

Creval S.p.A.

Sistema di incentivazione “Bonus Pool 2021”, basato sull’assegnazione di Phantom Share

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

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE “BONUS POOL 2021”, BASATO SULL’ASSEGNAZIONE DI PHANTOM SHARE

INDICE	PAGINA
Premessa	4
Definizioni	5
1. Soggetti destinatari	7
2. Ragioni che motivano l’adozione del piano di incentivazione	8
3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti	13
4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	16

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 e s.m.i. (“**TUF**”) e dell’art. 84-bis del Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e s.m.i. (“**Regolamento Emittenti**”) e in coerenza, anche nella numerazione dei relativi paragrafi, con le indicazioni contenute nello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti. Il Documento Informativo è stato predisposto allo scopo di fornire all’Assemblea degli Azionisti di Credito Valtellinese S.p.A. (“**Creval**” o “**Banca**”) le informazioni necessarie per deliberare l’approvazione del piano di incentivazione denominato “*Sistema di incentivazione «Bonus Pool 2021», basato sull’assegnazione di Phantom Share*” (“**Bonus Pool 2021**”).

Il Consiglio di Amministrazione di Creval del 8 marzo 2021 ha convocato l’Assemblea ordinaria degli Azionisti Creval per il prossimo 19 aprile 2021 (“**Assemblea 2021**”), in unica convocazione, per deliberare, tra l’altro, sul Piano “Bonus Pool 2021”.

Si precisa che il Piano “Bonus Pool 2021” è da considerarsi “*di particolare rilevanza*” ai fini dell’art. 114-bis, comma 3, TUF, nonché dell’art. 84-bis, comma 2, lett. a) e b), Regolamento Emittenti.

Alla data del presente Documento Informativo, la proposta di adozione del Piano “Bonus Pool 2021” non è ancora stata approvata dall’Assemblea degli Azionisti della Banca. Pertanto: (i) il presente Documento Informativo è redatto esclusivamente sulla base del contenuto della proposta di adozione del Piano approvata dal Consiglio di Amministrazione di Creval in data 8 marzo 2021; (ii) ogni riferimento al Piano “Bonus Pool 2021” contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del piano stesso.

Il presente Documento Informativo è predisposto ai sensi dell’art. 114-bis TUF 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 sotto indicato, restando inteso che i termini e le espressioni definiti al maschile si intenderanno definiti anche al femminile e che i termini e le espressioni definiti al singolare si intenderanno definiti anche al plurale.

Assemblea degli Azionisti	indica l'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Credito Valtellinese S.p.A..
Azioni	indica le Azioni ordinarie Credito Valtellinese S.p.A..
Beneficiari	indica l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e gli altri Material Risk Takers del Gruppo (Altri Material Risk Takers) destinatari del Piano "Bonus Pool 2021".
Bonus opportunità	indica il premio o bonus massimo erogabile a ciascun Beneficiario.
Claw back	indica il meccanismo di obbligo di restituzione di un importo di Premio Individuale già percepito qualora vengano riscontrati comportamenti dolosi o gravemente colposi da parte del Beneficiario (cfr. paragrafo 2.3).
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 (montepremi) può essere rivisto dal Consiglio di Amministrazione in aumento o diminuzione (cfr. paragrafo 2.2 (b)).
Gruppo Creval, Gruppo CV 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 (cfr. paragrafo 2.2 (a)).
Malus	clausola che prevede la riduzione fino all'azzeramento del Premio Individuale al verificarsi di predeterminate ipotesi (cfr. paragrafo 2.3).
Material Risk Taker o MRT o Personale più Rilevante	indica il personale del Gruppo Creval la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, come definito all'interno delle politiche di remunerazione del Gruppo in conformità alle disposizioni applicabili.
MTA	indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. su cui sono negoziate le Azioni.
Obiettivi Individuali	indica gli obiettivi individuali - quantitativi e qualitativi (KPI) - contenuti in una scheda obiettivi formalizzata, utilizzati per la determinazione del Premio Individuale (cfr. paragrafo 2.2 (c)).

Periodo di Retention	indica il periodo intercorrente tra la data di assegnazione delle <i>Phantom Share</i> e quella di pagamento delle stesse (cfr. paragrafo 4.1).
Phantom Share	indica un'unità rappresentativa del valore di una azione che viene convertita in un premio in denaro secondo il prezzo della stessa ad una determinata data.
Piano Industriale	indica il " <i>Piano industriale 2019-2023: Sustainable Growth</i> " approvato nel giugno 2019.
Piano "Bonus Pool 2021"	indica il piano di incentivazione a breve termine denominato " <i>Sistema di incentivazione «Bonus Pool 2021»</i> ", basato sull'assegnazione di <i>Phantom Share</i> ", oggetto del presente Documento Informativo e la documentazione attuativa del medesimo Piano "Bonus Pool 2021".
Premio Complessivo o bonus pool o montepremi	indica l'ammontare complessivo teorico dell'incentivo da corrispondere a tutti i Beneficiari (cfr. paragrafo 2.2.b).
Premio o Bonus Individuale	indica l'ammontare teorico dell'incentivo da corrispondere a ciascun Beneficiario (cfr. paragrafo 2.2(c)).
Prima Data di Pagamento e Assegnazione	indica la data di pagamento della parte in cash e di assegnazione delle <i>Phantom Share</i> della Quota Up-Front del Premio Individuale (cfr. paragrafo 2.3).
Quota Differita	indica la parte di Premio Individuale da assegnare alle Successive Date di Pagamento e Assegnazione (cfr. paragrafo 2.3).
Quota Up-Front	indica la parte di Premio Individuale da assegnare alla Prima Data di Pagamento e Assegnazione (cfr. paragrafo 2.3).
RAF o Risk Appetite Framework	indica il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Gruppo Creval.
RAL (retribuzione annua lorda)	indica la componente fissa della retribuzione, rappresentata dalla retribuzione di base, dagli scatti di anzianità, da eventuali importi <i>ad personam</i> e da indennità, espressa su base annuale ed al lordo della imposizione fiscale e previdenziale.
Scheda di Valutazione o scorecard	indica il documento che riassume gli Obiettivi Individuali assegnati ai Beneficiari.
Successive Date di Pagamento e Assegnazione	indica le date di pagamento della parte in cash e di assegnazione delle <i>Phantom Share</i> della Quota Differita del Premio Individuale (cfr. paragrafo 2.3).

1. SOGGETTI DESTINATARI

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

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Creval, Dott. Luigi Lovaglio (anche solo "AD/DG"), è Consigliere di Amministrazione di Creval ed è tra i Beneficiari del Piano "Bonus Pool 2021".

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

Il Piano "Bonus Pool 2021" si applica all'AD/DG e ad altri 51⁽¹⁾ Material Risk Takers del Gruppo ("Altri Material Risk Takers", insieme, i "Beneficiari").

Si veda anche il paragrafo 1.1., che precede.

1.3. L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano "Bonus Pool 2021" appartenenti ai seguenti gruppi: direttore generale, altri dirigenti con responsabilità strategiche e persone fisiche controllanti l'Emittente che siano dipendenti

a) Direttore Generale dell'Emittente strumenti finanziari

Incarico ricoperto dall'Amministratore di Creval, indicato nel precedente punto 1.1.

b) altri dirigenti con responsabilità strategiche come definiti dall'Emittente strumenti finanziari, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ovvero del Consiglio di Gestione, e ai Direttori Generali dell'Emittente strumenti finanziari

Tra i destinatari del presente Piano non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

c) persone fisiche controllanti l'Emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'Emittente azioni

Tra i destinatari del presente Piano non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, per categorie, dei beneficiari individuati dal Piano "Bonus Pool 2021"

a) dirigenti con responsabilità strategiche come definiti dall'Emittente diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3

Rientrano in tale categoria 6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

4.1b) altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Rientrano tra i Beneficiari ulteriori 45 Material Risk Taker del Gruppo. Le diverse categorie di MRT possono avere schemi di differimento diversi, come evidenziato nel punto 4.1.

(1) Non sono considerate eventuali cessazioni del Personale più Rilevante avvenute dopo il 31/12/2020

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE

2.1 Obiettivi del Piano “Bonus Pool 2021”

Il Gruppo ha definito la struttura del proprio modello di incentivazione per i Material Risk Takers, adeguandone di volta in volta caratteristiche e modalità tecniche in funzione delle indicazioni provenienti (i) dalla normativa nazionale e internazionale in materia (ii) dagli obiettivi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Per il 2021 il Gruppo, in continuità con quanto realizzato lo scorso anno, intende attivare un sistema di incentivazione a breve termine con un'architettura incentrata sul *pay-for-performance* e in linea con le prassi del settore. Il sistema è stato elaborato in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione ed elaborazione del *Risk Appetite Framework* (c.d. RAF).

Il sistema di incentivazione a breve termine “Bonus Pool 2021” mira a raggiungere gli obiettivi previsti dalla strategia aziendale e a sostenere la capacità di generazione di valore nel tempo del Gruppo, premiando, attraverso un meccanismo selettivo basato sulla valutazione delle performance di un anno, i comportamenti virtuosi e i positivi risultati per l'esercizio di riferimento, nel pieno rispetto dei profili di rischio e di sostenibilità della performance oltre che dei criteri di differimento previsti dalla normativa.

L'adozione di tale strumento consente di identificare come target gli obiettivi annuali contenuti nel “*Piano Industriale 2019-2023: Sustainable Growth*” tenendo attentamente conto dei rischi aziendali al fine di influire in modo decisivo sulle performance del Personale più Rilevante.

Il “Bonus Pool 2021” si sostanzia in un piano incentivante di breve termine che - nel rispetto delle previsioni normative (utilizzo di strumenti finanziari, differimento temporale, clausole di *Malus* e di *Claw back*) - è stato ritenuto dal Consiglio di Amministrazione rispondente ai principi illustrati della “Relazione sulla politica in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020” redatta ai sensi dell'art. 123-ter TUF e annualmente sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti della Banca.

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

(a) Linee guida del Piano “Bonus Pool 2021”

I principi sui quali è basato il piano di remunerazione variabile annuale “Bonus Pool 2021” sono così riassumibili:

- costituire un'importante leva gestionale per motivare il management della Banca a realizzare gli obiettivi del Piano industriale;
- essere selettivo, cioè premiare coloro che daranno un contributo distintivo;
- prevedere un meccanismo di accesso al sistema (c.d. *entry gate*) che consenta l'erogazione solo a fronte di adeguati livelli di solidità patrimoniale, liquidità e redditività di Gruppo;
- inserirsi in un quadro di complessiva sostenibilità economica e finanziaria del business del Gruppo;
- essere in linea con il benchmark di settore oltre che con gli orientamenti dell'Autorità di Vigilanza;
- allineare il management della Banca agli interessi di lungo termine di tutti gli stakeholders attraverso il perseguimento di risultati che abbiano un impatto positivo sui fattori ESG (Environment, Social, Governance).

(b) Principali elementi del Piano "Bonus Pool 2021"

Sulla base dei principi sopra ricordati, è stato elaborato il Piano "Bonus Pool 2021" che, a livello individuale, al raggiungimento del livello massimo della performance e ferma restando la disponibilità del montepremi complessivo, può portare alla definizione di bonus individuali di ammontare in ogni caso non superiore al 200% della remunerazione fissa.

Nell'ambito dell'incidenza massima approvata dall'Assemblea degli Azionisti dell'aprile 2020 ed in continuità con l'esercizio precedente, i limiti della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa definiti per il 2021 per le diverse categorie di personale sono i seguenti:

- 2:1 per l'Amministratore Delegato;
- fino a 2:1 per un numero limitato⁽²⁾ di esponenti del Top management e Responsabili delle funzioni di Business;
- fino a 1:1 per gli altri Material Risk Takers⁽³⁾;
- fino a 0,33:1 per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di controllo.

2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione del Piano "Bonus Pool 2021"

a) Accesso dei beneficiari al Piano "Bonus Pool 2021"

Il Piano "Bonus Pool 2021" prende come riferimento i risultati del Gruppo nel periodo temporale 1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021.

L'eventuale diritto all'assegnazione di premi rimane subordinato al rispetto del livello previsto su tutti e quattro i seguenti indicatori ("Indicatori Gate" o "entry gate") per l'esercizio 2021:

Indicatore	Livello Previsto
Common Equity Tier 1 ratio (CET1) ⁴	Risk tolerance
Liquidity Coverage Ratio (LCR) ⁵	Risk tolerance
Net Stable Funding Ratio (NSFR) ⁶	Risk tolerance
Net Profit (Risultato netto) ⁷	> 0

Il livello degli Indicatori Gate di rischio è quello definito nel RAF per l'anno 2021.

Pertanto, solo qualora siano rispettati i livelli previsti per tutti e quattro gli Indicatori Gate, i Beneficiari potranno avere accesso al Piano "Bonus Pool 2021"⁽⁸⁾.

b) Determinazione dell'ammontare complessivo previsto dal Piano "Bonus Pool 2021"

A seguito del superamento degli Indicatori Gate, l'ammontare del Premio Complessivo erogabile (bonus pool massimo maturato o montepremi) è determinato in stretta correlazione con i risultati di redditività (post bonus) e può essere aggiustato per il rischio.

In particolare, allo scopo di assicurare la coerenza dei risultati con il *Risk Appetite Framework* il bonus pool può essere rivisto in aumento o diminuzione sulla base della qualità della *performance* complessiva misurata attraverso la *CRO Dashboard* che include gli indicatori relativi ai principali rischi come credito, li-

(2) Non superiore a 15 Material Risk Takers, incluso AD.

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

(4) 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.

(5) 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.

(6) 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.

(7) Il Risultato Netto è l'Utile d'esercizio di pertinenza della Capogruppo (consolidato).

(8) Per il personale appartenente alle c.d. Funzioni Aziendali di Controllo si applicano esclusivamente i primi tre entry gate al fine di evitare, in coerenza con la normativa, il collegamento con i risultati economici.

quidità e patrimonializzazione. La valutazione della sostenibilità di rischio determina l'applicazione di alcuni possibili moltiplicatori per l'aggiustamento del bonus pool.

È data, inoltre, facoltà al Consiglio di Amministrazione di incrementare il bonus pool (montepremi complessivo), fino a un +20% tenuto conto di elementi aggiuntivi, condizioni di mercato e/o ulteriori aspetti che motivino tale decisione.

A livello complessivo, l'incentivo erogabile ai Beneficiari, fermo restando quanto sopra definito e quanto previsto al paragrafo 4.12, è di 4,8 milioni di euro ("**Premio complessivo**" o "**Bonus Pool**").

L'ammontare effettivo dipenderà dai risultati complessivamente raggiunti da Creval e dai singoli Beneficiari.

c) Determinazione dell'ammontare del Premio Individuale previsto dal Piano "Bonus Pool 2021"

Una volta verificato il raggiungimento degli Indicatori Gate e determinato l'ammontare massimo del bonus pool maturato a seguito dei passaggi sopra descritti, il Piano prevede che il Premio Individuale erogabile ai Beneficiari, sia determinato tenuto conto dell'ammontare massimo del montepremi, del raggiungimento dei risultati singolarmente assegnati e riscontrati sulla base di una valutazione manageriale e di conformità. Tale valutazione della *performance* individuale si basa sui risultati effettivamente conseguiti nel periodo di riferimento rispetto agli obiettivi pre-identificati e assegnati ai singoli Beneficiari (gli "**Obiettivi Individuali**"), tramite scheda (la "**Scheda di Valutazione**" o "**Scorecard**").

Gli Obiettivi Individuali, compresi tra un minimo di 5 e un massimo di 8, sono a loro volta suddivisi in due diverse tipologie: (i) gli obiettivi quantitativi, che tengono conto degli aspetti prevalenti della gestione complessiva del Gruppo (redditività, efficienza operativa, rischiosità, sviluppo attività commerciale) e dei risultati riferiti alle singole "aree di responsabilità" (funzionale o geografica); nonché (ii) gli obiettivi di tipo qualitativo, che riguardano invece - a titolo esemplificativo - aspetti quali la copertura degli obiettivi di funzione, la gestione dei progetti pianificati, la managerialità espressa, la sostenibilità del business, i criteri ESG e i cosiddetti "*compliance target*".

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

L'ammontare massimo della remunerazione variabile è in ogni caso ricompresa, con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli esponenti del Top Management e Responsabili delle funzioni di business (fino ad un massimo di 15) entro il 200% della remunerazione fissa. Tale ammontare per i restanti partecipanti al Piano è pari al massimo del 100% della remunerazione fissa e può variare in funzione della categoria di appartenenza dei Beneficiari. La remunerazione variabile massima dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo non supera il 33%. Con riferimento al Responsabile dell'Area Human Resources e al Responsabile dell'Area Accounting Planning & Control, la componente variabile della remunerazione, comunque entro il limite del 100%, non prevale rispetto alla fissa.

Il Bonus opportunità (Premio Individuale massimo) per l'Amministratore Delegato correlato al Sistema di incentivazione "Bonus Pool 2021" è pari al 110% della remunerazione fissa.

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 2.3.

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

Il numero di *Phantom Share* assegnate a ciascun destinatario del Piano, successivamente alla verifica del superamento congiunto delle soglie stabilite per gli *entry gate* (condizione minima per l'attivazione del Piano), del montepremi complessivo massimo e del Bonus opportunità individuale, verrà determinato sulla base del premio effettivo maturato da ciascun Beneficiario ad esito delle valutazioni rispetto al livello di *performance* raggiunto.

Sono previste le seguenti modalità di assegnazione dei bonus individuali:

- per AD/DG, i membri della Direzione Generale e per i Material Risk Takers con bonus superiore o uguale a € 400.000, il bonus è assegnato per il 40% up-front (20% cash e 20% in *Phantom Share*); il restante 60% (20% cash e 40% *Phantom Share*) è attribuito su un arco temporale di 5 anni. Per le quote in *Phantom Share* è previsto un periodo di indisponibilità di 1 anno dalla data di assegnazione di ciascuna quota;
- per i restanti Material Risk Takers, il bonus è assegnato per il 60% up-front (30% cash e 30% in *Phantom Share*); il restante 40% (20% cash e 20% *Phantom Share*) è attribuito su un arco temporale di 3 anni. Per le quote in *Phantom Share* è previsto un periodo di indisponibilità di 1 anno dalla data di assegnazione di ciascuna quota.

Con il termine *Periodo di Retention* (indisponibilità) si intende il periodo di un anno, tra la data di assegnazione delle *Phantom Share* e quella di pagamento delle stesse. Tale periodo si applicherà sia alla Prima Data di Pagamento e Assegnazione, sia alle Successive Date di Pagamento e Assegnazione. Il *Periodo di Retention*, così come il differimento di una quota del Premio Individuale maturata, ha la funzione di fidelizzare i Beneficiari.

Le quote differite sono soggette a clausole di *Malus* e *Claw back* come di seguito descritte:

Malus

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

- comportamenti individuali del Beneficiario sanzionabili, come definiti dalla clausola di *Claw back*;
- mancato superamento degli Indicatori Gate alle Successive Date di Pagamento e Assegnazione.

In caso di bonus di ammontare inferiore a euro 10.000 l'ammontare è erogato interamente in cash up-front. L'erogazione delle *Phantom Share* è sempre soggetta alla verifica del *Malus* anche nel periodo di *Periodo di Retention*.

Claw back

Il Piano 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 ("**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 provvedimenti disciplinari, contestazioni o iniziative adottati a fronte di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave (con esclusione, pertanto, dei provvedimenti disciplinari del rimprovero verbale o scritto);

- la presenza 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. Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, inoltre, la Società può altresì chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili (di breve e di lungo termine siano esse monetarie o corrisposte attraverso strumenti finanziari) della remunerazione erogata nel caso si accerti che il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance sia stato determinato sulla base di calcoli manifestamente errati o falsati.

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.

Le clausole di *Claw back* sono applicabili al Personale più Rilevante sino al quinto anno successivo all'erogazione di una quota di remunerazione variabile, sia essa up-front o differita.

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

L'entità dei compensi da erogare in strumenti finanziari, secondo le modalità descritte, è stata definita sulla base della normativa vigente e delle politiche retributive del Gruppo.

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

Non applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del "Piano Bonus Pool 2021"

Non vi sono state valutazioni di ordine fiscale o contabile che abbiano influito nella predisposizione del Piano "Bonus Pool 2021".

2.6 Eventuale sostegno del Piano "Bonus Pool 2021" da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Non applicabile.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano "Bonus Pool 2021"

In data 8 marzo 2021, 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 19 aprile 2021, l'approvazione del Piano "Bonus Pool 2021".

La medesima Assemblea sarà chiamata ad attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, tutti i poteri occorrenti per dare concreta attuazione al Piano "Bonus Pool 2021", poteri da esercitarsi nel rispetto di quanto indicato nel presente Documento Informativo. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione potrà provvedere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, all'assegnazione dei diritti ai Beneficiari, all'approvazione del Regolamento operativo del Piano "Bonus Pool 2021" e, sussistendone i presupposti, alla corresponsione del premio.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano "Bonus Pool 2021" e loro funzione e competenza

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alle politiche in materia di remunerazione ai fini dell'approvazione da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti e, subordinatamente a tale approvazione, è responsabile della gestione del Piano "Bonus Pool 2021" avvalendosi, di volta in volta, delle funzioni aziendali competenti.

Le disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia attribuiscono al Comitato per la Remunerazione il compito (i) di assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione e (ii) di esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli Indicatori Gate e degli Obiettivi Individuali, cui è legato il Piano "Bonus Pool 2021" e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano "Bonus Pool 2021" anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF aggiornato nel 2019 e dal recente aggiornamento Consob del Regolamento Emittenti, 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. In tale ambito, possono essere derogati al verificarsi delle circostanze indicate e coerentemente con l'iter procedurale riportato gli elementi della politica che afferiscono il Piano "Bonus Pool 2021".

Inoltre, in caso di eventi societari occorsi durante la vigenza del Piano "Bonus Pool 2021" tali da comportare una modifica dell'assetto 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, OPA, de-listing, 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, laddove previsto, la Procedura relativa alle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Connessi di Creval - potrà valutare la possibilità di apportare al citato Piano le modifiche necessarie o opportune per mantenere inalterato il valore sostanziale offerto ai partecipanti in coerenza con i razionali di partecipazione alla creazione di valore alla base del piano stesso. A titolo di esempio, le modifiche potranno neutralizzare gli effetti di tali operazioni sugli *entry gate* e/o sugli Obiettivi Individuali e/o sul valore sostanziale offerto ai partecipanti in relazione agli obiettivi da conseguire.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano "Bonus Pool 2021"

Trattandosi di un piano di *Phantom Share*, il Piano "Bonus Pool 2021" non prevede l'assegnazione o l'acquisto di Azioni da parte di Creval, né l'assegnazione di opzioni per l'acquisto delle stesse.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano "Bonus Pool 2021"; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Nell'individuazione degli elementi essenziali del Piano "Bonus Pool 2021" è stato coinvolto, nelle varie fasi di elaborazione, il Comitato per la Remunerazione, composto da Amministratori non esecutivi e, in maggioranza, indipendenti. L'unico Amministratore della Banca compreso tra i destinatari è l'Amministratore Delegato che pertanto non ha partecipato alla decisione consiliare concernente la decisione in oggetto.

3.6 Data della delibera assunta da parte del Consiglio di Amministrazione a proporre l'approvazione del Piano "Bonus Pool 2021" all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per la Remunerazione, ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, Regolamento Emittenti

Su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi, da ultimo, in data 24 febbraio 2021, il Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2021 ha approvato la proposta di adozione del Piano "Bonus Pool 2021" e ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2021.

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

L'Assemblea per l'approvazione del Piano "Bonus Pool 2021" è prevista per il 19 aprile 2021 in unica convocazione. In caso di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini della relativa attuazione.

L'assegnazione degli strumenti avverrà nel 2022, a valle della verifica del conseguimento dei risultati 2021 in termini di *entry gate*, *bonus pool* e *performance* individuali. Pertanto, tale data ad oggi non è disponibile. Il numero complessivo delle *Phantom Share* dipenderà dall'entità del Bonus attribuito e dal prezzo medio dell'Azione stabilito nelle quattro settimane che precedono la data dell'Assemblea, che approva i risultati consolidati di Gruppo per l'anno 2021 non è, pertanto, possibile determinare *ex ante* il numero complessivo di *Phantom Share* che saranno assegnate e il relativo controvalore.

3.8 Il prezzo di mercato, registrato nelle date di cui ai precedenti punti 3.6 e 3.7, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano "Bonus Pool 2021", se negoziati nei mercati regolamentati

Il prezzo di mercato delle Azioni registrato alla data indicata al punto 3.7 non è ancora disponibile. I prezzi ufficiali di mercato delle Azioni rilevato presso l'MTA nelle date indicate al paragrafo 3.6. che precede sono:

- 24 febbraio 2021, data del Comitato per la Remunerazione, euro 12,094;
- 8 marzo 2021, data del Consiglio di Amministrazione, euro 11,95.

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

In fase di esecuzione del Piano verrà data informativa al Mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

L'eventuale diffusione di informazioni privilegiate risulterebbe ininfluyente nei confronti dei Beneficiari che, sulla base del meccanismo del Piano "Bonus Pool 2021", non possono effettuare alcuna operazione sulle Azioni, non essendoci alcuna attribuzione materiale delle stesse.

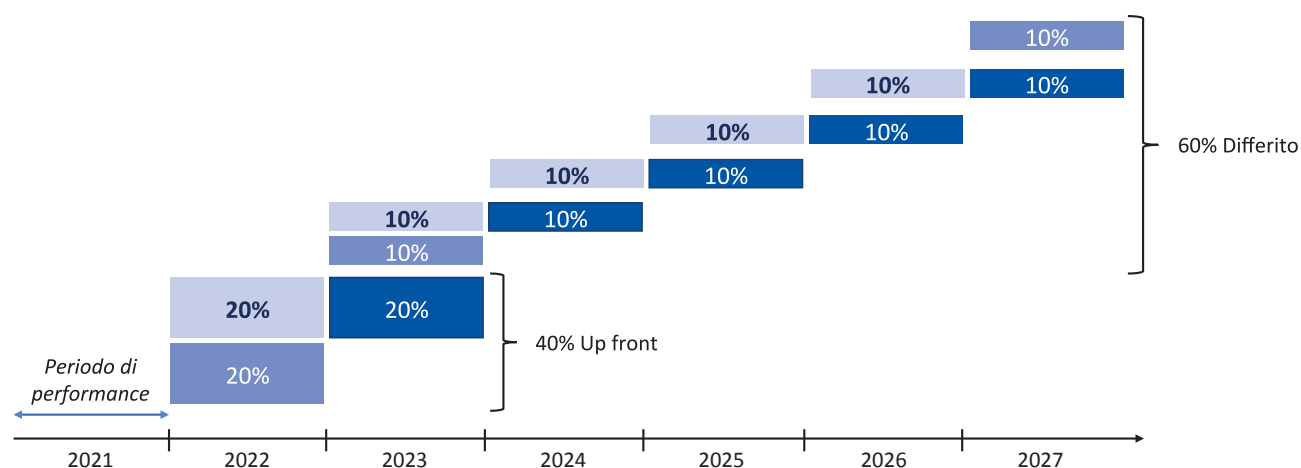
4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano “Bonus Pool 2021”

Il Piano prevede, subordinatamente alle condizioni di attivazione dello stesso, l’assegnazione a titolo gratuito e personale di un determinato numero di *Phantom Share*, che attribuiscono a ciascun destinatario il diritto all’erogazione a scadenza di eventuali periodi di differimento e/o *retention* di un bonus monetario (“cash”) corrispondente al controvalore delle Azioni, calcolato in base alle modalità riportate nel precedente paragrafo 3.7 del presente Documento Informativo.

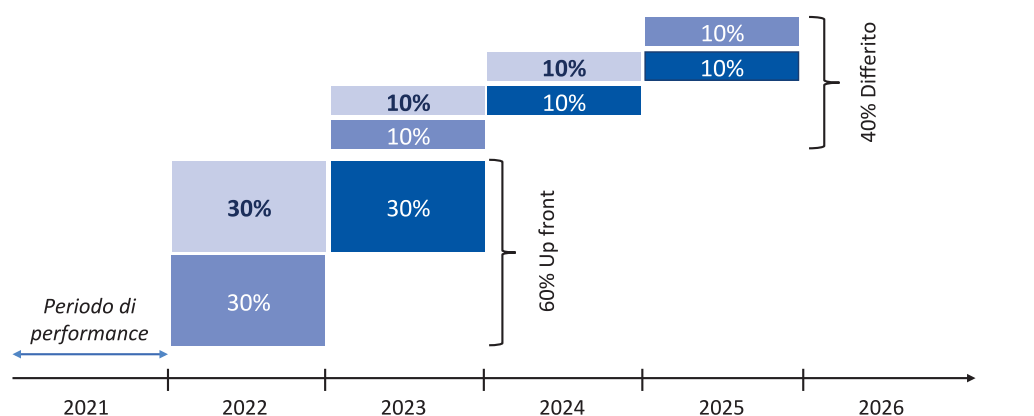
Come anticipato nel precedente paragrafo 2.3 sono previsti i seguenti schemi di differimento:

- per AD/DG, i membri della Direzione Generale e per i Material Risk Takers con bonus superiore o uguale a € 400.000:



Legenda: ■ Contanti ■ *Phantom Share* soggette a *retention* ■ *Phantom Share* effettivamente disponibili (non soggette a *retention*)

- per i restanti Material Risk Takers:



Legenda: ■ Contanti ■ *Phantom Share* soggette a *retention* ■ *Phantom Share* effettivamente disponibili (non soggette a *retention*)

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano

Il Piano “Bonus Pool 2021” prende come riferimento i risultati di Gruppo conseguiti nel periodo temporale intercorrente tra il 1 gennaio 2021 e il 31 dicembre 2021, configurandosi quindi come piano annuale.

4.3 Termine del Piano “Bonus Pool 2021”

Secondo il Piano “Bonus Pool 2021”, la fase di rilevazione delle *performance* si conclude alla data del 31 dicembre 2021. Il Piano prevede poi un meccanismo di differimento temporale nell’erogazione di una parte del Premio Individuale. Le ultime, eventuali erogazioni dei Premi verranno pertanto effettuate nel corso dell’anno 2027.

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

Non è previsto un numero massimo di *Phantom Share* da assegnare, in quanto questo dipende dal prezzo di riferimento dell’Azione Credito Valtellinese (calcolato secondo le modalità descritte in precedenza) ed è pari al rapporto tra il bonus complessivo da erogare in *Phantom Share* e il prezzo di riferimento delle Azioni Credito Valtellinese.

Il prezzo di riferimento è definito come media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell’Azione Credito Valtellinese rilevati nelle quattro settimane intere precedenti alla data dell’Assemblea che approva i risultati di Gruppo del 2021.

Il controvalore in denaro delle *Phantom Share* al termine del *Periodo di Retention* è definito come media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell’Azione Credito Valtellinese rilevati nelle quattro settimane che precedono la data dell’Assemblea che approva i risultati di Gruppo dell’anno precedente il pagamento (ovvero corrispondente al *Periodo di Retention*).

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano “Bonus Pool 2021”, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Sul punto, si rinvia a quanto più diffusamente illustrato ai paragrafi 2.2. e 2.3. del presente Documento Informativo.

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

Il Piano “Bonus Pool 2021” prevede l’utilizzo di *Phantom Share* e, pertanto, non saranno attribuite azioni o opzioni.

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

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

Il Piano "Bonus Pool 2021" non prevede che vengano attribuite Azioni od opzioni sulle Azioni. Non sono quindi in linea di principio possibili operazioni di *hedging*. La presente sezione non risulta pertanto applicabile.

In ogni caso, secondo quanto stabilito nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021, è 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 della carica oppure 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 che non sia un c.d. *good leaver*⁽⁹⁾ 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, mentre il Beneficiario *good leaver* manterrà il diritto al premio maturato (quote monetarie o *Phantom Share* già attribuite o maturate ove non liquidate) che sarà erogato in linea con gli schemi di differimento disciplinati dal presente Documento Informativo.

In caso di cessazione dalla carica oppure del rapporto di lavoro prima della maturazione dei diritti (ossia prima della verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance del Piano), il beneficiario qualificato come *good leaver* matura il premio secondo un criterio *pro-rata temporis* allorchè la cessazione intervenga nei primi 9 mesi dell'anno di calendario del Piano e per intero in caso di cessazione nell'ultimo trimestre dell'anno.

Eventuali eccezioni a quanto precede potranno essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato per la Remunerazione, soltanto se funzionali agli interessi di lungo termine di Creval o di una Società del Gruppo, in linea con la Procedura Parti Correlate. 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 abbiano potuto o possano nuocere alla società (c.d. "*bad leaver*").

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento del Piano "Bonus Pool 2021"

Salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi, non sono previste altre cause di annullamento del Piano "Bonus Pool 2021".

(9) Rientrano tra le ipotesi di c.d. "good leaver" la cessazione dalla carica per scadenza, la revoca senza giusta causa ovvero la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, le dimissioni volontarie per accesso a un trattamento pensionistico seguito dalla presentazione della effettiva domanda, la morte, l'invalidità permanente pari o superiore al 66%, il licenziamento per motivo oggettivo e/o giustificatezza oggettiva. In caso di decesso del Beneficiario le somme ai sensi del presente paragrafo saranno erogate ai suoi eredi o agli aventi causa.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un «riscatto», da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano "Bonus Pool 2021", disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. cod. civ. Beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti. Effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non applicabile.

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

Non applicabile.

4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso da Creval alla data di assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano "Bonus Pool 2021"

Tale ammontare dipenderà dai risultati complessivamente raggiunti da Creval e dai singoli Beneficiari. L'importo determinato dal Consiglio di Amministrazione per il Piano "Bonus Pool 2021" relativamente ad un massimo di n. 52 Beneficiari e tenuto conto del raggiungimento al target dei risultati di performance di Gruppo e individuali, è di 4,8 milioni di euro. L'ammontare effettivo sarà correlato ai risultati complessivamente raggiunti dal Gruppo anche in termini di CRO Dashboard e sarà oggetto di informativa nella relazione sui compensi corrisposti che sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio 2021.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano Bonus Pool 2021

Non applicabile.

Paragrafi da 4.14. a 4.23.

Le sezioni relative all'attribuzione di Azioni e alle *stock option* non sono applicabili al Piano "Bonus Pool 2021".

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

Tabella n. 1 - Sezione I - Strumenti relativi a piani in corso di validità approvati sulla base di precedenti delibere assembleari

Si precisa che i soggetti indicati nelle tabelle (nominativamente o in aggregato) non sono ancora effettivi beneficiari degli strumenti indicati ma lo diventeranno nel corso del periodo di vesting, al termine del Periodo di Retention, subordinatamente alla verifica delle condizioni di ogni singolo piano.

Nome e cognome o categoria (*)	Carica	QUADRO 1 Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 1 Strumenti relativi a Piani in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati (**)	Data della assegnazione (***)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione (****)	Periodo di vesting
LOVAGLIO LUIGI	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano "Bonus Pool 2020" delibera assembleare del 24/04/2020 (1)	Phantom Shares	nd	19/04/21	nd	nd	2020-2026
		Piano "Bonus Pool 2019" delibera assembleare del 30/04/2019	Phantom Shares	56.646	30/04/19	nd	0,0474	2019-2025
		Piano "LTI 2019-2021" delibera assembleare del 30/4/2019 (2)	Phantom Shares	125.000	30/04/19	nd	0,0716	2019-2027
		Piano "MBO 2018" delibera assembleare del 27/4/2018 (3)	-	-	-	-	-	-
n. 6 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		Piano "Bonus Pool 2020" delibera assembleare del 24/04/2020	Phantom Shares	nd	19/04/21	nd	nd	2020-2026 e 2020-2024
n. 45 ALTRI MATERIAL RISK TAKERS		Piano "Bonus Pool 2020" delibera assembleare del 24/04/2020	Phantom Shares	nd	19/04/21	nd	nd	2020-2024
n. 4 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		Piano "Bonus Pool 2019" delibera assembleare del 30/04/2019	Phantom Shares	23.590	30/04/19	nd	0,0474	2019-2025 e 2019-2023
n. 9 ALTRI MATERIAL RISK TAKERS		Piano "Bonus Pool 2019" delibera assembleare del 30/04/2019	Phantom Shares	77.034	30/04/19	nd	0,0474	2019-2023
n. 2 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		Piano "LTI 2019-2021" delibera assembleare del 30/4/2019 (2)	Phantom Shares	93.107	30/04/19	nd	0,0716	2019-2027
n. 5 ALTRI MATERIAL RISK TAKERS		Piano "LTI 2019-2021" delibera assembleare del 30/4/2019 (2)	Phantom Shares	59.432	30/04/19	nd	0,0716	2019-2027
n. 11 ALTRI DESTINATARI DEL PIANO		Piano "LTI 2019-2021" delibera assembleare del 30/4/2019 (2)	Phantom Shares	104.227	30/04/19	nd	0,0716	2019-2027
n. 6 MRT C.D. FUNZIONI DI CONTROLLO DESTINATARI DEL PIANO		Piano "MBO 2018" delibera assembleare del 27/4/2018 (3)	Phantom Shares	966	27/04/18	nd	0,069	2018-2022

Note:

(*) Con riferimento all'Amministratore Delegato in carica fino a febbraio 2019 non sono stati erogati strumenti finanziari a fronte di piani di incentivazione. Pertanto, si rimanda al dettaglio illustrato nella Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2020 e sui compensi corrisposti 2019 per il dettaglio delle somme erogate.

(**) Il numero di strumenti finanziari assegnati è stato ricalcolato per tener conto dell'operazione straordinaria di raggruppamento azionario deliberata dall'Assemblea Straordinaria di Creval il 24 aprile 2020.

(***) Data indicativa di prima assegnazione: è riportata la data di approvazione dell'Assemblea degli Azionisti che ha approvato il Piano.

(****) I Prezzi di assegnazione sono antecedenti l'operazione straordinaria di raggruppamento azionario deliberata dall'Assemblea Straordinaria di Creval il 24 aprile 2020. E' riportato il valore dell'azione di prima assegnazione in quanto non disponibile il valore di assegnazione della successiva quota.

(1) L'effettiva assegnazione di Phantom Share avverrà al momento dell'approvazione del bilancio di esercizio 2020 da parte dell'Assemblea degli Azionisti. Nelle numeriche indicate non sono considerate eventuali cessazioni del Personale più Rilevante avvenute dopo il 31/12/202.

(2) Questo piano di incentivazione è stato destinato, oltre ad AD/DG e a due "Dirigenti con responsabilità strategiche", anche ad altri 16 manager e dipendenti in ruoli chiave, nonché dipendenti ad elevato potenziale del Gruppo. L'importo è puramente indicativo in quanto il premio è subordinato alla verifica degli entry gate per l'anno 2021 e dipende dalla variazione del valore dell'azione Creval al momento dell'erogazione.

(3) In questo Piano i destinatari sono composti esclusivamente dai MRT rientrati nelle c.d. funzioni di controllo, come da classificazione effettuata a seguito del processo di identificazione dei MRT per il 2018. Due di queste risorse nel 2021 sono classificate come "Dirigenti con responsabilità strategiche".

Tabella n. 2 - Sezione I - Strumenti di nuova assegnazione

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1							Periodo di vesting
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option							
		Sezione 1							
		Strumenti di nuova assegnazione							
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato alla data di assegnazione		
LOVAGLIO LUIGI	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano "Bonus Pool 2021" delibera assembleare 19/04/2021	Phantom Shares	nd (1)	2022 (2)	nd	nd	2021-2027	
n. 3 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		Piano "Bonus Pool 2021" delibera assembleare 19/04/2021	Phantom Shares	nd (1)	2022 (2)	nd	nd	2021-2027	
n. 3 DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE FUNZIONI DI CONTROLLO		Piano "Bonus Pool 2021" delibera assembleare 19/04/2021	Phantom Shares	nd (1)	2022 (2)	nd	nd	2021-2025	
n. 45 ALTRI MRT DESTINATARI DEL PIANO (3)		Piano "Bonus Pool 2021" delibera assembleare 19/04/2021	Phantom Shares	nd (1)	2022 (2)	nd	nd	2021-2025	

Note:

(1) Il numero di Phantom Share non risulta ancora disponibile in quanto il Piano è soggetto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 19/4/2021.

(2) Ferma restando la verifica degli entry gate con riferimento all'anno 2021.

(3) Non sono considerate eventuali cessazioni del Personale più Rilevante avvenute dopo il 31/12/2020.

