

**Credito
Valtellinese**



Credito Valtellinese S.p.A.

**Sistema di incentivazione a breve termine MBO
2017, 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 2017, basato sull'assegnazione di phantom share

Indice

Premessa	Pag.	2
Definizioni	Pag.	3
Glossario	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 (di seguito, “**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 2017*” (“**Piano MBO 2017**”) basato sull’assegnazione di strumenti finanziari cd. *Phantom Share*.

Il Consiglio di Amministrazione di Creval del 7 marzo 2017 ha convocato l’Assemblea ordinaria degli Azionisti Creval per il prossimo 8 aprile 2017, in unica convocazione, per deliberare, tra l’altro, sul Piano MBO 2017.

Si precisa che il Piano MBO 2017 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 2017 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 2017 approvata dal Consiglio di Amministrazione di Creval in data 7 marzo 2017; (ii) ogni riferimento al Piano MBO 2017 contenuto nel presente Documento Informativo deve intendersi riferito alla proposta di adozione del Piano MBO 2017.

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 “*1info* ” 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.

Action Plan 2017-2018	indica l'action plan approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 8 novembre 2016.
Assemblea degli Azionisti	indica l'Assemblea ordinaria degli azionisti di Credito Valtellinese S.p.A..
Azioni	indica le azioni ordinarie Credito Valtellinese S.p.A..
Beneficiari	indica il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali della Capogruppo Creval e di Credito Siciliano, gli altri membri del Management Committee del Gruppo e altri dirigenti del Gruppo destinatari del Piano MBO 2017.
Categorie di Beneficiari	indica le categorie di dirigenti del Gruppo individuate ai fini del Piano MBO 2017 (cfr. paragrafo 1.4).
Claw back	indica il meccanismo di obbligo di restituzione di un importo di Premio Individuale già percepito qualora vengano riscontrati comportamenti dolosi o gravemente colposi da parte del Beneficiario (cfr. paragrafo 4.1(d)).
Comitato per la Remunerazione	indica il Comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione della Banca sulla base degli articoli 4 e 6 del Codice di Autodisciplina, allineato alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti. È formato da 3 componenti nominati dal Consiglio di Amministrazione e scelti tra gli Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.
Consiglio di Amministrazione	indica il Consiglio di Amministrazione di Credito Valtellinese S.p.A..
Creval o la Banca	indica la società Credito Valtellinese S.p.A., con sede legale in Sondrio, Piazza Quadrivio 8, Codice fiscale e iscrizione al Registro delle Imprese di Sondrio n. 00043260140, iscrizione all'Albo delle banche n. 489, nonché nell'Albo dei Gruppi Bancari n. 5216.7.
Gruppo Creval o Gruppo	indica il gruppo bancario iscritto nell'apposito elenco tenuto dalla Banca d'Italia con il codice n. 5216.7 e composto da Creval, unitamente alle controllate.
Indicatori 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 4.1(e)).
Management Committee	indica il Comitato, costituito presso la Banca, che ha lo scopo di guidare e coordinare le strutture del Gruppo al conseguimento degli obiettivi strategici fissati dal Consiglio di Amministrazione di Creval, nonché di controllare l'andamento generale della gestione complessiva del Gruppo stesso. Il Management Committee è formato da componenti della Direzione Generale e da responsabili di Area (Chief) di Creval.
MTA	indica il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. su cui sono negoziate le Azioni.
Obiettivi Individuali	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)).
Obiettivi di Performance	indica i parametri della Banca, suddivisi per Categorie di Beneficiari, per la determinazione dell'80% del Premio Individuale (cfr. paragrafo 2.2(c)).
Parametri Gestionali	indica i parametri consolidati del Gruppo per la determinazione del Premio Complessivo (cfr. paragrafo 2.2(b)).
Periodo di Retention	indica il periodo intercorrente tra la data di assegnazione delle Phantom Share e quella di pagamento delle stesse (cfr. paragrafo 4.1(c)).
Phantom Share	indica un'unità rappresentativa del valore di una azione che viene convertita in un premio in denaro secondo il prezzo della stessa ad una determinata data.
Piano MBO 2017	indica il piano di incentivazione a breve termine denominato " <i>Sistema di incentivazione a breve termine MBO 2017</i> ", oggetto del presente Documento Informativo e dalla documentazione attuativa del medesimo Piano MBO 2017.
Premio Complessivo	indica l'ammontare dell'incentivo da corrispondere a tutti i Beneficiari (cfr. paragrafo 2.1.1(b)).
Premio Individuale	indica l'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun Beneficiario (cfr. paragrafo 2.2(c))
Prima Data di Pagamento e Assegnazione	indica la data di pagamento della parte in cash e di assegnazione delle Phantom Share della Quota Up-Front del Premio Individuale (cfr. paragrafo 4.1(a)).

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

GLOSSARIO

Common Equity Tier 1 Ratio	Rapporto fra Capitale Primario di Classe 1 e Attività di Rischio Ponderate (RWA) definiti secondo le regole previste dal Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR)
Cost - Income Ratio Adjusted	Rapporto fra oneri operativi rettificati per le componenti non ricorrenti e proventi operativi
Cost to Banking Asset	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
Costi Operativi Totali Adjusted	Oneri operativi rettificati per le componenti non ricorrenti
Default Rate Annuo	Rapporto tra flusso annuale annuo da crediti <i>performing</i> a crediti non <i>performing</i> e totale crediti <i>performing</i> a inizio periodo
Expected Loss Nuove Erogazioni Annue	Media annua dell' <i>Expected Loss</i> delle erogazioni su nuovi clienti
Expected Loss del Portafoglio Performing	Media annua dell' <i>Expected Loss</i> del portafoglio crediti <i>in bonis</i>
NPL Ratio	Rapporto fra dubbi esiti lordi e crediti verso la clientela lordi
Recovery Rate Annuo	Rapporto fra gli incassi dei crediti non <i>performing</i> e l'ammontare dei crediti non <i>performing</i> ad inizio periodo
Ricavi "Core"	Somma di Margine di Interesse e Commissioni Nette
Utile Lordo Adjusted	Utile della operatività corrente al lordo delle imposte rettificato per le componenti non ricorrenti

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 2017.

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

Il Piano MBO 2017 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 e ad altri dirigenti 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 2017 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 2017 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 2017.*

Il Piano MBO 2017 si applica alle seguenti categorie di Beneficiari (le “**Categorie di Beneficiari**”) con indicazione numerica, tra parentesi, dei dirigenti appartenenti a ciascuna categoria alla data del presente Documento Informativo:

- dirigenti con responsabilità strategiche e/o componenti la Direzione Generale (8)
- dirigenti in ambito Business (22)
- dirigenti in ambito Crediti (7)
- dirigenti in ambito Operations e Staff (8)
- dirigenti nelle strutture di Controllo (11).

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

2.1. Obiettivi del Piano MBO 2017.

La trasformazione di Creval da società cooperativa a società per azioni, deliberata dall'Assemblea straordinaria di Creval lo scorso 29 ottobre 2016, ha posto l'accento sulla creazione di valore da parte della Banca in maniera sostenibile nel tempo, che tenga conto degli elementi di rischio della gestione caratteristica, garantendo al contempo una elevata attenzione alla piena valorizzazione della qualità del servizio. Inoltre, a seguito della trasformazione, 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 della maggioranza 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.

Successivamente alla trasformazione, in data 8 novembre 2016, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un action plan 2017-2018 con obiettivi sfidanti di *derisking* e incremento dei livelli di redditività (l'“**Action Plan 2017-2018**”).

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 trattenere 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 sottoposto 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 2017*

Il Comitato per la Remunerazione ha proposto al Consiglio di Amministrazione di sviluppare il Piano MBO 2017, tenendo in considerazione che il sistema incentivante annuale debba essere ispirato ai seguenti principi:

- deve costituire un'importante leva gestionale per motivare il *management* della Banca a realizzare l'Action Plan 2017-2018 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 di Gruppo adeguati e di equilibrio economico, nonché di una *performance* dell'azione della Banca coerente con quella di un appropriato panel di banche comparabili (“**Peer Group**”);
- deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo.

(b) *Principali elementi del Piano MBO 2017*

Sulla base dei principi sopra ricordati, il Comitato per la Remunerazione ha elaborato il Piano MBO 2017 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 2017.

A livello complessivo l'incentivo erogabile ai Beneficiari, in caso di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi, avrà un ammontare massimo di 1,5 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 relazione al contenuto ammontare previsto della eventuale erogazione del premio in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi (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.

Anche in connessione con l'orizzonte temporale dell'Action Plan 2017-2018, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha ritenuto di attivare un piano di incentivazione di breve termine, ossia caratterizzato da un orizzonte temporale annuale legato agli obiettivi definiti dall'Action Plan 2017-2018, con la previsione di un correttivo legato all'andamento dell'Azione Creval sull'MTA rispetto a un Peer Group di riferimento, al fine di garantire un pieno allineamento tra la prospettiva del *management* (riflessa nei *target*) e la prospettiva degli azionisti (andamento del titolo).

2.2. *Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione del Piano MBO 2017.*

(a) *Accesso dei Beneficiari al Piano MBO 2017*

Il Piano MBO 2017 prende come riferimento il periodo temporale 1° gennaio 2017 – 31 dicembre 2017.

L'eventuale diritto all'assegnazione del premio rimane subordinato al conseguimento di tutti e tre i seguenti indicatori (“**Indicatori Gate**”) per l'esercizio 2017:

- Common Equity Tier 1 Ratio di Gruppo
- Utile Lordo Adjusted
- Andamento dell'azione Creval rispetto al Peer Group.

Gli Indicatori Gate sono definiti in coerenza con gli obiettivi previsti dall'Action Plan 2017-2018.

Pertanto, solo qualora raggiunti tutti e tre gli Indicatori Gate, i Beneficiari potranno avere accesso al Piano MBO 2017.

(b) Determinazione dell'ammontare del Premio Complessivo previsto dal Piano MBO 2017

Per determinare, una volta riscontrata la sussistenza di tutti gli Indicatori Gate, l'ammontare del Premio Complessivo eventualmente spettante ai Beneficiari, tra un minimo pari a zero e un massimo pari a euro 1,5 milioni, il Piano MBO 2017 prevede che si faccia riferimento a tre parametri gestionali consolidati del Gruppo (i “**Parametri Gestionali**”), ciascuno con incidenza pari a 1/3 per la determinazione del Premio Complessivo. 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 dall'Action Plan 2017-2018.

I Parametri Gestionali sono rappresentati da:

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

(c) Determinazione dell'ammontare del premio individuale previsto dal Piano MBO 2017

Ai fini della determinazione del premio individuale spettante al singolo Beneficiario (il “**Premio Individuale**”), sono stati 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 rientranti nella Categoria di Beneficiari “Area Controllo”, 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.

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 2017 in relazione a ciascuna Categoria di Beneficiari:

- Direttore Generale, Vice Direttori e membri del Management Committee:
 - NPL Ratio
 - Expected Loss del Portafoglio Performing
 - Cost - Income Adjusted
- Dirigenti area Business
 - Ricavi “Core”
 - Expected Loss Nuove Erogazioni Annue
 - Raccolta diretta commerciale
- Dirigenti area Crediti
 - Expected Loss portafoglio Performing
 - Recovery Rate Annuo
 - Default Rate Annuo
- Dirigenti area Operations e Staff
 - Costi Operativi Totali Adjusted
 - Cost to banking asset
 - Numero di dipendenti
- Dirigenti area Controllo
 - Percentuale di *execution* delle attività di Action Plan 2017-2018.

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 2017 sono stati individuati indicatori (Indicatori Gate, Parametri Gestionali e Obiettivi di Performance) coerenti con gli obiettivi dell'Action Plan 2017-2018, in modo da assicurare coerenza tra i contenuti dell'Action Plan 2017-2018 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.

Negli ultimi tre anni 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 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 2017.*

Non vi sono state significative valutazioni di ordine fiscale o contabile che abbiano influito nella predisposizione del Piano MBO 2017.

2.6. *Eventuale sostegno del Piano MBO 2017 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 2017.

In data 7 marzo 2017, 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 l'8 aprile 2017, l'approvazione del Piano MBO 2017.

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 2017, 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 2017 e, sussistendone i presupposti, alla corresponsione del premio.

3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano MBO 2017 e loro funzione e competenza.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della gestione del piano avvalendosi, di volta in volta, delle Funzioni aziendali competenti.

3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano MBO 2017 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 2017.

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano MBO 2017.

Trattandosi di un piano di Phantom Share, il Piano MBO 2017 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 2017; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.

Nell'individuazione degli elementi essenziali del Piano MBO 2017 è stato coinvolto, nelle varie fasi di elaborazione, il Comitato per la Remunerazione, composto da Amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti ai sensi del combinato disposto degli articoli 147^{ter}, comma 4 e 148, comma 3, del TUIF e ai sensi dell'articolo 3 del Codice di autodisciplina. 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 2017 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 7 marzo 2017, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta di adozione del Piano MBO 2017 su proposta del Comitato per la Remunerazione riunitosi, da ultimo, in data 7 marzo 2017.

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 dall'eventuale 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 2017 è prevista per l'8 aprile 2017 in unica convocazione. In caso di approvazione del Piano MBO 2017 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 2017, 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 2017 è ancora soggetto all'approvazione da parte dell'Assemblea di Creval.

Il prezzo ufficiale di mercato delle Azioni Creval rilevato presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nella data indicata al paragrafo 3.6 che precede, vale a dire il 7 marzo 2017, è pari a Euro 3,4638.

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. 114, comma 1, TUIF.*

L'eventuale diffusione di informazioni privilegiate risulterebbe ininfluente nei confronti dei Beneficiari che, sulla base del meccanismo del Piano MBO 2017 che prevede l'assegnazione di *Phantom Share*, 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 2017.

(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 2017 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 2018 Azioni Creval

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 2021 Azioni Creval

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 2020 o per il Valore Finale 2022 dell'Azione Creval .

Il Valore Iniziale 2018 dell'Azione sarà pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'azione Creval rilevati nelle 4 settimane precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione della Banca che approva il bilancio consolidato 2017 e, verificati i relativi presupposti, delibera l'assegnazione delle Phantom Share.

Il Valore Iniziale 2021 dell'Azione sarà pari alla media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell'azione Creval rilevati nelle 4 settimane precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione della Banca che approva il bilancio consolidato 2020 e, verificati i relativi presupposti, delibera l'assegnazione delle Phantom Share.

Il Valore Finale 2020 dell'Azione per la quota pari al 30% del Premio Individuale attribuita mediante Phantom Share (da erogare nel 2020) sarà pari alla media semplice dei prezzi ufficiali dell'Azione Creval rilevati nelle 4 settimane precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che approva il bilancio consolidato 2019.

Il Valore Finale 2022 dell'Azione per la quota differita pari al 20% del Premio Individuale attribuita mediante Phantom Share (da erogare nel 2022) sarà pari alla media semplice dei prezzi ufficiali dell'Azione Creval rilevati nelle 4 settimane precedenti alla data del Consiglio di Amministrazione che approva il bilancio consolidato 2021.

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

Ipotesi 100% obiettivo	1.500.000					
50% cash	750.000					
50% strumenti finanziari	750.000					
60% Quota Up-Front	900.000					
40% Quota Differita	600.000					
Anno 2017 MBO 100%	Misurazione Performance 2017	2018	2019	2020	2021	2022
60% Quota Up-Front						
30% cash		450.000				
30% Phantom Share		Assegnate Phantom Share Periodo Retention: 2 anni		Erogati 450.000		
40% Quota Differita						
20% cash					300.000	
20% Phantom Share					Assegnate Phantom Share Periodo Retention 1 anno	Erogati 300.000
Totale MBO	1.500.000	450.000	-	450.000	300.000	300.000

(c) *Periodo di Retention*

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

(d) *Claw Back*

Il Piano MBO 2017 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 c.d. di “*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.

4.2. *Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano MBO 2017.*

Il Piano MBO 2017 prende come riferimento il periodo temporale intercorrente tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2017, configurandosi quindi come piano annuale.

4.3. *Termine del Piano MBO 2017.*

Secondo il Piano MBO 2017, la fase di rilevazione delle performance si conclude alla data del

31 dicembre 2017. Il Piano MBO 2017 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 2022.

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

Il Premio Complessivo massimo è stato determinato in 1,5 milioni di euro, il 50% dei quali da corrispondere attraverso Phantom Share.

4.5. *Modalità e clausole di attuazione del Piano MBO 2017, 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 2017 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 2018, e di 1 anno, per le Phantom Share assegnate nel 2021.

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 2017 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 2017, 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 2017.*

Salvo quanto previsto nei precedenti paragrafi, non sussistono altre cause di annullamento del Piano MBO 2017.

4.10. *Motivazioni relative all'eventuale previsione di un «riscatto», da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano MBO 2017, 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 Credito Valtellinese S.p.A. 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 2017.*

Tale ammontare non è allo stato determinabile in quanto dipenderà dal valore dell'Azione Creval 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 2017, così come descritto nel presente Documento Informativo, in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi e ipotizzando che il prezzo dell'Azione di Creval rimanga invariato durante la durata del Piano MBO 2017 è di 1,5 milioni di euro per un massimo di 56 Beneficiari. L'onere per Creval derivante dal Piano MBO 2017 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 2017.*

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 2017.

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.