particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- approvare, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, il processo di identificazione del Personale più Rilevante (c.d. Material Risk Takers), verificandone la piena conformità alle previsioni normative in materia, e l'elenco dei ruoli inclusi in tale categoria come esito del processo stesso;
- approvare e riesaminare la politica di remunerazione e incentivazione di Gruppo, con particolare riferimento al Personale più Rilevante, assicurandosi che sia predisposta l'apposita "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti;
- approvare i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, da sottoporre a successiva approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti;
- verificare la corretta attuazione delle politiche retributive di Gruppo.

Come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF aggiornato nel 2019, in presenza di circostanze eccezionali - ovvero esclusivamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato - il Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato per la Remunerazione, può derogare temporaneamente alle proprie politiche in materia di remunerazione, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari e coerentemente con la Procedura relativa alle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Connessi di Creval. Tali evenienze sono ulteriormente specificate nel paragrafo "Procedure per l'eventuale revisione del Piano" che segue.

Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione ha un ruolo centrale nella *governance* dei sistemi di remunerazione e incentivazione e supporta con finalità istruttorie, consultive e propositive il Consiglio di Amministrazione nella definizione e verifica circa la coerenza complessiva, l'adeguatezza e la concreta attuazione delle politiche retributive rispetto alla sana e prudente gestione e alle strategie di lungo periodo.

Il Comitato per la Remunerazione è composto da tre Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali dotata dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, del TUF. Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dei tre componenti e, tra questi, individua il Presidente dello stesso.

Nello specifico, il Comitato per la Remunerazione:

- ha compiti di proposta sul trattamento economico degli Amministratori, sul pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato, nonché sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del Personale più Rilevante;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, circa gli

- esiti del processo di identificazione del Personale più Rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alle remunerazioni dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di controllo interno e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo rischi;
 - cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
 - collabora con gli altri comitati endoconsiliari, in particolare con il Comitato Rischi, il Comitato per le Nomine ed il Comitato per le Parti Correlate;
 - assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
 - si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste in essere per l'erogazione dei compensi correlati ai sistemi di incentivazione a breve e medio lungo termine per il Personale più Rilevante;
 - fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea degli Azionisti.

L'attività del Comitato per la Remunerazione relativa all'anno 2019 è opportunamente dettagliata nella Sezione II della presente relazione.

Con riferimento ai primi mesi del 2020, le riunioni del Comitato si sono concentrate sulla definizione dei principi fondanti la politica in materia di remunerazione per l'anno 2020 (compresa la definizione del nuovo piano di incentivazione di breve termine "Bonus Pool 2020"), sulle analisi di *benchmarking* per assicurare un adeguato allineamento delle prassi di Creval ai migliori standard di settore e sulla valutazione relativa alla proposta di innalzamento del limite di remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa oltre l'1:1, ai sensi della normativa vigente.

Si evidenzia che nella predisposizione del presente documento il Comitato e la funzione Human Resources si sono avvalsi del supporto fornito dalla società Willis Towers Watson, consulente esterno indipendente e della consulenza di Georgeson, società specializzata in attività di *corporate governance*.

Comitato Rischi

Il Comitato Rischi, nell'espletamento delle proprie funzioni consultive in tema di remunerazione, accerta, ferme restando le competenze del Comitato per la Remunerazione, che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca e del Gruppo siano coerenti con il RAF e, più in particolare, esamina se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengano conto dei rischi, del capitale e della liquidità e non contrastino con la sana e prudente gestione della Banca.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale ha il compito di esprimere pareri sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche; tali pareri sono forniti anche per quanto riguarda la remunerazione della Direzione Generale. Inoltre, tale Organo esprime il proprio parere sulla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di controllo.

Direzione Risorse Umane

La Direzione Risorse Umane istruisce e governa, con il supporto del Risk Management, dell'Area Accounting, Planning & Control e della Compliance, il processo di elaborazione della Politica di remunerazione da sottoporre al Comitato per la Remunerazione, assicurandone la conformità alla regolamentazione applicabile e dandone attuazione post approvazione. È inoltre responsabile del coordinamento del processo di identificazione del Personale più Rilevante alla luce delle previsioni regolamentari e delle Linee Guida definite internamente.

Direzione Compliance

La Direzione Compliance verifica la conformità rispetto al quadro regolamentare e alle normative interne (Statuto e Codice Comportamentale), della Politica di remunerazione, dei sistemi incentivanti e delle linee guida relative all'identificazione del Personale più Rilevante, in modo da contenere opportunamente i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Direzione Rischi e Controlli

La Direzione Rischi e Controlli assicura la coerenza della Politica di remunerazione e dei sistemi di incentivazione con il *Risk Appetite Framework* (RAF) che identifica il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca, anche con riferimento agli indicatori da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*) e per il set dei KPI individuali.

Direzione Auditing

La Direzione Auditing verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo Creval e alla normativa di riferimento. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea e, laddove ne sia ravvisata la necessità, alle Autorità di Vigilanza.

In particolare, la Direzione Auditing anche in occasione della redazione del presente documento sta conducendo una verifica annuale di corrispondenza di quanto riportato nella relazione sui compensi corrisposti 2019 alle politiche approvate.

PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Creval, in linea con le disposizioni della circolare 285 di Banca d'Italia, delle linee guida EBA e del Regolamento (UE) n. 604/2014 ha provveduto a identificare il Personale più Rilevante del Gruppo (c.d. "Material Risk Takers"), ossia la categoria di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha approvato, previo parere positivo del Comitato per la Remunerazione, delle linee guida interne che espongono:

- a** la procedura adottata per l'individuazione (e l'eventuale esclusione o ridefinizione del perimetro) del Personale più Rilevante che descrive il contributo di ciascuna funzione aziendale e degli organi societari alla gestione, monitoraggio e supervisione del processo di identificazione del Personale più Rilevante;
- b** i criteri esposti dal Regolamento (UE) n. 604/2014 e le conseguenti valutazioni effettuate per l'inclusione dei ruoli nel perimetro del Personale più Rilevante classificati in:
 - criteri qualitativi: riguardanti la natura e complessità del ruolo svolto, il contesto organizzativo; il potere decisionale e le responsabilità ricoperte;
 - criteri quantitativi: riferiti alle soglie retributive attribuite;
- c** l'applicazione pratica dell'intero processo con evidenza degli esiti e delle verifiche interne.

Al personale identificato secondo tale processo, si applicano i meccanismi più stringenti previsti dalla normativa in materia di incentivazione atti ad allineare i comportamenti al profilo di rischio della Banca descritti nelle politiche di remunerazione.

L'analisi è stata effettuata tenendo conto dell'organico rilevato al 31 dicembre 2019, delle cessazioni intervenute alla data di redazione del presente documento nonché delle eventuali variazioni di ruolo. Creval, in qualità di Capogruppo, procede all'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo considerando le società del Gruppo secondo un criterio di prevalenza del business di Creval rispetto alle altre società del conglomerato.

La Capogruppo garantisce, per tutte le società del Gruppo, l'applicazione coerente del processo definito e la rispondenza alle norme specifiche di settore eventualmente applicabili alle società controllate.

Il processo di identificazione del Personale più Rilevante ha cadenza almeno annuale e, in linea con le previsioni normative, è soggetto ad aggiornamento in funzione delle variazioni nell'organico o nell'organizzazione eventualmente intervenute nel corso dell'anno, ove queste risultino rilevanti per i criteri adottati. Entro il mese di ottobre verrà condotto un aggiornamento del processo, al fine di verificare eventuali modifiche nel perimetro del Personale più Rilevante.

Il processo di identificazione si è concluso nel mese di marzo 2020 anche con il contributo della Direzione Rischi e Controlli. L'esito è stato verificato dalla Direzione Compliance ed è stato successivamente sottoposto al Comitato per la Remunerazione, al Comitato Rischi e al Consiglio di Amministrazione.

Nello specifico sono considerati Personale più Rilevante per il Gruppo, come riassunto nella tabella allegata:

- 14 Membri del Consiglio di Amministrazione (i consiglieri non esecutivi non sono destinatari di politiche di incentivazione) di Creval;
- 3 Material Risk Takers appartenenti all'Alta Dirigenza (c.d. "MRT Apicali") che includono: l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i due vice Direttori Generali (di cui uno ricopre anche l'incarico di CLO - *Chief Lending Officer*) di Creval;
- 5 Responsabili delle Funzioni Aziendali di controllo (ossia i Responsabili delle funzioni di Auditing, Compliance, Antiriciclaggio, oltre al CRO - *Chief Risk Officer*);
- 11 Responsabili a presidio di rischi considerati rilevanti per il Gruppo e delle c.d. funzioni di Supporto specificamente indicate nella normativa ossia appartenenti alle funzioni di gestione degli affari legali, del bilancio di esercizio, degli adempimenti nei confronti dell'Autorità di Vigilanza, delle risorse umane, della pianificazione strategica, del budget e del controllo dei costi, dei sistemi informativi e data management, della sicurezza informatica e fisica;

- 32 risorse che possono impattare in modo significativo sui principali rischi del Gruppo con riferimento al rischio operativo, strategico e reputazionale, anche nei confronti della clientela (sono inclusi in questa categoria i Responsabili territoriali delle attività del business);
- 3 altri Responsabili con funzioni manageriali a presidio dei rischi specificamente indicati dalla normativa.

Si evidenzia che l'analisi effettuata sulla base dei c.d. criteri quantitativi non ha portato all'identificazione di ulteriori risorse che possano impattare in modo significativo sui rischi del Gruppo, né alla necessità di avviare procedure di esclusione secondo una specifica istanza da inoltrare all'Autorità di Vigilanza.

Alla luce di quanto illustrato, a conclusione dell'analisi, il perimetro del Personale più Rilevante è stato aggiornato identificando un numero totale di 54 risorse (rispetto a un totale di 67 ruoli); 2 nominativi in meno rispetto al 2019.

L'incidenza sul totale dei dipendenti è pari al 1,48% (rispetto alla percentuale del 1,52% rilevata nel 2019). Quest'ultimo dato, che consegue alla rivisitazione del processo di identificazione del Personale più Rilevante come sopra evidenziato, si inserisce in un contesto di sostanziale allineamento con i *benchmark* di settore, considerando altri istituti comparabili.

Individuazione del "Personale più Rilevante" (c.d. Material Risk Takers)	2019
Numero risorse	54
- per criteri qualitativi	54
- per criteri quantitativi	11*
Incidenza sul totale	
% rispetto all'organico a fine anno 2019	1,48%

(*Tali risorse sono ricomprese anche nei criteri qualitativi)

Maggiori dettagli relativi al Personale più Rilevante sono riportati nella Sezione II del presente documento.

POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2020

Finalità della Politica di remunerazione

Le politiche di remunerazione di Creval, come già indicato, hanno la finalità di allineare i comportamenti del management e del personale agli interessi di tutti gli *stakeholders*, orientandone i comportamenti rispetto alle strategie pianificate nel Piano Industriale nel quadro di una prudente gestione del rischio. Le politiche di remunerazione adottate dal Gruppo sono caratterizzate da un equilibrato bilanciamento tra componenti fisse e variabili, in allineamento alle migliori prassi di mercato.

Componenti fisse e variabili della remunerazione

Con il termine “Remunerazione” si intende qualsiasi forma di compenso in denaro, strumenti finanziari, servizi/beni in natura (*fringe benefits*) o altri benefici (quali, ad esempio, benefici pensionistici discrezionali e *severance*) erogato - direttamente o indirettamente - come corrispettivo di una prestazione lavorativa o di servizio professionale resa a favore di Creval e/o delle società dalla stessa controllate.

In linea con le previsioni normative, la struttura della remunerazione - suddivisa in una componente fissa e in una componente variabile, chiaramente distinte tra loro - è definita al fine di assicurare un opportuno bilanciamento tra i due elementi, attentamente valutato in relazione alle caratteristiche del Gruppo e delle diverse categorie di personale (in particolare con riferimento al Personale più Rilevante).

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa ha natura stabile e irrevocabile, è determinata e corrisposta sulla base di criteri pre-stabiliti e non discrezionali e persegue finalità di *attraction* e *retention* delle risorse.

Riflette le competenze tecniche, professionali, manageriali e le connesse responsabilità. Creval pone una costante attenzione al valore delle retribuzioni fisse evitando un affidamento alla componente variabile tale da incoraggiare l'assunzione di rischi particolarmente elevati, ponendo però attenzione all'adeguatezza rispetto al contesto di mercato.

Remunerazione variabile

La componente variabile della retribuzione ha la finalità di premiare il conseguimento di performance “di eccellenza” e/o di altri indicatori strategici non ricompresi nella remunerazione fissa, collegando direttamente la corresponsione di incentivi con il raggiungimento di obiettivi prefissati nel breve e medio lungo termine, tenendo in debita considerazione l'aspetto dei rischi e i *compliance driver*.

Al fine di orientare il contributo di ciascuno, le performance sono misurate a livello di Gruppo, di singola società, di funzione e individuale in considerazione del ruolo ricoperto.

18 L'orizzonte temporale di valutazione può essere di breve termine se collegato al budget annuale (caratteristico dei sistemi c.d. *Short Term Incentive*) oppure pluriennale, coerente con gli obiettivi del Piano strategico (nel caso dei c.d. *Long Term Incentive*).

La remunerazione variabile, la cui erogazione è stabilita in linea con il quadro regolamentare di riferimento, è costituita, a titolo esemplificativo dalle seguenti componenti: sistema di incentivazione di breve termine per il Personale più Rilevante (c.d. “Bonus Pool 2020”), sistema di incentivazione di medio lungo termine (“LTI 2019-2021”), sistema premiante per il personale non rientrante nella categoria dei MRT, “severance” o compensi aggiuntivi riconosciuti in corrispondenza della cessazione del rapporto di lavoro (diversi dalle somme

erogate in forza di disposizioni di legge o di contratto ed esclusivamente per la parte eccedente la formula predefinita e/o i patti di non concorrenza nel limite massimo di una annualità di remunerazione fissa).

La remunerazione variabile viene generalmente corrisposta solo a seguito della verifica di superamento dei c.d. indicatori “cancello” (di seguito anche “gate di accesso” o *entry gate*), collegati a condizioni di stabilità patrimoniale, liquidità e redditività, in aggiunta a condizioni e obiettivi specifici definiti per i singoli piani di incentivazione.

È inoltre soggetta a meccanismi di differimento e corresponsione - parte in contanti e parte in strumenti finanziari - in linea con le previsioni regolamentari più stringenti declinate per il Personale più Rilevante e, prudenzialmente, per i “ruoli apicali”. La componente variabile della remunerazione è inoltre soggetta a meccanismi di *Malus* e *Claw back*, quest’ultimi attivabili nel caso di remunerazione già erogata, secondo le modalità disciplinate dalla regolamentazione di riferimento.

Infine, l’intera remunerazione variabile, ad eccezione delle componenti esplicitamente indicate (ad esempio eventuali “entry bonus” riconosciuti in fase di assunzione oppure patti di non concorrenza i cui compensi non superano l’ultima annualità di remunerazione fissa), è soggetta ai limiti massimi di incidenza rispetto alla remunerazione fissa approvati dall’Assemblea degli Azionisti e differenziati per categoria di personale, come descritti al paragrafo successivo.

Si evidenzia che la medesima Assemblea chiamata a deliberare in relazione alla presente politica in materia di remunerazione, si esprimerà, coerentemente con le previsioni statutarie e regolamentari, anche in merito alla proposta di innalzamento del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione fino al limite del 2:1 per il Personale più Rilevante a livello di Gruppo, come spiegato nel dettaglio nel paragrafo che segue.

Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa

Il Gruppo mantiene un rapporto bilanciato tra le componenti fisse e variabili della retribuzione, prevedendo livelli di *pay-mix* equilibrati.

In linea con la normativa di riferimento sono stabiliti *ex ante* i limiti all’incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa. Subordinatamente all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti del prossimo 24 Aprile 2020, a partire dal corrente esercizio Creval ha definito fino ad un massimo del 2:1 il limite di incidenza della remunerazione variabile in rapporto alla remunerazione fissa per l’Amministratore Delegato e il restante perimetro dei Material Risk Takers⁽³⁾, con l’eccezione del Personale più Rilevante appartenente alle Funzioni di controllo e alle ulteriori funzioni per le quali la disciplina prudenziale definisce una incidenza più contenuta.

In particolare, con riferimento al 2020, il perimetro dei Material Risk Takers interessato all’innalzamento della incidenza massima della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa oltre l’1:1 e, in ogni caso, entro il 2:1, sarà afferente ad un numero limitato di risorse, non superiore a 15.

Le politiche di incentivazione che saranno sottoposte di anno in anno all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti evidenzieranno il numero di Material Risk Takers effettivo interessato dall’innalzamento oltre l’1:1 del limite della remunerazione variabile su quella fissa, nell’ambito del numero massimo autorizzato dall’Assemblea.

Tale previsione trae origine dall’esigenza di:

(3) fino ad un massimo di n. 60 posizioni totali per il Gruppo.

- attivare una struttura di remunerazione in cui la componente variabile è predominante, al fine di incentivare il progressivo conseguimento degli sfidanti obiettivi di Piano, nel quadro di una prudente gestione del rischio in linea con il *Risk Appetite Framework* del Gruppo, limitando l'impatto sui costi fissi;
- aumentare l'attrattività e la *retention* delle risorse chiave per il conseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo, definendo una struttura di remunerazione competitiva verso il mercato di riferimento, facendo leva su una remunerazione variabile fino al 2:1 rispetto alla remunerazione fissa, coerente con il progressivo consolidamento dei risultati declinato nel piano d'impresa e, quindi, favorendo una struttura dei costi flessibile in un mercato fortemente competitivo.

Il limite tra remunerazione variabile e fissa entro i massimi autorizzati viene adottato in modo tale da non impattare sulla solidità del capitale né sulla capacità del Gruppo di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali applicabili, in quanto inserito in una politica di remunerazione e incentivazione che riflette e promuove una sana ed efficace gestione del rischio basata sul fatto che i livelli più elevati di remunerazione variabile sono riconosciuti solo al conseguimento di obiettivi coerenti con le direttrici strategiche e sostenibili nel lungo termine rispetto al *Risk Appetite Framework* (RAF).

Nell'ambito dell'incidenza massima sottoposta all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, i limiti della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa definiti per il 2020 per le diverse categorie di personale sono i seguenti:

- 2:1 per l'Amministratore Delegato;
- fino a 2:1 per un numero limitato⁽⁴⁾ di esponenti del Top management e Responsabili delle funzioni di Business;
- fino a 1:1 per gli altri Material Risk Takers⁽⁵⁾;
- fino a 0,33:1 per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di controllo.

Per quanto concerne l'impatto economico di tale incremento si precisa che i sistemi incentivanti per il Personale più Rilevante non si attivano in assenza di utile di bilancio post bonus (condizione di finanziamento del c.d. bonus pool), così come sono previsti meccanismi che garantiscono la sostenibilità economico, finanziaria e di rischio del bonus pool correlato ai piani di incentivazione di breve e di medio lungo termine. Fermo restando il limite rappresentato dall'ammontare massimo attribuibile in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi l'incidenza massima sul CET 1 ratio dei maggiori costi correlati al passaggio in oggetto, considerando il perimetro massimo potenziale 2020 di 15 Risk Takers incluso l'AD, sarebbe comunque marginale, ovvero massimo 3 bps (impatto patrimoniale, netto imposte) rispetto al valore *fully loaded* registrato a dicembre 2019.

Destinatari della Politica di remunerazione

La Politica di remunerazione, differenziata per categoria di personale, distingue:

- membri del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- restante Personale più Rilevante (di seguito anche "Altri Material Risk Takers");
- personale appartenente alle Funzioni Aziendali di controllo;
- membri del Collegio sindacale;
- restante personale non appartenente alla categoria dei Material Risk Takers (Dirigenti, Quadri direttivi e personale appartenente alle Aree professionali).

(4) Non superiore a 15 Risk Takers, incluso AD

(5) Per il Responsabile dell'Area Human Resources e per il Dirigente Preposto alla firma dei documenti contabili la componente fissa della remunerazione è prevalente.

Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione degli Organi Sociali è definita in coerenza con l'attuale quadro normativo e con lo Statuto. È mirata ad attrarre le migliori competenze e tiene conto dell'impegno e del tempo assorbito, nonché della competitività nei confronti del mercato.

Amministratori non investiti di particolari cariche

La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche è costituita esclusivamente da un compenso fisso definito fino al 2021 dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 2389 comma 1 del Codice Civile con la finalità di premiare le competenze, le esperienze e le responsabilità affidate ad essi nell'ambito dell'incarico assegnato; tale compenso è pari a euro 45.000 annui.

In aggiunta all'emolumento fisso è previsto un gettone di presenza pari a euro 750. Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

A favore di tutti gli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità strategiche o con particolari incarichi, è stipulata una polizza D&O che assicura dalle responsabilità civili e patrimoniali.

Compensi per la partecipazione ai Comitati

Gli Amministratori che partecipano ai Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione percepiscono un compenso fisso commisurato all'impegno richiesto, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato per la Remunerazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile. Tali compensi fissi sono indicati nella seguente tabella:

COMPENSI COMITATI ENDOCONSILIARI*

COMITATO/CARICA	PRESIDENTE	MEMBRO
Comitato per la Remunerazione	15.000	10.000
Comitato per le Nomine	15.000	10.000
Comitato Rischi	50.000	30.000
Comitato per le Operazioni con parti Correlate	15.000	10.000

* valori indicati in euro

In aggiunta all'emolumento fisso è previsto un gettone di presenza pari ad euro 750. Nel caso in cui fossero convocate più riunioni nella stessa giornata, inclusa quella del Consiglio di Amministrazione, il gettone spettante è uno solo.

Amministratori investiti di particolari cariche

Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede, in aggiunta all'emolumento in qualità di Amministratore, una componente fissa quale emolumento definito dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del Codice Civile, pari a euro 250.000 annui.

In linea con le previsioni normative, il Presidente si astiene dalle votazioni in merito ai propri compensi oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito.

Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione prevede, in aggiunta all'emolumento in qualità di Amministratore, una componente fissa quale emolumento definito dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del Codice Civile pari a euro 90.000 annui.

In linea con le previsioni normative, il Vice Presidente si astiene dalle votazioni in merito ai propri compensi oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il compenso dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (di seguito anche "AD/DG") è costituito da una componente fissa, una componente variabile a breve termine e una componente variabile di medio lungo termine.

Creval si pone l'obiettivo di posizionare la componente fissa, comprensiva dell'emolumento da Amministratore, tra il valore mediano e il valore di terzo quartile del mercato di riferimento, al fine di assicurare l'attrattività della struttura di remunerazione proposta durante la fase di esecuzione del Piano "Sustainable Growth" e, nel contempo, posizionare la remunerazione complessiva massima in linea con il terzo quartile di mercato, al fine di assicurare l'allineamento *pay for performance* e incentivare il conseguimento degli sfidanti obiettivi fissati per il Piano Industriale.

Al fine di individuare il mercato di riferimento, con il supporto di Willis Towers Watson è stato selezionato, a partire dai Gruppi Bancari italiani, un *Peer Group* composto da istituti comparabili con il Gruppo Creval in almeno 3 delle seguenti dimensioni:

- Margine di intermediazione*;
- Numero di dipendenti*;
- Totale Attivo*;
- Business portfolio;
- Governance.



*Confrontabilità del range dimensionale di riferimento.

Il *Peer Group* le cui politiche di remunerazione sono considerate quale riferimento⁽⁶⁾ per la definizione della remunerazione complessiva dell'AD/DG è pertanto costituito da BPER, Banca Mediolanum, Credito Emiliano, Banca Popolare di Sondrio, Fineco Bank, Banco di Desio e della Brianza, Banca Generali.

Il pacchetto retributivo viene chiaramente definito in modo da garantire un bilanciamento tra componente fissa e variabile della remunerazione, nonché tale da favorire il raggiungimento di risultati sostenibili di lungo termine, tenendo in debita considerazione la strategicità del ruolo e il livello di competitività della remunerazione complessiva rispetto al *Peer* individuato. Pertanto, ad esito delle valutazioni e dei principi sopra enucleati, per il 2020 la remunerazione fissa complessiva dell'AD/DG è definita in euro 1.000.000, composti come segue:

- euro 45.000, ex art. 2389, comma 1, c.c. - emolumento in qualità di Amministratore;
- euro 955.000, ex art. 2389, comma 3, c.c. - compenso in qualità di Amministratore Delegato.

L'ammontare effettivamente percepito nel corso del 2019 è riportato nella sezione II del presente documento.

Seguendo le medesime linee guida, come anticipato al paragrafo "Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa", è stata presentata all'Assemblea degli Azionisti una proposta di innalzamento del limite al rapporto tra la remunerazione variabile e fissa dei MRT fino ad un massimo del 2:1. Nell'ipotesi di approvazione da parte dell'Assemblea della suddetta proposta, per l'anno 2020 il limite all'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa per l'Amministratore Delegato è pari a 2:1.

Sistemi di remunerazione variabile

La remunerazione variabile dell'AD/DG è determinata sulla base di parametri di performance chiari e misurabili ed è costituita da due componenti:

- un sistema di incentivazione di breve termine (di seguito anche sistema di incentivazione "Bonus Pool 2020");
- un sistema di incentivazione di medio lungo termine (di seguito anche "Piano "LTI 2019-2021") in linea con le previsioni di medio lungo termine del Piano Industriale. Per tale Sistema, interamente previsto in *Phantom Shares*, l'assegnazione parziale o totale di strumenti finanziari dipenderà in ogni caso dal raggiungimento degli obiettivi consuntivati alla fine del 2021.

La remunerazione variabile è soggetta a meccanismi di erogazione in linea con il quadro normativo (differimenti, quote in contanti e in strumenti finanziari, periodi di retention) e a clausole di *Malus* e *Claw back* come descritti nei paragrafi seguenti.

Come anticipato, infine, anche per l'AD/DG è stipulata una polizza D&O che assicura dalle responsabilità civili e patrimoniali. Fatta eccezione per l'assicurazione obbligatoria prevista dalle norme di legge, in nessun caso l'AD/DG può utilizzare proprie strategie di copertura aventi ad oggetto i compensi e le responsabilità, le quali potrebbero neutralizzare le misure adottate nei confronti dei destinatari dei piani di incentivazione variabile.

(6) Il posizionamento viene considerato in linea con il mercato individuato come riferimento se ricompreso tra +/-10% rispetto al quartile target.

Sistema di incentivazione di breve termine: "Bonus Pool 2020"

Il sistema di incentivazione "Bonus Pool 2020" è focalizzato su un orizzonte annuale ed elaborato in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione, tenendo in debita considerazione le logiche di sana e prudente gestione del rischio.

Inoltre, per garantire la sostenibilità del sistema e assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, l'attivazione del "Bonus Pool 2020" è subordinata al raggiungimento di determinati livelli dei seguenti indicatori "cancello" (*entry gate*), in coerenza con i limiti di rischiosità previsti dal *Risk Appetite Framework* (RAF)⁽⁷⁾:

GATE DI ACCESSO	INDICATORE	LIVELLO PREVISTO
Solidità patrimoniale	CET1	Risk Tolerance
Liquidità	NSFR	Risk Tolerance
	LCR	Risk Tolerance
Sostenibilità economico finanziaria	Net Profit	>0

Tali *entry gate* sono da raggiungere congiuntamente: il non raggiungimento anche di uno solo di essi comporta la non attivazione del sistema di incentivazione variabile⁽⁸⁾.

Il sistema di incentivazione "Bonus Pool 2020" 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. Tale sistema ha la finalità di declinare 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 complessive del Gruppo bancario.

Ferma restando la necessaria approvazione rapporto della remunerazione variabile rispetto alla fissa fino al 2:1 da parte dell'Assemblea degli Azionisti, l'opportunità di bonus massima per l'Amministratore Delegato correlata al sistema di incentivazione "Bonus Pool 2020" è pari al 200% della remunerazione fissa ed è soggetta ai meccanismi di differimento di cui ai seguenti paragrafi.

Una volta verificato il conseguimento dei livelli previsti dagli *entry gate* che abilitano la possibilità di corresponsione del "Bonus Pool 2020", il sistema prevede la definizione del montepremi complessivo per tutti i Beneficiari (c.d. "bonus pool") e, a valle di questa, la definizione del Bonus Individuale maturato (come descritto in dettaglio nel paragrafo "Il meccanismo di definizione del bonus pool e del Bonus Individuale").

Gli obiettivi per l'AD/DG vengono definiti dal Consiglio di Amministrazione e assegnati annualmente mediante una scheda individuale (*scorecard*).

La scheda individuale dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è basata su obiettivi (KPI) che tengono conto degli aspetti prevalenti della gestione, quali la redditività e la sostenibilità del rischio come fissati nel Piano Industriale per il 2020 ed elementi qualitativi legati a progetti chiave per la strategia del Gruppo, unitamente a *driver* di compliance e ESG.

Nello specifico, al fine di valutare la performance individuale, gli obiettivi 2020 assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono i seguenti:

(7) Il CET1 (Common Equity Tier 1) Ratio rappresenta il Coefficiente di capitale primario di classe 1 di Gruppo calcolato come rapporto fra il Capitale Primario di Classe 1 e le Attività di Rischio Ponderate. Il calcolo è effettuato sulla base di quanto previsto dal Regolamento UE n.575/13 (CRR) applicando il regime transitorio. Il Liquidity Coverage Ratio o LCR rappresenta il rapporto tra stock di attività liquide di elevata qualità e gli outflows netti dei 30 giorni di calendario successivi alla data di rilevazione. 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. Il Risultato Netto è l'Utile d'esercizio di pertinenza della Capogruppo (consolidato).

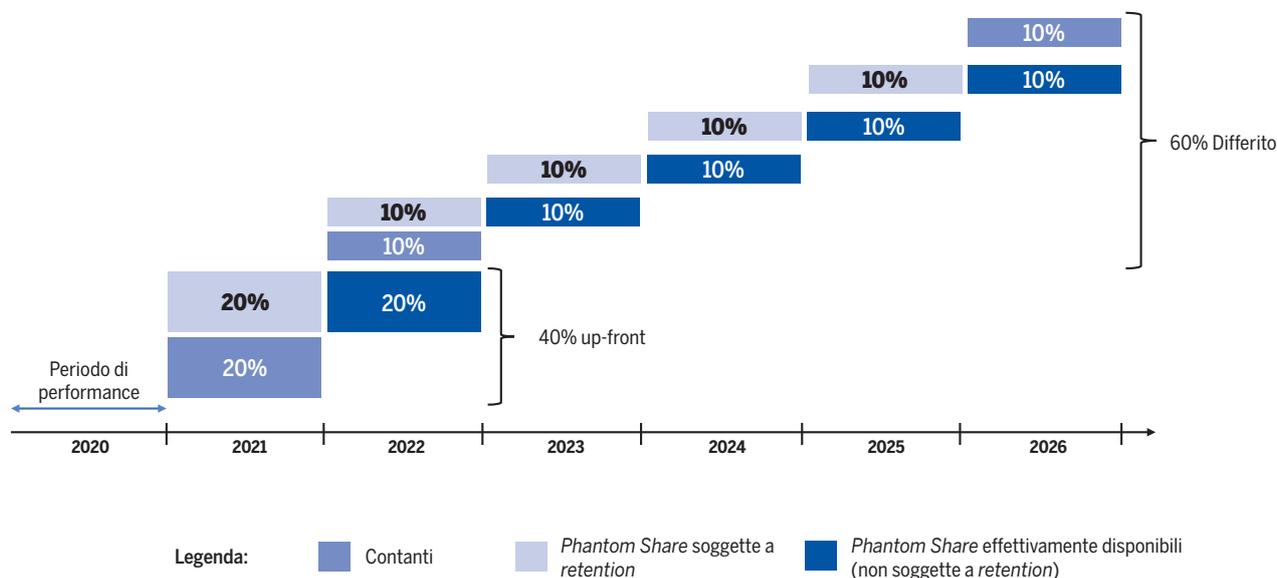
(8) Per il personale appartenente alle Funzioni di Controllo si applicano solamente i primi tre *entry gate* al fine di evitare, in linea con la normativa, il collegamento ai risultati economici.

DRIVER STRATEGICO	PESO AREA	PESO KPI	INDICATORE (KPI)
Redditività/Sviluppo	80%	40%	Utile operatività corrente al lordo delle imposte Raccolta globale
Rischio/Efficienza		40%	Cost/Income Expected Loss PE
Qualità	20%	10%	Progetti piano "Sustainable Growth 19-23" Progetti compliance
		10%	ESG Gender inclusive young talent pool

I KPI qualitativi sono legati sia ai progetti pianificati in attuazione del Piano Industriale “*Sustainable Growth*” come ad esempio “*Run-down NPE & UTP*” e altri progetti strategici, sia al progetto “ESG Gender inclusive Young Talent Pool” che consiste nel favorire la crescita manageriale di un pool di giovani - identificato tenendo in debita considerazione gli elementi legati al genere - anche funzionale all’individuazione di risorse per i piani di successione a medio lungo termine del Gruppo.

Una volta completato il processo descritto, verificati risultati a consuntivo e definito il Bonus Individuale effettivamente maturato (vedi paragrafo “Il meccanismo di definizione del bonus pool e del Bonus Individuale”), quest’ultimo viene erogato secondo le regole previste dal quadro normativo e sotto rappresentate.

Con riferimento all’Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché ai membri della Direzione Generale e al restante Personale più Rilevante che sia Beneficiario di un premio variabile a titolo di “Bonus Pool 2020” superiore ai 400.000 euro⁽⁹⁾, il Bonus Individuale maturato viene erogato, prevedendo il differimento del 60% su un orizzonte temporale di 5 anni e una modalità di corresponsione per il 40% in contanti e per il 60% in strumenti finanziari (*Phantom Share*), secondo il seguente schema:



Le *Phantom Share* sono uno strumento finanziario “virtuale”, che attribuisce al beneficiario il diritto all’erogazione di un ammontare in denaro corrispondente al controvalore dell’azione per il numero di *Phantom Share* maturate.

Tutte le quote corrisposte in *Phantom Share* sono soggette ad un *Periodo di retention* di un anno (periodo di indisponibilità); per le *Phantom Share* differite il *Periodo di retention* decorre dal momento in cui la remunerazione differita è maturata.

(9) Tale importo è il minore tra i due parametri di riferimento identificati dalla normativa (il 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani secondo l’ultimo report disponibile dell’EBA, e 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca) arrotondato per difetto alle centinaia di migliaia di euro

L'erogazione delle quote differite avverrà ogni anno a condizione che, al termine dell'anno precedente a quello previsto per l'erogazione della quota differita in oggetto, siano rispettati i livelli di *risk tolerance* con riferimento agli *entry gate* di solidità patrimoniale e liquidità e in assenza di perdita.

Il sistema "Bonus Pool 2020" è soggetto, come tutte le componenti variabili, della remunerazione a clausole di *Malus* e *Claw back* nonché a quanto previsto in tema di "valutazioni di compliance e di conformità"⁽¹⁰⁾ secondo le modalità descritte al paragrafo dedicato "Meccanismi di allineamento al rischio *ex post*".

Le informazioni di dettaglio relative alle *Phantom Share* sono definite nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis TUF e dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti "Sistema di incentivazione Bonus Pool 2020, basato sull'assegnazione di *Phantom Share*" che la Banca sottoporrà all'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2020.

Sistema di incentivazione di medio lungo termine: Piano "LTI 2019 - 2021"

Nel 2019 Crevall ha approvato il sistema di incentivazione di medio lungo termine denominato "LTI 2019-2021", interamente erogato in strumenti finanziari virtuali (*Phantom Share*) in un'ottica di creazione di valore sostenibile nel tempo e di allineamento degli interessi del management con quelli degli Azionisti. Tale Piano è indirizzato all'Amministratore Delegato, ai componenti della Direzione Generale e ad un numero ristretto di dipendenti ad alto potenziale e di ruoli manageriali con impatto sul conseguimento dei risultati del Gruppo e sul consolidamento delle direttrici previste dal Piano Industriale, fino a un numero complessivo di 20 risorse e con l'esclusione delle c.d. Funzioni Aziendali di controllo.

Di seguito gli obiettivi ed i target di performance definiti nel 2019 in coerenza con il Piano Industriale "Sustainable Growth":

DRIVER STRATEGICO	INDICATORE	PESO	Target Piano 2021	PERFORMANCE	PAY-OUT
Creazione di valore	ROAC	50%	≈ 11% estimated value (*)	≥ 11%	100%
				8,5% ≤ perf. < 11%	Lineare 0%-100%
				< 8,5%	0%
Efficienza	Cost/Income	25%	65%	≤ 65%	100%
				65% < perf. ≤ 69%	Lineare 0%-100%
				> 69%	0%
Rischio	NPE Ratio	25%	7%	≤ 7%	100%
				7% < perf. < 8%	Lineare 0%-100%
				> 8%	0%

(*) ROAC= Return on Allocated Capital (Annualized Net Profit / Allocated Capital). Capitale Allocato = RWA * CET1 ratio SREP. Il valore stimato per il 2021 è soggetto a conferma subordinatamente alle attività di budgeting per il triennio.

Il Piano "LTI 2019 - 2021" presenta, pertanto, le seguenti caratteristiche:

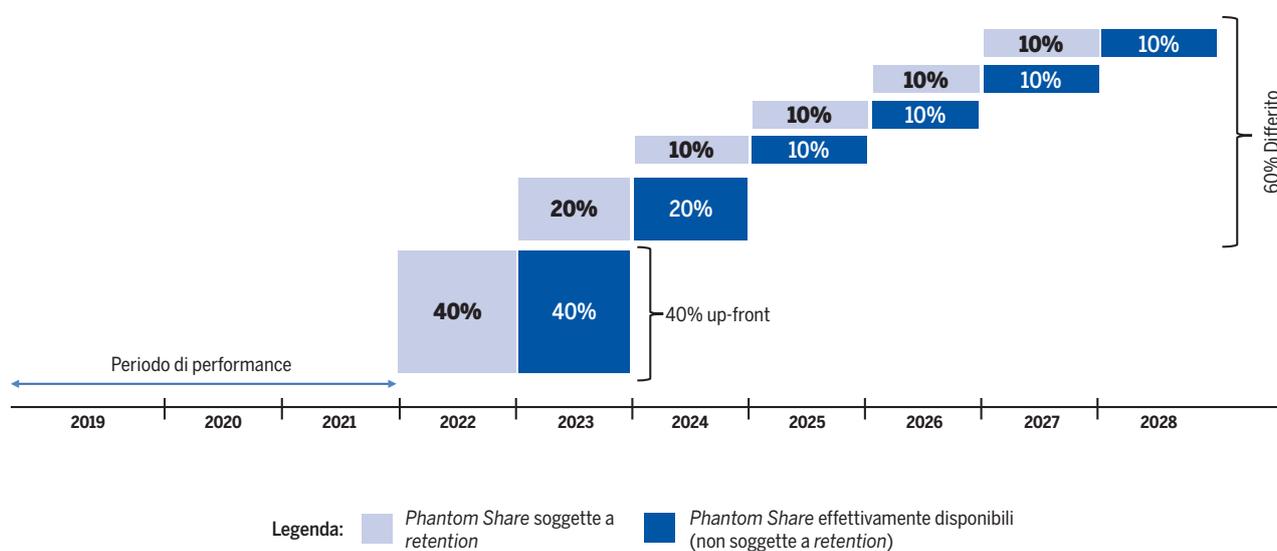
- un periodo di misurazione delle performance (*vesting period*) triennale e il differimento del 60% dell'incentivo maturato;
- la corresponsione dell'incentivo interamente in strumenti finanziari (*Phantom Share*);
- l'utilizzo di indicatori collegati al Piano Industriale che tengono conto, nel medio lungo periodo, di *driver* strategici quali la creazione di valore, l'efficienza e la rischiosità;
- l'applicazione di un ulteriore periodo di indisponibilità (*Periodo di retention*) di un anno, da applicare sia sulla quota up-front sia sulle quote differite;

(10) L'accertamento delle più gravi violazioni, risultanti da rilievi di Autorità di Vigilanza e/o da verbali ispettivi di Audit, può incidere sulla maturazione del diritto alla partecipazione al sistema di remunerazione variabile. Tali violazioni possono riguardare - in linea generale - la conformità delle azioni del Beneficiario alle leggi, alle raccomandazioni di autorità esterne, ai regolamenti interni, alle policy e al Codice di condotta che si applicano nella Banca e in genere ai doveri lavorativi, anche deontologici. Per le specifiche fattispecie, in relazione alle quali è operata la valutazione di compliance o di conformità, si fa riferimento alla normativa sul *Claw back*. La valutazione di compliance o di conformità in merito all'erogazione finale del bonus, inclusa la sua riduzione o il relativo azzeramento, è rimessa al Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e con il coinvolgimento delle altre funzioni della Banca (ad esempio del Comitato Rischi o del Collegio Sindacale, ove ritenuto necessario). Tali valutazioni vengono eseguite in qualunque momento, da quando il destinatario è informato di essere stato inserito tra i beneficiari del sistema fino al momento in cui viene erogata la prima quota del bonus (fatte salve eventuali successive valutazioni in merito alle clausole di *Claw back*).

- la previsione di clausole di *Malus* e *Claw back*.

L'opportunità di bonus prevista per il Piano "LTI 2019 - 2021" è pari al 100% della remunerazione fissa alla data di assegnazione; ai fini della verifica dell'impatto sul limite del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, l'opportunità assegnata viene computata interamente nel 2021, ossia l'ultimo anno del periodo di valutazione della performance come disciplinato nella Circolare 285 e nelle linee guida EBA.

Verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi sopra descritti e il superamento degli *entry gate*⁽¹¹⁾, l'incentivo maturato viene erogato, con riferimento all'Amministratore Delegato, nonché ai membri della Direzione Generale e altri responsabili di aree di business che percepiscono un premio variabile a titolo di "LTI 2019-2021" superiore ai 400.000 euro, interamente in strumenti finanziari (*Phantom Share*) prevedendo il differimento del 60% su un orizzonte temporale di 5 anni, secondo lo schema di seguito rappresentato:



Tutte le *Phantom Share* sono soggette ad un *Periodo di retention* di un anno (periodo di indisponibilità); per le *Phantom Share* differite il *Periodo di retention* decorre dal momento in cui la remunerazione differita è maturata.

L'erogazione delle quote differite avverrà ogni anno, a condizione che, al termine dell'anno precedente a quello previsto per l'erogazione della quota differita in oggetto, siano rispettati i livelli di *entry gate*⁽¹²⁾.

Il Piano "LTI 2019 - 2021" è soggetto, come tutte le componenti variabili della remunerazione, a clausole di *Malus* e *Claw back* nonché quanto previsto in tema di "valutazioni di compliance e di conformità"⁽¹³⁾, secondo le modalità descritte al paragrafo dedicato "Meccanismi di allineamento al rischio *ex post*".

Le informazioni di dettaglio relative alle *Phantom Share* sono definite nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis TUF e dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti "Sistema di incentivazione variabile a medio lungo termine LTI 2019-2021, basato sull'assegnazione di *Phantom Share*" approvato dall'Assemblea degli Azionisti dello scorso 30 aprile 2019.

(11) Come già approvato nel documento delle politiche retributive del 2019 gli *entry gate* per il Piano "LTI 2019-2021" da verificarsi per l'anno 2021 sono i seguenti: CET1 "phased in" di gruppo almeno pari al minimo RAF, NSFR e LCR almeno pari ai minimi RAF, Risultato netto (net profit) > 0, da raggiungere congiuntamente.

(12) Cfr. nota 11 precedente.

(13) Cfr. nota 10 precedente sul punto.

Remunerazione del restante Personale più Rilevante (“Altri Material Risk Takers”)

La remunerazione degli Altri Material Risk Takers (“Altri MRT”) è costituita da una componente fissa, una componente variabile a breve termine (di seguito anche “Bonus Pool 2020”) e, laddove assegnata, da una componente variabile di medio lungo termine (di seguito anche “LTI”).

La remunerazione fissa è definita sulla base di criteri prestabiliti alla luce del ruolo ricoperto e delle responsabilità agite da ciascun Beneficiario.

La remunerazione variabile si pone l’obiettivo di orientare i comportamenti verso il raggiungimento di obiettivi annuali e pluriennali secondo le direttrici identificate nel Piano Industriale.

Come anticipato al paragrafo “Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa” è stata presentata all’Assemblea degli Azionisti una proposta di innalzamento del limite al rapporto tra la remunerazione variabile e fissa fino al massimo del 2:1 per i MRT. Tale limite massimo, ove approvato, per il 2020 riguarderebbe un limitato numero di esponenti del Top Management e Responsabili delle funzioni di business fino ad un massimo di 15 (incluso l’AD per il quale l’incidenza è fissata a 2:1).

Sistema di incentivazione di breve termine: “Bonus Pool 2020”

Il Sistema di incentivazione di breve termine “Bonus Pool 2020” per gli Altri Material Risk Takers è soggetto ai medesimi cancelli di ingresso (*entry gate*), sopra descritti nel paragrafo relativo all’Amministratore Delegato e Direttore Generale.

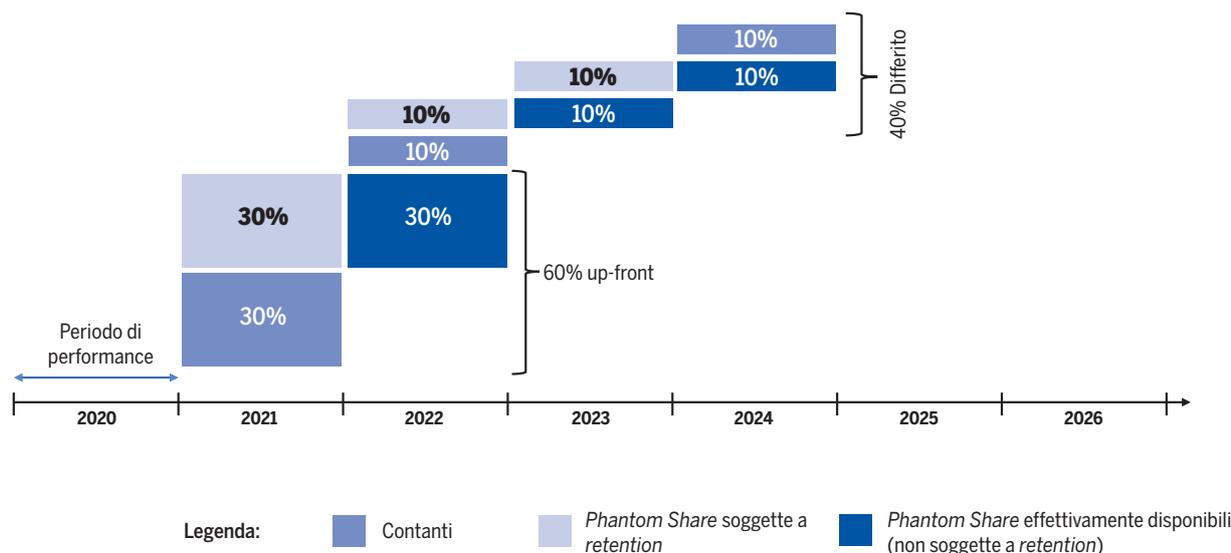
Anche per gli Altri MRT, il riconoscimento del Bonus Teorico Individuale, maturato in funzione del livello di conseguimento delle performance, è correlato alla disponibilità del montepremi complessivo (c.d. bonus pool), il cui processo di definizione è descritto nel paragrafo “Il meccanismo di definizione del bonus pool e del Bonus Individuale” e subordinato all’assenza di comportamenti sanzionabili (c.d. *compliance breach*), oltre che soggetto all’applicazione delle clausole di *Malus* e *Claw back*.

Gli obiettivi (KPI) individuali sono declinati in funzione delle singole responsabilità e della contribuzione ai target del Piano Industriale per il 2020.

Per gli Altri MRT c.d. “Apicali” - ovvero i MRT membri della Direzione Generale - e tutti i MRT per i quali il Bonus Individuale effettivamente maturato sia superiore a euro 400.000 (ammontare identificato come “importo particolarmente elevato”, in ottemperanza alle disposizioni di vigilanza⁽¹⁴⁾) - lo schema di erogazione è lo stesso già descritto per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale nel paragrafo dedicato.

Per tutti gli Altri MRT diversi da quelli sopra indicati (purché il Bonus Individuale maturato non superi l’importo di euro 400.000) lo schema di erogazione prevede il differimento del 40% su un orizzonte temporale di 3 anni e una modalità di corresponsione per il 50% in contanti e per il 50% in strumenti finanziari (*Phantom Share*), secondo lo schema di seguito rappresentato:

(14) Cfr. nota 9 precedente



Anche per gli Altri MRT sono previste le stesse condizioni di erogazione delle quote differite definite per l'AD/DG, nello specifico:

- tutte le quote corrisposte in *Phantom Share* sono soggette ad un *Periodo di retention* di un anno (periodo di indisponibilità); per le *Phantom Share* differite il *Periodo di retention* decorre dal momento in cui la remunerazione differita è maturata;
- l'erogazione delle quote differite avverrà ogni anno, a condizione che, al termine dell'anno precedente a quello previsto per l'erogazione della quota differita in oggetto, siano rispettati gli *entry gate* (solidità patrimoniale, liquidità e assenza di perdita);
- il sistema "Bonus Pool 2020" è soggetto a clausole di *Malus* e *Claw back*, secondo le modalità descritte al paragrafo dedicato "Meccanismi di allineamento al rischio *ex post*".

In caso di remunerazione variabile annuale attribuita (considerando il bonus di competenza dell'anno ed eventuali ulteriori componenti classificate come remunerazione variabile) per un importo inferiore a euro 10.000 (cd. "soglia di materialità") si ritiene applicabile un principio di proporzionalità ai fini della semplificazione dei meccanismi di pagamento e la remunerazione variabile è erogata interamente in contanti e up-front.

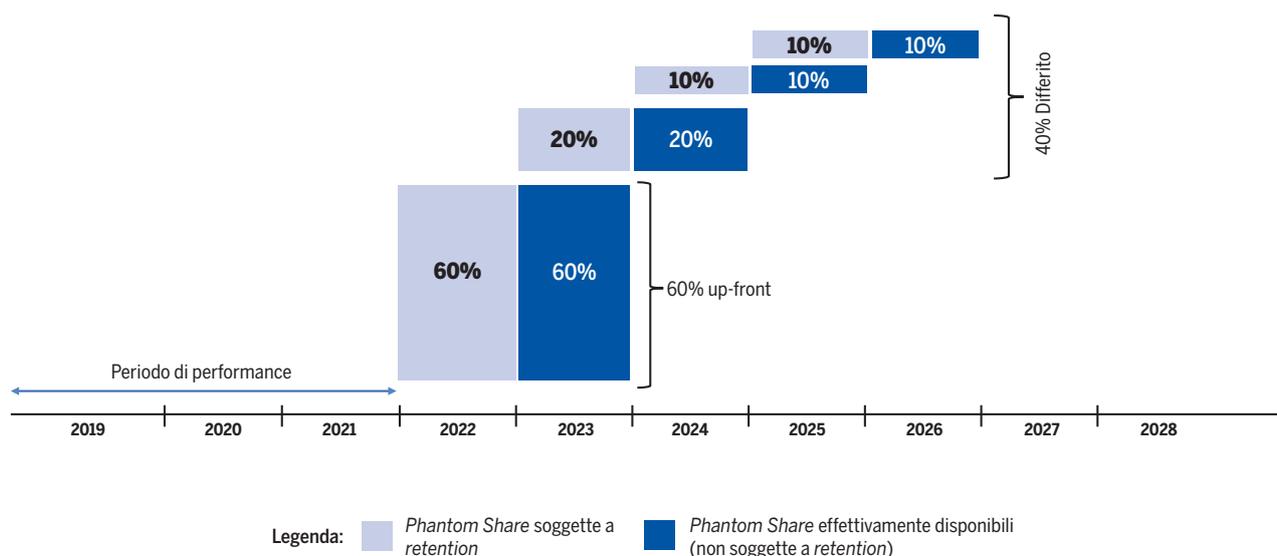
Le informazioni di dettaglio relative alle *Phantom Share* sono definite nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis TUF e dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti "Sistema di incentivazione Bonus Pool 2020, basato sull'assegnazione di *Phantom Share*" che la Società sottoporrà all'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2020.

Sistema di incentivazione di medio lungo termine: Piano "LTI 2019 - 2021"

Il Piano "LTI 2019 - 2021" presenta le medesime caratteristiche già descritte per l'Amministratore Delegato, ivi inclusi gli obiettivi assegnati e i relativi target, a cui si rimanda.

Per gli Altri MRT c.d. "Apicali" - ovvero i MRT membri della Direzione Generale - e tutti i MRT per i quali il Bonus Individuale effettivamente maturato sia superiore a euro 400.000 lo schema di erogazione è lo stesso già descritto per l'Amministratore Delegato nel paragrafo dedicato.

Per tutti gli altri Beneficiari del piano "LTI 2019-2021", invece, lo schema di *pay-out* prevede un incentivo erogato interamente in strumenti finanziari (*Phantom Share*) con un differimento del 40% su un orizzonte temporale di 3 anni, secondo lo schema di seguito rappresentato:



Anche in questo caso rimangono valide le stesse condizioni di erogazione delle quote differite come per l'Amministratore Delegato, nello specifico:

- tutte le quote corrisposte in *Phantom Share* sono soggette ad un *Periodo di retention* di un anno (periodo di indisponibilità); per le *Phantom Share* differite il *Periodo di retention* decorre dal momento in cui la remunerazione differita è maturata;
- l'erogazione delle quote differite avverrà ogni anno, a condizione che, al termine dell'anno precedente a quello previsto per l'erogazione della quota differita in oggetto, siano rispettati gli *entry gate* (solidità patrimoniale, liquidità e assenza di perdita);
- il "Piano LTI 2019 - 2021" è soggetto a clausole di *Malus* e *Claw back*, secondo le modalità descritte al paragrafo dedicato "Meccanismi di allineamento al rischio *ex post*".

L'opportunità di bonus prevista per il "Piano LTI 2019 - 2021" è pari al 100% della remunerazione fissa alla data di assegnazione; ai fini della verifica dell'impatto sul limite del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, l'opportunità assegnata viene computata interamente nel 2021, ossia l'ultimo anno del periodo di valutazione della performance come disciplinato nella Circolare 285 e nelle linee guida EBA. In caso di remunerazione variabile e attribuita (considerando il bonus "LTI 2019-2021" di competenza ed eventuali ulteriori componenti classificate come remunerazione variabile) per un importo inferiore a euro 10.000 (cd. "soglia di materialità") si ritiene applicabile anche per i Beneficiari del sistema "LTI 2019-2021" un principio di proporzionalità ai fini della semplificazione dei meccanismi di pagamento e la remunerazione variabile è erogata interamente up-front.

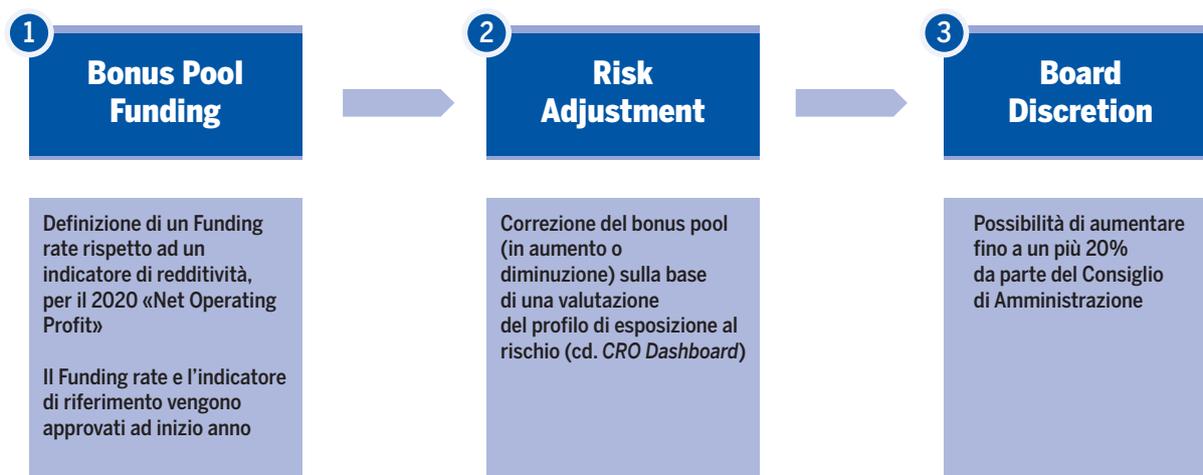
Le informazioni di dettaglio relative alle *Phantom Share* sono definite nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis TUF e dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti "Sistema di incentivazione variabile a medio lungo termine LTI 2019-2021, basato sull'assegnazione di *Phantom Share*" già approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2019.

Meccanismo di definizione del montepremi (bonus pool) e del premio individuale nell'ambito del Piano "Bonus Pool 2020"

Bonus pool (montepremi)

Il sistema di incentivazione annuale di breve termine 2020 ("Bonus Pool 2020") si fonda su un processo pre-definito e strutturato di definizione del bonus pool (ammontare massimo complessivo di premi erogabili o montepremi).

In particolare il bonus pool viene definito attraverso le seguenti fasi:



- 1 il Funding rate viene definito rispetto al Net Operating Profit (post bonus) al fine di considerare l'incidenza rispetto al valore complessivo della profittabilità generata dal Gruppo;
- 2 il bonus pool così determinato può essere rivisto in aumento o riduzione sulla base di un meccanismo di aggiustamento per il rischio misurato attraverso la *CRO Dashboard*. Tale meccanismo, che tiene conto dei rischi di credito, liquidità e patrimonializzazione, opera come evidenziato di seguito.

RISK ADJUSTMENT DEL «BONUS POOL 2020»

DIMENSIONE	INDICATORI RAF	APPETITE	TOLERANCE	CAPACITY	CONSUNTIVO 2020	RISULTATO REALIZZATO IN %	% CORRETTIVO RAF
CAPITALE	CET1 ratio (%)						125%
							110%
LIQUIDITÀ	LCR (%)						100%
	NSFR (%)						90%
CREDITO	COVERAGE RATE ADJ (%)						80%
	EXPECTED LOSS						50%
MEDIA GENERALE (media sulla base della % di realizzazione degli indicatori)							

L'aggiustamento al rischio è attuato mediante l'applicazione di moltiplicatori⁽¹⁵⁾, rispetto al posizionamento a consuntivo degli indicatori RAF della *CRO Dashboard*, con un massimo livello di correttivo del bonus pool di 125% e un minimo di 50%.

3 il Consiglio di Amministrazione, a sua discrezione, può incrementare del 20% o ridurre fino all'azzeramento il bonus pool (montepremi complessivo), in considerazione di ulteriori fattori interni ed esterni.

Bonus Individuale

Il bonus attribuito ai Beneficiari è strettamente correlato al risultato della performance individuale, tenuto conto dei KPI assegnati, del Bonus opportunità per il ruolo specifico, e del montepremi complessivo disponibile, determinato come descritto al paragrafo "Bonus pool (montepremi)" che precede.

Gli obiettivi individuali sono declinati in funzione delle singole responsabilità e del contributo al raggiungimento dei target fissati nel Piano Industriale per il 2020 e sono basati su un numero minimo di 5 e un massimo di 8 KPI, correlati all'andamento e alla gestione del Gruppo nel suo complesso (performance economico-finanziaria, redditività, efficienza, gestione del rischio), nonché, ove possibile, differenziati in base alle aree funzionali o geografiche di cui sono responsabili i singoli Beneficiari.

Accanto ai KPI quantitativi/operativi sono valutati anche aspetti qualitativi che attengono la gestione di specifici progetti legati al Piano Industriale, la copertura di funzione, la gestione delle risorse, la conformità alle normative vigenti ed elementi in linea con la strategia di sostenibilità del business.

Per le Funzioni di controllo non vengono impiegati indicatori legati ai risultati economici e, per evitare conflitti di interesse, sono utilizzati indicatori indipendenti dai risultati delle aree oggetto di controllo.

Nella *scorecard* individuale ai KPI quantitativi /operativi è assegnato un peso dell'80%, riferito per il 40% ad obiettivi di redditività/sviluppo e per il 40% associato a target di rischio/efficienza; mentre ai KPI qualitativi è associato un peso del 20% (c.d. driver).

Per ogni obiettivo viene quindi definito il target atteso e il range entro il quale l'obiettivo viene considerato raggiunto (c.d. Range Target come da matrice di performance illustrata di seguito). In applicazione di tale meccanismo, ciascun KPI sarà considerato rispettivamente non raggiunto (B=Below), raggiunto (M= Meet) o superato (E=Exceed) a seconda del risultato rilevato a consuntivo ad esito di un attento processo valutativo⁽¹⁶⁾.

PERFORMANCE RATING (valutazione)			
RISULTATO VS PERFORMANCE RATING	BELOW	MEETS	EXCEED
Range (>Target)			
Range Target			
Range (<Target)			

(15) Il modello indicato prevede la determinazione delle seguenti grandezze: Risultato Realizzato in %, calcolato come misura di performance dell'indicatore attraverso l'applicazione della seguente formula: (Risk Consuntivo)/(Risk Appetite); media generale: definita come media del Risultato Realizzato in % per i diversi indicatori. Quest'ultima grandezza definisce la % di correttivo RAF proposta per il bonus pool dell'anno (compresa tra 50-125%).

(16) La valutazione dei risultati raggiunti e la successiva determinazione del Bonus Teorico Individuale per i MRT compete all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, supportato dall'Area Human Resources, fatta eccezione per quelle funzioni soggette a competenza del Consiglio di Amministrazione con il supporto dei Comitati endoconsiliari preposti (AD/DG, Funzioni Aziendali di controllo e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili).

La percentuale di performance complessiva è determinata mediante l'applicazione di una matrice nella quale le performance di ciascun KPI, incrociate tra loro e ponderate per il peso assegnato a ciascun driver, determinano il relativo punteggio finale. Tale punteggio applicato al Bonus opportunità determina il Bonus Teorico Individuale.

È prevista la possibilità che, per alcune categorie di MRT, sia aggiunto ai fini della definizione del Bonus Teorico Individuale un c.d. fattore di solidarietà, ovvero si proceda a verificare anche il raggiungimento di un obiettivo solidale quantitativo correlato al Piano. Il mancato raggiungimento di tale obiettivo potrà comportare, ove previsto, una riduzione del risultato individuale nella misura massima del 20%.

Il Bonus Teorico Individuale può essere ridotto nel caso in cui la somma dei Bonus opportunità risulti superiore al bonus pool disponibile (montepremi), nonché in considerazione di eventuali violazioni di norme o disposizioni aziendali (c.d. *compliance breach*); è inoltre subordinato a “Meccanismi di allineamento al rischio *ex post*” come di seguito descritti.



Meccanismi di allineamento al rischio *ex post*

Clausole di *Malus*

L'attribuzione dei Bonus Individuali per tutti i MRT e la corresponsione delle quote differite sono soggette alla verifica dei requisiti patrimoniali, di liquidità e di sostenibilità previsti come *entry gate*, rilevati al termine dell'anno di riferimento, e alla verifica del comportamento individuale nel medesimo periodo.

L'effettiva erogazione della componente variabile, attribuita o differita è, pertanto, sottoposta a un meccanismo di correzione *ex post* che può portare alla riduzione fino all'azzeramento della stessa (*Malus*) nei casi di seguito rappresentati:

Condizioni di *Malus* a livello di Gruppo con riferimento al Piano “Bonus Pool 2020”:

- CET 1 < livello tolerance;
- NSFR < livello tolerance;
- LCR < livello tolerance;
- Risultato netto < 0 (presenza di Perdita) .

Condizione di *Malus* a livello individuale:

- comportamenti nel periodo di riferimento sanzionabili con applicazione delle clausole di *Claw back*.

Clausole di restituzione (*Claw back*)

La remunerazione variabile è soggetta a clausole di *Claw back*, ovvero di restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile corrisposta (sia corrente che differita, fino alla misura del 100% di quanto attribuito in funzione della gravità dei comportamenti posti in essere), in caso di accertamento, entro cinque anni dall'ultimo pagamento, di comportamenti adottati dal dipendente che:

- abbia violato gli obblighi previsti dagli artt. 26 e 53 TUB D.lgs. del 1 settembre 1993 n. 385, laddove applicabili, oppure gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione oppure ci si trovi nelle circostanze

previste espressamente dalla Circolare 285 di Banca d'Italia;

- abbia contribuito con dolo o colpa grave a perdite finanziarie significative per il Gruppo, ovvero con la sua condotta abbia determinato un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari;
- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente a un danno della reputazione della Banca, ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori da parte di Autorità;
- sia oggetto di iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave;
- sia stato oggetto di comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico o di condotta o ai doveri lavorativi da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o la Clientela;
- abbia ricevuto contestazioni o provvedimenti disciplinari a fronte di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave (con esclusione, pertanto, dei provvedimenti disciplinari del rimprovero verbale o scritto).

Il *Claw back* può essere attivato anche a valle della risoluzione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica e tiene comunque conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

È, in ogni caso deliberato dal Consiglio di Amministrazione, con parere del Comitato per la Remunerazione, che si esprime anche in merito a forme di conguaglio delle somme.

In attesa delle risultanze definitive degli accertamenti ispettivi interni ovvero di procedimenti disciplinari avviati, la Banca si riserva di sospendere l'erogazione e/o i termini di maturazione della remunerazione variabile e/o delle quote differite a fronte di indizi gravi da cui possa derivare l'applicazione delle clausole di *Claw back* ovvero dei criteri di *Malus*.

I meccanismi di correzione *ex post* non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta, né di quella precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di clausole di *Malus* o *Claw back*.

La Banca si riserva il diritto di compensare/conguagliare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo al Beneficiario ed in tal caso la compensazione/conguaglio opererà dal momento della comunicazione dell'esercizio del potere compensativo al Beneficiario, ferma restando ogni altra azione prevista dalla legge a tutela dell'entità stessa.

Procedure per l'eventuale revisione del Piano

In caso di eventi straordinari e non prevedibili durante la vigenza del Piano "Bonus Pool 2020" 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, variazione dei principi contabili, ecc..) e/o suscettibili di alterare gli *entry gate* e/o gli Obiettivi Individuali, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione - fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari e coerentemente con la Procedura relativa alle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Connessi di Creval - potrà valutare, la possibilità di apportare al Piano "Bonus Pool 2020" le modifiche necessarie o opportune. In caso di eventi societari, le modifiche potranno neutralizzare gli effetti di tali operazioni sugli *entry gate* e/o sugli Obiettivi Individuali.

Disciplina in caso di 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 o di una quota di questo, il Beneficiario perderà automaticamente tutti i diritti (quote monetarie o *Phantom Share* già attribuite o maturate ove non liquidate) 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 deroga a quanto precede il Consiglio di Amministrazione potrà valutare, nell'ambito di quanto previsto in materia di *severance*, di dar luogo all'erogazione nelle fattispecie di risoluzione consensuale del rapporto, pensionamento, morte o condizioni di salute che non consentano di proseguire il rapporto di lavoro (c.d. "good leaver").

In nessun caso si potrà dar luogo ad alcuna erogazione nelle ipotesi di licenziamento per motivi disciplinari e altre ipotesi non connesse alla cessazione del rapporto, come il rinvio a giudizio per fatti che possano nuocere alla società (c.d. "bad leaver").

Remunerazione del Personale più Rilevante appartenente alle Funzioni Aziendali di controllo

Le Funzioni Aziendali di controllo, in linea con la normativa, sono la Direzione Rischi e Controlli, la Direzione Auditing e il Presidio Compliance e Antiriciclaggio. Per i Responsabili e il Personale più Rilevante appartenente a tali funzioni, come anticipato, il limite al rapporto tra la componente variabile e fissa è stabilito nella misura del 33%.

La remunerazione del personale appartenente alle Funzioni Aziendali di controllo è costituita da:

- una remunerazione fissa in linea con il ruolo ricoperto e le responsabilità agite, che costituisce la componente prevalente;
- un sistema di incentivazione variabile "Bonus Pool 2020" che presenta le medesime caratteristiche già descritte in precedenza, attribuendo obiettivi coerenti con i compiti assegnati ma indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo. Anche gli *entry gate* vanno valutati in relazione alle disposizioni normative e pertanto, nel loro caso, devono verificarsi esclusivamente le prime tre condizioni definite. I MRT appartenenti alle c.d. Funzioni Aziendali di controllo hanno un'assegnazione degli obiettivi di tipo operativo/qualitativo basata sul presidio delle funzioni di propria competenza.

Il relativo bonus è correlato unicamente al livello di raggiungimento degli obiettivi descritti nella *scorecard* individuale ed è indipendente dai risultati finanziari del Gruppo.

I MRT appartenenti a tali funzioni non sono destinatari, per esplicita esclusione, del Piano di incentivazione variabile di medio lungo termine "LTI 2019-2021".

Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale, inclusa quella del Presidente, è determinata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina e per l'intero periodo di durata del loro ufficio. In virtù del ruolo e delle responsabilità in capo a tale organo, ai membri del Collegio Sindacale sono precluse forme di remunerazione variabile.

I compensi per i membri del Collegio Sindacale risultano definiti come di seguito:

COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE*

CARICA	COMPENSO BASE ANNUALE
Presidente Collegio Sindacale	100.000
Sindaci Effettivi	60.000

* valori indicati in euro

In aggiunta all'emolumento fisso, è previsto un gettone di presenza pari ad euro 750 per la partecipazione del Collegio Sindacale alle riunioni di Consiglio e/o di Comitati endoconsiliari. Nel caso in cui fossero convocate più riunioni, inclusa quella del Consiglio di Amministrazione, nella stessa giornata il gettone spettante è uno solo.

Remunerazione del restante personale non rientrante nel perimetro dei MRT

Anche la remunerazione del restante personale non rientrante nel perimetro dei MRT è costituita da una componente fissa e da una componente variabile.

Per tale categoria di personale i sistemi di incentivazione variabile (di breve e di medio lungo termine), ove attivati dal Gruppo, presentano, in termini generali, caratteristiche analoghe a quelle dei sistemi descritti in precedenza, ad eccezione (ove non diversamente specificato⁽¹⁷⁾) delle modalità di erogazione che - nel caso di questa categoria di personale - prevedono la corresponsione di incentivi interamente in contanti e al termine del periodo di performance (up-front).

Remunerazione della “rete” di vendita

Nell’ambito del restante personale, i sistemi di incentivazione per il personale di rete ove attivati rispondono all’obiettivo di allineare le performance della rete agli obiettivi strategici del Gruppo, motivare le risorse a raggiungere e mantenere livelli eccellenti di prestazione e allineare gli interessi del personale di rete a quelli della clientela. In ottemperanza alla normativa vigente in materia di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari” di recente emanazione, saranno attivati idonei presidi per la rilevazione della soddisfazione della clientela e, quindi, definiti eventuali impatti sui sistemi premianti.

In particolare, al fine di evitare pratiche commerciali scorrette, i bonus del personale che propone prodotti e servizi bancari e dei rispettivi responsabili, ove previsto, non è collegato all’offerta di specifici prodotti finanziari ovvero di specifiche polizze che condizionino l’ottenimento del finanziamento.

Sono previste, inoltre, apposite cautele che possono condurre fino alla mancata corresponsione del premio, per garantire il rispetto delle normative in materia di antiriciclaggio, trasparenza e correttezza nei rapporti con la clientela, nonché del codice etico e comportamentale di Gruppo, oltre che in presenza di reclami da clientela valutati nell’ambito di un procedimento disciplinare.

Similmente, anche la remunerazione variabile del personale addetto ai reclami, ove prevista, prende in considerazione il livello di soddisfazione e la fidelizzazione dei Clienti.

Il personale di rete è costituito dalle seguenti figure professionali:

- Gestori Affluent, Base, Corporate, Large Corporate, Family e Family investimenti, Imprese e POE;
- Referenti Commerciali Bancaperta;
- Referenti Coordinamento Operativo;
- Referenti Estero Commerciale;
- Referenti Finanza Corporate;
- Global Relationship Manager;
- Specialisti Sviluppo Business;
- Consulenti Private;
- Analisti Corporate, Analisti Retail e Analisti Large Corporate;
- Addetti ai Servizi Ausiliari e ai Servizi Vari di rete;

Complessivamente i c.d. “soggetti rilevanti” ossia “i soggetti che propongono prodotti e servizi bancari ed i loro responsabili” sono coloro che hanno un contatto diretto con i clienti (addetti filiale, private bankers, ecc.) e i rispettivi riferimenti gerarchici. Non sono considerati, ai fini di questa analisi i Responsabili delle Aree di business e delle Direzioni di business dei territori, essendo ricompresi tra gli Altri MRT.

Numericamente, alla data di redazione del presente documento, i “soggetti rilevanti” come sopra definiti sono pari a 2.359 risorse di rete di cui 318 Responsabili di filiale.

(17) Fanno eccezione i Beneficiari del piano di incentivazione di medio lungo termine approvato nel 2019 e denominato “LTI 2019-2021” non appartenenti al perimetro dei MRT.

Collaboratori esterni

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

Promotori finanziari, mediatori creditizi e altre figure professionali

Il Gruppo Credito Valtellinese non utilizza reti di Promotori finanziari interne o esterne. Numerosi dipendenti risultano peraltro iscritti, a titolo personale, negli appositi Albi dei Promotori finanziari istituiti in base alla vigente normativa, ma non si avvalgono di tale qualifica nello svolgimento della propria attività professionale. Nelle ordinarie iniziative di sviluppo e di gestione commerciale viene fatto un utilizzo limitato di figure professionali ed enti configurabili come mediatori creditizi o altre simili figure professionali.

Obbligo di comunicazione sugli investimenti finanziari e divieto di *hedging*

In ottemperanza alle disposizioni contenute nella Circolare 285 (Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 5) Creval, al fine di vigilare sul rispetto di tale divieto, richiederà al Personale più Rilevante di comunicare - oltre all'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari - eventuali investimenti finanziari effettuati che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento della prudente gestione, al fine di tenerne conto nella declinazione dei meccanismi di allineamento al rischio dei sistemi di incentivazione.

Il personale del Gruppo è tenuto a non utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni sulla remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione disciplinati dalla presente Politica (divieto di *hedging*).

Pagamenti di fine rapporto (*severance*)

Secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazioni, i compensi pattuiti a qualunque titolo e/o forma in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, per la quota eccedente le previsioni del Contratto Nazionale Collettivo del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso (con l'esclusione, pertanto, delle somme erogate a titolo di Trattamento di Fine Rapporto), costituiscono la c.d. *severance*.

In generale, non sono previsti compensi aggiuntivi né benefici pensionistici discrezionali individuali per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica (c.d. *Golden parachutes*).

Vengono adottati principalmente i criteri di legge e di contratto collettivo (sia per i Dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali e sia per i Quadri direttivi e le Aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali) vigenti.

Le Disposizioni di Vigilanza in tema di *severance* richiedono che siano definiti *ex ante* i limiti e i criteri da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea per l'erogazione di questo tipo di compensi.

È inoltre stabilito che tali somme siano computate, con le eccezioni di seguito illustrate, ai fini del calcolo del limite massimo previsto per la remunerazione variabile salvo che non sia espressamente stabilita una formula per il calcolo delle c.d. *severance*.

Limiti massimi

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica (*severance*) non superano le 24 mensilità di remunerazione complessiva⁽¹⁸⁾ e in ogni caso non eccedono i limiti previsti da leggi e/o contratti applicabili in caso di licenziamento. L'adozione di tale limite può portare, in presenza del conseguimento dei risultati 2020 al livello massimo, ad un esborso massimo di euro 3.230.000.

Cumulabilità della *severance* con la retribuzione variabile

Come previsto dalla Circolare 285/2013 della Banca d'Italia e in conformità con le Linee Guida EBA, i compensi corrisposti a titolo di *severance* sono inclusi nel calcolo del rapporto tra la remunerazione variabile di competenza e la remunerazione fissa dell'ultimo anno di permanenza in azienda. In particolare, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, i compensi corrisposti a titolo di *severance* si cumulano al bonus di competenza dell'ultimo anno di permanenza in azienda, ad esclusione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base ad un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale (in qualunque sede raggiunto), se calcolati secondo la seguente formula:

$$[1 \text{ Annualità di Remunerazione Complessiva}] \times [\text{Fattore Individuale di Creazione di Valore}]$$

Il fattore individuale di Creazione di Valore può variare da "0" a "2", in funzione di dati storici e/o fatti oggettivi misurati attraverso l'impatto dei seguenti fattori:

- performance individuali;
- rischi;
- comportamenti;
- impatti sociali (carichi familiari ed età);
- possesso requisiti pensionistici;
- assunzione di impegni non standard/aggiuntivi;
- interesse aziendale.

In linea con la normativa vigente, le *severance* sono corrisposte secondo le modalità previste per la remunerazione variabile (differimento, pagamento in contanti e strumenti finanziari, *retention*) e sono soggette alle medesime regole di *Malus* e *Claw back*, già descritte in precedenza.

(18) Il valore della singola annualità di Remunerazione Complessiva è definito considerando la retribuzione fissa corrente più la media degli incentivi effettivamente percepiti, con una logica "per cassa" nel corso degli ultimi tre anni precedenti la cessazione (considerando le quote di up-front dell'anno e le quote differite degli anni precedenti per i sistemi di remunerazione variabile a breve termine). Si evidenzia che gli incentivi effettivamente percepiti nel triennio 2019-2021 non comprendono i piani di incentivazione di lungo termine.

SEZIONE II RELAZIONE SUI COMPENSI 2019

Introduzione

La presente Sezione descrive l'attuazione della Politica di remunerazione della Banca e del Gruppo Credito Valtellinese, di cui alla Sezione I della "Relazione sulla remunerazione 2018" approvata dall'Assemblea degli Azionisti il 30 Aprile 2019.

Nello specifico, la Seconda Sezione fornisce informazioni in merito ai compensi corrisposti nell'esercizio 2019 (l'esercizio di riferimento) nominativamente con riguardo agli Amministratori e ai Sindaci e in misura aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategica. Fornisce, inoltre, l'informativa quali-quantitativa richiesta dalla normativa bancaria italiana ed europea per compensi di tutti i dipendenti del Gruppo.

La Sezione II è stata, pertanto, predisposta ai sensi:

- dell'articolo 123-ter del TUF, aggiornato dal D.lgs. 49/2019;
- dell'articolo 84-*quater* e Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti;
- dell'articolo 114-*bis* del TUF e 84-*bis* del Regolamento Emittenti;
- dell'articolo 450 della CRR;
- delle Disposizioni in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" emanate dalla Banca d'Italia e contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti.

In particolare:

- nella **prima parte**, è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- nella **seconda parte**, sono analiticamente illustrati i compensi corrisposti nel 2019 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dal Gruppo Creval, segnalando le eventuali componenti che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte di attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio stesso. Sono, infine, indicate - con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-*ter* del Regolamento Emittenti - le partecipazioni detenute in Creval dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo.

Principali eventi del 2019

L'evento che ha maggiormente caratterizzato il 2019 per il Gruppo Credito Valtellinese è stata l'approvazione, nel mese di giugno, del "*Piano Industriale 2019-2023: Sustainable Growth*".

Il Piano, come ampiamente rappresentato nella Sezione I, ha ridisegnato le priorità del business della Banca, tracciando per Creval una strategia chiara di banca commerciale solida, con basso profilo di rischio, focalizzata sulle famiglie e PMI dei propri territori.

La linea industriale definita dal Piano ha avuto anche un immediato impatto sull'organizzazione aziendale, attraverso la strutturazione, a partire dal 1 luglio 2019, di quattro nuove aree di business e il posizionamento delle stesse, unitamente alle altre aree a maggiore rilevanza, a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dott. Luigi Lovaglio.

Ciò ha determinato la necessità, ai fini della politica di remunerazione, di aggiornare il perimetro dei Material Risk Takers in corso d'anno per tener conto del nuovo assetto.

Nel corso della seconda metà dell'esercizio appena concluso, anche alcuni elementi delle politiche di remunerazione hanno avuto una maggiore definizione, in coerenza con il "ciclo di remunerazione" annuale avviato dalla nuova *governance* e illustrato nella Relazione sulle politiche in materia di remunerazione 2020.

Attività del Comitato per la Remunerazione nel 2019

Il Comitato per la Remunerazione del Credito Valtellinese, alla data di redazione del presente documento, risulta così composto: Paola Bruno (Presidente), Teresa Naddeo e Massimiliano Scrocchi (membri effettivi). Durante l'anno, ai lavori del Comitato hanno partecipato il Presidente del Collegio Sindacale (e/o alcuni membri del Collegio) ed il Responsabile della Direzione Risorse Umane.

Il Comitato è stato costantemente informato in merito ai temi di competenza, ai principali aggiornamenti normativi e continuamente coinvolto nei processi decisionali.

Nel corso dell'esercizio di riferimento sono state effettuate cinque riunioni del Comitato per la Remunerazione, al fine specifico di svolgere puntualmente le proprie funzioni.

I principali temi affrontati dal Comitato per la Remunerazione sono stati i seguenti:

- aggiornamenti normativi in merito alle nuove disposizioni di Banca d'Italia e Direttive Europee relative alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- analisi di *benchmarking* (con il supporto di consulenti indipendenti) relativamente alle migliori prassi di mercato in materia di remunerazione;
- processo di identificazione del Personale Più Rilevante per il 2019 (e aggiornamento del perimetro dopo il mese di luglio);
- discussione in merito alle Linee guida per la remunerazione del 2019 e definizione del documento di Politiche di Remunerazione di Gruppo per l'anno 2019;
- definizione dei sistemi di incentivazione di breve periodo e di lungo periodo ("Bonus Pool 2019" e "LTI 2019-2021");
- valutazione, nell'ambito dei predetti sistemi, degli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di controllo e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili;
- valutazioni a consuntivo in relazione a quanto previsto in materia di *severance* con riferimento al Personale Più Rilevante;
- valutazioni a consuntivo sul raggiungimento degli obiettivi di performance e sull'accertamento delle altre condizioni di applicazione relativamente ai piani di incentivazione precedenti "MBO 2018" e "LTI 2018-2020" e con particolare riferimento a quest'ultimo valutazioni conseguenti al superamento del "*Piano industriale 2018-2020: RUN² - Restart Under New Normality*".

Nell'esercizio appena trascorso il Comitato per la Remunerazione è stato supportato da Mercer, primaria società di consulenza in materia di compensation, health e benefits, e si è avvalso della consulenza di Georgeson, società specializzata in attività di *corporate governance*.

Come già precisato nella Sezione I, per l'esercizio 2020 il Comitato è assistito da Willis Towers Watson, società di consulenza a livello internazionale con specifiche competenze in tema di remunerazione, di politiche e modelli retributivi ed una esperienza consolidata presso i principali istituti bancari quotati; il Comitato si è altresì avvalso della consulenza di Georgeson, società specializzata in attività di *corporate governance*.

PRIMA PARTE - ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019

Remunerazione degli Organi sociali

La Remunerazione degli Organi sociali è definita dall'Assemblea degli Azionisti che stabilisce l'ammontare complessivo dei compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione e ai membri del Collegio Sindacale, nonché degli eventuali gettoni di presenza spettanti ai Consiglieri e ai membri dei Comitati endoconsiliari.

A favore degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità strategiche o con particolari incarichi, è stipulata una polizza D&O che assicura dalle responsabilità civili e patrimoniali.

Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione degli Amministratori è definita con la finalità di premiare le competenze, le esperienze e le responsabilità nell'ambito dell'incarico assegnato.

Per gli Amministratori non esecutivi la remunerazione risulta essere interamente fissa, pari a euro 45.000 annui, oltre a gettone di presenza.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione a cui sono associate deleghe esecutive può essere previsto un ulteriore compenso fisso (emolumento aggiuntivo), fissato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale. Inoltre per i predetti membri con deleghe esecutive può essere prevista una componente retributiva di natura variabile, ossia legata ad obiettivi di performance, la cui assegnazione prevede l'applicazione di un sistema incentivante che replica i meccanismi adottati per il Personale Più Relevante.

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

In ossequio a quanto previsto dalla norma, è stabilito che la remunerazione del Presidente non è superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato).

Nel corso del 2019 sono intervenute le seguenti variazioni nella compagine del Consiglio di Amministrazione: in data 21 gennaio 2019 Massimo Massimilla ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Consigliere di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 21 gennaio 2019, preso atto delle dimissioni di Massimilla, ha contestualmente nominato per cooptazione Jacob Franz Kalma a Consigliere della Banca.

In data 24 febbraio 2019 Mauro Selvetti ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale. Il Consiglio di Amministrazione ha contestualmente deliberato di nominare Luigi Lovaglio, già Presidente di Creval, alla carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca. Il Consiglio di Amministrazione ha quindi nominato Alessandro Trotter, già Vice Presidente Vicario, alla carica di Presidente della Banca.

A seguito delle dimissioni di Mauro Selvetti, il Consiglio ha contestualmente nominato per cooptazione Maria Giovanna Calloni a Consigliere della Banca.

COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE*

CARICA	COMPENSO BASE ANNUALE	COMPENSO AGG. Fino al 24/02/2019	COMPENSO AGG. Dal 25/02/2019
Amministratore Delegato	45.000	100.000**	850.000
Presidente CDA	45.000	600.000	250.000
Vice Presidente CDA	45.000	50.000	90.000
Vice Presidente Vicario CDA	45.000	90.000	(assente)
Consiglieri CDA	45.000	0	0

* valori indicati in euro

** Si evidenzia che l'Amministratore Delegato in carica fino al 24/2/2019 percepiva emolumenti a titolo di lavoratore dipendente. Si veda in proposito la "Tabella 1 - dettaglio compensi fissi" della Relazione sulla remunerazione 2018 e la "Relazione sui compensi corrisposti 2019".

In aggiunta all'emolumento fisso è previsto un gettone di presenza pari ad euro 750. Nel caso in cui fossero convocate più riunioni, inclusa quella del Consiglio di Amministrazione, nella stessa giornata il gettone spettante è uno solo.

Allo stato attuale, oltre al Presidente e al Vice Presidente, sono presenti 13 Consiglieri di Amministrazione tutti non esecutivi (con l'eccezione dell'Amministratore Delegato). I Consiglieri indipendenti sono 13 su 15.

Compensi per la partecipazione ai Comitati

Gli Amministratori che partecipano ai Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione percepiscono un compenso commisurato all'impegno richiesto ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile. Tali indennità rappresentano elementi retributivi fissi.

COMPENSI COMITATI ENDOCONSILIARI

CARICA	PRESIDENTE	MEMBRO
Comitato per la Remunerazione	15.000	10.000
Comitato per le Nomine	15.000	10.000
Comitato Rischi	50.000	30.000
Comitato per le Operazioni con parti Correlate	15.000	10.000

* valori indicati in euro

Il Gettone di presenza per le riunioni del Consiglio di Amministrazione e per le riunioni dei Comitati endoconsiliari è pari a euro 750. Nel caso in cui fossero convocate più riunioni nella stessa giornata il gettone spettante è uno solo.

Il **Comitato per le Nomine** è composto da 3 membri: Teresa Naddeo (Presidente), Paola Bruno, Anna Doro (membri) e nel corso del 2019 si è riunito 8 volte.

Il **Comitato Rischi** è composto da 5 membri: Fausto Galmarini (Presidente), Livia Aliberti Amidani, Elena Beccalli, Carlo Crosara, Anna Doro (membri), nominati a partire dal 8 maggio 2019.

Fino al 7 maggio 2019 i componenti erano i seguenti: Elena Beccalli (Presidente), Fausto Galmarini, Carlo Crosara (membri).

Si precisa che a partire dall'esercizio 2019, il Comitato Rischi non riveste più il ruolo di Organismo di Vigilanza (OdV) ai sensi del D.lgs. 231/2001 essendo stato tale ruolo affidato ad OdV indipendente presieduto dall'Avv. Lecis.

Il Comitato Rischi nel corso del 2019 si è riunito 15 volte.

Il **Comitato per le operazioni con parti correlate (OPC)** è composto da 3 membri: Stefano Gatti (Presidente), Livia Aliberti Amidani, Serena Gatteschi (membri). Il Comitato per le operazioni con parti correlate nel corso del 2019 si è riunito 13 volte.

Delle attività e della composizione del **Comitato per la Remunerazione** si è già data informativa nel paragrafo precedente.

Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale

La remunerazione dei membri del Collegio Sindacale, inclusa quella del Presidente, è determinata dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina e per l'intero periodo di durata del loro ufficio. In virtù del ruolo e delle responsabilità in capo a tale organo, ai membri del Collegio Sindacale sono precluse forme di remunerazione variabile.

COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE*

CARICA	COMPENSO BASE ANNUALE
Presidente Collegio Sindacale	100.000
Sindaci Effettivi	60.000

* valori indicati in euro

In aggiunta all'emolumento fisso, è previsto un gettone di presenza per la partecipazione del Collegio Sindacale alle riunioni di Consiglio e/o di Comitati endoconsiliari, pari ad euro 750. Nel caso in cui fossero convocate più riunioni, inclusa quella del Consiglio di Amministrazione, nella stessa giornata il gettone spettante è uno solo.

Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale del Credito Valtellinese è composta da una componente fissa e da una componente variabile che per il 2019 è stata definita coerentemente con il limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa deliberato dall'Assemblea e pari a 1:1.

Rientrano nella remunerazione fissa, oltre alle componenti non monetarie corrispondenti a polizze D&O e infortuni, gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea in qualità di consigliere di Amministrazione (pari a euro 45.000) e i compensi per la carica di Amministratore Delegato (pari a euro 850.000).

Il dettaglio delle componenti di remunerazione erogate nel corso del 2019 è analiticamente riportato nelle tabelle che seguono nella parte seconda.

La componente variabile è determinata, sulla base di parametri di performance chiari e misurabili e assegnati *ex ante*, attraverso una valutazione ponderata su due aree quantitative/operative e qualitative, e pertanto non è prevista alcuna attribuzione di bonus discrezionali.

Detta valutazione viene effettuata successivamente alla verifica del raggiungimento delle condizioni di accesso (c.d. *entry gate*) previste per tutto il Personale Più Rilevante per ciascun sistema di incentivazione.

Con riferimento al sistema di breve termine "Bonus Pool 2019" la scheda individuale degli obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale comprendeva obiettivi (KPI) che tenevano conto degli aspetti prevalenti della gestione, quali la redditività, l'efficienza operativa, la rischiosità, lo sviluppo, come identificati dal budget 2019, e consideravano altresì componenti di tipo qualitativo, quali la copertura degli obiettivi di funzione e la gestione dei progetti strategici.

Il raggiungimento degli obiettivi di performance dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato quindi valutato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione. Il pacchetto retributivo definito per l'AD/DG è costruito in modo tale da garantire un adeguato bilanciamento tra remunerazione fissa e remunerazione variabile e modulato con l'obiettivo di assegnare una remunerazione variabile proporzionale ai risultati raggiunti, nel rispetto dei criteri e dei limiti massimi previsti dal sistema di incentivazione.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è ammesso anche al piano di incentivazione di medio lungo

termine “LTI 2019-2021” con riferimento al quale la scheda individuale è in comune con gli altri potenziali Beneficiari del Piano. Tale sistema di incentivazione prevede l’intera erogazione in strumenti finanziari (*Phantom Share*). Il raggiungimento degli obiettivi è subordinato all’apertura degli *entry gate* rilevati al termine del Piano, ossia alla verifica dei risultati al 31 dicembre 2021⁽¹⁹⁾. Maggiori informazioni in merito alle caratteristiche di questo Piano sono fornite nella Sezione I del presente documento.

Incentivazione variabile di breve termine

Per il 2019 il Gruppo ha attivato un sistema di incentivazione denominato “Bonus Pool 2019” in coerenza con gli obiettivi strategici del Piano Industriale (allora in via di definizione, ma fissati a seguito dell’approvazione del Piano Industriale in data 6 agosto 2019). Il sistema mirava a raggiungere gli obiettivi annuali e a sostenere la capacità di generazione di valore nel tempo del Gruppo, in un contesto di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e finanziaria.

Il sistema prevedeva una modalità di remunerazione monetaria e in strumenti finanziari, meccanismi di differimento temporale e clausole di *Malus* e di *Claw back*, in ossequio a quanto previsto dalla normativa⁽²⁰⁾.

Al fine di assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, l’attivazione del sistema è stata vincolata al raggiungimento di determinati livelli dei seguenti indicatori “cancello”, c.d. **gate di accesso o entry gate**, che assicurano la sussistenza e qualità dei risultati reddituali raggiunti in coerenza con i limiti di rischiosità previsti all’interno del *Risk Appetite Framework* (RAF) del Gruppo.

Per l’esercizio di riferimento, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 10 marzo 2020, ha verificato che gli *entry gate* sono stati tutti contestualmente raggiunti e conseguentemente si è verificata la condizione di accesso per l’erogazione dei bonus relativamente all’anno 2019.

GATE DI ACCESSO	INDICATORE	LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO (ON/OFF)
Solidità patrimoniale	CET 1	●
Liquidità	NSFR	●
	LCR	●
Sostenibilità economico/finanziaria	Net Profit	●
Sistema di incentivazione variabile «aperto»		

Determinazione del bonus pool (premio massimo complessivo)

44

Il primo elemento per l’applicazione del sistema di breve termine “Bonus Pool 2019” è il calcolo del premio massimo complessivo potenziale (montepremi) ovvero l’importo massimo totale dei bonus cumulativamente erogabili a favore di tutti i possibili Beneficiari, tenuto conto della strategia della Banca nonché delle condizioni di mercato.

Tale ammontare è definito al momento dell’approvazione del bilancio relativo all’esercizio di maturazione

(19) L’opportunità di bonus prevista per il Piano “LTI 2019 - 2021” è pari al 100% della remunerazione fissa; ai fini della verifica dell’impatto sul limite del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa tale opportunità di bonus viene considerata per intero nel 2021, ossia l’ultimo anno del periodo di valutazione della performance come disciplinato nella Circolare 285 e nelle linee guida EBA.

(20) E previa verifica con le funzioni aziendali competenti che non si siano verificate situazioni di c.d. “compliance breach”

del bonus (ovvero al 2019) applicando il c.d. *Funding Ratio* ai dati di consuntivo approvati (il *Ratio* corrisponde a una percentuale dell'utile operativo netto della banca post bonus iscritto nel budget, tenendo conto del numero di partecipanti al sistema e del loro bonus teorico massimo).

L'applicazione degli *entry gate*, così come l'applicazione della *CRO Dashboard*, conferma o riduce anche fino ad azzerarlo l'ammontare del premio massimo complessivo.

Infatti, allo scopo di assicurare la coerenza dei risultati con il *Risk Appetite Framework*, il Premio massimo complessivo può essere rivisto in aumento o diminuzione sulla base di una valutazione del profilo di esposizione al rischio misurata attraverso la media pesata degli indicatori relativi alle principali aree del *RAF*, come credito, liquidità e patrimonializzazione (*CRO Dashboard*). Da tale valutazione derivano i moltiplicatori per l'eventuale aggiustamento del Premio massimo complessivo.

È inoltre consentito un aumento fino ad un più 20% di discrezionalità da parte del Consiglio di Amministrazione, sulla base di una specifica delibera in merito.

Ad esito del processo indicato, effettuate le valutazioni di propria competenza, il Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2020 ha quindi confermato il montepremi massimo disponibile per l'erogazione dei bonus con riferimento al piano "Bonus Pool 2019" nell'importo deliberato *ex ante* al momento dell'approvazione del Piano.

Determinazione del Bonus Individuale

Una volta verificato il raggiungimento degli *entry gate* e definito il bonus pool massimo complessivo il Piano prevede che il Bonus Individuale sia determinato sulla base della performance realizzata in relazione agli obiettivi inclusi nella Scheda di valutazione aziendale (*scorecard*).

Nella *scorecard* individuale 2019 ai KPI quantitativi /operativi corrisponde un peso dell'80%, riferito per il 40% ad obiettivi di redditività/sviluppo e per il 40% associato a target di rischio/efficienza; mentre ai KPI qualitativi è associato un peso del 20%.

Per ogni obiettivo è stato definito il target atteso ed il range entro il quale lo stesso viene considerato raggiunto. In applicazione di tale meccanismo, ciascun KPI può essere considerato rispettivamente non in linea con le aspettative (B=Below), raggiunto (M= Meet) o superato (E=Exceed) a seconda del raggiungimento del risultato a consuntivo ad esito di un attento processo di valutazione. La percentuale di performance complessiva quindi è determinata mediante l'applicazione di una matrice nella quale le performance di ciascun KPI, incrociate tra loro, determinano il relativo punteggio.

La possibilità massima di bonus per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale con riferimento al piano "Bonus Pool 2019" è stata determinata nel 100% della remunerazione fissa annua.

Sulla base del processo descritto, i risultati di performance per l'AD/DG rilevati a consuntivo per ciascun KPI sono stati tutti ampiamenti eccedenti il target assegnato (Exceed). Dall'applicazione della matrice di performance, il risultato finale corrisponde ad un livello ponderato di raggiungimento effettivo dei risultati annui oltre il massimo e pari al 150%.

DRIVER	INDICATORE	PESO	LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO
Redditività/Sviluppo	Utile operatività corrente al lordo imposte	40%	
	Raccolta Globale*		
Rischio/Efficienza	Cost/Income	40%	
	Expected Loss PE		
Qualità	Gestione progetti	20%	
	Crescita manageriale collaboratori		

LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVO DEGLI OBIETTIVI: I RISULTATI A CONSUNTIVO DEL AD/DG SONO TUTTI AMPIAMENTE ECCEDENTI I TARGET E PARI AL 150%

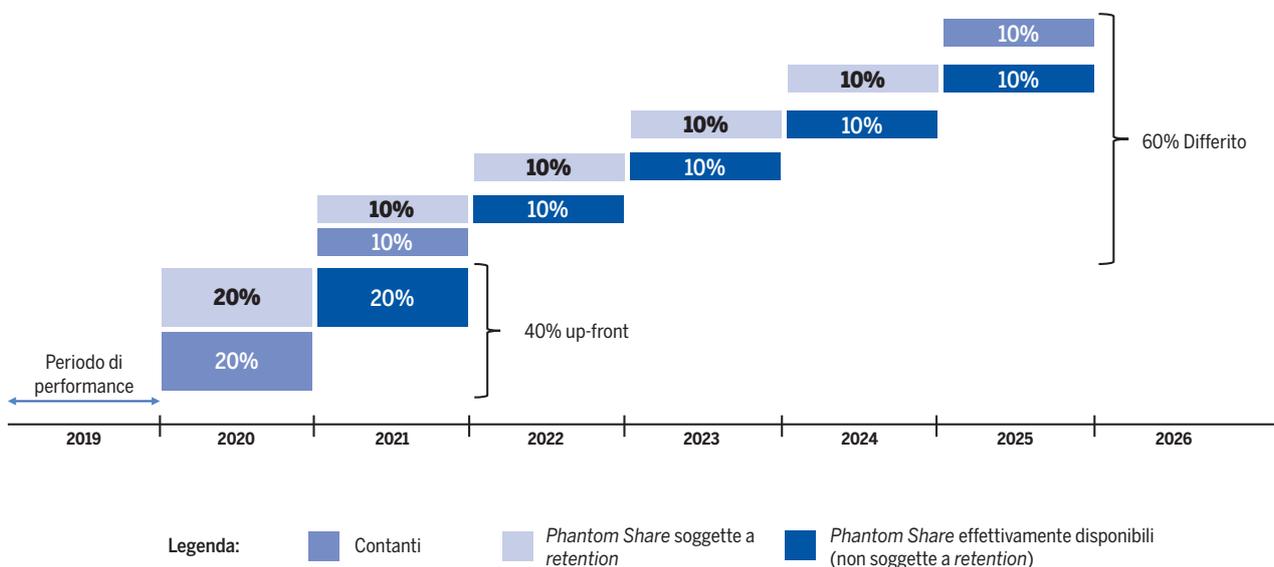
* La voce ricomprende «Depositi a vista, depositi a scadenza e raccolta indiretta»

Legenda:



In ottemperanza alle disposizioni della normativa e ad esito del processo valutativo, considerata la performance positiva di tutti gli obiettivi assegnati rispetto alla sfidanti aspettative del Piano Industriale, il Consiglio di Amministrazione ha determinato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale l'assegnazione del bonus per un totale di euro 895.000, il cui pagamento verrà effettuato come segue:

- differimento del premio di 5 anni con percentuale da differire pari al 60%;
- pagamento del 40% in contanti e del 60% in strumenti finanziari (*Phantom Share*);
- per le *Phantom Share* assegnate un *Periodo di retention* di un anno.



Applicando il piano di differimento sopra rappresentato il *pay-out* del bonus risulta il seguente:

“BONUS POOL 2019” AD/DG

PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Totale*
CONTANTI (40%)	179.000	89.500				89.500	358.000
STRUMENTI FINANZIARI (60%)**		179.000	89.500	89.500	89.500	89.500	537.000

*Valore in euro

**Il numero degli strumenti finanziari non è ancora disponibile al momento della redazione del presente documento in quanto da calcolarsi come media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'azione di Creval rilevati nelle 4 settimane precedenti alla data dell'Assemblea chiamata per l'approvazione del bilancio della Banca al 31 dicembre 2019

47

Incentivazione variabile di medio lungo termine

Nel 2019 il Gruppo ha definito un piano di incentivazione variabile di medio lungo termine denominato “LTI 2019-2021” ed erogato interamente in strumenti finanziari virtuali (*Phantom Shares*) destinato all'Amministratore Delegato, ai componenti della Direzione Generale a un ristretto numero ruoli manageriali selezionati, nonché ad alcuni dipendenti con un elevato potenziale nel numero massimo di 20. Le caratteristiche principali del Piano sono sintetizzate nella Sezione I⁽²¹⁾.

Remunerazione degli Altri Material Risk Takers

Con riferimento al restante Personale Più Rilevante (escluso quindi l'Amministratore Delegato e Direttore Generale)⁽²²⁾, si riepilogano gli interventi retributivi di competenza dell'esercizio a livello di Gruppo bancario e di organico operativo Credito Valtellinese.

Componente fissa e variabile della remunerazione complessiva e numero dei Beneficiari (personale dipendente)

Area Funzionale(*)	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	n.ro risk takers	importo fisso (**)	importo variabile (***)	n.ro Beneficiari importo variabile	n.ro risk takers	importo fisso (**)	importo variabile (***)	n.ro Beneficiari importo variabile
Organo di Gestione	2	536.239			2	536.239		
Investment Banking	2	354.064			2	354.064		
Retail Banking	16	1.953.516			16	1.953.516		
Funzioni Aziendali	23	3.127.543			23	3.127.543		
Funzioni Aziendali controllo	8	1.211.886	6.721	6	8	1.211.886	6.721	6
TOTALE	51	7.183.248	6.721	6	51	7.183.248	6.721	6

Importi in euro

(*) Classificazione sulla base delle aree funzionali utilizzate dall'EBA (GL 2014/8)

(**) Importi riferiti al personale dipendente al 31/12/2019 esclusi Altri Material Risk Takers che hanno risolto il proprio rapporto di lavoro nel corso del 2019.

(***) Importi totali riferiti alle quote up-front cash relative al Piano “MBO 2018”. Le quote in strumenti finanziari assegnate nel 2019 e in pagamento nel 2021 ammontano ad euro 6.721 (per un totale di 96.709 Phantom Shares)

Nel Gruppo Credito Valtellinese la remunerazione media fissa del Personale più Rilevante - Material Risk Takers - in servizio a fine 2019, comprensiva di contribuzione versata ai fondi di previdenza e assistenza sanitaria, è risultata pari a circa 140.850 euro.

(21) Ai fini della verifica dell'impatto sul limite del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa l'opportunità di bonus relativa al Piano “LTI 2019-2021” viene considerato per intero nel 2021, ossia l'ultimo anno del periodo di valutazione della performance come disciplinato nella Circolare 285 e nelle linee guida EBA.

(22) Il perimetro degli “Altri Material Risk Takers” fa riferimento alla definizione aggiornata al 1 luglio 2019, esclusi quanti hanno risolto il proprio rapporto di lavoro nel corso del 2019.

Sistemi di remunerazione variabile di breve termine

Sistema di incentivazione "Bonus Pool 2019"

Gli Altri Material Risk Takers sono stati destinatari di un piano di incentivazione di breve termine, denominato "Bonus Pool 2019".

La possibilità massima di bonus è stata determinata entro il massimo del 100% della remunerazione fissa, con l'eccezione del Personale Più Rilevante appartenente alle c.d. Funzioni di controllo per il quale detta percentuale massima è pari al 33%.

Si riporta nella tabella seguente la stima relativa al Personale Più Rilevante, diverso dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, calcolata sulla base dei dati di pre-consuntivo e suscettibile di eventuali modifiche in termini di numero di Beneficiari e di importi collegati alla performance, suddivisi per tipologia di popolazione e aree di attività. Si tratta, pertanto, dell'ammontare massimo di premi erogabili. L'ammontare effettivo sarà disponibile una volta completata la consuntivazione delle performance individuali e dello stesso sarà data informativa nella Relazione sui compensi corrisposti 2020.

Categorie di Personale	Altri MRT 2019 Stima n. di beneficiari*	Stima Bonus Pool 2019 teorico**
Responsabili della c.d. "prima linea" (a riporto diretto della Direzione Generale) compresi i Vice Direttori Generali***	9	1.346
Funzioni di controllo e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili	8	384
Altri MRT	33	3.175
TOTALE	50	4.905

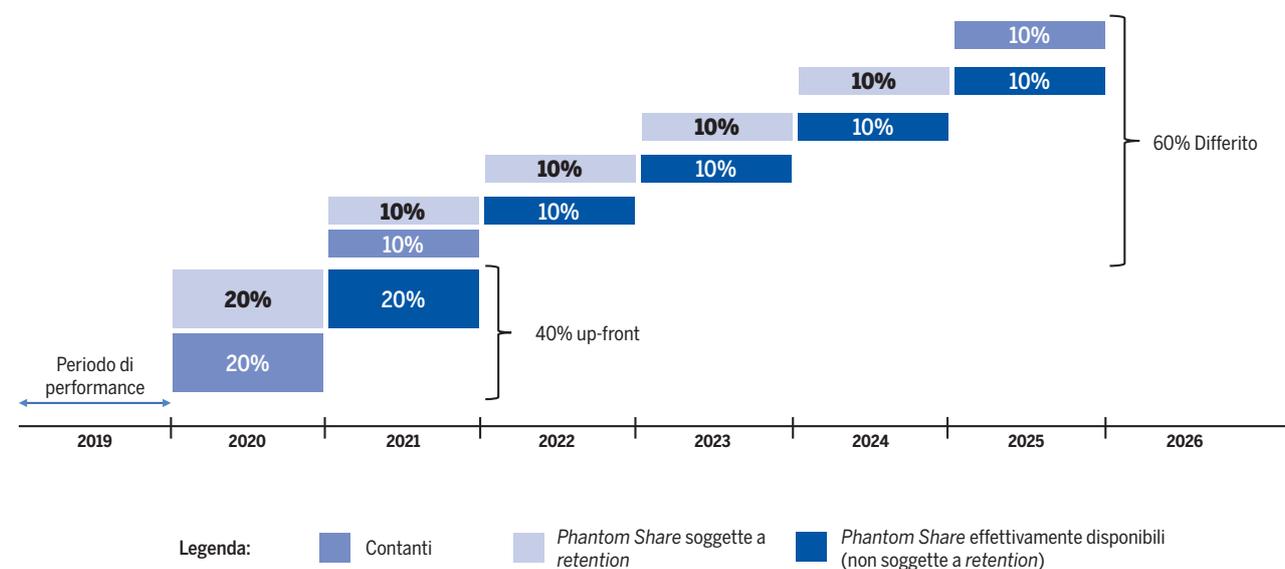
(*) perimetro dei Material Risk Takers come determinato il 1° luglio 2019, al netto dei cessati 2019 e dei cessati fino al 10/3/2020. Tale perimetro non tiene conto dell'AD/DG di cui è stata data informativa separatamente

(**) importi in migliaia di euro

(***) con l'eccezione di coloro che sono ricompresi nelle c.d. Funzioni di controllo

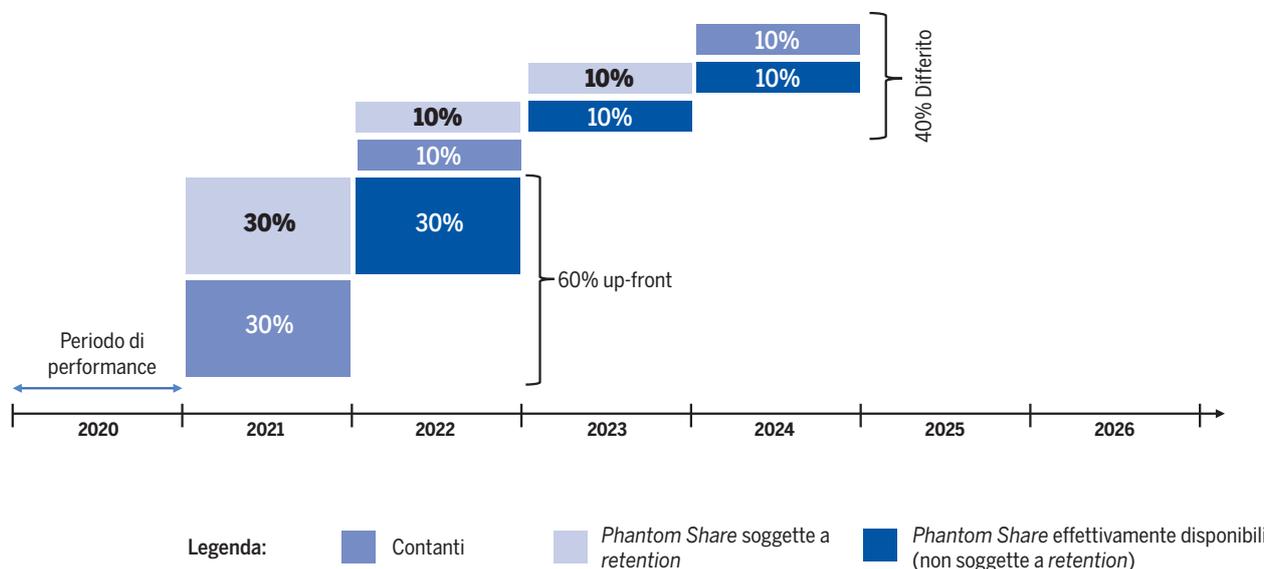
Per quanto concerne il pagamento del premio variabile, in ottemperanza alle disposizioni della normativa, la Banca ha stabilito per gli Altri MRT appartenenti all'Alta Dirigenza (ovvero i Vice Direttori Generali di Creval con l'eccezione delle c.d. Funzioni di controllo) e per i percettori di un premio variabile superiore a 400.000 euro:

- il differimento del premio di 5 anni con percentuale da differire non inferiore al 60%;
- il pagamento del 40% in contanti e del 60% in strumenti finanziari (*Phantom Shares*);
- per le *Phantom Shares* assegnate un *Periodo di retention* di un anno;



Per tutti gli Altri MRT è previsto:

- il differimento del premio di 3 anni con percentuale da differire non inferiore al 40%;
- il pagamento del 50% in contanti e 50% in strumenti finanziari;
- per le *Phantom Share* assegnate un *Periodo di retention* di un anno.



Sistema di incentivazione "MBO 2018"

Per l'anno 2018 (con erogazione 2019), con riferimento al piano di incentivazione "MBO 2018" non risultano superati i gate di accesso al sistema previsti e pertanto non sarà pagata alcuna componente di remunerazione legata a tale sistema di incentivazione, fatta eccezione per le c.d. Funzioni di controllo, per le quali si è proceduto al riconoscimento di un importo di premio, secondo i previsti meccanismi con riferimento alle quote erogate in strumenti finanziari e alle modalità di differimento.

La verifica in ordine al conseguimento dei risultati e alla connessa attribuzione dei premi variabili legati al sistema "MBO 2018" è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 marzo 2019.

Tali importi sono esposti in forma aggregata nella tabella che segue.

Categorie interessate	n. risorse	Piano "MBO 2018"		
		Pagamento in contanti 2019	Phantom Share assegnate nel 2019 differite nel 2021	Restante parte da corrispondere in contanti /strumenti finanziari
MRT delle c.d. Funzioni di controllo*	6	6.721 €	6.721 € (corrispondenti a n. 96.709 Phantom Share)	8.959 €

(*secondo la definizione risultante dall'analisi del perimetro dei MRT del 2018)

Sistema di incentivazione "LTI 2019-2021"

Il 6 febbraio 2019 il Consiglio di Amministrazione, nell'approvare i risultati consolidati preliminari dell'esercizio 2018, ha deciso di avviare l'elaborazione di un nuovo Piano industriale (2019-2023) comunicato al mercato nel mese di giugno 2019 e denominato "Sustainable Growth".

Di conseguenza, il precedente "Piano industriale 2018-2020: RUN² - Restart under new normality" è venuto meno prima della conclusione dell'esercizio 2019 e il Piano di incentivazione triennale "LTI 2018-2020" è stato superato dal piano di incentivazione "LTI 2019-2021" anch'esso basato sull'assegnazione di *Phantom Shares*. Pertanto, non ci sono erogazioni né up front, né differite a fronte del piano di incentivazione "LTI 2018-2020". Con riferimento al piano "LTI 2019-2021" la possibilità di bonus massima fissata per i Beneficiari è stata pari al 100% della remunerazione fissa con un ammontare massimo di premio pari a 5 milioni di euro. I destinatari

di questo piano di incentivazione sono l'Amministratore Delegato, i componenti della Direzione Generale e un ristretto numero di ruoli manageriali selezionati, nonché alcuni dipendenti con un elevato potenziale nel numero totale di 20.

Ai fini della verifica dell'impatto sul limite del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, l'opportunità assegnata viene computata interamente nel 2021, ossia l'ultimo anno del periodo di valutazione della performance come disciplinato nella Circolare 285 e nelle linee guida EBA.

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

Per l'anno 2018 il sistema di incentivazione MBO per il Personale più Rilevante non è stato applicato, fatta eccezione per le Funzioni di controllo. Per la maggior parte dei *Material Risk Takers*, pertanto, non vi saranno effetti di ordine retributivo né per l'esercizio di riferimento né per gli anni seguenti.

Per quanto riguarda le Funzioni di controllo, invece, rimarranno in essere le quote differite del sistema di incentivazione "MBO 2018"; non ci sono quote differite di bonus maturati negli esercizi precedenti erogate nel 2019.

Remunerazione complessiva del personale dipendente

Sono di seguito riportate le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per aree di attività e tra le varie categorie del personale dipendente e distinte tra componente fissa e componente variabile ai sensi dell'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575 UE), paragrafo 1 e degli obblighi di informativa di cui alla circolare 285/2013 (25° aggiornamento). Le informazioni sono indicate sia a livello di Gruppo bancario, sia di Credito Valtellinese in qualità di capogruppo. In particolare, si segnala che le società facenti parte del Gruppo sono Creval PiùFactor S.p.A. e Stellite Real Estate S.p.A., quest'ultima senza dipendenti.

I dati si riferiscono all'organico matricolare rilevato al 31 dicembre 2019⁽²³⁾.

Area Funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree Professionali	Totale Risorse	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree Professionali	Totale Risorse
Organo di Gestione	2			2	2			2
Investment Banking	2	14	23	39	2	14	23	39
Retail Banking	10	1.013	1.709	2.732	10	1.008	1.709	2.727
Funzioni aziendali	15	268	329	612	15	268	327	610
Funzioni Aziendali controllo	7	75	66	148	7	75	66	148
Altre funzioni		25	85	110		23	76	99
TOTALE	36	1.395	2.212	3.643	36	1.388	2.201	3.625

Si sottolinea che il personale dipendente nel Gruppo in corso d'anno si è ridotto nella misura di 35 unità. Il rapporto fra personale dirigente e totale personale del Gruppo bancario Credito Valtellinese ha seguito negli anni la dinamica sotto riportata:

Rapporto dei dirigenti sul totale personale	2015	2016	2017	2018	2019
Totale (%)	1,29%	1,34%	1,19%	1,14%	0,99%

Il dato complessivo del sistema bancario indica una percentuale di incidenza del personale dirigente sul totale dell'organico pari al 2,3%⁽²⁴⁾.

(23) Il dato rappresenta il numero di risorse iscritte a libro matricola che si confronta con un dato a fine 2018 pari a 3.678. L'organico operativo, che esclude i 9 Collaboratori distaccati presso società o enti non rientranti nel perimetro di Gruppo - Fondazione Gruppo Credito Valtellinese e Fondo Pensione per i Dipendenti del Gruppo Credito Valtellinese - è invece pari a 3.634 rispetto a 3.668 unità di fine 2018.

(24) Rapporto 2018 sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria, ABI, dati rilevati al 31/12/2018

Retribuzione fissa

La remunerazione annua lorda (RAL) per il personale dipendente, che include la retribuzione fissa percepita comprensiva della contribuzione versata a carico dell'azienda alla previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa, espressa al lordo della imposizione fiscale e previdenziale, è sintetizzata nella seguente tabella.

I dati esposti fanno riferimento al personale in organico alla data del 31 dicembre 2019, al netto delle cessazioni in corso d'anno.

Area Funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE	
	Retribuzione Fissa	Retribuzione Fissa
Organo di Gestione	538	538
Investment Banking	2.036	2.036
Retail Banking	129.874	129.418
Funzioni aziendali	31.853	31.771
Funzioni Aziendali controllo	8.479	8.479
Altre funzioni	4.625	4.195
TOTALE	177.405	176.437

Importi complessivi in migliaia di euro

Relativamente alle iniziative di promozione ed inquadramento nel corso del 2019, le determinazioni di incremento di merito hanno interessato a livello di Gruppo 183 Risorse (5,02% della popolazione).

La tabella seguente ne sintetizza la composizione per area funzionale.

Area Funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE		DI CUI: CREDITO VALTELLINESE	
	n. incrementi di Merito	Totale dipendenti	n. incrementi di Merito	Totale dipendenti
Organo di Gestione		2		2
Investment Banking		39		39
Retail Banking	140	2.732	140	2.732
Funzioni aziendali	33	612	33	612
Funzioni Aziendali controllo	7	148	7	148
Altre funzioni	3	110	3	110
TOTALE	183	3.643	183	3.643

Retribuzione variabile

La retribuzione variabile relativa agli interventi del 2019 presenta una dinamica strettamente correlata agli andamenti gestionali della Banca e del Gruppo.

Di seguito sono riassunti gli importi riconosciuti a favore del personale dipendente a titolo di remunerazione variabile sulla base della valutazione annuale delle prestazioni⁽²⁵⁾.

(25) Tali importi non comprendono i premi riconosciuti a titolo di "MBO 2018" per le c.d. Funzioni di controllo

Sistema premiante 2019

Il sistema premiante adottato nel 2019 costituisce il sistema dei riconoscimenti economici fissi e variabili a favore del personale appartenente alle aree dei Quadri Direttivi e delle Aree professionali, per Creval e per le altre società del Gruppo. Tali riconoscimenti sono rappresentati da promozioni e *ad personam* (componente fissa) o da *una tantum* (componente variabile). Le proposte, inserite dai Responsabili, sono state verificate dai livelli gerarchici superiori e valutate dalla Direzione Risorse Umane. In particolare sono stati analizzati, tra gli altri, i seguenti principali criteri: coerenza gestionale, allineamento ai parametri di valutazione ed alla prestazione commerciale, coerenza retributiva con la popolazione, distribuzione uniforme dei riconoscimenti. I riconoscimenti di natura fissa hanno avuto decorrenza dal 1° giugno mentre quelli variabili sono stati erogati unitamente allo stipendio del mese di giugno.

Complessivamente il sistema premiante ha riguardato 183 risorse con riferimento ai passaggi di area e di livello o riconoscimenti *ad personam* e 777 risorse con riferimento ai riconoscimenti *una tantum*, per un importo erogato di euro 1.072.850 (remunerazione variabile).

Area Funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE	Numero di percettori	DI CUI: CREDITO VALTELLINESE
	Sistema premiante variabile		Sistema premiante variabile
Organo di Gestione			
Investment Banking	10.000	8	10.000
Retail Banking	851.850	602	851.850
Funzioni aziendali	162.250	129	162.250
Funzioni Aziendali controllo	30.250	24	30.250
Altre funzioni	18.500	14	18.500
TOTALE (*)	1.072.850	777	1.072.850

*importi complessivi di euro erogati (importo lordo dipendente) nel 2019 sulla base del processo di valutazione relativo al 2018 (al lordo delle cessazioni intervenute successivamente all'approvazione del sistema premiante).

Sistemi incentivanti 2019

Con riferimento all'anno 2018 l'Azienda aveva dato formalizzazione al Sistema Incentivante per la rete di vendita. Poiché non sono stati superati i gate di accesso del sistema nel corso del 2019 non è stata effettuata nessuna erogazione a tale titolo.

Retribuzione totale

Come esposto nella tabella seguente, la remunerazione per l'esercizio 2019, nella sua dinamica di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa, dà conto dei primi risultati delle iniziative intraprese nel 2019 in relazione al nuovo Piano Industriale.

Area Funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE						DI CUI: CREDITO VALTELLINESE					
	Variabile 2018 (*)	Fisso 2018	% W/F 2018	Variabile 2019 (**)	Fisso 2019	% W/F 2019	Variabile 2018(*)	Fisso 2018	% W/F 2018	Variabile 2019 (**)	Fisso 2019	% W/F 2019
Organo di Gestione	12	1.074	1,12%	0,00	538	0,00%	12	1.074	0,00%	0,00	538	0,00%
Investment Banking	3	1.852	0,16%	10	2.036	0,49%	3	1.688	0,00%	10	2.036	0,49%
Retail Banking	1.603	141.606	1,13%	929	129.874	0,72%	1.603	139.607	1,15%	929	129.418	0,72%
Funzioni aziendali	123	21.919	0,56%	170	31.853	0,53%	123	11.668	1,05%	170	31.771	0,54%
Funzioni Aziendali controllo	21	8.619	0,24%	53	8.479	0,63%	21	8.131	0,26%	53	8.479	0,63%
Altre funzioni	30	5.135	0,58%	21	4.625	0,45%	30	4.948	0,61%	21	4.195	0,50%
TOTALE	1.792	180.205	0,99%	1.183	177.405	0,67%	1.792	167.116	1,07%	1.183	176.437	0,67%

Importi complessivi in migliaia di euro

(*) Importi complessivi a titolo di retribuzione variabile erogati per cassa (competenza anno precedente). Il dato è comprensivo del contributo alla Mutua interna del Gruppo Credito Valtellinese (ove previsto). Non comprendono le quote relative al Piano "MBO 2018" di cui è data informativa separatamente

(**) importi complessivi a titolo di retribuzione variabile erogati per cassa (competenza anno precedente); Il dato è comprensivo del contributo alla Mutua interna del Gruppo Credito Valtellinese (ove previsto). Non sono comprese le quote di remunerazione variabile relative al piano di incentivazione "Bonus Pool 2019" di cui è data informativa separatamente. Per il 2019 non è calcolato il dato relativo al "Piano welfare" in quanto relativo alla fruizione di servizi e non monetizzabile.

Altre informazioni

Risoluzione dei rapporti di lavoro di esponenti della Direzione Generale e dei MRT durante l'esercizio 2019

Nel 2019 è intervenuta la cessazione dall'incarico di Amministratore Delegato e Direttore Generale di Mauro Selvetti, della quale è stata fornita opportuna informativa agli investitori, agli organi di stampa e alle autorità competenti. In relazione agli accordi intercorsi, la Banca ha corrisposto a Mauro Selvetti - oltre a quanto già maturato a titolo di retribuzione, emolumenti fissi, ratei e competenze di fine rapporto - quanto segue:

- con riferimento alla cessazione dell'incarico dirigenziale e della carica di consigliere d'amministrazione, la somma complessiva lorda di euro 1.700.000, comprensiva del preavviso, ferma la previsione di specifiche clausole di *Claw back*;

- con riferimento all'impegno di non concorrenza della durata di sei mesi, l'importo lordo di euro 300.000.

Il Comitato Operazioni Parti Correlate ed il Comitato per la Remunerazione, ciascuno per quanto di competenza, hanno espresso il proprio parere positivo in relazione a termini e condizioni individuati per la definizione dei rapporti con Mauro Selvetti.

Nel corso del medesimo esercizio 2019, inoltre, si segnala l'avvenuta cessazione dei rapporti di lavoro relativi a due Dirigenti con Responsabilità strategiche. A favore degli stessi sono stati riconosciuti compensi per *severance* - al netto dell'importo corrispondente all'indennità di mancato preavviso per i casi di cessazione del rapporto per iniziativa dell'Azienda - contenuti nel limite di Euro 100.000 di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, punto 2.2.3 della Circolare Banca d'Italia 285/2013 e s.m.i., in coerenza con la normativa tempo per tempo vigente e con le Politiche Retributive di Gruppo, tra cui la previsione di specifiche clausole di *Claw back*.

Si segnala, inoltre, la cessazione del rapporto di lavoro di ulteriori due risorse ricomprese nel perimetro dei Material Risk Takers del 2019, per le quali risultano riconosciute somme di importo non eccedente le misure dei pagamenti e delle indennità di legge e di contratto collettivo previste per il caso di risoluzione.

SECONDA PARTE - INFORMAZIONI QUANTITATIVE DI DETTAGLIO

I prospetti seguenti prendono in esame la remunerazione dei membri dell'Organo di Amministrazione, dell'Organo di Controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di Creval in forma aggregata.

Nelle tabelle di seguito sono riportati analiticamente i compensi riferiti all'esercizio 2019, ed in particolare la Tabella 1 e la Tabella 3A e 3B ex art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato con delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche.

Nella Tabella 3A sono indicate le informazioni riguardanti i piani basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*. In particolare, sono rappresentati:

- il piano di incentivazione di riferimento (colonna 1);
- il numero di azioni maturate nell'esercizio 2018 e 2019, ma non ancora erogate in quanto sottoposte a meccanismi di retention e di differimento e il relativo periodo di *vesting* (colonna 2 e 3);
- il *fair value* di competenza dell'esercizio (colonna 12).

Nella Tabella 3B, analogamente a quanto sopra, sono riportate le informazioni riguardanti i piani di incentivazione monetaria. E' altresì valorizzata la colonna 4 relativa agli "altri bonus", in cui sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti *ex ante*.

Tabella 1 ex Allegato 3 del Regolamento Emittenti

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (art. 84 -*quarter* della delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair Value dei compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
LOVAGLIO LUIGI	Presidente del Consiglio di Amministrazione Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2019-24/02/2019 25/02/2019-31/12/2019	24/02/2019 Approvazione bilancio 2021	870.078,77 870.078,77	-	-	16.744,25 16.744,25	-	886.823,02 886.823,02	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
TROTTER ALESSANDRO	Vice Presidente Vicario del Consiglio di Amministrazione Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2019-24/02/2019 25/02/2019-31/12/2019	24/02/2019 Approvazione bilancio 2021	283.640,41 283.640,41	-	-	15.694,85 15.694,85	-	299.335,26 299.335,26	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
CASELLI STEFANO	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	140.972,61 140.972,61	-	-	15.694,85 15.694,85	-	156.667,46 156.667,46	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
AMIDANI ALBERTI LUIA	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	57.750,00 57.750,00	42.979,45 42.979,45	-	15.694,85 15.694,85	-	116.424,30 116.424,30	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
BECCALI ELENA	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	57.000,00 57.000,00	46.763,70 46.763,70	-	15.694,85 15.694,85	-	119.458,55 119.458,55	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
BRUNO PAOLA	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	57.000,00 57.000,00	46.763,70 46.763,70	-	15.694,85 15.694,85	-	119.458,55 119.458,55	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
CALLONI MARIA GIOVANNA	Consigliere	25/02/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	47.219,18 47.219,18	-	-	15.694,85 15.694,85	-	62.914,03 62.914,03	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
CROSARA CARLO	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	57.750,00 57.750,00	39.750,00 39.750,00	-	15.694,85 15.694,85	-	113.194,85 113.194,85	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
DORO ANNA	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	57.750,00 57.750,00	39.228,16 39.228,16	-	15.694,85 15.694,85	-	112.673,01 112.673,01	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
GALMARINI FAUSTO	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	56.250,00 56.250,00	52.736,30 52.736,30	-	15.694,85 15.694,85	-	124.681,15 124.681,15	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
GATTECHI SERENA	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	57.750,00 57.750,00	18.250,00 18.250,00	-	15.694,85 15.694,85	-	91.694,85 91.694,85	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
GATTI STEFANO	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	57.000,00 57.000,00	23.250,00 23.250,00	-	15.694,85 15.694,85	-	95.944,85 95.944,85	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
KALMIA JACOB FRANS	Consigliere	21/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	53.630,14 53.630,14	-	-	14.779,27 14.779,27	-	68.409,41 68.409,41	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
MASSIMILLA MASSIMO	Consigliere	01/01/2019-20/01/2019	Approvazione bilancio 2021	2.465,75 2.465,75	-	-	915,58 915,58	-	3.381,33 3.381,33	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale											
Totale				2.465,75	-	-	915,58	-	3.381,33	-	-

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
MADEDO TERESA (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	57.750,00	33.250,00	-	15.694,85	-	106.694,85	-	-
SCROCCHI MASSIMILIANO (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021	57.750,00	15.250,00	-	15.694,85	-	88.694,85	-	-
SELVETTI MAURO (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01/01/2019-31/12/2019	24/02/2019	118.426,02	-	-	49.080,93	-	167.506,95	-	(***) 2.000.000,00
GARAVAGLIA ANGELO (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2019-30/04/2019	30/04/2019	118.426,02	-	-	49.080,93	-	167.506,95	-	-
FRANCESCHI LUCA FRANCESCO (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Sindaco Effettivo	01/01/2019-30/04/2019	30/04/2019	38.126,71	7.500,00	-	-	-	45.626,71	-	-
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Sindaco Supplente	01/01/2019-30/04/2019	30/04/2019	38.126,71	7.500,00	-	-	-	45.626,71	-	-
PEDRANZINI GIULIANA (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Sindaco Effettivo	01/01/2019-30/04/2019	30/04/2019	24.976,03	750,00	-	-	-	25.726,03	-	-
MAURELLI FRANCESCA MICHELA (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Sindaco Supplente	01/01/2019-30/04/2019	30/04/2019	24.976,03	750,00	-	-	-	25.726,03	-	-
CEVOLANI PAOLO (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Sindaco Effettivo	01/05/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2022	74.166,67	12.000,00	-	15.694,85	-	101.861,52	-	-
STRADI ALESSANDRO (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Sindaco Effettivo	01/05/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2022	74.166,67	12.000,00	-	15.694,85	-	101.861,52	-	-
BISSOLI SIMONETTA (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Sindaco Supplente	01/05/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2022	46.000,00	8.250,00	-	15.694,85	-	69.944,85	-	-
FALLACARA FRANCESCO (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale	Sindaco Supplente	01/05/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2022	46.000,00	8.250,00	-	15.694,85	-	69.944,85	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (**) (I) Compensi nella società che redige il bilancio (II) Compensi da controllate e collegate (III) Totale				1.759.527,36	0,00	2.305,00	167.413,01	-	1.929.245,37	-	185.000,00
				1.030,14	-	-	-	-	1.030,14	-	-
				1.760.557,50	0,00		167.413,01		1.930.275,51		(****) 185.000,00

Dati in euro

(*) Non esistono previsioni di partecipazioni agli utili per i componenti degli Organi di amministrazione e di controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(**) Comprende anche i Dirigenti con responsabilità strategiche cessati nel corso del 2019

(***) Per il dettaglio relativo all'importo riconosciuto nelle modalità previste dalla Politica di remunerazione IFR, ferie, ratei.

(****) Sono escluse le eventuali somme erogate, anche come controvalore, a titolo di indennità di preavviso.

Per il dettaglio relativo all'importo riportato nella sezione II della presente Relazione a pagina 63.

Tabella 1 a)

Dettaglio dei compensi fissi erogati da Creval di cui alla Tabella 1 ex Allegato 3 del Regolamento Emittenti

Nominativo		Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
LOVAGLIO LUIGI	Presidente del Consiglio di Amministrazione (fino al 24/02/2019) e Amministratore Delegato e Direttore Generale (dal 25/02/2019)		870.079
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	45.000	
	gettoni presenza	12.750	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	812.329	
TROTTER ALESSANDRO	Vice Presidente Vicario (fino al 24/02/2019) e Presidente del Consiglio di Amministrazione (dal 25/02/2019)		283.640
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	45.000	
	gettoni presenza	12.750	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	225.890	
CASELLI STEFANO	Vice Presidente		140.973
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	45.000	
	gettoni presenza	12.000	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	83.973	
SELVETTI MAURO	Amministratore Delegato e Direttore Generale (fino al 24/02/2019)		118.426
	retribuzione lavoro dipendente	96.577	
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	6.781	
	gettoni presenza	-	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	15.068	
AMIDANI ALIBERTI LIVIA	Consigliere		57.750
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	45.000	
	gettoni presenza	12.750	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
BECCALLI ELENA	Consigliere		57.000
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	45.000	
	gettoni presenza	12.000	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
BRUNO PAOLA	Consigliere		57.750
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	45.000	
	gettoni presenza	12.750	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
CALLONI MARIA GIOVANNA	Consigliere (dal 25/02/2019)		47.219
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	38.219	
	gettoni presenza	9.000	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
CROSARA CARLO	Consigliere		57.750
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	45.000	
	gettoni presenza	12.750	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
DORO ANNA	Consigliere		57.750
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	45.000	
	gettoni presenza	12.750	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
GALMARINI FAUSTO	Consigliere		56.250
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	45.000	
	gettoni presenza	11.250	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
GATTESCHI SERENA	Consigliere		57.750
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	45.000	
	gettoni presenza	12.750	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	
GATTI STEFANO	Consigliere		57.000
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	45.000	
	gettoni presenza	12.000	
	rimborsi spese forfettari	-	
	ex art. 2389 cc	-	

Nominativo	Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
KALMA JACOB FRANS	Consigliere (dal 21/01/2019)	53.630
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	42.380
	gettoni presenza	11.250
	rimborsi spese forfettari	-
	ex art. 2389 cc	-
MASSIMILLA MASSIMO	Consigliere (fino al 21/01/2019)	2.466
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	2.466
	gettoni presenza	-
	rimborsi spese forfettari	-
	ex art. 2389 cc	-
NADDEO TERESA	Consigliere	57.750
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	45.000
	gettoni presenza	12.750
	rimborsi spese forfettari	-
	ex art. 2389 cc	-
SCROCCHI MASSIMILIANO	Consigliere	57.750
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	45.000
	gettoni presenza	12.750
	rimborsi spese forfettari	-
	ex art. 2389 cc	-
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente del Collegio Sindacale (fino al 30/04/2019)	38.127
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	32.877
	gettoni presenza	5.250
	rimborsi spese forfettari	-
	ex art. 2389 cc	-
FRANCESCHI LUCA FRANCESCO	Sindaco Effettivo (fino al 30/04/2019)	24.976
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	19.726
	gettoni presenza	5.250
	rimborsi spese forfettari	-
	ex art. 2389 cc	-
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo (fino al 30/04/2019)	25.726
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	19.726
	gettoni presenza	6.000
	rimborsi spese forfettari	-
	ex art. 2389 cc	-
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente (fino al 30/04/2019)	-
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	-
	gettoni presenza	-
	rimborsi spese forfettari	-
	ex art. 2389 cc	-
SANGIORGIO GIORGIO	Sindaco Supplente (fino al 30/04/2019)	-
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	-
	gettoni presenza	-
	rimborsi spese forfettari	-
	ex art. 2389 cc	-
MAURELLI FRANCESCA MICHELA	Presidente Collegio Sindacale (dal 01/05/2019)	74.167
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	66.667
	gettoni presenza	7.500
	rimborsi spese forfettari	-
	ex art. 2389 cc	-
CEVOLANI PAOLO	Sindaco Effettivo (dal 01/05/2019)	46.000
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	40.000
	gettoni presenza	6.000
	rimborsi spese forfettari	-
	ex art. 2389 cc	-
STRADI ALESSANDRO	Sindaco Effettivo (dal 01/05/2019)	46.750
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	40.000
	gettoni presenza	6.750
	rimborsi spese forfettari	-
	ex art. 2389 cc	-
BISSOLI SIMONETTA	Sindaco Supplente (dal 01/05/2019)	-
	emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea	-
	gettoni presenza	-
	rimborsi spese forfettari	-
	ex art. 2389 cc	-
FALLACARA FRANCESCO	Sindaco Supplente (dal 01/05/2019)	-
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	-
	gettoni presenza	-
	rimborsi spese forfettari	-
	ex art. 2389 cc	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (*)		
	retribuzione lavoro dipendente	1.759.527
	Totale	1.759.527

Dati in euro

(*) Comprende anche i Dirigenti con responsabilità strategiche cessati nel corso del 2019

Tabella 1 b)

Dettaglio dei compensi fissi erogati da società controllate e collegate di cui alla Tabella 1 ex Allegato 3 del Regolamento Emittenti

Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Creval PiùFactor	Sindaco Effettivo	1/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021		6.650
		emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea			5.000	
		gettoni presenza			1.650	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
COLLI UMBERTO	Creval PiùFactor	Vice Presidente	26/07/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021		-
		emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea			-	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
	Creval PiùFactor	Consigliere	01/01/2019-25/07/2019	Approvazione bilancio 2021		-
		emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea			-	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
	Stelline Real Estate	Amministratore Delegato	09/08/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021		-
		emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea			-	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
PELLEGATTA VITTORIO	Creval PiùFactor	Presidente	25/01/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021		384
		emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea			384	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
	Creval PiùFactor	Consigliere	01/01/2019-24/01/2019	Approvazione bilancio 2021		132
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			132	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
	Stelline Real Estate	Presidente	09/08/2019-31/12/2019	Approvazione bilancio 2021		-
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			-	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	
TARRICONE ROBERTO	Creval PiùFactor	Consigliere	01/01/2019-11/06/2019	11/06/2019		515
		emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea			515	
		gettoni presenza			-	
		rimborsi spese forfettari			-	
		ex art. 2389 cc			-	

Dati in euro

Tabella 1c)

Dettaglio dei compensi spettanti per la partecipazione ai Comitati di Crevall di cui alla Tabella 1 ex Allegato 3 del Regolamento Emittenti

Nome e cognome	Carica	Comitato Rischi	Comitato per le Nomine	Comitato per la Remunerazione	Comitato Operazioni Parti Correlate	Compensi per la partecipazione a comitati
LOVAGLIO LUIGI	Presidente del Consiglio di Amministrazione (fino al 24/02/2019) e Amministratore Delegato e Direttore Generale (dal 25/02/2019)	-	-	-	-	-
TROTTER ALESSANDRO	Vice Presidente Vicario (fino al 24/02/2019) e Presidente del Consiglio di Amministrazione (dal 25/02/2019)	-	-	-	-	-
CASELLI STEFANO	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	-	-	-	-	-
SELVETTI MAURO	Amministratore Delegato e Direttore Generale (fino al 24/02/2019)	-	-	-	-	-
AMIDANI ALIBERTI LIVIA	Consigliere	24.729	-	-	18.250	42.979
BECCALI ELENA	Consigliere	46.764	-	-	-	46.764
BRUNO PAOLA	Consigliere	-	13.750	20.250,00	-	34.000
CALLONI MARIA GIOVANNA	Consigliere (dal 25/02/2019)	-	-	-	-	-
CROSARA CARLO	Consigliere	39.750	-	-	-	39.750
DORO ANNA	Consigliere	25.478	13.750	-	-	39.228
GALMARINI FAUSTO	Consigliere	52.736	-	-	-	52.736
GATTESCHI SERENA	Consigliere	-	-	-	18.250	18.250
GATTI STEFANO	Consigliere	-	-	-	23.250	23.250
KALMA JACOB FRANS	Consigliere (dal 21/01/2019)	-	-	-	-	-
MASSIMILLA MASSIMO	Consigliere (fino al 21/01/2019)	-	-	-	-	-
NADDEO TERESA	Consigliere	-	18.000	15.250	-	33.250
SCROCCHI MASSIMILIANO	Consigliere	-	-	15.250	-	15.250
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente del Collegio Sindacale (fino al 30/04/2019)	3.000	-	2.250	2.250	7.500
FRANCESCHI LUCA FRANCESCO	Sindaco Effettivo (fino al 30/04/2019)	-	-	-	750	750
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo (fino al 30/04/2019)	-	-	-	-	-
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente (fino al 30/04/2019)	-	-	-	-	-
SANGIORGIO GIORGIO	Sindaco Supplente (fino al 30/04/2019)	-	-	-	-	-
MAURELLI FRANCESCA MICHELA	Presidente del Collegio Sindacale (dal 01/05/2019)	6.000	-	-	6.000	12.000
CEVOLANI PAOLO	Sindaco Effettivo (dal 01/05/2019)	5.250	-	-	3.000	8.250
STRADI ALESSANDRO	Sindaco Effettivo (dal 01/05/2019)	3.750	-	-	2.250	6.000
BISSOLI SIMONETTA	Sindaco Supplente (dal 01/05/2019)	-	-	-	-	-
FALLACARA FRANCESCO	Sindaco Supplente (dal 01/05/2019)	-	-	-	-	-

Dati in euro
Per il 2019 non ci sono compensi spettanti per Comitati delle società controllate e collegate.

Tabella 2

Partecipazioni detenute in Creval e nelle Società controllate dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (*)

(allegato 3a, schema 7-ter, ex art. 84-*quater* della delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)

Cognome e Nome	Carica Credito Valtellinese	Società Partecipata	N. azioni possedute al 31/12/2018	N. azioni acquistate	N. azioni vendute/trasferite	N. azioni possedute al 31/12/2019
LOVAGLIO LUIGI	Presidente del Consiglio di Amministrazione (fino al 24/02/2019) e Amministratore Delegato e Direttore Generale (dal 25/02/2019)	Credito Valtellinese S.p.A.	-	4.000.000	-	4.000.000
TROTTER ALESSANDRO	Vice Presidente Vicario (fino al 24/02/2019) e Presidente del Consiglio di Amministrazione (dal 25/02/2019)	Credito Valtellinese S.p.A.	1.000	-	-	1.000
CASELLI STEFANO	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-
SELVETTI MAURO	Amministratore Delegato e Direttore Generale (fino al 24/02/2019)	Credito Valtellinese S.p.A.	1.274.726	-	274.726	1.000.000
AMIDANI ALIBERTI LIVIA	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-
BECCALI ELENA	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	187.704	-	-	187.704
BRUNO PAOLA	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-
CALLONI MARIA GIOVANNA	Consigliere (dal 25/02/2019)	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-
CROSARA CARLO	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-
DORO ANNA	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-
GALMARINI FAUSTO	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-
GATTESCHI SERENA	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-
GATTI STEFANO	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-
KALIMA JACOB FRANS	Consigliere (dal 21/01/2019)	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-
MASSIMILLA MASSIMO	Consigliere (fino al 21/01/2019)	Credito Valtellinese S.p.A.	1.380.000	-	-	1.380.000
NADDEO TERESA	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-
SCROCCHI MASSIMILIANO	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	925.500	880.500	-	1.806.000
GARAVAGLIA ANGELO	Presidente del Collegio Sindacale (fino al 30/04/2019)	Credito Valtellinese S.p.A.	403.038	200.000	200.000	403.038
FRANCESCHI LUCA FRANCESCO	Sindaco Effettivo (fino al 30/04/2019)	Credito Valtellinese S.p.A.	1.264	-	-	1.264
PEDRANZINI GIULIANA	Sindaco Effettivo (fino al 30/04/2019)	Credito Valtellinese S.p.A.	72.295	-	-	72.295
DELLA CAGNOLETTA EDOARDO	Sindaco Supplente (fino al 30/04/2019)	Credito Valtellinese S.p.A.	173	-	-	173
SANGIORGIO GIORGIO	Sindaco Supplente (fino al 30/04/2019)	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-
MAURELLI FRANCESCA MICHELA	Presidente del Collegio Sindacale (dal 01/05/2019)	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-
CEVOLANI PAOLO	Sindaco Effettivo (dal 01/05/2019)	Credito Valtellinese S.p.A.	37.000	-	-	37.000
STRADI ALESSANDRO	Sindaco Effettivo (dal 01/05/2019)	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-
BISSOLI SIMONETTA	Sindaco Supplente (dal 01/05/2019)	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-
FALLACARA FRANCESCO	Sindaco Supplente (dal 01/05/2019)	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (**)		Credito Valtellinese S.p.A.	1.296.258	-	322.647	973.611

(*) La tabella riporta le partecipazioni detenute nella società Credito Valtellinese S.p.A. (e nelle società controllate) dai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Il dato comprende le partecipazioni dei coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

(**) Il totale comprende anche i Dirigenti con responsabilità strategiche cessati nel corso del 2019

Tabella 3A ex Allegato 3 del Regolamento Emittenti

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
(art. 84-*quater* della delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)

A	B	1	strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti nel corso dell'esercizio			strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					8	strumenti finanziari vested/ nel corso dell'esercizio attribuiti		12
			2	3	4	5	6	7	9	10		11	12	
Cognome e Nome	Carica	Piano*	n. e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	numero e tipologia di strumenti finanziari	numero e tipologia di strumenti finanziari	valore alla data di maturazione	fair value	
LOVAGLIO LUIGI	Presidente del Consiglio di Amministrazione (fino al 24/02/2019) e Amministratore Delegato e Direttore Generale (dal 25/02/2019)													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano "MBO 2018" delibera assembleare del 27/4/2018 (1)												
(II) Compensi di controllate e collegate		Piano "Bonus Pool 2019" delibera assembleare del 30/04/2019 (2)	n.d. - Phantom Share	2019-2025	537.000	n.d.	2020		n.d.	n.d. - phantom share		179.000	179.000	
(III) Totale		Piano "LT 2019-2021" delibera assembleare del 30/4/2019	64.082 Phantom Share (3)	2019-2027	895.000	0,0716	2019 (4)		0,0716	64.082 Phantom Share (3)		895.000	298.333	
SELVETTI MAURO					1.432.000							1.074.000	473.333	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano "MBO 2018" delibera assembleare del 27/4/2018												
(II) Compensi di controllate e collegate		Piano "Bonus Pool 2019" delibera assembleare del 30/04/2019												
(III) Totale		Piano "LT 2019-2021" delibera assembleare del 30/4/2019												
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano "MBO 2018" delibera assembleare del 27/4/2018	n. 33.171 Phantom Share	2018-2022										
(II) Compensi di controllate e collegate		Piano "Bonus Pool 2019" delibera assembleare del 30/04/2019												
(III) Totale		Piano "LT 2019-2021" delibera assembleare del 30/4/2019	(5)											
(I) Compensi di controllate e collegate														
(II) Totale					1.174.134							819.558	443.044	

(1) Il Piano "MBO 2018" non è stato attivato per il mancato raggiungimento dei parametri gate di accesso al sistema fatta eccezione per le Funzioni Aziendali di controllo.

(2) I valori di consuntivo relativi al Piano "Bonus Pool 2019" sono soggetti all'approvazione da parte dell'Assemblea del 24/4/2020

(3) Il numero di Phantom Share e l'ammontare indicato sono puramente indicativi in quanto si potrà provvedere alla loro effettiva definizione esclusivamente al termine del periodo di osservazione (2021)

(4) La data di assegnazione è puramente riferita ad uno degli anni dei periodi di osservazione della performance triennale

(5) Il Piano "LT 2018-2020" è stato superato nel corso del 2019 dal Piano "LT 2019-2021" prima dell'assegnazione di quote. Non produce quote differite

Tabella 3B ex Allegato 3 del Regolamento Emittenti

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (art. 84-*quater* della delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)

A Cognome e Nome	B Carica	1 Piano	2 bonus dell'anno			3 bonus di anni precedenti (2)			4 altri bonus
			A	B	C	A	B	C	
			Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ erogati	Ancora differiti	
LOVAGLIO LUIGI									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Presidente del Consiglio di Amministrazione (fino al 24/02/2019) e Amministratore Delegato e Direttore Generale (dal 25/02/2019)	Piano "MBO 2018" delibera assembleare del 27/4/2018 (1) Piano "Bonus Pool 2019" delibera assembleare del 30/04/2019 (3) Piano "LT 2019-2021" delibera assembleare del 30/4/2019 (4)	179.000	179.000	2020-2025	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			179.000	179.000	-	-	-	-	-
SELVETTI MAURO									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore Delegato e Direttore Generale (fino al 24/02/2019)	Piano "MBO 2018" delibera assembleare del 27/4/2018 Piano "Bonus Pool 2019" delibera assembleare del 30/04/2019 Piano "LT 2019-2021" delibera assembleare del 30/4/2019	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			-	-	-	-	-	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano "MBO 2018" delibera assembleare del 27/4/2018 Piano "Bonus Pool 2019" delibera assembleare del 30/04/2019 Piano "LT 2019-2021" delibera assembleare del 30/4/2019	2.305 176.913	1.537 280.284	2018-2022 2020-2023/2025	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			179.218	281.821	-	-	-	-	-

(1) Il Piano 2018 ("MBO 2018") non è stato attivato per il mancato raggiungimento dei parametri gate di accesso al sistema fatta eccezione per le Funzioni di controllo. Il Piano "LT 2018-2020" è stato sostituito dal Piano "LT 2019-2021" e non produrrà quote differite.

(2) Non è prevista la corresponsione di quote differite con riferimento al Piano "LT 2018-2020" in quanto superato dal sistema Piano "LT 2019-2021".

(3) I valori di consuntivo relativi al Piano "Bonus Pool 2019" sono soggetti all'approvazione da parte dell'Assemblea del 24/4/2020

(4) Il Piano "LT 2019-2021" prevede esclusivamente strumenti finanziari (Phantom Share)

GLOSSARIO

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/ Partecipanti	indica l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ("AD/DG") e gli altri Material Risk Takers del Gruppo destinatari del Piano "Bonus Pool 2020"; indica, inoltre, dipendenti in ruoli chiave e dipendenti ad elevato potenziale del Gruppo destinatari del Piano "LTI 2019-2021" approvato nel 2019 (alcuni di questi in comune con i Beneficiari del Piano "Bonus Pool 2020")
Bonus opportunità	Premio o bonus massimo erogabile a ciascun Beneficiario
Bonus Teorico Individuale	Premio o bonus erogabile a ciascun Beneficiario risultante ad esito del processo di valutazione degli obiettivi assegnati nella scheda individuale
Categorie di Beneficiari	indica le categorie di dipendenti del Gruppo individuate ai fini del Piano "Bonus Pool 2020" e Piano LTI 2019-2021
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
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 in aumento o diminuzione
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 o entry gate	indica le condizioni in assenza delle quali i Beneficiari non avranno diritto alla corresponsione del Premio Individuale
Malus	clausola che prevede la riduzione fino all'azzeramento del Premio Individuale al verificarsi di predeterminate ipotesi
Material Risk Takers o Personale più Rilevante o MRT	personale la cui attività ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo sulla base dei criteri previsti dal Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014
Obiettivi Individuali	indica gli obiettivi quantitativi e qualitativi individuali individuati come KPI ("Key Performance Index"), contenuti in una scheda obiettivi formalizzata (Scheda di valutazione o <i>scorecard</i>), utilizzati per la determinazione del Premio Individuale.
Pay-out	struttura e modalità di corresponsione dei bonus o premi
Peer Group	campione di Banche prese a riferimento ai fini di benchmark retributivo

Periodo di retention	indica il periodo intercorrente tra la data di assegnazione delle <i>Phantom Share</i> e quella di pagamento delle stesse
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 "Bonus Pool 2020"	indica il Piano di incentivazione a breve termine denominato "Sistema di incentivazione "Bonus Pool 2020" basato sull'assegnazione di <i>Phantom Share</i> " le cui informazioni di dettaglio sono contenute nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 144-bis del D.lgs. 58 del 24 febbraio 1998 e dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999
Piano "LTI 2019-2021"	indica il Piano di incentivazione a medio lungo termine approvato nel 2019 e denominato "Sistema di incentivazione a medio lungo termine "LTI 2019-2021" basato sull'assegnazione di <i>Phantom Share</i> " le cui informazioni di dettaglio sono contenute nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 144-bis del D.lgs. 58 del 24 febbraio 1998 e dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999
Premio complessivo o Bonus Pool o Montepremi	indica la somma delle risorse economiche destinate al pagamento dell'incentivo eventualmente da corrispondere a tutti i Beneficiari
Premio o Bonus Individuale	indica l'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun Beneficiario rientrante nella remunerazione variabile
Quota Differita	indica la parte di Premio o Bonus Individuale da assegnare alle Successive Date di Pagamento e Assegnazione
Quota Up-Front	indica la parte di Premio o Bonus Individuale da assegnare alla Prima Data di Pagamento e Assegnazione
RAF o Risk Appetite Framework	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> ed da indennità, espressa su base annuale e al lordo della imposizione fiscale e previdenziale
Scheda di valutazione o scorecard	indica il documento che riassume gli obiettivi individuali (KPI) 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 o Bonus Individuale
Sistema Incentivante	strumento retributivo variabile che subordina il pagamento di un Bonus individuale ad uno specifico Beneficiario al raggiungimento di soglie di performance
Valutazione delle prestazioni	processo aziendale di valutazione dei comportamenti e dei risultati individuali avente periodicità generalmente annuale

