

**Credito  
Valtellinese**



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

**Sistema di incentivazione a breve termine MBO  
2018, basato sull'assegnazione di *Phantom share***

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

# CREDITO VALTELLINESE S.P.A.

## *Sistema di incentivazione a breve termine MBO 2018, basato sull'assegnazione di Phantom share*

### Indice

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

## PREMESSA

Il presente documento informativo (di seguito, il “**Documento Informativo**”) è stato redatto ai sensi dell’art. 114-*bis* del D.Lgs. 58 del 24 febbraio 1998 (“**TUIF**”) e dell’art. 84-*bis* del Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (“**Regolamento Emittenti**”) e in coerenza, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti. Il Documento Informativo è stato predisposto allo scopo di fornire all’Assemblea degli Azionisti di Credito Valtellinese S.p.A. (“**Creval**” o “**Banca**”) le informazioni necessarie per deliberare l’approvazione del piano di incentivazione denominato “*Sistema di incentivazione a breve termine - MBO 2018*” (“**Piano MBO 2018**”) basato sull’assegnazione di strumenti finanziari cd. *Phantom Share*.

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

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

Si precisa che il Piano MBO 2018 è da considerarsi “*di particolare rilevanza*” ai fini dell’art. 114-*bis*, comma 3, TUIF, nonché dell’art. 84-*bis*, comma 2, lett. a) e b), Regolamento Emittenti. Alla data del presente Documento Informativo, la proposta di adozione del Piano MBO 2018 non è ancora stata approvata dall’Assemblea degli azionisti della Banca. Pertanto: (i) il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano MBO 2018 approvata dal Consiglio di Amministrazione di Creval in data 26 marzo 2018; (ii) ogni riferimento al Piano MBO 2018 contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano MBO 2018.

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

## DEFINIZIONI

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

|                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| <b>Assemblea degli Azionisti</b>     | indica l'Assemblea ordinaria degli azionisti di Credito Valtellinese S.p.A..   |
| <b>Azioni</b>                        | indica le azioni ordinarie Credito Valtellinese S.p.A..  |
| <b>Beneficiari</b>                   | indica il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali della Capogruppo Creval e di Credito Siciliano, gli altri membri del <i>Management Committee</i> del Gruppo e altri dirigenti e direttori centrali del Gruppo destinatari del Piano MBO 2018.   |
| <b>Categorie di Beneficiari</b>      | indica le categorie di dirigenti e direttori centrali del Gruppo individuate ai fini del Piano MBO 2018 (cfr. paragrafo 1.4).  |
| <b>Claw back</b>                     | indica il meccanismo di obbligo di restituzione di un importo di Premio Individuale già percepito qualora vengano riscontrati comportamenti dolosi o gravemente colposi da parte del Beneficiario (cfr. paragrafo 4.1(d)).   |
| <b>Comitato per la Remunerazione</b> | indica il Comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione della Banca sulla base degli articoli 4 e 6 del Codice di Autodisciplina, allineato alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti. È formato da 3 componenti nominati dal Consiglio di Amministrazione e scelti tra gli Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti. |
| <b>Consiglio di Amministrazione</b>  | indica il Consiglio di Amministrazione di Credito Valtellinese S.p.A..   |
| <b>Creval o la Banca</b>             | indica la società Credito Valtellinese S.p.A., con sede legale in Sondrio, Piazza Quadrivio 8, Codice fiscale e iscrizione al Registro delle Imprese di Sondrio n. 00043260140, iscrizione all'Albo delle banche n. 489, nonché nell'Albo dei Gruppi Bancari n. 5216.7.  |
| <b>Gruppo Creval o Gruppo</b>        | indica il gruppo bancario iscritto nell'apposito elenco tenuto dalla Banca d'Italia con il codice n. 5216.7 e composto da Creval, unitamente alle controllate.   |
| <b>Indicatori Gate</b>               | indica le condizioni in assenza delle quali i Beneficiari non avranno diritto alla corresponsione del Premio Individuale (cfr. paragrafo 2.2 (a)).   |

|   |   |
|---|---|
| <b>Malus</b>                                  | clausola che prevede la riduzione fino all'azzeramento del Premio Individuale al verificarsi di predeterminate ipotesi (cfr. paragrafo 4.1(e)).   |
| <b>Management Committee</b>                   | indica il Comitato, costituito presso la Banca, che ha lo scopo di guidare e coordinare le strutture del Gruppo al conseguimento degli obiettivi strategici fissati dal Consiglio di Amministrazione di Creval, nonché di controllare l'andamento generale della gestione complessiva del Gruppo stesso. Il <i>Management Committee</i> è formato da componenti della Direzione Generale e da responsabili di Area (Chief) di Creval. |
| <b>MTA</b>                                    | indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. su cui sono negoziate le Azioni.  |
| <b>Obiettivi Individuali</b>                  | indica gli obiettivi qualitativi individuali, contenuti in una scheda obiettivi formalizzata all'avvio dell'anno di riferimento, utilizzati per la determinazione del 20% del Premio Individuale (cfr. paragrafo 2.2 (c)).  |
| <b>Obiettivi di Performance</b>               | indica i parametri della Banca, suddivisi per Categorie di Beneficiari, per la determinazione dell'80% del Premio Individuale (cfr. paragrafo 2.2 (c)).   |
| <b>Parametri Gestionali</b>                   | indica i parametri consolidati del Gruppo per la determinazione del Premio Complessivo (cfr. paragrafo 2.2(b)).   |
| <b>Periodo di Retention</b>                   | indica il periodo intercorrente tra la data di assegnazione delle <i>Phantom Share</i> e quella di pagamento delle stesse (cfr. paragrafo 4.1(c)).  |
| <b>Phantom Share</b>                          | indica un'unità rappresentativa del valore di una azione che viene convertita in un premio in denaro secondo il prezzo della stessa ad una determinata data.  |
| <b>Piano Industriale RUN<sup>2</sup></b>      | indica il piano industriale 2018-2020 "RUN <sup>2</sup> - Restart Under New-Normality" approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 7 novembre 2017   |
| <b>Piano MBO 2018</b>                         | indica il piano di incentivazione a breve termine denominato "Sistema di incentivazione a breve termine MBO 2018", oggetto del presente Documento Informativo e dalla documentazione attuativa del medesimo Piano MBO 2018.   |
| <b>Premio Complessivo</b>                     | indica l'ammontare dell'incentivo da corrispondere a tutti i Beneficiari (cfr. paragrafo 2.1.1(b)).   |
| <b>Premio Individuale</b>                     | indica l'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun Beneficiario (cfr. paragrafo 2.2(c))   |
| <b>Prima Data di Pagamento e Assegnazione</b> | indica la data di pagamento della parte in cash e di assegnazione delle <i>Phantom Share</i> della Quota Up-Front del Premio Individuale (cfr. paragrafo 4.1(a)).   |

|   |   |
|---|---|
| <b>Quota Differita</b>                          | indica la parte di Premio Individuale, pari al 40%, da assegnare alla Seconda Data di Pagamento e Assegnazione (cfr. paragrafo 4.1(a)).   |
| <b>Quota Up-Front</b>                           | indica la parte di Premio Individuale, pari al 60%, da assegnare alla Prima Data di Pagamento e Assegnazione (cfr. paragrafo 4.1(a)).   |
| <b>RAL (retribuzione annua lorda)</b>           | indica la componente fissa della retribuzione, rappresentata dalla retribuzione di base, dagli scatti di anzianità, da eventuali importi <i>ad personam</i> e da indennità, espressa su base annuale ed al lordo della imposizione fiscale e previdenziale. |
| <b>Seconda Data di Pagamento e Assegnazione</b> | indica la data di pagamento della parte in cash e di assegnazione delle <i>Phantom Share</i> della Quota Differita del Premio Individuale (cfr. paragrafo 4.1(a)).  |

## GLOSSARIO

|   |   |
|---|---|
| <b>Common Equity Tier 1 Ratio</b>               | Rapporto fra Capitale Primario di Classe 1 e Attività di Rischio Ponderate (RWA) definiti secondo le regole previste dal Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR); tale rapporto deve essere considerato nell'ottica cd. <i>fully loaded</i> .                      |
| <b>Cost - Income Ratio Adjusted</b>             | Rapporto fra oneri operativi rettificati per le componenti non ricorrenti e proventi operativi  |
| <b>Cost to Banking Asset</b>                    | Rapporto fra oneri operativi rettificati per le componenti non ricorrenti e prodotto bancario lordo (PBL), a sua volta somma di raccolta diretta, indiretta e crediti verso clientela   |
| <b>Costi Operativi Totali Adjusted</b>          | Oneri operativi rettificati per le componenti non ricorrenti  |
| <b>Expected Loss Nuove Erogazioni Annue</b>     | Media annua dell' <i>Expected Loss</i> delle erogazioni su nuovi clienti  |
| <b>Expected Loss del Portafoglio Performing</b> | Media annua dell' <i>Expected Loss</i> del portafoglio crediti <i>in bonis</i>  |
| <b>Flusso da PE a NPE</b>                       | Ammontare del passaggio di crediti da <i>performing</i> a <i>non performing</i>   |
| <b>NPL Ratio Lordo</b>                          | Rapporto fra dubbi esiti lordi e crediti verso la clientela lordi   |
| <b>Numero FTE</b>                               | Numero puntuale dipendenti a fine periodo   |
| <b>Raccolta diretta commerciale</b>             | Ammontare puntuale della raccolta diretta (debiti verso clientela e titoli in circolazione) attribuibile all'attività commerciale   |
| <b>Recovery Rate Annuo</b>                      | Rapporto fra gli incassi dei crediti <i>non performing</i> classificati fra le inadempienze probabili (comprensivo dei rientri <i>in bonis</i> ) e l'ammontare dei crediti <i>non performing</i> classificati fra le inadempienze probabili ad inizio periodo |
| <b>Ricavi "Core"</b>                            | Somma di margine di interesse e commissioni nette   |
| <b>ROA – Return on Asset</b>                    | Rapporto fra proventi operativi rettificati per le componenti non ricorrenti e il totale dell'attivo  |

## 1. Soggetti destinatari

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

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

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

Il Piano MBO 2018 si applica al Direttore Generale ed ai Vice Direttori Generali della Capogruppo Creval e di Credito Siciliano, agli altri membri del Management Committee del Gruppo, agli altri dirigenti e ai direttori centrali del Gruppo (insieme, i “**Beneficiari**”).

Si veda anche il paragrafo 1.1., che precede.

1.3. *L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano MBO 2018 appartenenti ai seguenti gruppi: direttore generale, altri dirigenti con responsabilità strategiche e persone fisiche controllanti l'Emittente che siano dipendenti.*

Qui di seguito si riportano i nominativi dei Beneficiari del Piano MBO 2018 rientranti nelle categorie indicate nel paragrafo 1.3., lett. a), dell'Allegato 3A dello Schema 7 del Regolamento Emittenti: Mauro Selvetti, Direttore Generale Creval.

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

Il Piano MBO 2018 si applica alle seguenti categorie di Beneficiari (le “**Categorie di Beneficiari**”) con indicazione numerica, tra parentesi, dei dirigenti e direttori centrali appartenenti a ciascuna categoria alla data del presente Documento Informativo (complessivamente, n. 58):

- dirigenti con responsabilità strategiche e/o componenti la Direzione Generale, facenti parte del *Management Committee* (9) (compreso il Direttore Generale);
- dirigenti e direttori centrali area Business (24);
- dirigenti e direttori centrali area Crediti (6);
- dirigenti e direttori centrali area Operations e Staff (12);
- dirigenti e direttori centrali area Controllo (7).



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

### 2.1. Obiettivi del Piano MBO 2018.

Il Piano MBO 2018 si inserisce all'interno di un percorso evolutivo della Banca che deve considerare i seguenti due elementi fondamentali: (i) il 2017 è stato il primo esercizio intero in cui Creval ha operato nella forma giuridica di S.p.A. e (ii) nel medesimo esercizio è intervenuta l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del 7 novembre 2017 di un piano di azioni triennale denominato Piano Industriale RUN<sup>2</sup> con ambiziosi obiettivi reddituali, patrimoniali e finanziari, finalizzati a migliorare la sostenibilità del business model della Banca nel medio termine e ritornare ad un percorso di creazione di valore per gli azionisti. Per maggiori dettagli in relazione al Piano Industriale RUN<sup>2</sup> si veda, tra l'altro, il comunicato stampa del 7 novembre 2017.

Inoltre, a seguito della trasformazione e dell'operazione di rafforzamento patrimoniale conclusa nel mese di marzo 2018, si è assistito alla modifica, fra le altre, della formazione delle maggioranze assembleari, comportando, da una parte, la presenza di una quota rilevante di investitori istituzionali nel capitale sociale della Banca e, dall'altra, un'elevata frammentazione delle azioni fra un significativo numero di azionisti. Anche tale circostanza ha reso opportuna una riflessione sulle aspettative del mercato in relazione alle politiche di remunerazione del Gruppo.

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

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

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

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

(a) *Linee guida del Piano MBO 2018*

Il Comitato per la Remunerazione ha proposto al Consiglio di Amministrazione di sviluppare il Piano MBO 2018, al fine di allineare gli interessi del *management* alla creazione di valore per gli azionisti, premiando, attraverso un meccanismo selettivo, i comportamenti virtuosi e i risultati positivi, con riferimento al budget dell'esercizio di riferimento, in linea con quanto previsto dal Piano industriale RUN<sup>2</sup> triennale.

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

Il Piano MBO 2018 mira, quindi, a raggiungere obiettivi di breve periodo e a sostenere comunque la capacità di generazione di valore nel tempo del Gruppo, premiando il raggiungimento di obiettivi corretti per il rischio, preservando adeguati livelli di capitale e liquidità ed evitando il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse del Gruppo stesso, degli azionisti e della clientela.

Il Piano MBO 2018, pertanto, rappresenta una leva gestionale fondamentale per motivare il *management* al raggiungimento degli obiettivi economici e patrimoniali che il Gruppo intende raggiungere nel breve termine.

I principi sui quali è basato il Piano MBO 2018 sono così riassumibili:

- deve costituire un'importante leva gestionale per motivare il *management* della Banca a realizzare il budget dell'esercizio, in linea con quanto previsto dal Piano Industriale RUN<sup>2</sup> triennale approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- deve essere selettivo, cioè premiare coloro che daranno un contributo distintivo;
- deve prevedere un meccanismo di accesso al sistema (c.d. *gate*) che consenta l'erogazione solo a fronte di livelli di solidità patrimoniale, liquidità e redditività di Gruppo adeguata;
- deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo.

(b) *Principali elementi del Piano MBO 2018*

Sulla base dei principi sopra ricordati, è stato elaborato il Piano MBO 2018 che, a livello individuale, prevede un incentivo variabile massimo in una misura ricompresa tra il 30% e il 9% della RAL, in funzione della categoria di Beneficiari individuata ai fini del Piano MBO 2018.

A livello complessivo l'incentivo erogabile ai Beneficiari, in caso di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi e fermo quanto previsto al paragrafo 4.12 (in relazione al possibile incremento del valore delle Azioni durante i Periodi di *Retention*), avrà un ammontare massimo di 1,5 milioni di euro; solo nel caso in cui la media dei Parametri Gestionali sia pari o superiore al

110%, l'ammontare di detto premio potrà aumentare sino a circa 1,6 milioni di euro (il “**Premio Complessivo**”).

In conformità ai contenuti della vigente normativa, il premio verrà erogato per il 50% in denaro e per il 50% in strumenti finanziari.

Anche in considerazione del limitato ammontare previsto in caso di eventuale erogazione dell'incentivo al pieno raggiungimento degli obiettivi (pari a circa 0,750 milioni di euro in forma non monetaria attraverso strumenti finanziari), si è ritenuto di ricorrere all'utilizzo dello strumento finanziario virtuale delle *Phantom Share*.

2.2. *Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione del Piano MBO 2018.*

(a) *Accesso dei Beneficiari al Piano MBO 2018*

Il Piano MBO 2018 prende come riferimento il periodo temporale 1° gennaio 2018 – 31 dicembre 2018.

L'eventuale diritto all'assegnazione del premio rimane subordinato al conseguimento di tutti e tre i seguenti indicatori (“**Indicatori Gate**”) per l'esercizio 2018:

- Common Equity Tier 1 Ratio di Gruppo;
- ROA;
- NSFR.

Gli Indicatori Gate sono definiti nella pianificazione del budget annuale e in coerenza con gli obiettivi previsti dal Piano Industriale RUN<sup>2</sup>, valido per il triennio 2018 - 2020.

Pertanto, solo qualora raggiunti tutti e tre gli Indicatori Gate, i Beneficiari potranno avere accesso al Piano MBO 2018.

(b) *Determinazione dell'ammontare del Premio Complessivo previsto dal Piano MBO 2018*

Per determinare, una volta riscontrata la sussistenza di tutti gli Indicatori Gate, l'ammontare del Premio Complessivo eventualmente spettante ai Beneficiari (fermo quanto previsto al paragrafo 4.12 in relazione al possibile incremento del valore delle Azioni durante i Periodi di *Retention*), pari ad un importo tra zero e un massimo di 1,5 milioni di euro, il Piano MBO 2018 prevede che si faccia riferimento a tre parametri gestionali consolidati del Gruppo (i “**Parametri Gestionali**”), ciascuno con incidenza sulla determinazione del Premio Complessivo pari a un terzo. I Parametri Gestionali sono stati individuati al fine di riflettere il fondamentale obiettivo di *derisking* della Banca e di efficientamento delle strutture; la realizzazione degli obiettivi viene valutata determinando lo scostamento dei consuntivi rispetto ai corrispondenti dati *target* derivati dalla pianificazione annuale, coerente con il Piano Industriale RUN<sup>2</sup> triennale 2018 - 2020.

I Parametri Gestionali sono rappresentati da:

- NPL Ratio Lordo
- Expected Loss del Portafoglio Performing
- Cost-Income Ratio Adjusted

Nel caso in cui la media dei Parametri Gestionali sia pari o superiore al 110%, l'ammontare di detto premio potrà aumentare sino a circa 1,6 milioni di euro.

(c) *Determinazione dell'ammontare del premio individuale previsto dal Piano MBO 2018*  
Il Premio Complessivo potrà quindi essere assegnato, in tutto o in parte ai Beneficiari. Ai fini della determinazione del premio individuale spettante al singolo Beneficiario (il "**Premio Individuale**"), sono stati infatti individuati taluni ulteriori indicatori per ciascuna Categoria di Beneficiari (gli "**Obiettivi di Performance**").

Il Premio Individuale sarà parametrato (i) per l'80% agli Obiettivi di *Performance* e (ii) per il residuo 20% a obiettivi qualitativi individuali (gli "**Obiettivi Individuali**").

Per quanto riguarda i dirigenti e direttori centrali dell'area Controllo rientranti nella Categoria di Beneficiari (cfr. paragrafo 1.4.), l'eventuale Premio Individuale è calcolato (i) per i 2/3 sulla base del raggiungimento di obiettivi non legati alla *performance* del Gruppo; e (ii) per il restante 1/3 in funzione del conseguimento degli Obiettivi Individuali.

L'ammontare del premio individuale spettante a ciascun singolo destinatario risulterà poi parametrata alla rispettiva RAL attuale (1° gennaio 2018) in base all'appartenenza alle seguenti categorie di "famiglie professionali":

- Direttore Generale: premio massimo 30% della RAL;
- Top *Management*: premio massimo 20% della RAL;
- *Business, Crediti, Operations* e *Staff*: premio massimo 14% della RAL;
- Strutture di controllo: premio massimo 9% della RAL.

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

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

Di seguito si indicano gli Obiettivi di *Performance* stabiliti dal Piano MBO 2018 in relazione a ciascuna Categoria di Beneficiari:

- Direttore Generale, Vice Direttori e membri del Management Committee:
  - NPL Ratio Lordo
  - Expected Loss del Portafoglio Performing
  - Cost-Income Adjusted
- Dirigenti e direttori centrali area Business
  - Ricavi "Core"
  - Expected Loss Nuove Erogazioni Annue
  - Raccolta diretta commerciale

- Dirigenti e direttori centrali area Crediti
  - Expected Loss portafoglio Performing
  - Recovery Rate Annuo
  - Flusso annuale da PE a NPE
- Dirigenti e direttori centrali area Operations e Staff
  - Costi Operativi Totali Adjusted
  - Cost to Banking Asset
  - Numero di dipendenti (Numero FTE, come da Glossario)
- Dirigenti e direttori centrali area Controllo
  - Percentuale di *execution* delle attività di Piano Industriale RUN<sup>2</sup> 2018 - 2020.

Il Premio Complessivo e i Premi Individuali vengono determinati in via modulare, in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

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

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

Nella definizione del Piano MBO 2018 sono stati individuati indicatori (Indicatori Gate, Parametri Gestionali e Obiettivi di *Performance*) in linea con gli obiettivi del Piano Industriale RUN<sup>2</sup> 2018 - 2020, in modo da assicurare coerenza tra i contenuti del Piano MBO 2018, del Piano Industriale RUN<sup>2</sup> e l'eventuale corresponsione degli incentivi e la determinazione del loro ammontare. Per maggiore dettaglio, si rinvia a quanto già esposto ai paragrafi 2.1. e 2.2..

Con riguardo agli ultimi tre esercizi, l'Assemblea degli Azionisti dello scorso 8 aprile 2017 ha approvato il sistema incentivante MBO 2017 la cui struttura e funzionalità era sostanzialmente identica al Piano MBO 2018. Detto sistema incentivante MBO 2017, in relazione al mancato superamento degli indicatori gate, non ha prodotto alcun effetto economico e non è quindi stata prevista la corresponsione di alcun premio variabile, né up-front, né differito. Nei due anni precedenti rispetto al 2017 il Gruppo non ha posto in essere piani di incentivazione a breve termine (MBO) per la categoria dirigenti; pertanto, non è possibile fornire informazioni di confronto riferite a questi precedenti piani.

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

Non applicabile.

2.5. *Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano MBO 2018.*

Non vi sono state significative valutazioni di ordine fiscale o contabile che abbiano influito

nella predisposizione del Piano MBO 2018.

2.6. *Eventuale sostegno del Piano MBO 2018 da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.*

Non applicabile.

### **3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti**

#### *3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano MBO 2018.*

In data 26 marzo 2018, il Consiglio di Amministrazione di Creval ha deliberato, su proposta del Comitato per la Remunerazione, di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti della Banca, convocata per il 27 aprile 2018, l'approvazione del Piano MBO 2018.

La medesima Assemblea sarà chiamata ad attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, tutti i poteri occorrenti alla concreta attuazione del Piano MBO 2018, da esercitare nel rispetto di quanto indicato nel Documento Informativo. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione potrà provvedere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, all'assegnazione dei diritti ai Beneficiari, all'approvazione del regolamento di attuazione del Piano MBO 2018 e, sussistendone i presupposti, alla corresponsione del premio.

#### *3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano MBO 2018 e loro funzione e competenza.*

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della gestione del Piano MBO 2018 avvalendosi, di volta in volta, delle funzioni aziendali competenti.

Le disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia attribuiscono al Comitato per la Remunerazione il compito (i) di assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione e (ii) di esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento dei Parametri Gestionali e degli Obiettivi di *Performance* cui è legato il Piano MBO 2018 e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

#### *3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano MBO 2018 anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.*

Alla data del presente Documento Informativo non sono previste procedure per la revisione del Piano MBO 2018.

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

Trattandosi di un piano di *Phantom Share*, il Piano MBO 2018 non prevede l'assegnazione o l'acquisto di Azioni da parte di Creval, né l'assegnazione di opzioni per l'acquisto delle stesse.

#### *3.5. Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano MBO 2018; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.*

Nell'individuazione degli elementi essenziali del Piano MBO 2018 è stato coinvolto, nelle varie fasi di elaborazione, il Comitato per la Remunerazione, composto da Amministratori non esecutivi e indipendenti. Tra i Beneficiari non sono ricompresi Amministratori della Banca.

3.6. *Data della delibera assunta da parte del Consiglio di Amministrazione a proporre l'approvazione del Piano MBO 2018 all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per la Remunerazione, ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, Regolamento Emittenti.*

In data 26 marzo 2018, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta di adozione del Piano MBO 2018 su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi, da ultimo, in data 22 marzo 2018.

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

L'Assemblea per l'approvazione del Piano MBO 2018 è prevista per il 27 aprile 2018 in unica convocazione. In caso di approvazione del Piano MBO 2018 da parte dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini della relativa attuazione.

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

3.8. *Il prezzo di mercato, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 3.6 e 3.7, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano MBO 2018, se negoziati nei mercati regolamentati.*

Il prezzo di mercato delle Azioni registrato nella data indicata al punto 3.7. non è disponibile in quanto il Piano MBO 2018 è ancora soggetto all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Creval.

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

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

L'eventuale diffusione di informazioni privilegiate risulterebbe ininfluenza nei confronti dei Beneficiari che, sulla base del meccanismo del Piano MBO 2018, non possono effettuare alcuna operazione sulle Azioni, non essendoci alcuna attribuzione materiale delle stesse.



#### 4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

##### 4.1. Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano MBO 2018.

###### (a) Modalità di assegnazione del Premio Individuale

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

Inoltre, è previsto che una quota pari al 60% del Premio Individuale venga erogata al momento della verifica del raggiungimento degli Indicatori Gate, previa determinazione del Premio Individuale medesimo (“**Prima Data di Pagamento e Assegnazione**”) sulla base dei Parametri Gestionali, degli Obiettivi di *Performance* e degli Obiettivi Individuali (la “**Quota Up-Front**”).

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

Più specificamente, il Piano MBO 2018 prevede:

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

###### (b) Phantom Share

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

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

- Numero *Phantom Share* = Importo pari al 50% della Quota Up-Front /Valore Iniziale 2019 Azioni

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

- Numero *Phantom Share* = Importo pari al 50% della Quota Differita/Valore Iniziale 2022 Azioni

Al momento del pagamento effettivo della parte di Premio Individuale assegnato mediante *Phantom Share*, vale a dire alla scadenza dei rispettivi Periodi di *Retention*, l'ammontare dovuto al Beneficiario sarà pari al numero di *Phantom Share* attribuite moltiplicato, a seconda dei casi, per il Valore Finale 2021 o per il Valore Finale 2023 dell'Azione.

Il Valore Iniziale 2019 dell'Azione sarà pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'Azione rilevati nelle 4 settimane precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione della Banca che approva il bilancio consolidato 2018 e, verificati i relativi presupposti, delibera l'assegnazione delle *Phantom Share*.

Il Valore Iniziale 2022 dell'Azione sarà pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'Azione rilevati nelle 4 settimane precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione della Banca che approva il bilancio consolidato 2021 e, verificati i relativi presupposti, delibera l'assegnazione delle *Phantom Share*.

Il Valore Finale 2021 dell'Azione per la quota pari al 30% del Premio Individuale attribuita mediante *Phantom Share* (da erogare nel 2021) sarà pari alla media semplice dei prezzi ufficiali dell'Azione rilevati nelle 4 settimane precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che approva il bilancio consolidato 2020.

Il Valore Finale 2023 dell'Azione per la quota differita pari al 20% del Premio Individuale attribuita mediante *Phantom Share* (da erogare nel 2023) sarà pari alla media semplice dei prezzi ufficiali dell'Azione rilevati nelle 4 settimane precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che approva il bilancio consolidato 2022.

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

|                                 |                  |
|---------------------------------|------------------|
| <b>Ipotesi 100% obiettivo</b>   | <b>1.500.000</b> |
| <b>50% cash</b>                 | <b>750.000</b>   |
| <b>50% strumenti finanziari</b> | <b>750.000</b>   |
| <b>60% upfront</b>              | <b>900.000</b>   |
| <b>40% differito</b>            | <b>600.000</b>   |

| <b>Anno 2018<br/>MBO 100%</b>     | <b>Misurazione<br/>Performance<br/>2018</b> | <b>2019</b>                                       | <b>2020</b> | <b>2021</b>     | <b>2022</b>                                       | <b>2023</b>     |
|-----------------------------------|---|---|-------------|-----------------|---|-----------------|
| <b>60% «UP FRONT»</b>             |   |   |             |                 |   |                 |
| 30% cash                          |   | 450.000   |             |                 |   |                 |
| 30% strumenti finanziari virtuali |   | strumenti assegnati (2 anni di <i>retention</i> ) |             | Erogati 450.000 |   |                 |
| <b>40% DIFFERITO</b>              |   |   |             |                 | <b>verifica «malus»</b>                           |                 |
| 20% cash                          |   |   |             |                 | 300.000   |                 |
| 20% strumenti finanziari virtuali |   |   |             |                 | strumenti assegnati (1 anno di <i>retention</i> ) | Erogati 300.000 |
| <b>Totale MBO</b>                 | <b>1.500.000</b>                            | <b>450.000</b>                                    | <b>-</b>    | <b>450.000</b>  | <b>300.000</b>                                    | <b>300.000</b>  |

(c) *Periodo di Retention*

Tra la data di assegnazione delle *Phantom Share* e quella di pagamento delle stesse decorrerà un periodo di due anni, quanto alla Prima Data di Pagamento e Assegnazione, e di un anno, quanto alla Seconda Data di Pagamento e Assegnazione. Il Periodo di *Retention*, così come il differimento di una quota del Premio Individuale maturata, ha la funzione di fidelizzare i Beneficiari. In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del termine del Periodo di *Retention*, i Beneficiari perderebbero infatti definitivamente le *Phantom Share* già attribuite (si veda anche il paragrafo 4.8.).

(d) *Claw Back*

Il Piano MBO 2018 prevede un meccanismo di restituzione del Premio Individuale corrisposto, fino al 100% dello stesso in funzione della gravità dei comportamenti posti in essere dal Beneficiario, qualora venga accertata, entro due anni dall'ultimo pagamento (“**Claw Back**”):

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

- la ricezione di contestazioni e/o provvedimenti disciplinari a fronte di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave.

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

(e) *Malus*

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

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

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

4.2. *Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano MBO 2018.*

Il Piano MBO 2018 prende come riferimento il periodo temporale intercorrente tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018, configurandosi quindi come piano annuale.

4.3. *Termine del Piano MBO 2018.*

Secondo il Piano MBO 2018, la fase di rilevazione delle *performance* si conclude alla data del 31 dicembre 2018. Il Piano MBO 2018 prevede un meccanismo di differimento temporale nell'erogazione di una parte del Premio Individuale. Le ultime, eventuali, erogazioni dei Premi verranno pertanto effettuate nel corso dell'anno 2023.

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

Fermo quanto previsto al paragrafo 4.12 (in relazione al possibile incremento del valore delle Azioni durante i Periodi di *Retention*), il Premio Complessivo massimo è stato determinato in 1,5 milioni di euro, il 50% dei quali da corrispondere attraverso *Phantom Share*. Solo nel caso in cui si realizzi il raggiungimento o il superamento del 110% della media dei Parametri Gestionali, l'ammontare di detto premio potrà aumentare sino a circa 1,6 milioni di euro.

4.5. *Modalità e clausole di attuazione del Piano MBO 2018, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati.*

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

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

Il Piano MBO 2018 prevede l'utilizzo di *Phantom Share* e, pertanto, non saranno attribuite azioni o opzioni.

Per i Beneficiari, è previsto un Periodo di *Retention* delle *Phantom Share* della durata rispettivamente di 2 anni, con riferimento alle *Phantom Share* assegnate nel 2019, e di 1 anno, per le *Phantom Share* assegnate nel 2022.

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

Il Piano MBO 2018 non prevede che vengano attribuite Azioni od opzioni sulle Azioni. Non sono quindi in linea di principio possibili operazioni di *hedging*. La presente sezione non risulta pertanto applicabile.

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

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

In caso di cessazione del rapporto di lavoro tra il Beneficiario e Creval o una società del Gruppo prima del pagamento del Premio Individuale, il Beneficiario perderà automaticamente tutti i diritti (o le *Phantom Share* già attribuite) che diverranno inefficaci e il medesimo non avrà titolo a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia ragione da parte della Banca o di altra società del Gruppo. In fase di attuazione del Piano MBO 2018, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, procederà alla puntuale definizione delle conseguenze causate dall'eventuale cessazione del rapporto di lavoro.

4.9. *Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano MBO 2018.*

Salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi, non sussistono altre cause di annullamento del Piano MBO 2018.

4.10. *Motivazioni relative all'eventuale previsione di un «riscatto», da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano MBO 2018, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. cod. civ.. Beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti. Effetti della cessazione del rapporto di lavoro su*

*detto riscatto.*

Non applicabile.

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

Non applicabile.

4.12. *Indicazione di valutazioni sull'onere atteso da Creval alla data di assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano MBO 2018.*

Tale ammontare non è allo stato determinabile in quanto dipenderà dal valore dell'Azione sull'MTA al momento dell'erogazione della parte di Premio Individuale assegnata come *Phantom Share* al termine del Periodo di *Retention*. Il costo stimato sull'intero arco del Piano MBO 2018, così come descritto nel presente Documento Informativo, in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi e ipotizzando che il prezzo dell'Azione rimanga invariato durante la durata del Piano MBO 2018 è di 1,5 milioni di euro per un massimo di n. 58 Beneficiari. Nel caso in cui si realizzi il raggiungimento o il superamento del 110% della media dei Parametri Gestionali, l'ammontare di detto premio potrà aumentare sino a circa 1,6 milioni di euro.

L'onere per Creval derivante dal Piano MBO 2018 potrebbe in linea di principio incrementarsi in funzione dell'aumento del valore dell'Azione sull'MTA durante i due Periodi di *Retention* (cfr. paragrafo 4.1(b)).

4.13. *Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano MBO 2018.*

Non applicabile.

*Paragrafi da 4.14. a 4.23.*

Le sezioni relative all'attribuzione di azioni e alle *stock option* non sono applicabili al Piano MBO 2018.

4.24. Si allega di seguito la Tabella di cui allo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

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