

# *Creval S.p.A.*

## *Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020*

*Assemblea ordinaria  
del 19 aprile 2021*

INDICE	PAG.
<b>Lettera della Presidente del Comitato per la Remunerazione</b>	<b>4</b>
<b>Quadro normativo di riferimento</b>	<b>5</b>
<b>A. SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2021</b>	<b>7</b>
<b>1. PROCESSO DI GOVERNANCE</b>	<b>11</b>
1.1. Processo di definizione della Politica di remunerazione	11
1.2. Attori coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica	12
1.2.1. Assemblea degli Azionisti	12
1.2.2. Consiglio di Amministrazione	13
1.2.3. Comitato per la Remunerazione	14
1.2.4. Comitato Rischi	15
1.2.5. Collegio Sindacale	15
1.2.6. Direzione Risorse Umane	16
1.2.7. Direzione Compliance	16
1.2.8. Direzione Rischi e Controlli	16
1.2.9. Direzione Auditing	16
<b>2. PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE</b>	<b>17</b>
<b>3. POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2021</b>	<b>19</b>
3.1. Finalità della Politica di remunerazione	19
3.2. Componenti della remunerazione	19
3.2.1. Remunerazione fissa	19
3.2.2. Remunerazione variabile	20
3.2.3. Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa	21
3.2.4. Obbligo di comunicazione sugli investimenti finanziari e divieto di hedging	22
<b>4. DESTINATARI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE</b>	<b>23</b>
4.1. Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione	23
4.1.1. Amministratori non investiti di particolari cariche	23
4.1.2. Compensi per la partecipazione ai Comitati	23
4.1.3. Amministratori investiti di particolari cariche	24
4.1.4. Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale	25
4.2. Remunerazione per i Material Risk Takers	26
4.2.1. Amministratore Delegato e Direttore Generale	26
4.2.2. Remunerazione del restante Personale più Rilevante (“Altri Material Risk Takers”)	31
4.2.3. Remunerazione del Personale più Rilevante appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo	35
4.2.4. Meccanismo di definizione del montepremi (bonus pool) e del premio individuale nell’ambito del Piano “Bonus Pool 2021”	36
4.3. Remunerazione del personale non rientrante nel perimetro dei MRT	38
4.3.1. Remunerazione della “rete” di vendita	38
4.3.2. Collaboratori esterni	39
4.3.3. Promotori finanziari, mediatori creditizi e altre figure professionali	39
4.4. Meccanismi di allineamento al rischio ex post	39
4.5. Politiche di severance	41
4.5.1. Pagamenti di fine rapporto (severance)	41
4.5.2. Disciplina in caso di cessazione del rapporto di lavoro o della carica	42

INDICE	PAG.
<b>B. SEZIONE II - RELAZIONE SUI COMPENSI 2020</b>	<b>44</b>
Introduzione	44
Principali eventi del 2020	45
Emergenza Covid-19	45
Attività 2020 del Comitato per la Remunerazione	46
<b>1. PRIMA PARTE - ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>47</b>
1.1. Remunerazione degli Organi sociali	47
1.1.1. Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione	47
1.1.2. Compensi per la partecipazione ai Comitati	48
1.1.3. Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale	48
1.1.4. Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale	49
1.1.5. Remunerazione degli Altri Material Risk Takers	53
1.2. Remunerazione complessiva del personale dipendente	57
1.2.1. Retribuzione fissa	58
1.2.2. Retribuzione variabile	59
1.2.3. Retribuzione complessiva	60
1.3. Altre informazioni	60
1.3.1. Risoluzione dei rapporti di lavoro di esponenti della Direzione Generale e dei MRT durante l'esercizio 2020	60
1.3.2. Deroghe alle politiche di remunerazione	61
1.3.3. Sviluppo della remunerazione totale dell'AD/DG e degli Organi sociali, remunerazione media dipendenti e performance dell'Azienda	61
<b>Verifiche della funzione di revisione interna sul sistema di incentivazione</b>	<b>63</b>
<b>2. SECONDA PARTE - INFORMAZIONI QUANTITATIVE DI DETTAGLIO</b>	<b>64</b>
Glossario	74

## LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Signore e Signori Azionisti,

l'anno appena trascorso è stato fortemente caratterizzato dalla diffusione su scala globale della pandemia da Covid-19. L'emergenza sanitaria ha determinato una grave situazione di incertezza sociale ed economica estesa a livello globale e tutt'ora in corso.

Pur nell'estrema complessità del contesto, il modello di business ridefinito nell'ambito del "Piano industriale 2019-2023: Sustainable Growth" ha consentito a Creval una reazione rapida che ha permesso alla Banca di proseguire nel proprio percorso di ristrutturazione e rilancio. I risultati positivi raggiunti nel 2020, nonostante il sopraggiunto peggioramento delle previsioni macroeconomiche, confermano la sostenibilità della strategia e il rigore che guidano la trasformazione della Banca.

Tale contesto rende indispensabile, ancora più che in passato, l'adozione di un approccio prudente e lungimirante anche nelle politiche di remunerazione che, in stretta coerenza con le raccomandazioni provenienti dalla Vigilanza Italiana e dalle Istituzioni comunitarie, devono mantenersi fortemente orientate alla performance e alla sostenibilità del business nonché integrarsi ad una robusta gestione del rischio.

In questo quadro, la struttura retributiva delineata per il 2020, particolarmente apprezzata dai nostri Azionisti in sede assembleare, ha consentito di remunerare adeguatamente il personale, in coerenza con il valore generato al netto dei correttivi di rischio.

Le politiche remunerative si confermano parte integrante per realizzare le strategie di Creval anche per il 2021. Il modello di remunerazione proposto rappresenta una coerente evoluzione di quello del precedente esercizio, sempre incentrato sul *pay for performance*, indirizzato ad un crescente e stabile valore aggiunto per tutti gli *stakeholder* interni ed esterni al Gruppo, in una prospettiva di lungo termine.

Il Comitato per la Remunerazione ha proseguito la propria attività nel solco del percorso intrapreso già dal 2019, strutturando un impianto retributivo efficace e trasparente, allineato alle *best practice* del mercato italiano ed europeo.

In particolare, la Relazione di quest'anno è stata sviluppata tenendo presente:

- l'incertezza del quadro macroeconomico attuale e prospettico determinato dal perdurare della situazione pandemica. Tale contesto, in linea con le raccomandazioni dei regolatori, ha confermato i rigorosi meccanismi che legano remunerazione, rischio e sostenibilità della performance nei piani di incentivazione;
- la massima trasparenza e *disclosure* nei confronti del mercato, anche mediante un costante confronto con gli Azionisti e il recepimento delle istanze e dei suggerimenti dagli stessi avanzati sull'approccio alla retribuzione;
- la crescente rilevanza riservata ai temi della sostenibilità nelle strategie aziendali. È stata ampliata e rafforzata l'integrazione degli obiettivi ESG con le performance dei Material Risk Takers nella consapevolezza che gli obiettivi di sviluppo sostenibile sono indispensabili per sostenere la crescita dei risultati economici, finanziari e patrimoniali nel medio lungo periodo;
- l'evoluzione delle prassi di mercato e le rilevanti novità normative introdotte a livello nazionale e comunitario. Di particolare importanza risultano l'entrata in vigore della c.d. CRD V, della *Shareholders' Rights Directive 2* e del rinnovato Codice di Corporate Governance per le società quotate.

Concludo ringraziandoVi, anche per conto degli altri membri del Comitato, i Consiglieri Teresa Naddeo e Massimiliano Scrocchi, per l'attenzione e per il sostegno che, mi auguro, vorrete dare alle politiche 2021 esposte nella nostra Relazione, all'approccio trasparente, nell'ottica di miglioramento continuo, che abbiamo adottato nel rappresentarla a Voi e tutti gli *Stakeholder*.

Paola Bruno

Presidente del Comitato per la Remunerazione

## QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

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

Il presente documento “Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020” illustra, pertanto, le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione definite da Creval nel mutato contesto normativo di riferimento posto dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (“Disposizioni di Vigilanza per le banche”) e successive modifiche e integrazioni, che danno attuazione alla Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE (“CRD IV”).

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

- a livello comunitario:

- la Direttiva 2019/878/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019, che ha modificato la precedente Direttiva 2013/36/UE, sull’accesso all’attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (cosiddetta CRD V);
- il Regolamento delegato UE n. 876/2019 del Parlamento Europeo e del Consiglio in tema di informativa al pubblico (cosiddetta CRR);
- i “*Final draft Regulatory Technical Standards*” (RTS) pubblicati da EBA il 18 giugno 2020 contenenti gli standard tecnici per l’individuazione dei c.d. “Material Risk Takers” (“MRT”) o “Personale più Rilevante” (“PPR”);
- il Regolamento delegato UE n. 527/2014 in tema di requisiti standard regolamentari per le classi di strumenti utili ai fini della remunerazione variabile;
- la Direttiva 2017/828 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 sulla promozione ad un impegno a lungo termine degli Azionisti;

- a livello nazionale:

- il Titolo IV, Capitolo I, del 25° agg.to della Circolare n. 285, relativa alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione adottata al fine di allineare le previsioni regolamentari nazionali alle linee guida in tema di remunerazione e incentivazione emanate da EBA efficaci già dal primo gennaio 2017 e di seguito riportate;
- gli articoli 123-ter, come aggiornato dal D.lgs. 49/2019, e 114-bis del TUF, che disciplinano, rispettivamente, i contenuti della “Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti” e le “Informazioni al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori”;
- il Regolamento Emittenti adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come aggiornato da Consob in data 10 dicembre 2020 con delibera n. 21623;
- la comunicazione congiunta Banca d’Italia - Consob 29 gennaio 2014 “Attuazione degli orientamenti emanati dall’ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MiFID)”;
- l’aggiornamento pubblicato dalla Banca d’Italia il 19 marzo 2019 in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, con particolare riferimento alla correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti;
- la comunicazione Consob del 19 giugno 2014 in materia di informazione da fornire al pubblico su indennità e benefici riconosciuti ad Amministratori esecutivi e Direttori Generali;
- l’atto di modifica al Regolamento congiunto Banca d’Italia e Consob - “Sistemi di remunerazione per il settore del risparmio gestito” - del 27 aprile 2017 in materia di organizzazione e procedure degli in-

- intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio;
- le “Linee guida per le banche sui crediti deteriorati (NPL)” emanate dalla BCE a marzo 2017, le quali indicano la rilevanza delle politiche di remunerazione e gli strumenti di verifica dei risultati in rapporto agli obiettivi definiti per gli NPL;
  - il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato a gennaio 2020.

Completano le previsioni suddette le “*Draft Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU*” e la Circolare n. 285 di Banca d’Italia in consultazione nel periodo novembre 2020 - gennaio 2021, cui le presenti politiche sono allineate con riferimento ai principi ispiratori, quali ad esempio gli aspetti relativi alla responsabilità sociale d’impresa.

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

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

## A. SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2021

La Politica di remunerazione rappresenta uno dei pilastri fondamentali per supportare il Gruppo nel percorso di trasformazione e rilancio avviato nel 2019 dal “*Piano Industriale 2019-2023: Sustainable Growth*”. La struttura remunerativa di Creval è volta a ricercare e valorizzare la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo: meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti ne incrementano e proteggono nel tempo la reputazione e la credibilità.

È infatti necessario che la politica retributiva sia inclusiva, competitiva, trasparente ed efficace nell’attrarre, motivare e trattenere le risorse che - per le loro competenze tecniche e manageriali e per i loro differenti profili di origine ed esperienza - rappresentano un fattore chiave per il successo del Gruppo e per la realizzazione del suo Piano Industriale.

In continuità con lo scorso esercizio, i punti chiave della politica retributiva 2021 di Creval sono i seguenti:

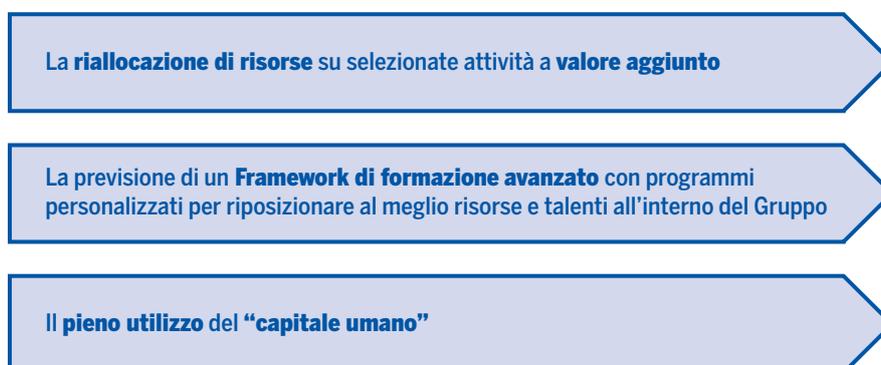
- **valorizzazione del capitale umano**, con una attenzione particolare ai giovani, ai talenti e alle risorse considerate strategiche, attraverso il costante coinvolgimento del personale in tutte le iniziative previste dal Piano Industriale, allo scopo di incentivare, premiare selettivamente, attrarre e mantenere in Azienda risorse aventi alta professionalità e capacità e rinforzando una cultura legata alle pari opportunità, alle performance e al merito;
- **meccanismi di governance chiari e trasparenti**, attraverso assetti organizzativi e di governo societario efficaci, oltre a regole di *governance* chiare e rigorose che prevedono il coinvolgimento di una pluralità di organi, unità organizzative e soggetti a garanzia di processi strutturati, controllati e verificabili *ex post*;
- **retribuzione sostenibile per una performance sostenibile**, attraverso una stretta coerenza tra retribuzione e performance (c.d. *pay for performance*) e tra compensi e creazione di valore, puntando ad un rapporto bilanciato delle componenti fisse e variabili e prevedendo livelli di *pay mix* equilibrati e sostenibili che non inducano a comportamenti rischiosi e orientati al breve termine;
- **solido orientamento a principi di ragionevolezza, equità e trasparenza**, attraverso lo sviluppo organico di tutti gli elementi della remunerazione, quali la retribuzione fissa, i benefit, i sistemi di incentivazione a breve e a medio-lungo termine e le *severance*;
- **sviluppo sostenibile in ambito ESG (Environment, Social, Governance)**, attraverso l’adozione di parametri di incentivazione correlati al raggiungimento degli indirizzi strategici di Gruppo sulle tematiche ambientali, sociali e di *governance*;
- **compliance con i requisiti normativi e i principi di trasparenza e buona condotta professionale**, nonché con il Codice Comportamentale e i regolamenti interni, attraverso una Politica di remunerazione strutturata secondo normativa e atta a prevenire e gestire potenziali conflitti di interesse tra ruoli all’interno del Gruppo e verso i clienti;
- **allineamento continuo alle migliori prassi di mercato** allo scopo di assicurare una remunerazione maggiormente competitiva, equa e adeguata.

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

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



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



Il 2021 è ancora fortemente caratterizzato dalla situazione pandemica connessa a Covid-19 che pone l’Azienda e il proprio capitale umano di fronte alla sfida di una situazione economica globale incerta e volatile combinata al perdurare di una grave situazione sanitaria. Creval, come rappresentato anche nella Sezione II del presente documento, ha affrontato il contesto sin dall’inizio del 2020 con un approccio orientato alla salvaguardia e alla tutela della salute e sicurezza dei dipendenti e dei clienti, garantendo la *business continuity* e dimostrando di sapersi adattare ad un contesto impreveduto e in rapido cambiamento. La resilienza dimostrata dalla tenuta del modello aziendale consente di proseguire con le iniziative già intraprese nel precedente esercizio anche sotto il profilo dell’attenzione nel favorire il lavoro agile e lo *smart learning*, oltre che come strumento di prevenzione del contagio, anche come misura di sostegno alla genitorialità.

In tale contesto, ed in linea con gli obiettivi di Piano, la Politica di remunerazione per il 2021 prevede nello specifico:

- una strategia di remunerazione variabile articolata su una componente di breve e una componente di medio lungo termine, al fine di allineare l’orizzonte temporale dei Beneficiari a quello del Piano Industriale. Nello specifico, per i Material Risk Takers è previsto un sistema di incentivazione di breve termine

(“Bonus Pool 2021”) con obiettivi legati a indicatori qualitativi e quantitativi che declinano la strategia del Piano Industriale su un orizzonte temporale annuale. È inoltre previsto un sistema di incentivazione di medio lungo termine (Piano “LTI 2019-2021”) che include obiettivi strettamente connessi alle priorità individuate dal Piano in un orizzonte temporale più ampio;

- per i sistemi incentivanti, la presenza di *entry gate* - collegati ad indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività - e di meccanismi di allineamento al rischio tali da garantire la sostenibilità dei sistemi da un punto di vista economico-finanziario e di rischio;
- la definizione di un processo chiaro e strutturato nella determinazione e assegnazione dei bonus, affinché siano strettamente collegati alla redditività conseguita dal Gruppo e, allo stesso tempo, tengano in debita e prudente considerazione i rischi assunti anche in ottica prospettica e gli opportuni *driver* di compliance;
- una crescente e robusta integrazione tra gli obiettivi di business declinati nei sistemi di incentivazione e i *driver* della strategia di sostenibilità di Creval, in continuità con quanto già avviato lo scorso anno.

Gli elementi della Politica di remunerazione di breve e medio lungo termine per i Material Risk Takers e il restante personale sono rappresentati compiutamente nella presente Relazione.

## **Gli obiettivi di sostenibilità nella strategia di Creval**

Per realizzare una crescita sostenibile, aspetto fondante del Piano Industriale 2019-2023, Creval ha intrapreso, nell’ambito della strategia complessiva di rilancio del proprio business, anche un percorso di integrazione della sostenibilità all’interno dei processi aziendali allo scopo di aiutare a migliorare i profili di rischiosità della banca e nella consapevolezza che, nel proprio ruolo di attore sociale, occorre mirare a un utilizzo delle risorse naturali ancora più consapevole e ad un ambiente lavorativo maggiormente inclusivo.

“Il 2020 ha segnato un **CAMBIO DI PASSO** per il Creval. Siamo una banca trasformata, tra le più solide in Europa, con una **QUALITÀ DEL CREDITO** significativamente migliorata e un **CORE BUSINESS IN CRESCITA**. Una banca resiliente e orientata ad una **REDDITIVITÀ SOSTENIBILE**, che opera con processi agili e snelli e una struttura organizzativa efficiente anche dal punto di vista dei costi. Guardiamo con fiducia alle future prospettive di crescita della banca, proseguendo sulla traiettoria già segnata per una **COSTANTE GENERAZIONE DI VALORE.**”

Luigi Lovaglio, AD Creval



In linea con quanto riportato nella Carta dei Valori e nella Mission della Banca, le principali direttrici su cui si svilupperanno le iniziative di Creval per il 2021 in tema di sostenibilità sono le seguenti:

- *diversity e inclusion*;
- cambiamenti climatici;
- creazione di una cultura della sostenibilità (sensibilizzazione di tutti gli *stakeholder* su questi temi);
- benessere dei dipendenti e sicurezza sul lavoro.



In tale contesto, la politica retributiva 2021 è progettata con l'obiettivo di costituire un solido allineamento tra i compensi erogati a titolo di incentivazione, attraverso l'integrazione sempre più estesa dei criteri ESG negli obiettivi a breve e a lungo termine, e la sostenibilità del business quale fondamento per la crescita di medio lungo termine.

## Novità proposte per il 2021

Tenuto conto delle risultanze di voto dell'Assemblea degli Azionisti, degli esiti dell'attività di *engagement* con i *proxy advisor*, nonché degli elementi rilevanti che Creval intende ulteriormente rafforzare nell'ambito di una politica di orientamento alle *best practice* e di massima trasparenza, di seguito sono sintetizzate le principali novità introdotte nella presente Relazione:



## 1. PROCESSO DI GOVERNANCE

### 1.1. Processo di definizione della Politica di remunerazione

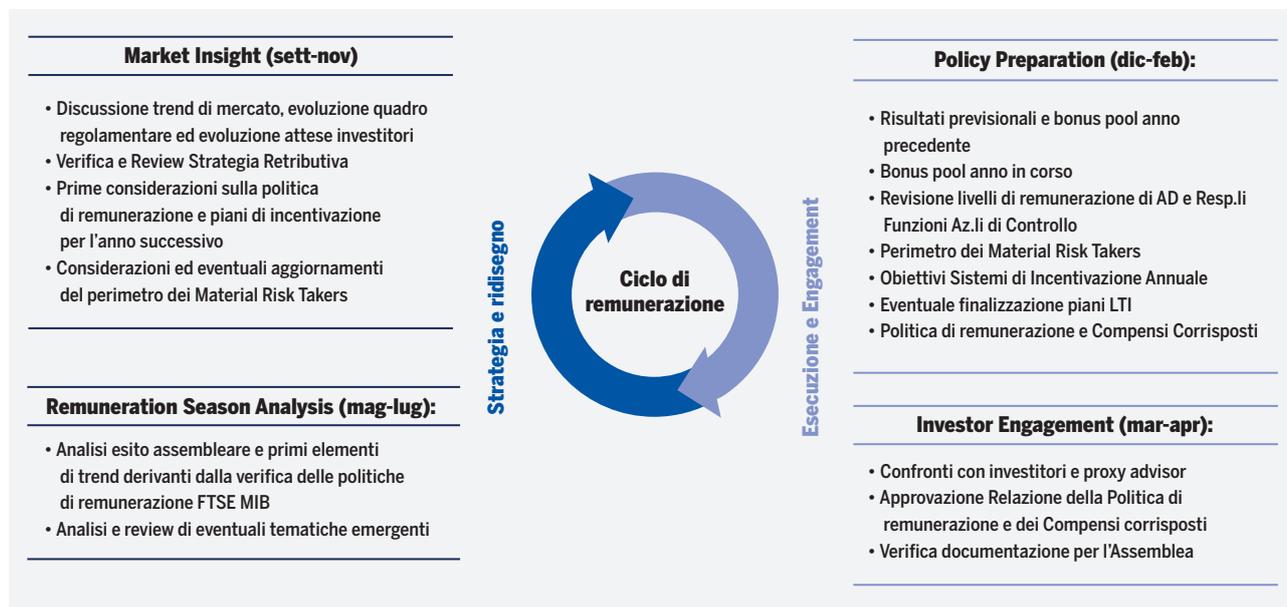
Creval ha adottato un solido sistema di *governance* al fine di regolamentare al proprio interno le attività di definizione, implementazione e gestione delle politiche retributive, identificando gli attori coinvolti e le diverse fasi che lo compongono.

Tali fasi, nell’ambito del c.d. “ciclo di remunerazione”, si svolgono nel corso dell’intero esercizio e prevedono il coinvolgimento, a diversi livelli e per aree di competenza, di molteplici organi e funzioni aziendali.

ORGANI SOCIALI	FUNZIONI AZIENDALI
Assemblea dei soci	Area Human Resources
Consiglio di Amministrazione	Area Accounting Planning & Control
Comitato per la Remunerazione	Direzione Rischi e controlli
Comitato Rischi	Investor Relations
Amministratore Delegato e Direttore Generale	Direzione Compliance
	Direzione Auditing

I molti attori coinvolti contribuiscono coerentemente con il quadro normativo vigente, alla definizione, gestione e verifica della Politica di remunerazione. Ciò assicura che le decisioni siano assunte in modo indipendente, riduce il rischio di possibili conflitti di interesse e garantisce una corretta informativa interna. Creval si rivolge, altresì, periodicamente a società di consulenza di elevato *standing*, esterne e indipendenti, con riconosciute competenze in materia di remunerazione e incentivazione.

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



## 1.2. Attori coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica

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

In questo contesto, l'Amministratore Delegato<sup>(1)</sup> e la Direzione Generale esercitano poteri di proposta, vigilanza e iniziativa; inoltre, gestiscono e monitorano costantemente gli stati di avanzamento delle attività in materia, per assicurare la necessaria coerenza fra le linee di principio e le concrete iniziative e prassi gestionali.

In particolare, la *policy* in tema di compliance adottata dal Gruppo attribuisce alla Direzione Compliance il compito di verificare la coerenza dei sistemi di remunerazione con la normativa, lo Statuto e il Codice Comportamentale.

La Direzione Auditing verifica, con cadenza annuale, le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione alle disposizioni normative di riferimento.

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

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

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

### 1.2.1. Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazione, l'Assemblea degli Azionisti:

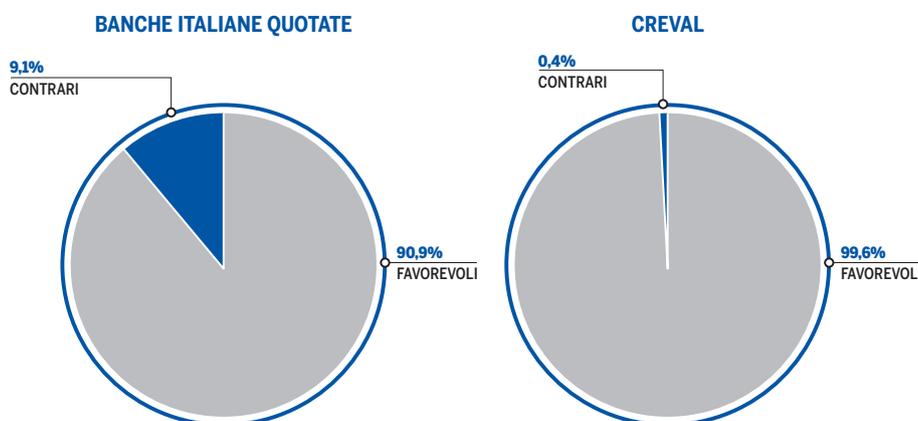
- si esprime con voto vincolante in merito all'approvazione della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione" ai sensi del comma 3-ter dell'art. 123-ter del TUF;
- si esprime con voto non vincolante in merito all'approvazione della "Relazione sui Compensi Corrisposti", ai sensi del comma 6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

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

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

## Shareholders' engagement e risultati assembleari

Nell'Assemblea del 24 aprile 2020, la Politica in materia di remunerazione per il 2020 ha ricevuto il 99,6% dei voti favorevoli delle azioni rappresentate in Assemblea, ampiamente al di sopra della media delle aziende di dimensioni comparabili, appartenenti all'indice FTSE Mid-Cap, come di seguito rappresentato.



La presente Politica di Remunerazione prende in considerazione i *feedback* ricevuti dagli investitori e *proxy advisor* e, coerentemente con le nuove previsioni introdotte dal Regolamento Emittenti, è stata arricchita nell'ambito di un percorso di continuo miglioramento volto a rafforzare nel tempo il dialogo con gli investitori e tutti gli *stakeholder*, nella piena consapevolezza della rilevanza che i sistemi di remunerazione e incentivazione rivestono nell'ambito della *governance* complessiva.

In particolare, per tenere conto del voto degli Azionisti la politica corrente include una ancor più trasparente *disclosure* relativamente al bonus pool massimo previsto per il Piano annuale di incentivazione dei Material Risk Takers dettagliato nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114 bis TUF e art. 84 bis dei Regolamenti Emittenti. È stata, inoltre, arricchita la *disclosure* relativa alla remunerazione del vertice dell'esecutivo, con una rappresentazione della curva di performance e del *pay mix* dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

### 1.2.2. Consiglio di Amministrazione

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

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

- definire, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, i compensi e, quindi, i sistemi di remunerazione e incentivazione dei Consiglieri esecutivi e/o investiti di particolari cariche, della Direzione Generale nonché dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari. In particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- approvare, con il supporto del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, il processo di identificazione del Personale più Rilevante (c.d. Material Risk Takers), verificandone la piena conformità alle previsioni normative in materia, e l'elenco dei ruoli inclusi in tale categoria come esito del processo stesso;
- approvare e riesaminare, la Politica di remunerazione e incentivazione di Gruppo, con particolare riferimento al Personale più Rilevante, assicurandosi che sia predisposta l'apposita "Relazione sulla politica

- in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti” da sottoporre all’Assemblea degli Azionisti;
- approvare i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari da sottoporre a successiva approvazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti;
- verificare la corretta attuazione delle politiche retributive di Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo elabora le politiche di remunerazione e incentivazione dell’intero Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla loro attuazione e ne verifica la corretta applicazione. Pertanto, tenuto conto delle attività di definizione e approvazione da parte della Capogruppo come descritte nel presente documento, il Consiglio di Amministrazione di ciascuna società controllata recepisce e approva per quanto di rispettiva competenza la presente Relazione.

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” e le quote differite dei Piani Bonus Pool degli anni precedenti, nonché il Piano “LTI 2019-2021”. Inoltre, in caso di eventi societari occorsi durante la vigenza del Piano “Bonus Pool 2021” e/o il differimento dei Piani Bonus Pool degli anni precedenti e/o la vigenza del Piano “LTI 2019-2021” e tali da comportare una modifica dell’assetto del Gruppo (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, scissioni, fusioni non infragruppo, 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 ai citati Piani 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 dei Piani stessi.

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.

### 1.2.3. Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione ha un ruolo centrale nella *governance* dei sistemi di remunerazione e incentivazione e supporta con finalità istruttorie, consultive e propositive il Consiglio di Amministrazione nella definizione e verifica circa la coerenza complessiva, l’adeguatezza delle politiche retributive - anche in termini di collegamento con la strategia di business e di sostenibilità della Società - e la concreta attuazione di queste nel rispetto della sana e prudente gestione e delle strategie di lungo periodo.

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

Nello specifico, il Comitato per la Remunerazione:

- ha compiti di proposta sul trattamento economico degli Amministratori, sul pacchetto retributivo dell’Amministratore Delegato, nonché sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del Personale più Rilevante;

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

L'attività del Comitato per la Remunerazione relativa all'anno 2020 è opportunamente dettagliata nella Sezione II della presente Relazione.

Con riferimento ai primi mesi del 2021, le riunioni del Comitato si sono concentrate sulla definizione dei principi fondanti la politica in materia di remunerazione per l'anno 2021 (compresa la definizione del nuovo piano di incentivazione di breve termine "Bonus Pool 2021"), sulle analisi di *benchmark* per assicurare un adeguato allineamento delle prassi di Creval ai migliori standard di settore e sull'allineamento delle presenti politiche di remunerazione alla evoluzione del quadro regolamentare, con particolare riferimento alla trasparenza dei criteri di incentivazione verso gli Azionisti e all'allineamento rispetto alla responsabilità sociale d'impresa.

Si evidenzia che nella predisposizione del presente documento il Comitato e la funzione Human Resources si sono avvalsi del supporto fornito dalla società Willis Towers Watson, consulente esterno indipendente.

#### **1.2.4. Comitato Rischi**

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

#### **1.2.5. Collegio Sindacale**

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

### 1.2.6. Direzione Risorse Umane

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

### 1.2.7. Direzione Compliance

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

### 1.2.8. Direzione Rischi e Controlli

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

È inoltre attivamente coinvolta nel processo di identificazione del Personale più Rilevante alla luce delle previsioni regolamentari e concorre alla definizione e aggiornamento delle Linee Guida in materia.

### 1.2.9. Direzione Auditing

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

In particolare, la Direzione Auditing ha condotto la verifica annuale volta a rilevare l'allineamento tra le prassi di remunerazione e incentivazione e la Politica di remunerazione approvata dall'Assemblea 2020, in aggiunta al quadro regolamentare di riferimento.

## 2. PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Creval, in linea con le recenti norme tecniche di regolamentazione (*Regulatory Technical Standards*) dell'EBA del 18/6/2020 (di seguito RTS) in attuazione del mandato contenuto nella Direttiva UE 2019/898 (c.d. CRDV) - che ha abrogato la Direttiva 2013/36/UE c.d. CRD IV e il Regolamento (UE) n. 604/2014 - e con le disposizioni della circolare 285 di Banca d'Italia, ha provveduto a identificare il Personale più Rilevante del Gruppo (c.d. "Material Risk Takers"), ossia la categoria di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo.

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

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

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

L'analisi è stata effettuata tenendo conto dell'organico rilevato al 31 dicembre 2020 e delle eventuali variazioni di ruolo.

Creval, in qualità di Capogruppo, procede all'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo considerando le società del Gruppo secondo un criterio di prevalenza del business di Creval rispetto alle altre società del conglomerato.

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

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

Il processo di identificazione si è concluso nel mese di febbraio 2021 anche con il contributo della Direzione Rischi e Controlli. L'esito è stato verificato dalla Direzione Compliance ed è stato successivamente sottoposto al Comitato per la Remunerazione, al Comitato Rischi e al Consiglio di Amministrazione.

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

- 14 Membri del Consiglio di Amministrazione (i Consiglieri non esecutivi non sono destinatari di politiche di incentivazione) di Creval;
- 3 *Material Risk Takers* appartenenti al c.d. *Management Body* e all'Alta Dirigenza (c.d. "MRT Apicali") di Creval in qualità di Capogruppo che includono: l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Vice Direttore Generale Vicario e il Vice Direttore Generale che ricopre anche l'incarico di CLO - *Chief Lending Officer*) di Creval;
- 5 Responsabili delle funzioni Aziendali di Controllo (ossia i Responsabili delle Funzioni di Auditing, Compliance, Antiriciclaggio, oltre al CRO - *Chief Risk Officer*);
- 8 Responsabili di Unità organizzative rilevanti identificate sulla base del secondo alinea dell'art. 142 paragrafo 1 del CRR;
- 6 Responsabili a presidio di rischi considerati rilevanti per il Gruppo e delle c.d. funzioni di supporto

specificamente indicate nella normativa ossia appartenenti alle funzioni di gestione degli affari legali, del bilancio di esercizio (solidità delle politiche e procedure contabili), delle risorse umane (compreso lo sviluppo delle politiche in materia di remunerazione), delle tecnologie dell'informazione, della sicurezza informatica;

- 30 risorse che sono responsabili della gestione di una categoria di rischio definita nell'ambito della CRD - rischio di credito e di controparte (art. 79) e rischio residuo (art. 80) - o membri votanti di un Comitato responsabile della gestione delle categorie di rischio citate. Sono, pertanto, identificati i rischi di primo e secondo pilastro che sono riferiti al rischio operativo, strategico e reputazionale anche nei confronti della clientela (sono inclusi in questa categoria anche i Responsabili territoriali delle attività del business).

Si evidenzia che l'analisi effettuata sulla base dei c.d. criteri quantitativi non ha portato all'identificazione di ulteriori risorse che possano impattare in modo significativo sui rischi del Gruppo, né alla necessità di escludere risorse in quanto si tratta di risorse già identificate sulla base dei criteri qualitativi.

Alla luce di quanto illustrato, a conclusione dell'analisi, il perimetro del Personale più Rilevante è stato aggiornato identificando un numero totale di 52<sup>(2)</sup> risorse (rispetto a un totale di 68 ruoli); 2 nominativi in meno rispetto al 2020. L'incidenza sul totale dei dipendenti è pari al 1,47% (rispetto alla percentuale del 1,48% rilevata nel 2020).

Quest'ultimo dato, che consegue al processo di identificazione del Personale più Rilevante già perfezionato nel corso dell'esercizio precedente ed ulteriormente aggiornato in recepimento dei più recenti RTS, si inserisce in un contesto di sostanziale allineamento con i *benchmark* di settore, considerando altri istituti comparabili.

#### Individuazione del "Personale più Rilevante" (c.d. Material Risk Takers)

2020

<b>Numero risorse</b>	<b>52</b>
- per criteri qualitativi	52
- per criteri quantitativi	11*
<b>Incidenza sul totale</b>	
% rispetto all'organico matricolare a fine anno 2020	1,47%

(\*Tali risorse sono ricomprese anche nei criteri qualitativi)

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

(2) Il numero non considera eventuali cessazioni intervenute dopo il 31/12/2020.

### 3. POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2021

#### 3.1. Finalità della Politica di remunerazione

La Politica di remunerazione di Creval, come già indicato, ha la finalità di allineare i comportamenti del management e del personale agli interessi di tutti gli *stakeholder*, orientandone i comportamenti rispetto alle strategie definite nel Piano Industriale, nel quadro di una prudente gestione del rischio e di una crescita sostenibile del valore economico.

L'attitudine a gestire le proprie attività in modo sostenibile e socialmente responsabile costituisce un punto di attenzione centrale nella strategia di Creval e come tale trova applicazione anche nell'ambito dei sistemi incentivanti, attraverso la declinazione sempre più estesa di obiettivi trasversali in ambito ESG coerenti con la strategia di sostenibilità annuale e pluriennale rappresentata anche nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario (DCNF).

Le politiche di remunerazione adottate dal Gruppo sono caratterizzate da un equilibrato bilanciamento tra componenti fisse e variabili, in allineamento alle migliori prassi di mercato.

#### 3.2. Componenti della remunerazione

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

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

##### 3.2.1. Remunerazione fissa

La remunerazione fissa ha natura stabile e irrevocabile, non è correlata alle performance aziendali ed è determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali e persegue finalità di *attraction* e *retention* delle risorse. Riflette le competenze tecniche, professionali, manageriali e le responsabilità assegnate.

Creval pone una costante attenzione al valore delle retribuzioni fisse evitando un affidamento alla componente variabile tale da incoraggiare l'assunzione di rischi particolarmente elevati, ponendo però attenzione all'adeguatezza rispetto al contesto di mercato.

In tale ambito, gli interventi retributivi sulla componente fissa - correlati ai percorsi di carriera e sviluppo professionale - sono gestiti di norma nell'ambito del sistema di valutazione annuale delle prestazioni e sono costituiti dai passaggi ad un livello retributivo o ad un inquadramento superiore e dai riconoscimenti individuali effettuati anche in ragione di un effettivo incremento delle responsabilità e in presenza di prestazioni meritevoli.

Rientrano nella componente fissa:

- la retribuzione annua lorda;
- le indennità assegnate in modo non discrezionale e non collegate ad alcun tipo di indicatore di performance;
- le indennità e/o i compensi rivenienti da cariche ricoperte in organi sociali a condizione che le stesse

non siano riversate alla società di appartenenza;

- gli eventuali benefit aventi la finalità di accrescere la motivazione e la fidelizzazione delle risorse e assegnati su base non discrezionale (aventi natura contrattuale o di politica retributiva).

I benefit di utilità personale e familiare, concessi dalla Capogruppo e dalle società controllate ai propri dipendenti, sono conseguenti la contrattazione nazionale e/o di secondo livello e/o derivanti da specifiche politiche interne di riferimento.

I benefit di maggior rilievo riguardano i seguenti ambiti: welfare aziendale, previdenza integrativa, assistenza sanitaria per il personale in servizio e i propri familiari, copertura assicurativa caso morte e invalidità permanente. Il personale dipendente del Gruppo, secondo le specificità previste dalla società di appartenenza e/o di provenienza, usufruisce inoltre di condizioni di maggior favore per l'accesso ai servizi/prodotti offerti dalla Banca.

Nell'ambito del Gruppo sono previste e regolamentate le assegnazioni di auto aziendali ad uso promiscuo/benefit.

### 3.2.2. Remunerazione variabile

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

L'impatto della componente variabile della remunerazione su quella complessiva varia a seconda del livello organizzativo in cui si colloca la risorsa, della possibilità di influenzare direttamente i risultati di Gruppo e dell'impatto che il singolo ruolo ha sul business e/o sull'organizzazione.

La componente variabile di remunerazione si compone dei seguenti elementi:

- sistemi incentivanti di breve termine per i Materiali Risk Takers (c.d. *Short term incentive Plan*) con periodicità annuale, riconosciuti in denaro e in strumenti finanziari nel rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia e in coerenza con il budget annuale;
- sistemi incentivanti di medio lungo termine (c.d. *Long term incentive Plan*) coerenti con gli obiettivi del Piano Industriale;
- sistemi incentivanti per il personale diverso dai Materiali Risk Takers ove ne sia data attuazione in coerenza con quanto previsto dall'art. 51 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle imprese creditizie;
- il premio aziendale per il personale ove ne sia data attuazione in coerenza con quanto previsto dall'art. 48 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle imprese creditizie;
- eventuale premio da valutazione annuale: al personale diverso dal Personale più Rilevante delle società del Gruppo, possono essere attribuite eventuali erogazioni che intendono premiare la professionalità e l'impegno individuale profuso secondo una valutazione *ex post* di tipo qualitativo;
- eventuali corrispettivi a fronte di patti di non concorrenza o di patti di prolungamento del preavviso;
- eventuali ulteriori compensi riconosciuti nel rispetto di quanto disciplinato nel paragrafo “Politiche di severance” in corrispondenza della cessazione del rapporto di lavoro o della carica.

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

Al fine di orientare il contributo di ciascuno, le performance sono misurate a livello di Gruppo, di singola

società, di funzione e individuo in considerazione del ruolo ricoperto.

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

Le componenti di remunerazione variabile connesse ai sistemi incentivanti sono inoltre soggette a meccanismi di differimento e corresponsione - parte in contanti e parte in strumenti finanziari - in linea con le previsioni regolamentari più stringenti declinate per il Personale più Rilevante e, prudenzialmente, per i "ruoli apicali". Tali forme di remunerazione variabile sono inoltre soggette a meccanismi di *Malus* e *Claw back*, quest'ultimi attivabili nel caso di remunerazione già erogata, secondo le modalità disciplinate dalla regolamentazione di riferimento.

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

In generale, i dipendenti del Gruppo nominati per conto della Banca o delle sue controllate negli organi sociali delle società controllate e/o partecipate dalla stessa sono tenuti a riversare alla Banca i compensi (compresi gettoni di presenza ed eventuali rimborsi spese) per gli incarichi ricoperti. Per tali soggetti la remunerazione variabile non è legata a tali incarichi.

Non sono riconosciuti compensi ai dipendenti di Capogruppo e delle società controllate che siano componenti dell'Organismo di Vigilanza (ex D.L. 231/2001).

### 3.2.3. Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa

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

In linea con la normativa di riferimento sono stabiliti *ex ante* i limiti all'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa. Ad esito della delibera dell'Assemblea degli Azionisti dello scorso 24 Aprile 2020, a partire dall'esercizio 2020 Creval ha definito fino ad un massimo del 2:1 il limite di incidenza della remunerazione variabile in rapporto alla remunerazione fissa per l'Amministratore Delegato e il restante perimetro dei Material Risk Takers<sup>(3)</sup>, con l'eccezione del Personale più Rilevante appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo e alle ulteriori funzioni per le quali la disciplina prudenziale definisce una incidenza più contenuta.

Si conferma, in tal senso, anche per il 2021 l'esigenza di:

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

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

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

Nell'ambito dell'incidenza massima approvata dall'Assemblea degli Azionisti, i limiti della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa definiti per il 2021 per le diverse categorie di personale si confermano i seguenti:

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

### **3.2.4. Obbligo di comunicazione sugli investimenti finanziari e divieto di hedging**

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

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

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

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

## 4. DESTINATARI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

- membri del Consiglio di Amministrazione;
- membri del Collegio Sindacale;
- Material Risk Takers:
  - Amministratore Delegato e Direttore Generale;
  - Personale più Rilevante rientrante nei c.d. MRT “Apicali”;
  - restante Personale più Rilevante (di seguito anche “Altri MRT”);
  - personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo;
- personale non appartenente alla categoria dei Material Risk Takers (Dirigenti, Quadri direttivi e personale appartenente alle Aree professionali).

### 4.1. Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione

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

L’art. 27 dello Statuto sociale prevede che ai componenti del Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle eventuali spese sostenute in ragione del loro incarico, siano riconosciuti compensi per la carica e gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e degli altri eventuali Comitati Consiliari, da fissarsi con deliberazione dell’Assemblea dei Soci. Al riguardo, la medesima Assemblea che si terrà il 19 aprile 2021 chiamata ad approvare la presente Politica di Remunerazione, si esprimerà anche relativamente al rinnovo dei componenti del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2021-2023, ivi compresi i compensi da Amministratore, ai sensi dell’art. 2389, comma 1, del Codice Civile, nonché i citati gettoni di presenza.

Rimane comunque ferma la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, ai sensi della medesima disposizione statutaria e dell’art. 2389, comma 3, del Codice Civile di accordare compensi aggiuntivi agli Amministratori investiti, in conformità allo Statuto, di particolari cariche su proposta del Comitato per la Remunerazione, conformemente alla Procedura Operazioni Parti Correlate e Soggetti Connessi e sentito il Collegio Sindacale.

#### 4.1.1. Amministratori non investiti di particolari cariche

La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche è costituita esclusivamente da un compenso fisso definito dall’Assemblea degli Azionisti ai sensi dell’art. 2389 comma 1 del Codice Civile con la finalità di premiare le competenze, le esperienze e le responsabilità affidate ad essi nell’ambito dell’incarico assegnato; tale compenso per il triennio 2018-2020 è pari a euro 45.000 annui.

In aggiunta all’emolumento fisso - per il medesimo triennio - è previsto un gettone di presenza pari ad euro 750. Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

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

#### 4.1.2. Compensi per la partecipazione ai Comitati

Gli Amministratori che partecipano ai Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione percepisco-

no un compenso fisso commisurato all'impegno richiesto, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato per la Remunerazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile. Tali compensi fissi per il triennio 2018-2020 sono indicati nella seguente tabella:

#### COMPENSI COMITATI ENDOCONSILIARI

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

Valori indicati in euro

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

### 4.1.3. Amministratori investiti di particolari cariche

#### Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2018-2020 prevede, in aggiunta all'emolumento in qualità di Amministratore, una componente fissa quale emolumento definito dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del Codice Civile, pari a euro 250.000 annui. In linea con le previsioni normative, il Presidente si astiene dalle votazioni in merito ai propri compensi oltre ad assentarsi dal confronto consiliare in merito.

#### Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2018-2020 prevede, in aggiunta all'emolumento in qualità di Amministratore, una componente fissa quale emolumento definito dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del Codice Civile pari a euro 90.000 annui.

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

#### Amministratore Delegato e Direttore Generale

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

Creval si pone l'obiettivo di posizionare la componente fissa, comprensiva dell'emolumento da Amministratore, tra il valore mediano e il valore di terzo quartile del mercato di riferimento, al fine di assicurare l'attrattività della struttura di remunerazione durante la fase di esecuzione del "Piano Industriale 2019-2023: Sustainable Growth" e, nel contempo, posizionare la remunerazione complessiva massima in linea con il terzo quartile di mercato, per assicurare l'allineamento *pay for performance* e incentivare il conseguimento degli sfidanti obiettivi fissati dal Piano Industriale.

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

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



\*Confrontabilità del range dimensionale di riferimento.

Il *Peer Group* le cui politiche di remunerazione sono considerate quale riferimento<sup>(6)</sup> per la definizione della remunerazione complessiva dell'AD/DG si conferma in linea con il 2020 ed è costituito da BPER, Banca Mediolanum, Credito Emiliano, Banca Popolare di Sondrio, FinecoBank, Banco di Desio e della Brianza, Banca Generali.

Il pacchetto retributivo dell'AD/DG viene chiaramente definito in modo da garantire un bilanciamento tra componente fissa e variabile della remunerazione, nonché tale da favorire il raggiungimento di risultati sostenibili di lungo termine, tenendo in debita considerazione la strategicità del ruolo e il livello di competitività della remunerazione complessiva rispetto al *Peer* individuato.

In particolare la remunerazione fissa dell'AD/DG è pari a 1 milione di euro, composti come segue:

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

L'ammontare effettivamente percepito nel corso del 2020 è riportato nella Sezione II del presente documento.

Seguendo le medesime linee guida, come anticipato al paragrafo "Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa", in continuità con le politiche 2020 il limite all'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale per il 2021 è pari a 2:1.

#### 4.1.4 Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale

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

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

I compensi per i membri del Collegio Sindacale per il triennio 2019-2022 sono definiti come di seguito:

	PRESIDENTE	MEMBRO
Compensi per il Collegio Sindacale	100.000	60.000

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

## 4.2. Remunerazione per i Material Risk Takers

### 4.2.1. Amministratore Delegato e Direttore Generale

#### 4.2.1.1. Sistemi di remunerazione variabile

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

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

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

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

#### 4.2.1.2. Sistema di incentivazione di breve termine: "Bonus Pool 2021"

Il Sistema di incentivazione "Bonus Pool 2021" è focalizzato su un orizzonte annuale ed elaborato in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione, tenendo in debita considerazione le logiche di sana e prudente gestione del rischio.

Inoltre, per garantire la sostenibilità del sistema e assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, l'attivazione del "Bonus Pool 2021" è subordinata al raggiungimento di determinati livelli dei seguenti indicatori "cancello" (*entry gate*), in coerenza con i limiti di rischiosità previsti dal *Risk Appetite Framework* (RAF)<sup>(7)</sup>:

(7) Il CET1 (Common Equity Tier 1) Ratio rappresenta il Coefficiente di capitale primario di classe 1 di Gruppo calcolato come rapporto fra il Capitale Primario di Classe 1 e le Attività di Rischio Ponderate. Il calcolo è effettuato sulla base di quanto previsto dal Regolamento UE n.575/13 (CRR) applicando il regime transitorio. Il Liquidity Coverage Ratio o LCR rappresenta il rapporto tra stock di attività liquide di elevata qualità e gli outflows netti dei 30 giorni di calendario successivi alla data di rilevazione. Il Net Stable Funding Ratio o NSFR è l'indicatore di liquidità strutturale a 12 mesi, dato dal rapporto tra ammontare disponibile di provvista stabile e ammontare obbligatorio di provvista stabile. Il Risultato Netto è l'Utile d'esercizio di pertinenza della Capogruppo (consolidato).

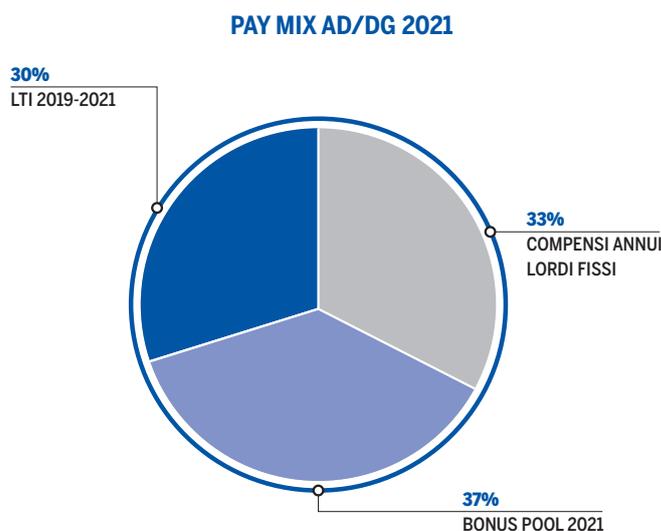
GATE DI ACCESSO	INDICATORE	LIVELLO PREVISTO
Solidità patrimoniale	CET 1	Risk Tolerance
Liquidità	NSFR	Risk Tolerance
	LCR	Risk Tolerance
Sostenibilità economico finanziaria	Net Profit	>0

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

Il sistema di incentivazione “Bonus Pool 2021” mira a raggiungere gli obiettivi annuali e a sostenere la capacità di generazione di valore nel tempo del Gruppo, premiando, attraverso un meccanismo selettivo, i comportamenti virtuosi e i risultati positivi. Tale sistema ha la finalità di declinare le strategie di Gruppo in un insieme di obiettivi che, tenendo attentamente conto dei rischi aziendali, siano capaci di influire in modo decisivo sulle performance complessive del Gruppo bancario.

L’opportunità di bonus massimo per l’Amministratore Delegato correlata al Sistema di incentivazione “Bonus Pool 2021” è pari al 110% della remunerazione fissa.

Alla luce di tali elementi, ed esclusivamente a titolo illustrativo, si rappresenta di seguito il *pay mix* dell’AD/DG con riferimento ai compensi previsti al momento della redazione del presente documento e nell’ipotesi di conseguimento dei risultati a livello “massimo”:



Una volta verificato il conseguimento dei livelli previsti dagli *entry gate* che abilitano la possibilità di corresponsione del “Bonus Pool 2021”, il sistema prevede la definizione del montepremi complessivo per tutti i Beneficiari (c.d. “bonus pool”) e, a valle di questa, la definizione del Bonus Individuale maturato (come descritto in dettaglio nel paragrafo “Il meccanismo di definizione del bonus pool e del Bonus Individuale”).

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

La scheda individuale dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale è basata su obiettivi (KPI) che tengono conto degli aspetti prevalenti della gestione, quali la redditività e la sostenibilità del rischio come

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

fissati nel Piano Industriale per il 2021 ed elementi qualitativi legati a progetti chiave per la strategia del Gruppo, unitamente a *driver* di compliance e criteri ESG che, quest'anno, rappresentano un elemento di particolare rilevanza nelle strategie del Gruppo.

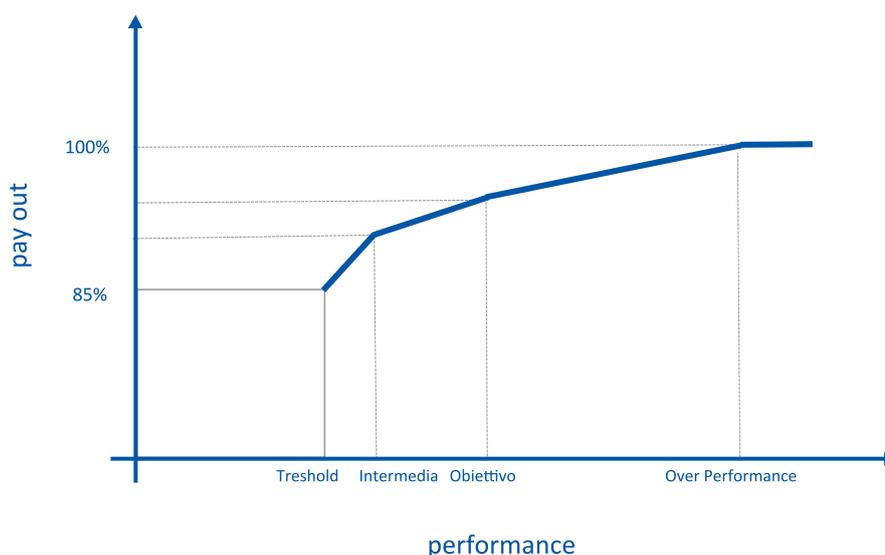
Nello specifico, al fine di valutare la performance individuale, gli obiettivi 2021 assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono i seguenti:

DRIVER STRATEGICO	PESO AREA	PESO KPI	INDICATORE (KPI)
Redditività/sviluppo	80%	40%	- Utile operatività corrente al lordo delle imposte - Raccolta globale
Rischio/efficienza		40%	- Cost/Income - Expected Loss PE
Qualità	20%	10%	- Gestione progetti
		10%	- ESG Gender inclusive policy

I KPI qualitativi sono legati sia ai progetti pianificati in attuazione del Piano Industriale "*Sustainable Growth*" come ad esempio "*Step up attività di wealth management*" e altri progetti strategici anche di ambito *compliance*, sia al progetto "*Gender balance del pool di successione manageriale*" in coerenza con uno dei principali *driver* della strategia di sostenibilità di Creval, che consiste nel favorire la crescita del pool manageriale tenendo in debita considerazione gli elementi legati al genere anche funzionale ai piani di successione a medio lungo termine del Gruppo.

Una volta completato il processo descritto e verificati i risultati a consuntivo, il Bonus Individuale effettivamente maturato viene definito in linea con i criteri di incentivazione descritti, tenuto conto del meccanismo di definizione del bonus pool e del Bonus Individuale disciplinato nel paragrafo 4.2.4..

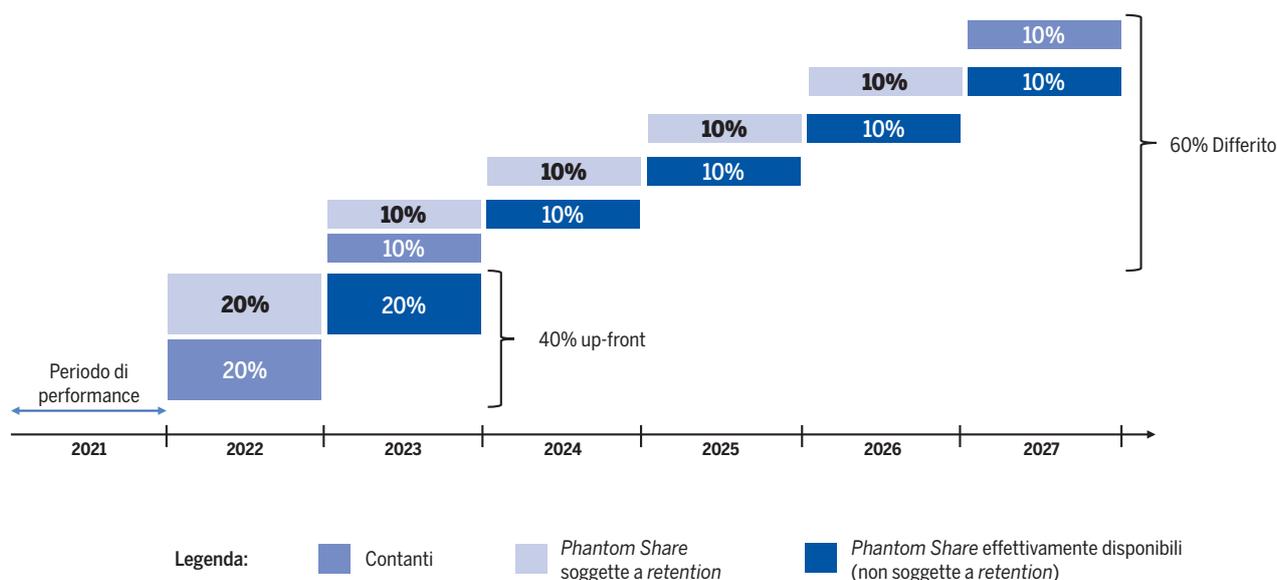
Di seguito si riporta la curva di incentivazione per il sistema "Bonus Pool 2021" che collega il livello di raggiungimento degli obiettivi di performance al livello di *payout*.



La sommatoria del bonus individuale definito con il sistema “Bonus Pool 2021” e del bonus maturato nell’ambito del Piano “LTI 2019-2021”, in nessun caso potrà superare il limite complessivo della remunerazione variabile pari al 200% rispetto alla remunerazione fissa.

Il bonus maturato viene erogato secondo le regole previste dal quadro normativo e sotto rappresentate.

Con riferimento all’Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché ai membri della Direzione Generale e al restante Personale più Rilevante che sia Beneficiario di un premio variabile a titolo di “Bonus Pool 2021” superiore ai 400.000 euro<sup>(9)</sup>, il Bonus Individuale maturato viene erogato, prevedendo il differimento del 60% su un orizzonte temporale di 5 anni e una modalità di corresponsione per il 40% in contanti e per il 60% in strumenti finanziari (*Phantom Share*), secondo il seguente schema:



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

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

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

Il sistema “Bonus Pool 2021” è soggetto, come tutte le componenti variabili della remunerazione, a clausole di *Malus* e *Claw back* nonché a quanto previsto in tema di “valutazioni di compliance e di conformità”<sup>(10)</sup> secondo le modalità descritte al paragrafo dedicato “Meccanismi di allineamento al rischio *ex post*”.

(9) Tale importo è il minore tra i due parametri di riferimento identificati dalla normativa (il 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani secondo il report disponibile dell’EBA 2017 e 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca) arrotondato per difetto alle centinaia di migliaia di euro. In linea con la disciplina della Circolare 285, la soglia identificata viene mantenuta anche per il 2021.

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

Le informazioni di dettaglio relative alle *Phantom Share* sono definite nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis TUF e dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti “*Sistema di incentivazione Bonus Pool 2021, basato sull’assegnazione di Phantom Share*” che la Società sottoporrà all’Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2021.

#### 4.2.1.3. Sistema di incentivazione di medio lungo termine: Piano “LTI 2019 - 2021”

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

Di seguito sono rappresentati gli obiettivi ed i target di performance definiti nel 2019 in coerenza con il Piano Industriale “*Sustainable Growth*”:

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

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

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

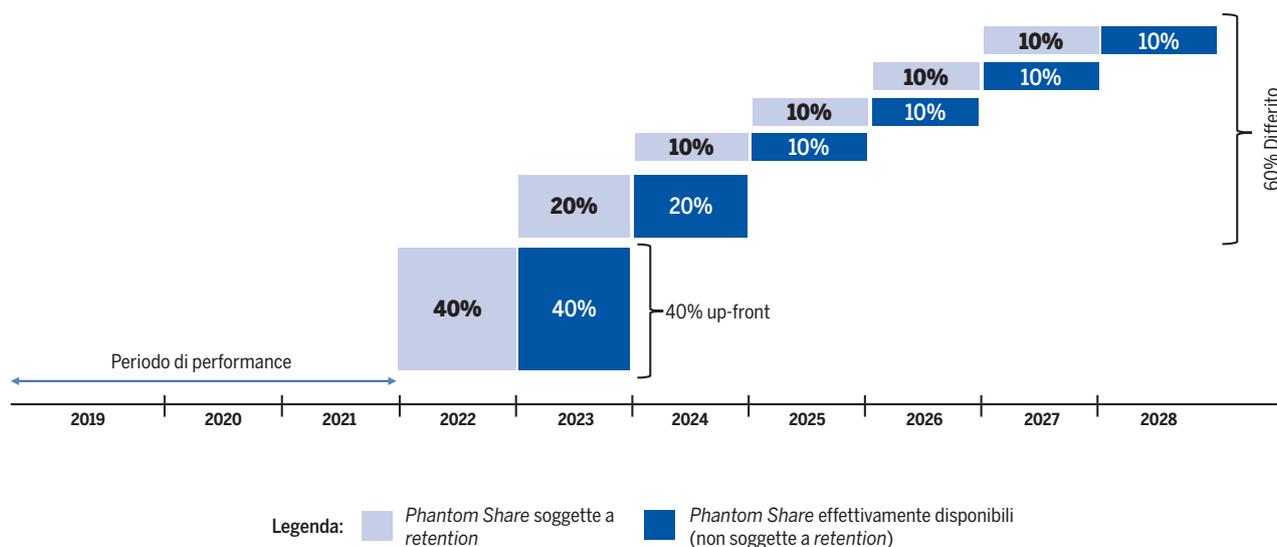
- un periodo di misurazione delle performance (*vesting period*) triennale e il differimento del 60% dell’incentivo maturato;
- la corresponsione dell’incentivo interamente in strumenti finanziari (*Phantom Share*);
- l’utilizzo di indicatori collegati al Piano Industriale che tengono conto, nel medio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

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

Verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi sopra descritti e il superamento degli *entry gate*<sup>(11)</sup>, l’incentivo maturato viene erogato, con riferimento all’Amministratore Delegato, nonché ai membri della Direzione Generale e altri responsabili di aree di business che percepiscono un premio variabile a titolo di “LTI 2019-2021” superiore ai 400.000 euro, interamente in strumenti finanziari (*Phantom Share*) prevedendo il

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

differimento del 60% su un orizzonte temporale di 5 anni, secondo lo schema di seguito rappresentato:



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

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

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

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

#### 4.2.2. Remunerazione del restante Personale più Rilevante ("Altri Material Risk Takers")

La remunerazione degli Altri Material Risk Takers ("Altri MRT") è costituita da una componente fissa, una componente variabile a breve termine (di seguito anche "Bonus Pool 2021") e, laddove assegnata, da una componente variabile di medio lungo termine (di seguito anche "LTI").

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

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

(12) Cfr. nota 11 precedente.

(13) Cfr. nota 8 precedente sul punto.

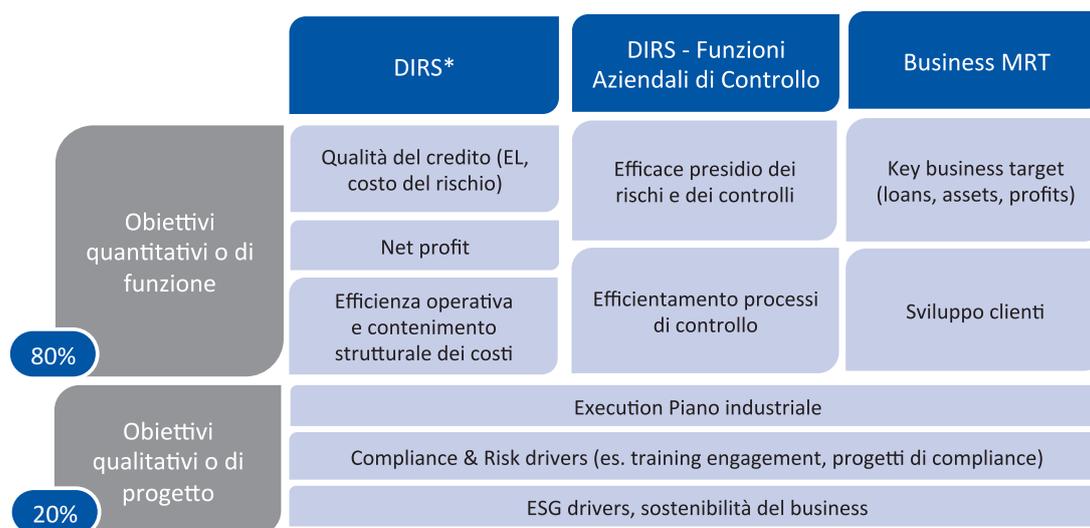
Come anticipato al paragrafo “Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa” il rapporto tra la remunerazione variabile e fissa fino al massimo del 2:1<sup>(14)</sup> per il 2021 riguarda un limitato numero di esponenti del Top Management e Responsabili delle funzioni di business fino ad un massimo di 15 (incluso l'AD/DG per il quale l'incidenza è fissata a 2:1).

#### 4.2.2.1. Sistema di incentivazione di breve termine: “Bonus Pool 2021”

Il Sistema di incentivazione di breve termine “Bonus Pool 2021” per gli Altri Material Risk Takers è soggetto ai medesimi cancelli di ingresso (*entry gate*) sopra descritti nel paragrafo relativo all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, e meccanismi di *CRO Dashboard* descritti al paragrafo 4.2.4.

Anche per gli Altri MRT, il riconoscimento del Bonus Teorico Individuale, maturato in funzione del livello di conseguimento delle performance, è correlato alla disponibilità del montepremi complessivo (c.d. bonus pool), il cui processo di definizione è descritto nel paragrafo “Il meccanismo di definizione dei montepremi (bonus pool) e del premio individuale nell'ambito del Piano “Bonus Pool 2021” e subordinato all'assenza di comportamenti sanzionabili (c.d. *compliance breach*), oltre che soggetto all'applicazione delle clausole di *Malus* e *Claw back* e a quanto previsto in materia di politiche di *severance*.

Gli obiettivi (KPI) individuali sono declinati in funzione delle singole responsabilità e della contribuzione ai target del Piano Industriale per il 2021. Di seguito è data una rappresentazione a titolo esemplificativo delle macro-categorie considerate ai fini dell'assegnazione degli obiettivi.



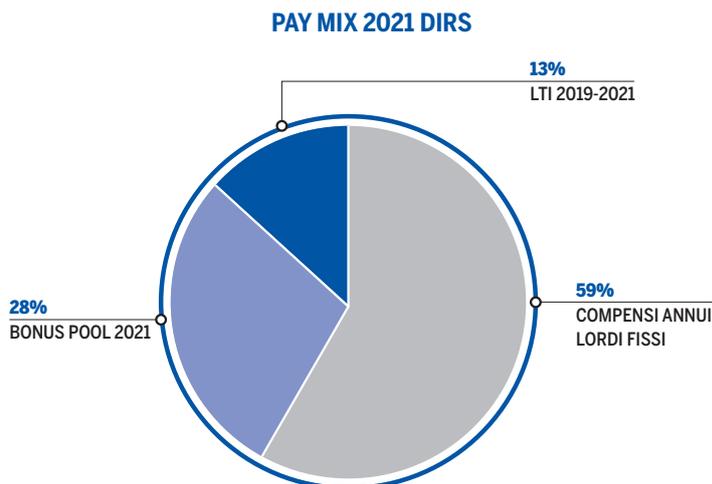
(\*) DIRS escluse Funzioni Aziendali di Controllo

Con riferimento ai c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS<sup>(15)</sup>) - che includono i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo - è rappresentato il *pay mix* medio relativo al 2021 prendendo a riferimento i valori medi dell'incidenza per ciascuna componente (remunerazione fissa, livello massimo della remunerazione variabile a breve e a medio lungo termine<sup>(16)</sup>), in coerenza con i limiti normativi previsti per le diverse categorie di personale considerate.

(14) L'Assemblea degli Azionisti del 24 Aprile 2020 ha approvato, nel rispetto dei quorum prevista dalla disciplina di settore, l'innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile fino a due volte la remunerazione fissa.

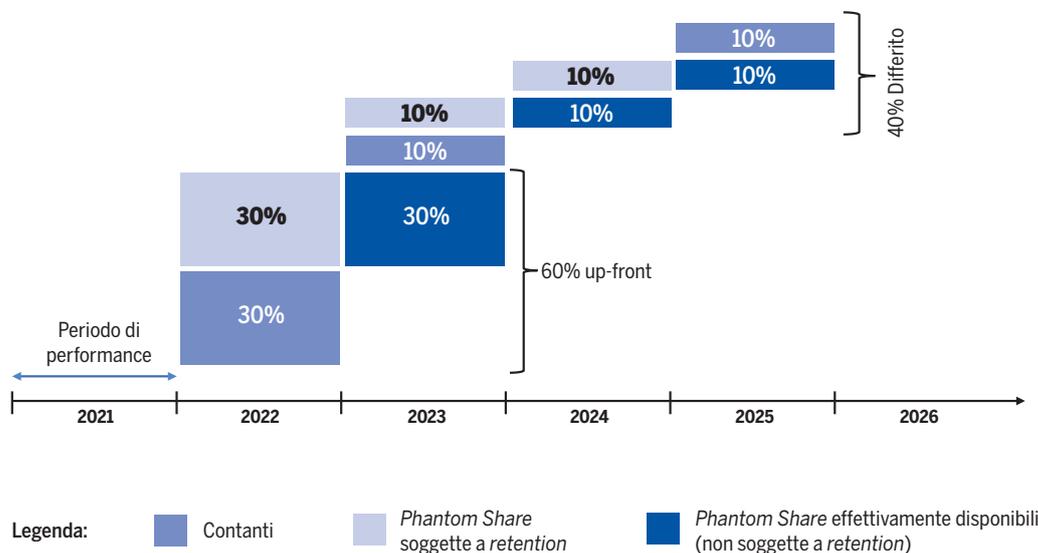
(15) Alla data di redazione del presente documento la società ha identificato come DIRS i Responsabili delle FAC oltre al Dirigente Preposto alla Redazione dei documenti contabili e societari e ai Responsabili delle funzioni crediti e ICT a diretto riporto dell'AD/DG che sono tutti ricompresi nel perimetro degli Altri MRT.

(16) Con riferimento al Piano “LTI 2019-2021” l'opportunità di bonus è computata interamente nel 2021 ossia l'ultimo anno del periodo di valutazione della performance.



Per gli Altri MRT c.d. “Apicali” - ovvero i MRT membri della Direzione Generale - e tutti i MRT per i quali il Bonus Individuale effettivamente maturato sia superiore a euro 400.000 (ammontare identificato come “importo particolarmente elevato”, in ottemperanza alle disposizioni di Vigilanza<sup>(17)</sup>) - lo schema di erogazione è lo stesso già descritto per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale nel paragrafo dedicato.

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



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

- tutte le quote corrisposte in *Phantom Share* sono soggette ad un *Periodo di Retention* di un anno (periodo di indisponibilità); per le *Phantom Share* differite il *Periodo di Retention* decorre dal momento in cui la remunerazione differita è riconosciuta;
- l’erogazione delle quote differite avverrà ogni anno, a condizione che, al termine dell’anno precedente a quello previsto per l’erogazione delle quote differite in oggetto, siano rispettati gli *entry gate* (solidità

(17) Si veda la precedente nota n. 9.

patrimoniale, liquidità e assenza di perdita);

- il sistema “Bonus Pool 2021” è soggetto a clausole di *Malus* e *Claw back*, secondo le modalità descritte al paragrafo dedicato “Meccanismi di allineamento al rischio *ex post*”.

Le regole di differimento e mix in strumenti finanziari sono applicate in caso di remunerazione variabile annuale attribuita (considerando il bonus di competenza dell’anno ed eventuali ulteriori componenti classificate come remunerazione variabile) almeno pari a euro 10.000 (c.d. soglia di materialità).

Il mantenimento della soglia di materialità ad un livello estremamente prudenziale è un’ulteriore dimostrazione dell’approccio alla mitigazione dei rischi adottato da Creval. L’aggiornamento della Circolare n. 285 - di cui si è da poco conclusa la fase di consultazione - prevede, infatti, in applicazione del principio di proporzionalità introdotto dalla CRD V, che i criteri di differimento e le quote in strumenti finanziari si applichino in caso di remunerazione variabile almeno pari a euro 50.000 oppure 1/3 della remunerazione totale, con soglie quindi ampiamente al di sopra del livello adottato da Creval.

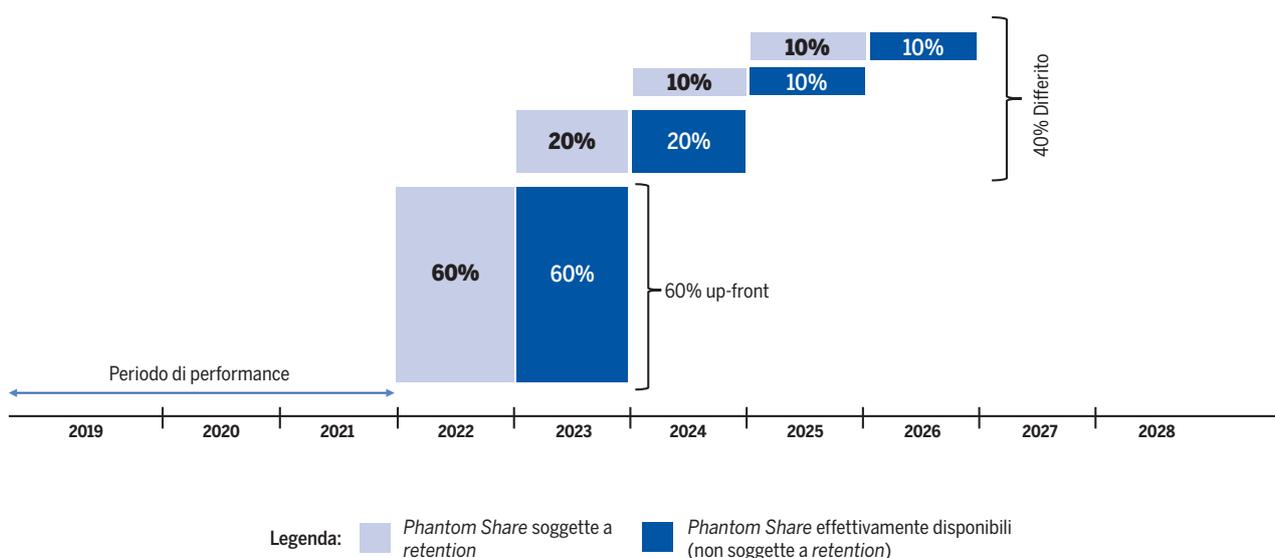
Le informazioni di dettaglio relative alle *Phantom Share* sono definite nel Documento Informativo redatto ai sensi dell’art. 114-bis TUF e dell’art. 84-bis Regolamento Emittenti “*Sistema di incentivazione Bonus Pool 2021, basato sull’assegnazione di Phantom Share*” che la Società sottoporrà all’Assemblea degli Azionisti del 19 Aprile 2021.

#### 4.2.2.2. Sistema di incentivazione di medio lungo termine: Piano “LTI 2019 - 2021”

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

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

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



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

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

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

In caso di remunerazione variabile attribuita (considerando il bonus "LTI 2019-2021" di competenza ed eventuali ulteriori componenti classificate come remunerazione variabile) per un importo inferiore a euro 10.000 (c.d. "soglia di materialità") si ritiene applicabile anche per i Beneficiari del sistema "LTI 2019-2021" un principio di proporzionalità ai fini della semplificazione dei meccanismi di pagamento e la remunerazione variabile è erogata interamente up-front.

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

#### **4.2.3. Remunerazione del Personale più Rilevante appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo**

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

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

- una remunerazione fissa in linea con il ruolo ricoperto e le responsabilità agite, che costituisce la componente prevalente;
- un sistema di incentivazione variabile "Bonus Pool 2021" che presenta le medesime caratteristiche già descritte in precedenza, attribuendo obiettivi coerenti con i compiti assegnati ma indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo. Anche gli *entry gate* vanno valutati in relazione alle disposizioni normative e pertanto, nel loro caso, devono verificarsi esclusivamente le prime tre condizioni definite. I MRT appartenenti alle c.d. Funzioni Aziendali di Controllo hanno un'assegnazione degli obiettivi di tipo operativo/qualitativo basata sul presidio delle funzioni di propria competenza.

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

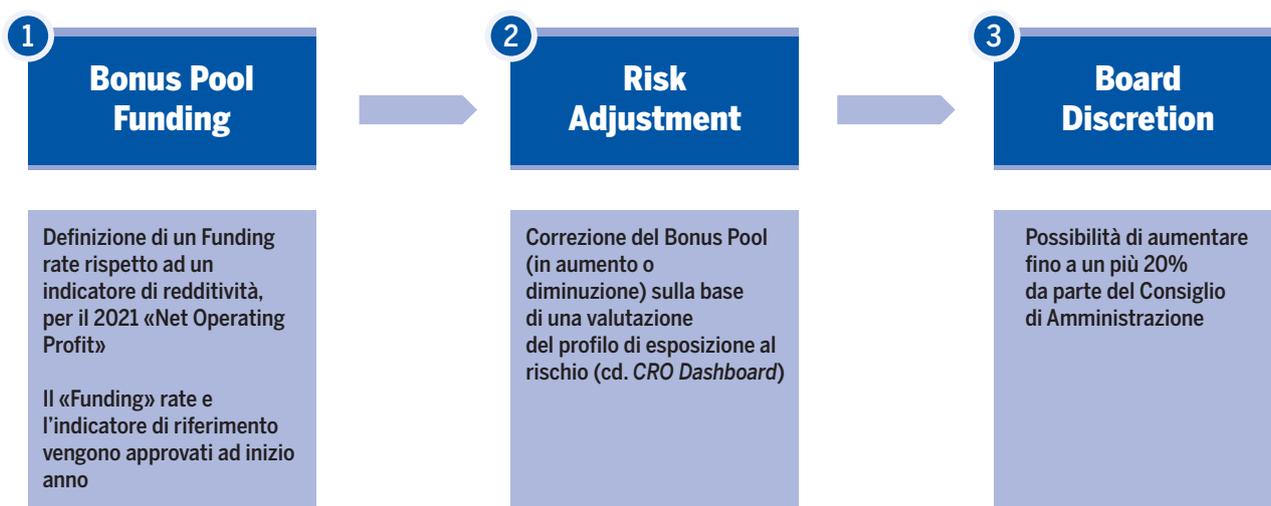
I MRT appartenenti a tali funzioni non sono destinatari, per esplicita esclusione, del Piano di incentivazione variabile di medio lungo termine "LTI 2019-2021".

#### 4.2.4. Meccanismo di definizione del montepremi (bonus pool) e del premio individuale nell'ambito del Piano "Bonus Pool 2021"

##### Bonus pool (montepremi)

Il Sistema di incentivazione annuale di breve termine 2021 ("Bonus Pool 2021") si fonda su un processo predefinito e strutturato di definizione del bonus pool (ammontare massimo complessivo di premi erogabili o montepremi).

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



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

RISK ADJUSTMENT DEL «BONUS POOL 2021»

DIMENSIONE	INDICATORI RAF	APPETITE TOLERANCE CAPACITY	CONSUNTIVO 2021	RISULTATO REALIZZATO IN %	% CORRETTIVO RAF	
CAPITALE	CET 1 ratio (%)					125%
						110%
LIQUIDITÀ	LCR (%)					100%
	NSFR (%)					90%
CREDITO	COVERAGE RATE ADJ (%)					80%
	EXPECTED LOSS					
	NPL RATIO (%)				50%	
<b>MEDIA GENERALE (media sulla base della % di realizzazione degli indicatori)</b>						

L'aggiustamento al rischio è attuato mediante l'applicazione di moltiplicatori<sup>(18)</sup>, rispetto al posizionamento a consuntivo degli indicatori RAF della *CRO Dashboard*, con un massimo livello di correttivo del bonus pool di 125% e un minimo di 50%.

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

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.

### Bonus Individuale

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

Gli obiettivi individuali sono declinati in funzione delle singole responsabilità e del contributo al raggiungimento dei target fissati nel Piano Industriale per il 2021 e sono basati su un numero minimo di 5 e un massimo di 8 KPI, correlati all’andamento e alla gestione del Gruppo nel suo complesso (performance economico-finanziaria, redditività, efficienza, gestione del rischi), nonché, ove possibile, differenziati in base alle aree funzionali o geografiche di cui sono responsabili i singoli Beneficiari.

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

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

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

Per ogni obiettivo viene quindi definito il target atteso e il range entro il quale l’obiettivo viene considerato raggiunto (c.d. Range Target come da matrice di performance illustrata di seguito). In applicazione di tale meccanismo, ciascun KPI sarà considerato rispettivamente non raggiunto (B=Below), raggiunto (M=Meet) o superato (E=Exceed) a seconda del risultato rilevato a consuntivo ad esito di un attento processo valutativo<sup>(19)</sup>.

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

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

È prevista la possibilità che, per alcune categorie di MRT, sia aggiunto ai fini della definizione del Bonus Teorico Individuale un c.d. fattore di solidarietà, ovvero si proceda a verificare anche il raggiungimento di

(19) La valutazione dei risultati raggiunti e la successiva determinazione del Bonus Teorico Individuale per i MRT è effettuata dall’Amministratore Delegato e Direttore Generale, supportato dall’Area Human Resource. Con riferimento alle Funzioni Aziendali di Controllo e all’AD/DG la determinazione dell’ammontare del compenso spettante è oggetto di delibera da parte del Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato per le Remunerazioni. Con riferimento all’Amministratore Delegato e al Responsabile dell’Auditing, il Consiglio di Amministrazione è responsabile anche della valutazione delle performance con il supporto dei Comitati endoconsigliari preposti.

un obiettivo solidale quantitativo correlato al Piano. Il mancato raggiungimento di tale obiettivo potrà comportare, ove previsto, una riduzione del risultato individuale nella misura massima del 20%.

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



### 4.3. Remunerazione del personale non rientrante nel perimetro dei MRT

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

Per tale categoria di personale i sistemi di incentivazione variabile (di breve e di medio lungo termine), ove attivati dal Gruppo, presentano, in termini generali, caratteristiche analoghe a quelle dei sistemi descritti in precedenza, ad eccezione (ove non diversamente specificato<sup>(20)</sup>) delle modalità di erogazione che - nel caso di questa categoria di personale - prevedono la corresponsione di incentivi interamente in contanti e al termine del periodo di performance (up-front).

#### 4.3.1. Remunerazione della “rete” di vendita

Nell’ambito del restante personale, i sistemi di incentivazione per il personale di rete, ove attivati, rispondono all’obiettivo di allineare le performance della rete agli obiettivi strategici del Gruppo, motivare le risorse a raggiungere e mantenere livelli eccellenti di prestazione e allineare gli interessi del personale di rete a quelli della clientela, anche in ambito ESG.

In ottemperanza alla normativa vigente in materia di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari”, saranno attivati idonei presidi per la rilevazione della soddisfazione della clientela e, quindi, definiti eventuali impatti sui sistemi premianti.

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

In nessuna circostanza, le forme di remunerazione per la rete di vendita costituiscono incentivo a commercializzare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti ovvero prodotti di terzi i cui produttori non hanno adottato politiche di integrazione dei fattori ESG nei propri processi di investimento.

Sono previste, inoltre, apposite cautele che possono condurre fino alla mancata corresponsione del premio, per garantire il rispetto delle normative in materia di antiriciclaggio, trasparenza e correttezza nei rapporti con la clientela, nonché del Codice Comportamentale di Gruppo, oltre che in presenza di reclami

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

da clientela valutati nell'ambito di un procedimento disciplinare.

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

Il personale di rete è costituito dalle seguenti figure professionali:

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

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

Numericamente, a fine 2020, i "soggetti rilevanti" come sopra definiti sono pari a 2.318 risorse di rete di cui 319 Responsabili di filiale.

#### **4.3.2. Collaboratori esterni**

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

#### **4.3.3. Promotori finanziari, mediatori creditizi e altre figure professionali**

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

### **4.4. Meccanismi di allineamento al rischio ex post**

#### **Clausole di Malus**

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

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

- Condizioni di *Malus* a livello di Gruppo con riferimento al Piano “Bonus Pool 2021”:
  - CET 1 < livello tolerance;
  - NSFR < livello tolerance;
  - LCR < livello tolerance;
  - Risultato netto < 0 (presenza di perdita).
- Condizione di *Malus* a livello individuale:
  - comportamenti nel periodo di riferimento sanzionabili come definiti dalle clausole di *Claw back*.

### **Clausole di restituzione (*Claw back*)**

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

- abbia violato gli obblighi previsti dagli artt. 26 e 53 TUB D.lgs. del 1 settembre 1993 n. 385, laddove applicabili, oppure gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione oppure ci si trovi nelle circostanze previste espressamente dalla Circolare n. 285 di Banca d'Italia;
- abbia contribuito con dolo o colpa grave a perdite finanziarie significative per il Gruppo, ovvero con la sua condotta abbia determinato un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari;
- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente a un danno della reputazione della Banca, ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori da parte di Autorità;
- sia oggetto di 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);
- abbia posto in essere comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice Etico o Comportamentale 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.

Con riferimento ai MRT, 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.

I principi generali di cui al presente paragrafo si applicano anche al personale diverso dai MRT beneficiario di remunerazione variabile secondo le modalità applicative riportate nei regolamenti dei relativi sistemi incentivanti e/o premianti. Per il personale diverso dai MRT le clausole di *Claw back* sono applicabili sino al secondo anno successivo all'erogazione.

## 4.5. Politiche di severance

### 4.5.1. Pagamenti di fine rapporto (severance)

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

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

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

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

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

#### Limiti massimi

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica (*severance*) non superano le 24 mensilità di remunerazione complessiva<sup>(21)</sup> e in ogni caso non eccedono i limiti previsti da leggi e/o contratti applicabili in caso di licenziamento. L'adozione di tale limite può portare, in presenza del conseguimento dei risultati 2021 al livello massimo, ad un esborso massimo di euro 3.700.000.

#### Cumulabilità della severance con la retribuzione variabile

Come previsto dalla Circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia e in conformità con le Linee Guida EBA, i compensi corrisposti a titolo di *severance* sono inclusi nel calcolo del rapporto tra la remunerazione variabile di competenza e la remunerazione fissa dell'ultimo anno di permanenza in azienda. I compensi corrisposti a titolo di *severance* si cumulano al bonus di competenza dell'ultimo anno di permanenza in

(21) Il valore della singola annualità di Remunerazione Complessiva è definito considerando la retribuzione fissa corrente più la media degli incentivi effettivamente riconosciuti negli ultimi tre anni precedenti la cessazione (per ciascun anno sono considerate le quote up-front e i differimenti dagli anni precedenti per i sistemi di remunerazione variabile a breve termine e a lungo termine).

azienda, ad esclusione degli importi pattuiti e riconosciuti:

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

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

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

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

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

Come previsto dalla Circolare n. 285/2013, le regole relative alla remunerazione variabile non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica del Personale più Rilevante nell'ambito di operazioni societarie straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale nei casi in cui rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: *i*) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; *ii*) sono di ammontare non superiore a 100.000 euro; *iii*) prevedono meccanismi di *Claw back* che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

#### 4.5.2. Disciplina in caso di cessazione del rapporto di lavoro o della carica

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, sia con riferimento al Piano di Incentivazione annuale, per l'anno in corso o di anni precedenti, sia al Piano di Incentivazione di Lungo Termine, il Beneficiario che non sia un c.d. "good leaver"<sup>(22)</sup> 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 e i criteri di valorizzazione descritti nei relativi Documenti Informativi.

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* allorché 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.

(22) 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.

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 e Soggetti Connessi di Creval. 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*”).

## B. SEZIONE II - RELAZIONE SUI COMPENSI 2020

### Introduzione

La presente Sezione descrive l'attuazione della Politica di remunerazione della Banca e del Gruppo Credito Valtellinese, di cui alla Sezione I della "Relazione sulla remunerazione 2019" approvata dall'Assemblea degli Azionisti il 24 Aprile 2020.

Nello specifico, la Sezione II fornisce informazioni in merito ai compensi corrisposti nell'esercizio 2020 (l'esercizio di riferimento) nominativamente con riguardo agli Amministratori e ai Sindaci e in misura aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategica che non hanno percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo nonché ai Direttori Generali<sup>(23)</sup>. Fornisce, inoltre, l'informativa quali-quantitativa richiesta dalla normativa bancaria italiana ed europea per compensi di tutti i dipendenti del Gruppo. La Sezione II è stata, pertanto, predisposta ai sensi:

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

In particolare:

- nella **prima parte**, è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro. Sono inoltre riportate le informazioni di confronto per gli ultimi due esercizi o per il minor periodo di quotazione della società o di permanenza in carica dei soggetti, tra la variazione annuale:
  - della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente;
  - dei risultati della Società;
  - della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione.
- nella **seconda parte**, sono analiticamente illustrati i compensi corrisposti nel 2020 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dal Gruppo Creval, segnalando le eventuali componenti che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte di attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio stesso.

Sono, infine, indicate - con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti - le partecipazioni detenute in Creval dai componenti degli Organi di amministrazione e controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei Soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli Organi di amministrazione e controllo.

Come già evidenziato, a partire dal 2020, accanto al voto vincolante relativo alle Politiche di remunerazione e incentivazione, l'Assemblea si è espressa con voto consultivo anche con riferimento alla Relazione sui Compensi Corrisposti. In sede di approvazione, lo scorso 24 aprile 2020, la "Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2020 e sui compensi corrisposti 2019" ha riscontrato un voto ampiamente

(23) Cfr. Regolamento Emittenti (adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999) e aggiornato con decorrenza 1 gennaio 2021.

favorevole da parte dell'Assemblea e un positivo riscontro da parte degli investitori istituzionali anche con riferimento al voto consultivo sui Compensi corrisposti.

Considerate le elevate percentuali di approvazione del documento è intendimento dell'Azienda mantenere standard qualitativi di *disclosure* in linea con quelli dell'anno precedente, proseguendo nel proficuo percorso di dialogo avviato con gli investitori.

## Principali eventi del 2020

Il 2020 è stato caratterizzato dalla accelerazione del percorso di ristrutturazione e rilancio del Gruppo, avviato nel 2019 dal “*Piano Industriale 2019-2023: Sustainable Growth*”. L'esercizio ha confermato, anche anticipandoli rispetto agli obiettivi prefissati, i risultati positivi a testimonianza della solidità del nuovo modello di business e di organizzazione aziendale definiti nel 2019.

Si dà atto che in data 1 giugno 2020, in virtù della deliberazione assunta dall'Assemblea straordinaria di Creval tenutasi in data 24 aprile 2020, si è data esecuzione all'operazione di raggruppamento azionario nel rapporto di n. 1 nuova azione ordinaria, priva di indicazione di valore nominale, godimento regolare, munita di cedola n. 1 (codice ISIN IT0005412025), ogni n. 100 azioni ordinarie esistenti. Tale operazione ha determinato un impatto nella quantificazione del numero delle *Phantom Share* assegnate nel 2020 e negli anni precedenti in funzione di tale raggruppamento.

## Emergenza Covid-19

L'evento che ha maggiormente caratterizzato il 2020 è stata la diffusione della pandemia da Covid-19 che ha determinato una grave situazione di incertezza economica e che ha portato le autorità di vigilanza a raccomandare alle banche un approccio prudente in relazione alle proprie politiche di remunerazione variabile. Con riferimento al 2020 il Comitato per la Remunerazione di Creval ha rilevato che le Politiche di Remunerazione di Creval, e in particolare i sistemi di remunerazione variabile, si fondano su una forte integrazione tra i meccanismi di aggiustamento dei rischi assunti e i risultati della Banca, confermando l'approccio prudenziale caratterizzante i sistemi incentivanti di Creval.

La salvaguardia della salute e sicurezza dei dipendenti e dei clienti è stata perseguita attraverso la costituzione di un'unità di crisi per la gestione dell'emergenza sanitaria con l'obiettivo di assicurare la piena operatività del Gruppo.

Inoltre, a fronte dei particolari bisogni di accudimento dei figli connessi all'emergenza epidemiologica intervenuta nel corso del 2020 l'Azienda, in coerenza con le politiche attive volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per il riequilibrio delle disparità di genere, ha posto in essere azioni mirate di sostegno alla genitorialità, garantendo permessi e congedi retribuiti per l'assistenza dei figli oltre le previsioni di legge e di contratto, nonché offrendo soluzioni organizzative che hanno consentito - e tuttora consentono - l'accessibilità della modalità di lavoro *smart working* anche per i genitori addetti a mansioni non compatibili con il lavoro agile.

A causa del contesto epidemiologico, anche le attività dei Comitati e degli Organi sociali di seguito elencate si sono svolte prevalentemente a distanza e mediante sistemi di videoconferenza.

## Attività 2020 del Comitato per la Remunerazione

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

Il Comitato è stato costantemente informato in merito ai temi di competenza, ai principali aggiornamenti normativi e continuamente coinvolto nei processi decisionali, in coerenza con il "ciclo di remunerazione" annuale avviato dalla nuova *governance* e illustrato nella Relazione sulla Politica in materia di remunerazione.

Nel corso dell'esercizio di riferimento sono state effettuate 5 riunioni del Comitato per la Remunerazione, al fine specifico di svolgere puntualmente le proprie funzioni.

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

- aggiornamenti normativi in merito alle nuove disposizioni di Banca d'Italia e Direttive Europee relative alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (aggiornamenti della Circolare n. 285 della Banca d'Italia, Direttiva Shareholders' Right 2 (c.d. SHRD II);
- aggiornamenti normativi in relazione alle raccomandazioni nazionali e comunitarie in tema di remunerazione in considerazione della diffusione della pandemia Covid-19 tenendo in considerazione le prassi adottate dal mercato;
- analisi di *benchmarking* (con il supporto di consulenti indipendenti) relativamente alle migliori prassi di mercato in materia di remunerazione;
- processo di identificazione del Personale più Rilevante per il 2020;
- discussione in merito alle Linee guida per la remunerazione del 2020 e definizione del documento di politiche di remunerazione di Gruppo per l'anno 2020 e sui compensi corrisposti 2019;
- definizione del sistema di incentivazione di breve periodo ("Bonus Pool 2020");
- approfondimento, di concerto con il Comitato Rischi, in merito alle tematiche di sostenibilità definite dal Gruppo e ai relativi KPI ESG utili per l'assegnazione degli obiettivi ai beneficiari dei piani di incentivazione;
- valutazione degli obiettivi da assegnare all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché ai Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili;
- valutazioni a consuntivo in merito all'apertura degli *entry gate* relativi al piano di incentivazione "Bonus Pool 2019" e valutazioni in merito alla definizione del bonus pool (montepremi) in relazione all'applicazione della c.d. *CRO Dashboard*;
- valutazioni a consuntivo sul raggiungimento degli obiettivi di performance relative all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché ai Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e, in forma aggregata, con riferimento al Personale più Rilevante;
- dialogo e confronto con i *proxy advisor* in merito alle informazioni riportate nel documento sulle politiche di remunerazione 2020.

Nell'esercizio appena trascorso il Comitato per la Remunerazione è stato supportato da Willis Towers Watson, società di consulenza a livello internazionale con specifiche competenze in tema di remunerazione, di politiche e modelli retributivi ed una esperienza consolidata presso i principali istituti bancari quotati italiani. Tale supporto, come precisato nella Sezione I, è proseguito anche per l'esercizio 2021.

## 1. PRIMA PARTE - ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020

### 1.1. Remunerazione degli Organi sociali

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

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

#### 1.1.1. Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione

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

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

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

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

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

Rispetto al 2020 non sono intervenute variazioni nella compagine del Consiglio di Amministrazione, e non sono stati modificati i compensi.

CARICA	COMPENSO BASE ANNUALE	COMPENSO AGGIUNTIVO
Amministratore Delegato	45.000	955.000
Presidente CDA	45.000	250.000
Vice Presidente CDA	45.000	90.000
Vice Presidente Vicario CDA	45.000	(assente)
Consiglieri CDA	45.000	0

Valori indicati in euro

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

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

### 1.1.2. Compensi per la partecipazione ai Comitati

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

#### COMPENSI COMITATI ENDOCONSILIARI

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

Valori indicati in euro

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

Il **Comitato per le Nomine** è composto da 3 membri: Teresa Naddeo (Presidente), Paola Bruno, Anna Doro (membri) e nel corso del 2020 si è riunito 6 volte.

Il **Comitato Rischi** è composto da 5 membri: Fausto Galmarini (Presidente), Livia Aliberti Amidani, Elena Beccalli, Carlo Crosara, Anna Doro (membri) e nel corso del 2020 si è riunito 13 volte.

Si precisa che a partire dall'esercizio 2019, il Comitato Rischi non riveste più il ruolo di Organismo di Vigilanza (OdV) ai sensi del D.lgs. 231/2001 essendo stato tale ruolo affidato ad un organismo indipendente composto da 3 membri e presieduto dall'Avv. Lecis.

Il **Comitato per le operazioni con parti correlate (OPC)** è composto da 3 membri: Stefano Gatti (Presidente), Livia Aliberti Amidani, Serena Gatteschi (membri). Il Comitato per le operazioni con parti correlate nel corso del 2020 si è riunito 11 volte.

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

### 1.1.3. Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale

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

#### COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE

CARICA	COMPENSO BASE ANNUALE
Presidente Collegio Sindacale	100.000
Sindaci Effettivi	60.000

Valori indicati in euro

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

#### 1.1.4. Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale del Credito Valtellinese è composta da una componente fissa e da una componente variabile che per il 2020 è stata definita coerentemente con il limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa deliberato dall'Assemblea del 24 aprile 2020 e pari a 2:1.

Il pacchetto retributivo per l'AD/DG, infatti, è costruito in modo tale da garantire un adeguato bilanciamento tra remunerazione fissa e remunerazione variabile e modulato con l'obiettivo di assegnare una remunerazione variabile strettamente correlata ai risultati raggiunti, nel rispetto dei criteri e dei limiti massimi previsti dal sistema di incentivazione.

Rientrano nella remunerazione fissa, oltre alle componenti non monetarie corrispondenti a polizze D&O e infortuni, gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea in qualità di consigliere di Amministrazione (pari a euro 45.000) e i compensi per la carica di Amministratore Delegato (pari a euro 955.000). Il dettaglio delle componenti di remunerazione erogate nel corso del 2020 è analiticamente riportato nelle tabelle che seguono nella parte seconda.

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

Detta valutazione viene effettuata successivamente alla verifica del raggiungimento delle condizioni di accesso (c.d. *entry gate*) previste per tutto il Personale Più Rilevante per ciascun sistema di incentivazione. Con riferimento al sistema di breve termine "Bonus Pool 2020" la scheda individuale degli obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale comprendeva obiettivi (KPI) che tenevano conto degli aspetti prevalenti della gestione, quali la redditività, l'efficienza operativa, la rischiosità, lo sviluppo, come identificati dal budget 2020, e consideravano altresì componenti di tipo qualitativo. I KPI qualitativi erano legati sia ai progetti pianificati in attuazione del Piano Industriale "Sustainable Growth" come ad esempio "Run-down NPE & UTP" e altri progetti strategici, sia al progetto "ESG Gender inclusive Young Talent Pool" che consisteva nel favorire la crescita manageriale di un pool di giovani - identificato tenendo in debita considerazione gli elementi legati al genere - anche funzionale all'individuazione di risorse per i piani di successione a medio lungo termine del Gruppo.

Come evidenziato nel paragrafo 1.1.4.1.2., il Consiglio di Amministrazione del 8 marzo 2021, previo parere del Comitato per la Remunerazione, ha valutato il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati nel 2020 all'Amministratore Delegato e Direttore generale e deliberato relativamente all'ammontare di remunerazione variabile nell'ambito del Piano di breve termine "Bonus Pool 2020".

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale è ammesso anche al Piano di Incentivazione di medio lungo termine "LTI 2019-2021" con riferimento al quale la scheda individuale è in comune con gli altri potenziali Beneficiari del Piano. Tale sistema di incentivazione prevede l'intera erogazione in strumenti finanziari (*Phantom Share*). Il raggiungimento degli obiettivi è subordinato all'apertura degli *entry gate* rilevati al termine del Piano, ossia alla verifica dei risultati al 31 dicembre 2021<sup>(24)</sup>. Maggiori informazioni in merito alle caratteristiche di questo Piano sono fornite nella Sezione I del presente documento.

Con riferimento al Piano di breve termine "Bonus Pool 2019" approvato nel 2019, il Consiglio di Amministrazione del 8 marzo 2021 ha verificato la sussistenza delle condizioni previste (superamento degli *entry*

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

gate e insussistenza di clausole di Malus) per procedere nell'esercizio 2021 alla liquidazione delle quote monetarie differite e delle *Phantom Share* assegnate nel 2020 per le quali risulta terminato il *Periodo di Retention*, nonché all'assegnazione di nuove *Phantom Share* secondo quanto previsto dallo schema di differimento del sopra citato Piano.

#### 1.1.4.1. Incentivazione variabile di breve termine

Per il 2020 il Gruppo ha attivato un sistema di incentivazione denominato "Bonus Pool 2020" in coerenza con gli obiettivi strategici del Piano Industriale varato nel 2019 declinati annualmente allo scopo di sostenere la capacità di generazione di valore nel tempo del Gruppo, in un contesto di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e finanziaria.

Il sistema prevedeva una modalità di remunerazione monetaria e in strumenti finanziari, meccanismi di differimento temporale e clausole di *Malus* e di *Claw back*, in ossequio a quanto previsto dalla normativa<sup>(25)</sup>.

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

Per l'esercizio di riferimento, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 8 marzo 2021, ha verificato che gli *entry gate* sono stati tutti contestualmente raggiunti e conseguentemente si è verificata la condizione di accesso per il riconoscimento dei bonus relativamente all'anno 2020.

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

##### 1.1.4.1.1. Determinazione del bonus pool (premio massimo complessivo)

Il primo elemento per l'applicazione del sistema di breve termine "Bonus Pool 2020" è il calcolo del premio massimo complessivo potenziale (montepremi) ovvero l'importo massimo totale dei bonus cumulativamente erogabili a favore di tutti i possibili Beneficiari, tenuto conto dell'andamento della Banca nonché delle condizioni di mercato.

Tale ammontare è definito al momento dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio di maturazione del bonus (ovvero al 2020) applicando il c.d. *Funding Ratio* ai dati di consuntivo approvati (il *Ratio* corrisponde a una percentuale dell'utile operativo netto della Banca post bonus iscritto nel budget, tenendo conto del numero di partecipanti al sistema e del loro bonus teorico massimo).

Allo scopo di assicurare la coerenza dei risultati con il *Risk Appetite Framework*, il Premio massimo complessivo può essere rivisto in aumento o diminuzione sulla base di una valutazione del profilo di esposizione al rischio misurata attraverso la media degli indicatori relativi alle principali aree del RAF, come credito,

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

liquidità e patrimonializzazione (*CRO Dashboard*). Da tale valutazione derivano i moltiplicatori per l'eventuale aggiustamento del Premio massimo complessivo.

Come previsto dalla Politica di Remunerazione 2020, inoltre, è data facoltà al Consiglio di Amministrazione, di incrementare il Bonus Pool complessivo fino ad un +20%, tenuto conto di elementi aggiuntivi, condizioni di mercato e/o ulteriori aspetti che motivino tale decisione.

Ad esito del processo indicato, effettuate le valutazioni di propria competenza e tenuto conto delle raccomandazioni relative alle politiche di remunerazione espresse dalle Autorità di Vigilanza durante la pandemia da Covid-19, il Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2021 ha deciso di non avvalersi di tale facoltà, né di applicare il maggior valore del bonus derivante dall'effetto positivo dei moltiplicatori di *CRO Dashboard*, confermando il montepremi disponibile per l'erogazione dei bonus con riferimento al Piano "Bonus Pool 2020" nel livello deliberato *ex ante* al momento dell'approvazione del Piano, pur in presenza di risultati finanziari superiori ai livelli di budget.

#### 1.1.4.1.2. Determinazione del Bonus Individuale

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

Nella *scorecard* individuale 2020 ai KPI quantitativi /operativi corrisponde un peso dell'80%, riferito per il 40% ad obiettivi di redditività/sviluppo e per il 40% associato a target di rischio/efficienza; mentre ai KPI qualitativi è associato un peso del 20%.

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

La possibilità massima di bonus per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale con riferimento al piano "Bonus Pool 2020" è stata determinata nel 200% della remunerazione fissa annua.

Di seguito è riportata l'evidenza del raggiungimento di ciascun obiettivo<sup>(26)</sup> ad esito del processo descritto:

DRIVER	INDICATORE	PESO	LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO
Redditività/Sviluppo	Utile operatività corrente al lordo imposte	40%	
	Raccolta Globale		
Rischio/Efficienza	Cost/Income	40%	
	Expected Loss PE		
Qualità	Progetti Piano "Sustainable Growth 19-23" Progetti compliance	20%	
	ESG Gender inclusive young talent pool		

**LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVO DEGLI OBIETTIVI:  
IL RISULTATO FINALE A CONSUNTIVO DEL AD/DG CORRISPONDE A UN LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO PONDERATO PARI AL 130%**

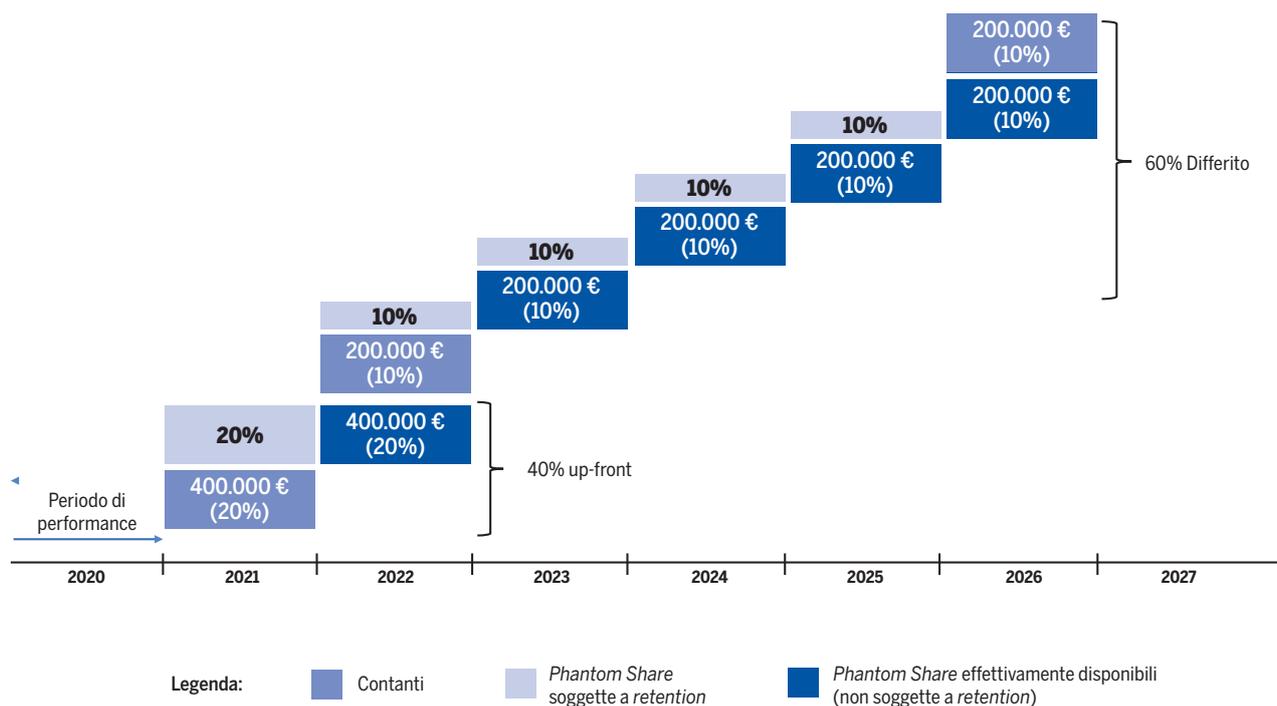
#### Legenda:

Minimo Target Massimo ● Livello di raggiungimento effettivo

(26) Si evidenzia che la performance puntuale non viene indicata in ragione della "sensitivity commerciale" dei livelli target

La performance complessiva, ottenuta ponderando i risultati dei singoli obiettivi è stata del 130%, collocandosi al livello “Overperformance” definito dalla rispettiva curva di incentivazione.

In ottemperanza alle disposizioni della normativa e conformemente alle previsioni della Politica di Remunerazione per il 2020 e all’incidenza massima della remunerazione variabile definita pari a 2 volte la remunerazione fissa, ad esito del processo valutativo, considerata la performance positiva di tutti gli obiettivi assegnati rispetto agli sfidanti target assegnati in coerenza con il Piano Industriale, il Consiglio di Amministrazione ha determinato per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale l’assegnazione del massimo livello di bonus così articolato:



per un totale complessivo di 2 milioni di euro<sup>(27)</sup> da riconoscersi lungo un orizzonte temporale di 6 anni. Il Premio prevede il pagamento del 40% in contanti e del 60% in *Phantom Share*, con Periodo di *Retention* di un anno. Le quote differite (il 60% dell’ammontare complessivo) sono soggette a clausole di *Malus* in linea con la disciplina descritta nella Politica di remunerazione.

Applicando il piano di differimento sopra rappresentato l’orizzonte temporale del *payout* del bonus relativo al Piano “Bonus Pool 2020” risulta, pertanto, il seguente:

#### “BONUS POOL 2020” AD/DG

##### PROSPETTO DI LIQUIDAZIONE

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	Totale
CONTANTI (40%)	400.000	200.000				200.000	800.000
STRUMENTI FINANZIARI (60%)**		400.000	200.000	200.000	200.000	200.000	1.200.000

\*\* Valori in euro

Il numero degli strumenti finanziari non è ancora disponibile al momento della redazione del presente documento in quanto da calcolarsi come media aritmetica semplice dei prezzi ufficiali dell’azione di Creval rilevati nelle 4 settimane precedenti alla data dell’Assemblea che approva il bilancio della Banca al 31 dicembre 2020.

#### 1.1.4.2. Incentivazione variabile di medio - lungo termine

Nel 2019 il Gruppo ha definito un Piano di incentivazione variabile di medio lungo termine denominato “LTI 2019-2021” ed erogato interamente in strumenti finanziari virtuali (*Phantom Share*) destinato all’Ammini-

(27) Si evidenzia che tali importi non sono gravati dagli oneri contributivi previsti per i rapporti di lavoro dipendente e che, pertanto, il costo sostenuto dall’azienda è sostanzialmente allineato a tali importi.

stratore Delegato/Direttore Generale, ai componenti della Direzione Generale e a un ristretto numero di ruoli manageriali selezionati, nonché ad alcuni dipendenti con un elevato potenziale nel numero massimo complessivo di 20. Le caratteristiche principali del Piano sono sintetizzate nella Sezione I<sup>(28)</sup>.

### 1.1.5. Remunerazione degli Altri Material Risk Takers

Con riferimento al restante Personale più Rilevante (escluso quindi l'Amministratore Delegato e Direttore Generale)<sup>(29)</sup>, si riepiloga la remunerazione erogata nell'esercizio 2020 a livello di Gruppo bancario e di organico operativo Credito Valtellinese.

#### COMPONENTE FISSA E VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE COMPLESSIVA E NUMERO DEI BENEFICIARI (PERSONALE DIPENDENTE)

Area Funzionale (*)	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	n.ro risk takers	importo fisso (**)	importo variabile (***)	n.ro Beneficiari importo variabile	n.ro risk takers	importo fisso (**)	importo variabile (***)	n.ro Beneficiari importo variabile
Organo di Gestione	2	551.176	0	-	2	551.176	0	-
Investment Banking	1	144.608	18.934	1	1	144.608	18.934	1
Retail Banking	26	2.964.414	61.411	17	26	2.964.414	61.411	17
Funzioni aziendali	16	2.424.587	114.628	11	16	2.424.587	114.628	11
Funzioni aziendali controllo e Dir. preposto	6	1.030.200	50.390	4	6	1.030.200	50.390	4
<b>TOTALE</b>	<b>51</b>	<b>7.114.984</b>	<b>245.363</b>	<b>33</b>	<b>51</b>	<b>7.114.984</b>	<b>245.363</b>	<b>33</b>

Valori in euro

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

(\*\*) Importi riferiti al personale dipendente al 31/12/2020 esclusi Altri Material Risk Takers che hanno risolto il proprio rapporto di lavoro nel corso del 2020.

(\*\*\*) Importi totali riferiti a remunerazione variabile erogata a qualsiasi titolo nel 2020 (criterio di cassa, incluso eventuale premio aziendale riconosciuto ai sensi dell'art. 48 CCNL).

Un maggiore dettaglio relativo a quanto percepito dai MRT a titolo di "Bonus Pool 2019" e "MBO 2018" (quote differite) è riportato nel paragrafo che segue.

Nel Gruppo Credito Valtellinese la remunerazione media fissa del Personale più Rilevante - Material Risk Takers - in servizio a fine 2020, comprensiva di contribuzione versata ai fondi di previdenza e assistenza sanitaria, è risultata pari a circa 139 mila euro.

Si evidenzia che nel perimetro degli Altri Material Risk Takers sono ricompresi 6 Dirigenti con Responsabilità Strategica. L'informativa aggregata circa i compensi corrisposti per il 2020 è fornita nella Tabella 1 ex Allegato 3 del Regolamento Emittenti.

#### 1.1.5.1. Sistemi di remunerazione variabile di breve termine

##### a) Sistema di incentivazione "Bonus Pool 2020"

Gli Altri Material Risk Takers sono stati destinatari di un piano di incentivazione di breve termine, denominato "Bonus Pool 2020".

La possibilità massima di bonus a seguito di specifica delibera dall'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2020 è stata determinata entro il massimo del 2:1 del limite di incidenza della remunerazione variabile in rapporto alla remunerazione fissa per l'Amministratore Delegato e il restante perimetro dei Material Risk Takers in un numero limitato di risorse, non superiore a 15 (incluso l'AD/DG) e appartenenti al Top management e ai Responsabili delle funzioni di Business.

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

(29) Il perimetro degli "Altri Material Risk Takers" fa riferimento alla definizione aggiornata nel 2020, esclusi quanti hanno risolto il proprio rapporto di lavoro nel corso del 2020.

Fanno eccezione il Personale più rilevante appartenente alle c.d. Funzioni Aziendali di Controllo per il quale detta percentuale massima è pari al 33% e le ulteriori Funzioni per le quali la disciplina prudenziale definisce una incidenza più contenuta.

Si riporta nella tabella seguente la stima relativa al bonus del Personale più Rilevante, diverso dall'AD/DG, calcolato sulla base dei dati di pre-consuntivo e suscettibile di eventuali modifiche in termini di numero di Beneficiari (massimo 51) e di importi collegati alla performance. L'ammontare effettivo sarà disponibile una volta completata la consuntivazione delle performance individuali e dello stesso sarà data informativa nella Relazione sui compensi corrisposti 2021.

Categorie di personale	Altri MRT 2020 Totale potenziali beneficiari*	Stima Bonus Pool 2021**
Responsabili della c.d. "prima linea" (a riporto diretto della Direzione Generale) compresi i Vice Direttori Generali**	10	1.256
Funzioni di controllo e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili	6	296
Altri MRT	35	1.530
<b>TOTALE</b>	<b>51</b>	<b>3.082</b>

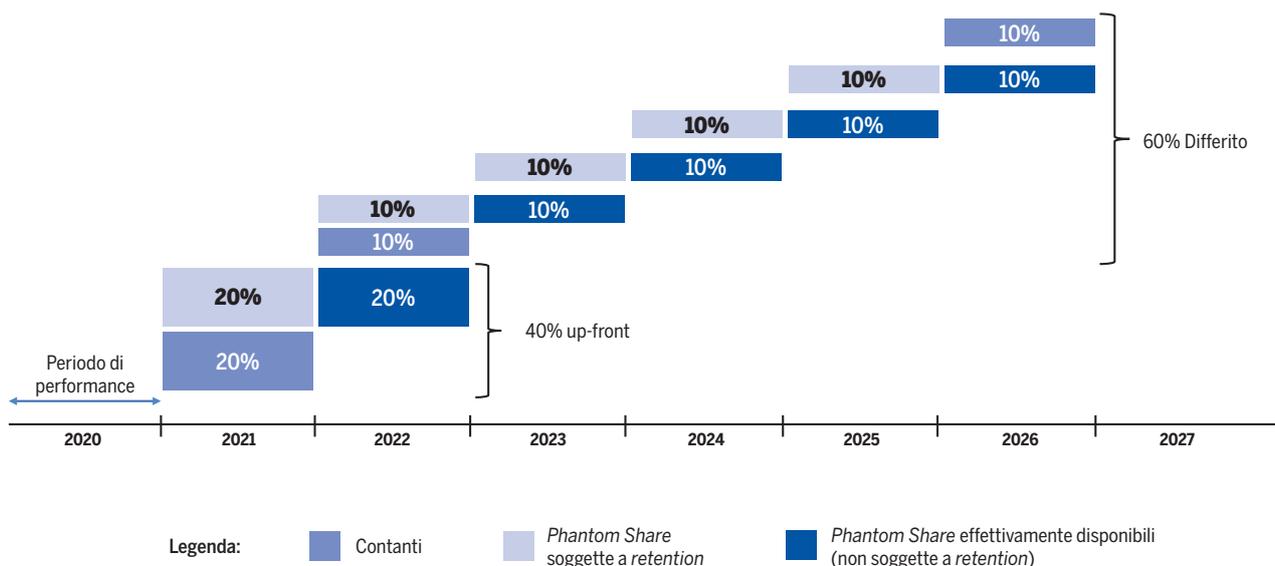
(\*) Perimetro dei Material Risk Takers 2020. Tale perimetro non tiene conto dell'AD/DG di cui è stata data informativa separatamente.

(\*\*) Importi in migliaia di euro.

(\*\*\*) Con l'eccezione di coloro che sono ricompresi nelle c.d. "Funzioni Aziendali di Controllo".

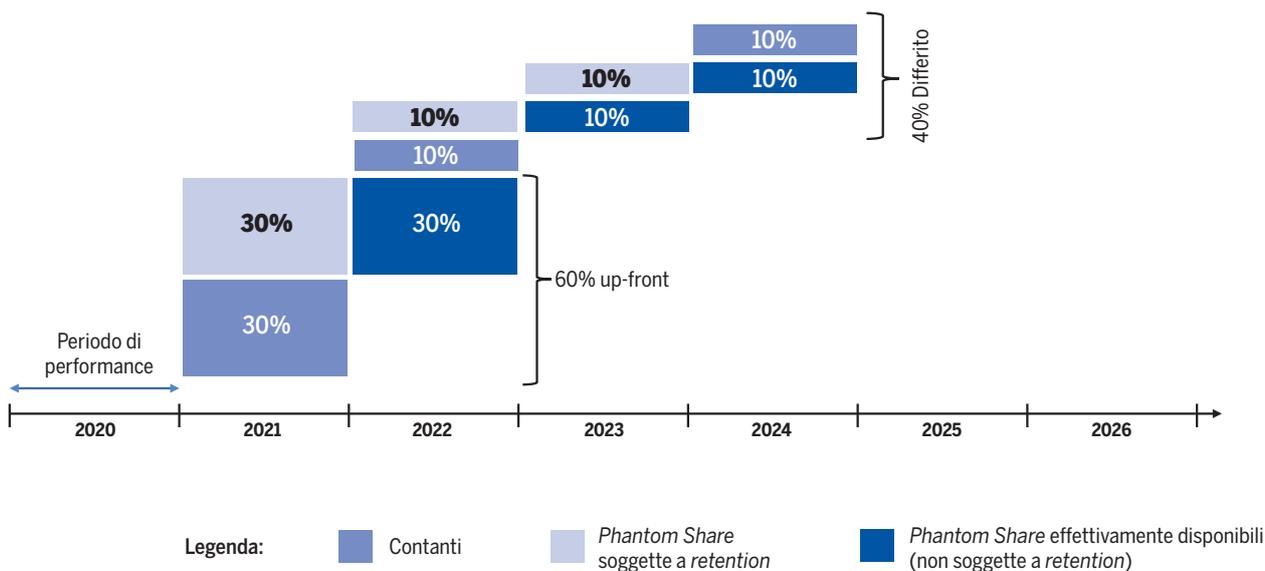
Per quanto concerne il pagamento del premio variabile, in ottemperanza alle disposizioni della normativa per quanto riguarda i MRT appartenenti all'Alta Dirigenza (ovvero i Vice Direttori Generali di Creval) e per i percettori di un premio variabile superiore a 400.000 euro, lo stesso avverrà come segue:

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



Per tutti gli Altri MRT è previsto:

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



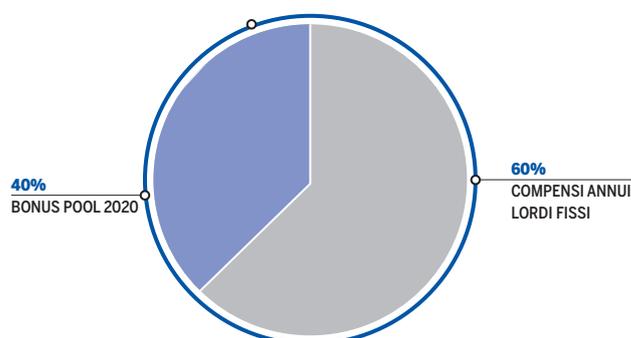
Con riferimento ai c.d. Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS<sup>(30)</sup>) di seguito è rappresentato il *pay mix* medio relativo al 2021 prendendo a riferimento i valori medi dell'incidenza per ciascuna componente (remunerazione fissa, livello massimo della remunerazione variabile a breve e a medio lungo termine<sup>(31)</sup>), in coerenza con i limiti normativi previsti per le diverse categorie di personale considerate.

L'incidenza dei sistemi di remunerazione variabile rispetto alla remunerazione complessiva è definita in linea con gli obiettivi complessivi di orientamento alla creazione di valore nel lungo termine tenuto conto delle peculiarità delle singole aree di responsabilità.

(30) Alla data di redazione del presente documento la società ha identificato come DIRS i Responsabili delle FAC oltre al Dirigente Preposto alla Redazione dei documenti contabili e societari e ai Responsabili delle funzioni crediti e ICT a diretto riporto dell'AD/DG che sono tutti ricompresi nel perimetro degli "Altri MRT".

(31) Il Piano "LTI 2019-2021" non è stato considerato con riferimento all'anno 2020 in quanto l'opportunità di bonus è computata interamente nel 2021, ossia l'ultimo anno del periodo di valutazione della performance. Sono riportati i dati disponibili; ove non definitivi sono riportati i dati stimati dei quali sarà data informativa nella Relazione sui compensi corrisposti 2021.

### PAY MIX 2020 DIRS



Per i DIRS appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari i sistemi di incentivazione rispettano quanto definito dalla normativa di riferimento. Gli obiettivi di performance 2020 sono stati declinati coerentemente con le direttrici del “Piano Industriale 2019-2023: Sustainable Growth” e sono stati specificamente formalizzati e riconducibili, in sintesi, alle seguenti macro categorie: obiettivi quantitativi o di funzione e obiettivi qualitativi o di progetto.

#### b) Sistema di incentivazione “Bonus Pool 2019”

La verifica in ordine alla sussistenza delle condizioni previste per l’erogazione/assegnazione delle quote differite del sistema “Bonus Pool 2019” (e della liquidazione delle Phantom Share per le quali è terminato il Periodo di *Retention*) nel 2021 è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione del 8 marzo 2021.

A completamento dell’informativa data nella Relazione sui Compensi Corrisposti 2019, di seguito si riportano i valori effettivi dei premi corrisposti agli “Altri MRT” nell’ambito del Piano “Bonus Pool 2019” suddivisi per tipologia di popolazione e aree di attività per un importo complessivo di euro 788.876.

Categorie di Personale	Bonus Pool 2019 Beneficiari*	Bonus Pool 2019 (Totale Up front)**	Bonus Pool 2019 (Totale quote differite)**
Responsabili della c.d. “prima linea” (a riporto diretto della Direzione Generale) compresi i Vice Direttori Generali***	5	182.674	171.882
Funzioni di controllo e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili	3	100.096	66.736
Altri MRT	5	160.492	106.996
<b>TOTALE</b>	<b>13</b>	<b>443.262</b>	<b>345.614</b>

Valori in euro

(\*) Il dato comprende DIRS e Altri MRT, escluso l’AD/DG per il quale è data informativa separatamente

(\*\*) Il dato comprende la quota liquidata in denaro e la quota assegnata in Phantom Share (che verrà effettivamente liquidata trascorso il Periodo di *Retention*). Il valore relativo alle Phantom Share up front e differite è quello di assegnazione. Il valore effettivo dipende dall’oscillazione del valore dell’azione Creval al momento dell’effettiva liquidazione, trascorso il Periodo di *Retention*.

#### c) Sistema di incentivazione “MBO 2018”

Nel 2021, con riferimento al Piano “MBO 2018” per le sole c.d. Funzioni di controllo, si procederà al riconoscimento delle quote attribuite in strumenti finanziari già assegnate nel 2019. Le restanti quote di premio saranno erogate secondo i meccanismi e le modalità di differimento previsti dalle regole del Piano “MBO 2018”.

La verifica in ordine al conseguimento dei risultati e alla connessa attribuzione dei premi variabili legati al sistema “MBO 2018” è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 marzo 2019 e successivamente, in ordine al successivo pagamento di cui sopra, in data 8 marzo 2021.

I relativi importi sono esposti in forma aggregata nella tabella che segue.

Categorie interessate	Piano "MBO 2018"			
	n. risorse	Pagamento in contanti 2019	Phantom Share assegnate nel 2019 differite nel 2021	Restante parte da corrispondere in contanti /strumenti finanziari
MRT delle c.d. Funzioni di controllo*	6	6.721 €	6.721 € (corrispondenti a n. 966 Phantom Share**)	8.959 €

\*Secondo la definizione risultante dall'analisi del perimetro dei MRT del 2018.

\*\*Numero di Phantom Share ricalcolato per tener conto dell'operazione straordinaria di raggruppamento azionario deliberata dall'Assemblea Straordinaria di Creval il 24 aprile u.s.

### 1.1.5.2. Sistema di incentivazione "LTI 2019-2021"

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

Di conseguenza, il precedente "Piano industriale 2018-2020: RUN2 - Restart under new normality" è venuto meno prima della conclusione dell'esercizio 2019 e il Piano di incentivazione triennale "LTI 2018-2020" è stato superato dal piano di incentivazione "LTI 2019-2021" anch'esso basato sull'assegnazione di *Phantom Share*. Pertanto, non ci sono erogazioni né up front, né differite a fronte del piano di incentivazione "LTI 2018-2020".

Con riferimento al piano "LTI 2019-2021" la possibilità di bonus massima fissata per i Beneficiari è pari al 100% della remunerazione fissa cui corrisponde un ammontare massimo complessivo di 5 milioni di euro in caso di pieno raggiungimento degli obiettivi. I destinatari di questo piano di incentivazione sono l'Amministratore Delegato /Direttore Generale, i componenti della Direzione Generale e un ristretto numero ruoli manageriali selezionati, nonché alcuni dipendenti con un elevato potenziale nel numero totale di 20. Ai fini della verifica dell'impatto sul limite del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, l'opportunità assegnata viene computata interamente nel 2021, ossia l'ultimo anno del periodo di valutazione della performance come disciplinato nella Circolare n. 285 e nelle linee guida EBA.

## 1.2. Remunerazione complessiva del personale dipendente

Sono di seguito riportate le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per aree di attività e tra le varie categorie del personale dipendente e distinte tra componente fissa e componente variabile con i dati a disposizione alla data di redazione del presente documento. Le informazioni sono indicate sia a livello di Gruppo bancario, sia di Credito Valtellinese in qualità di Capogruppo. In particolare, si segnala che le società facenti parte del Gruppo sono Creval PiùFactor S.p.A. e Stellite Real Estate S.p.A., quest'ultima senza dipendenti.

I dati si riferiscono all'organico matricolare rilevato al 31 dicembre 2020 al netto delle cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio<sup>(32)</sup>.

(32) Il dato rappresenta il numero di risorse iscritte a libro matricola che si confronta con un dato a fine 2019 pari a 3.643 con una riduzione nella misura di 114 unità, 43 delle quali per operazione straordinaria di cessione del Ramo pegni a Costodia Valore - Credito su Pegno (ora Affide). L'organico operativo, che esclude gli 8 Collaboratori distaccati presso società o enti non rientranti nel perimetro di Gruppo - Fondazione Gruppo Credito Valtellinese e Fondo Pensione per i Dipendenti del Gruppo Credito Valtellinese - è invece pari a 3.521 rispetto a 3.634 unità di fine 2019.

Area Funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE				DI CUI: CREDITO VALTELLINESE			
	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree Professionali	Totale Risorse	Dirigenti	Quadri Direttivi	Aree Professionali	Totale Risorse
Organo di Gestione	2			2	2			2
Investment Banking	1	14	21	36	1	14	21	36
Retail Banking	11	999	1.644	2.654	11	993	1.644	2.648
Funzioni aziendali	12	261	310	583	12	261	308	581
Funzioni aziendali controllo e Dir. preposto	7	78	65	150	7	78	65	150
Altre funzioni		24	80	104		22	73	95
<b>TOTALE</b>	<b>33</b>	<b>1.376</b>	<b>2.120</b>	<b>3.529</b>	<b>33</b>	<b>1.368</b>	<b>2.111</b>	<b>3.512</b>

Il rapporto fra personale dirigente e totale personale del Gruppo bancario Credito Valtellinese ha seguito negli anni la dinamica sotto riportata:

Rapporto dei dirigenti sul totale personale	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Totale (%)</b>	1,34%	1,19%	1,14%	0,99%	0,94%

### 1.2.1. Retribuzione fissa

La remunerazione lorda per il personale dipendente, che include la retribuzione fissa percepita comprensiva della contribuzione versata a carico dell'azienda alla previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa è sintetizzata nella seguente tabella.

I dati esposti fanno riferimento al personale in organico alla data del 31 dicembre 2020, al lordo delle cessazioni in corso d'anno.

Area Funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE	DI CUI: CREDITO VALTELLINESE
	Retribuzione Fissa	Retribuzione Fissa
Organo di Gestione	551	551
Investment Banking	1.819	1.819
Retail Banking	134.266	133.727
Funzioni aziendali	32.212	32.130
Funzioni Aziendali controllo e Dir. preposto	8.885	8.885
Altre funzioni	3.841	3.451
<b>TOTALE</b>	<b>181.574</b>	<b>180.563</b>

Importi complessivi in migliaia di euro

Relativamente alle iniziative di promozione ed inquadramento nel corso del 2020, le determinazioni di incremento di merito legate al processo di valutazione delle prestazioni hanno interessato a livello di Gruppo 61 Risorse (1,7% della popolazione).

La tabella seguente ne sintetizza la composizione per area funzionale.

Area Funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE		DI CUI: CREDITO VALTELLINESE	
	n. incrementi di Merito	Totale dipendenti	n. incrementi di Merito	Totale dipendenti
Organo di Gestione		2		2
Investment Banking	1	36	1	36
Retail Banking	33	2.654	32	2.648
Funzioni aziendali	19	583	19	581
Funzioni Aziendali controllo e Dir. preposto	7	150	7	150
Altre funzioni	1	104	-	95
<b>TOTALE</b>	<b>61</b>	<b>3.529</b>	<b>59</b>	<b>3.512</b>

### 1.2.2. Retribuzione variabile

La retribuzione variabile relativa agli interventi del 2020 presenta una dinamica strettamente correlata agli andamenti gestionali della Banca e del Gruppo.

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

#### Sistema premiante 2020 (anno di riferimento 2019)

Il sistema premiante adottato nel 2020 con riferimento all'anno precedente costituisce il sistema dei riconoscimenti economici fissi e variabili a favore del personale appartenente alle aree dei Quadri Direttivi e delle Aree professionali, per Creval e per le altre società del Gruppo basati sulla valutazione professionale. Tali riconoscimenti sono rappresentati da promozioni (come rappresentate nella tabella precedente) e *ad personam* (componente fissa) o da *una tantum* (componente variabile).

Per tutto il personale si è proceduto all'esame delle schede di valutazione ad esito del processo annuale di valutazione delle prestazioni ex art. 75 CCNL di settore riferito all'anno 2019; in particolare, sono stati analizzati, tra gli altri, i seguenti principali criteri: coerenza gestionale, allineamento ai parametri di valutazione ed alla prestazione commerciale, coerenza retributiva con la popolazione, distribuzione uniforme dei riconoscimenti.

In considerazione dei positivi risultati conseguiti dal Gruppo per l'anno 2019 (risultati di esercizio approvati dall'Assemblea di Creval e andamento attuazione del "Piano Industriale 2019-2023: Sustainable Growth"), si è data attuazione nel corso del 2020 all'erogazione di riconoscimenti economici variabili a favore del personale dipendente delle aree quadri direttivi e professionali diverso dai Material Risk Takers per complessive 1.060 persone (di cui 873 appartenenti al personale della rete di vendita).

L'importo complessivamente erogato a titolo di sistema premiante ammonta a euro 2.286.400.

Area Funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE	Numero di percettori	DI CUI: CREDITO VALTELLINESE
	Sistema premiante variabile		Sistema premiante variabile
Investment Banking	19.500	7	19.500
Retail Banking	1.930.400	914	1.930.400
Funzioni aziendali	239.000	94	239.000
Funzioni Aziendali controllo e Dir. preposto	57.000	24	57.000
Altre funzioni	40.500	21	40.500
<b>TOTALE (*)</b>	<b>2.286.400</b>	<b>1.060</b>	<b>2.286.400</b>

\* Importi complessivi in euro erogati (importo lordo dipendente) nel 2020 sulla base del processo di valutazione relativo al 2019 (al lordo delle cessazioni intervenute successivamente alla delibera del sistema).

### Premio aziendale 2019

Con riferimento all'anno 2019 è stato erogato un premio aziendale alla generalità dei dipendenti (con l'esclusione dei Dirigenti) alle condizioni e con i criteri stabiliti dall'accordo sindacale di Gruppo raggiunto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 48 del CCNL di settore. Complessivamente l'importo erogato nel 2020 ammonta a 778 mila euro che va ad aggiungersi ad una componente di servizi riconosciuti a titolo di "Piano welfare" non monetizzabile<sup>(33)</sup>.

### Premio aziendale 2020

Con riferimento all'anno 2020 è stata definita l'erogazione di un premio aziendale alla generalità dei dipendenti (con l'esclusione dei Dirigenti) alle condizioni e con i criteri stabiliti dall'accordo sindacale di Gruppo raggiunto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 48 del CCNL di settore. Complessivamente l'importo che sarà erogato nel 2021, successivamente all'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea degli Azionisti, ammonta a circa 2 milioni di Euro<sup>(34)</sup> che va ad aggiungersi ad una componente di servizi riconosciuti a titolo di "Piano welfare" non monetizzabile<sup>(35)</sup>.

## 1.2.3. Retribuzione complessiva

Di seguito viene rappresentata l'articolazione della retribuzione complessiva nel 2020 e nel 2019: ad evidenza dell'allineamento "pay-for-sustainable performance", che caratterizza i sistemi incentivanti del Gruppo, il 2020 ha rilevato i primi risultati delle iniziative intraprese in relazione al Piano Industriale.

Area Funzionale	GRUPPO BANCARIO CREDITO VALTELLINESE						DI CUI: CREDITO VALTELLINESE					
	Variabile 2019 (*)	Fisso 2019	% V/F 2019	Variabile 2020 (**)	Fisso 2020	% V/F 2020	Variabile 2019 (*)	Fisso 2019	% V/F 2019	Variabile 2020 (**)	Fisso 2020	% V/F 2020
Organo di Gestione	-	538	0,00%	-	551	0,00%	-	538	0,00%	-	551	0,00%
Investment Banking	10	2.036	0,50%	46	1.819	2,53%	10	2.036	0,00%	46	1.819	2,53%
Retail Banking	934	129.786	0,72%	2.571	134.266	1,91%	934	129.328	0,72%	2.566	133.727	1,92%
Funzioni aziendali	171	31.852	0,54%	485	32.212	1,50%	171	31.771	0,54%	484	32.130	1,51%
Funzioni Aziendali controllo e Dir. preposto	52	8.479	0,62%	141	8.885	1,59%	52	8.479	0,62%	141	8.885	1,59%
Altre funzioni	22	4.714	0,46%	61	3.841	1,58%	22	4.284	0,51%	56	3.451	1,61%
<b>TOTALE</b>	<b>1.189</b>	<b>177.405</b>	<b>0,67%</b>	<b>3.303</b>	<b>181.574</b>	<b>1,82%</b>	<b>1.189</b>	<b>176.435</b>	<b>0,67%</b>	<b>3.293</b>	<b>180.564</b>	<b>1,82%</b>

Importi complessivi in migliaia di euro

(\*) Importi complessivi a titolo di retribuzione variabile secondo un criterio di cassa comprensivi dei riconoscimenti a fronte del c.d. sistema premiante e per i MRT del Piano MBO 2018 (quota up-front pagata nel 2019). Il dato è comprensivo del contributo alla Mutua interna del Gruppo Credito Valtellinese (ove previsto). Non è considerata la componente relativa al "Piano welfare" in quanto relativo alla fruizione di servizi e non monetizzabile.

(\*\*) Importi complessivi a titolo di retribuzione variabile secondo un criterio di cassa comprensivi dei riconoscimenti a fronte del c.d. sistema premiante, del premio aziendale e, per i MRT, del Piano Bonus Pool 2019 (quota up-front pagata nel 2020). Il dato è comprensivo del contributo alla Mutua interna del Gruppo Credito Valtellinese (ove previsto). Non è considerata la componente relativa al "Piano welfare" in quanto relativo alla fruizione di servizi e non monetizzabile.

## 1.3. Altre informazioni

### 1.3.1. Risoluzione dei rapporti di lavoro di esponenti della Direzione Generale e dei MRT durante l'esercizio 2020

Nel 2020 non si segnalano erogazioni a titolo di severance a fronte della cessazione del rapporto di lavoro di tre risorse ricomprese nel perimetro dei Material Risk Takers.

(33) Tale componente ha un valore complessivo di 1,7 milioni di euro.

(34) Si evidenzia che tale importo non considera le eventuali cessazioni intervenute fino al momento dell'effettivo pagamento del premio.

(35) Tale componente ha un valore di circa 1,7 milioni di euro.

### 1.3.2. Deroche alle politiche di remunerazione

Nel 2020 non si segnala la presenza di deroghe all'applicazione della Politica di remunerazione approvata.

### 1.3.3. Sviluppo della remunerazione totale dell'AD/DG e degli Organi sociali, remunerazione media dipendenti e performance dell'Azienda

In ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento emittenti si riporta di seguito la tabella di confronto tra la variazione annuale dei compensi della remunerazione dell'AD/DG e degli altri soggetti per i quali è data indicazione nominativa nella Tabella 1, della seconda parte della Sezione II, unitamente alla remunerazione media dei dipendenti degli ultimi due anni e allo sviluppo delle performance dell'Azienda.

Nominativo (a)	Carica	Remunerazione totale (b)		Variazione 2019-2020	Commenti
		2019	2020		
LOVAGLIO LUIGI	Amministrazione Delegato e Direttore Generale	1.781.823	3.036.979	70% (c)	Carica assunta con decorrenza 25/2/2019, fino a tale data Presidente del C.d.A.
TROTTER ALESSANDRO	Presidente del C.d.A.	299.335	328.934	10%	Carica assunta con decorrenza 25/2/2019, fino a tale data Vice Presidente Vicario del C.d.A.
CASELLI STEFANO	Vice Presidente del C.d.A.	156.667	169.744	8%	
AMIDANI ALIBERTI LIVIA	Consigliere	116.424	133.852	15%	
BECCALLI ELENA	Consigliere	119.459	115.602	-3%	
BRUNO PAOLA	Consigliere	107.445	112.102	4%	
CALLONI MARIA GIOVANNA	Consigliere	62.914	78.852	25%	Carica assunta con decorrenza 25/02/2019
CROSARA CARLO	Consigliere	113.195	118.602	5%	
DORO ANNA	Consigliere	112.673	131.602	17%	
GALMARINI FAUSTO	Consigliere	124.681	138.602	11%	
GATTESCHI SERENA	Consigliere	91.695	95.602	4%	
GATTI STEFANO	Consigliere	95.945	100.602	5%	
KALMA JACOB FRANS	Consigliere	68.409	78.102	14%	Carica assunta con decorrenza 21/1/2019
NADDEO TERESA	Consigliere	106.695	112.102	5%	
SCROCCHI MASSIMILIANO	Consigliere	88.695	92.602	4%	
MAURELLI FRANCESCA MICHELA	Presidente del Collegio Sindacale	101.862	157.102	54%	Carica assunta con decorrenza 1/5/2019
CEVOLANI PAOLO	Sindaco Effettivo	69.945	115.602	65%	Carica assunta con decorrenza 1/5/2019
STRADI ALESSANDRO	Sindaco Effettivo	68.445	114.102	67%	Carica assunta con decorrenza 1/5/2019

Importi complessivi in euro

(a) Sono indicate esclusivamente le persone in carica al momento della redazione del presente documento. Non sono ricompresi i sindaci supplenti in quanto non percepiscono alcun compenso per la carica. Le informazioni sui nominativi cessati sono riportate nella Relazione sui compensi corrisposti per ciascun anno di competenza.

(b) Il totale qui rappresentato equivale a quanto indicato nella colonna 6 della Tabella 1 ex Allegato 3 del Regolamento Emittenti di cui alla seconda parte della seguente Sezione (Comprende compensi fissi, gettoni di presenza, benefici non monetari e remunerazione variabile di competenza - solo quota monetaria) a cui è aggiunta la remunerazione variabile in strumenti finanziari correlata alle performance dell'esercizio 2020.

(c) Ai fini della comparazione con il 2019, si evidenzia che nel 2020 l'Assemblea ha approvato l'innalzamento della remunerazione variabile massima da 1:1 a 2:1 rispetto alla remunerazione fissa e che, in linea con la informativa fornita nella Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea nel 2020, i compensi fissi sono stati definiti nella misura complessiva di 1 milione di euro.

Indicatore	Numero di dipendenti (a)		Remunerazione complessiva annua lorda in euro (b)		Remunerazione complessiva annua lorda media in euro		Variazione 2019-2020
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
Gruppo Creval	3,62	3,56	181.781	187.763	50,1	52,6	5%

Dati in migliaia

(a) Numero di dipendenti del Gruppo comprensivo dei cessati in corso d'anno in FTE con part time riparametrati al full time.

(b) Remunerazione complessiva annua lorda fissa e variabile (esclusi gli oneri previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro) dell'anno comprensiva dei dipendenti cessati in corso d'anno. L'importo comprende anche gli importi di remunerazione variabile per competenza relativamente al piano "Bonus Pool 2019" e "Bonus Pool 2020" (dati di preconsuntivo stimati in considerazione delle performance complessive raggiunte dal Gruppo) e per cassa con riferimento al Premio aziendale (c.d. VAP) e al sistema premiante.

Sviluppo performance	Dato consuntivo		Variazione 2019-2020
Gruppo Creval	2019	2020	
Risultato netto della gestione operativa	185,7	201,1	8%
Utile di esercizio	56,2	113,2	101%

Importi complessivi in milioni di euro

## VERIFICHE DELLA FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA SUL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

La Direzione Auditing ha ritenuto adeguato il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca Capogruppo Credito Valtellinese S.p.A. e del Gruppo Credito Valtellinese nel suo complesso, sotto il profilo sia normativo sia operativo, confermando che l'applicazione del sistema è avvenuta in coerenza con i criteri definiti nelle Politiche Retributive e con le delibere consiliari. In particolare, la "Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020":

- nella Sezione I delinea un sistema retributivo equilibrato nelle sue componenti e coerente con quanto previsto dalla normativa di riferimento;
- nella Sezione II contiene gli elementi informativi richiesti dalla normativa applicabile alle società quotate e alle banche.

Dall'esame della Sezione I è emerso che l'impianto complessivo del sistema resta fortemente ancorato alla creazione di valore in maniera sostenibile nel tempo, tenuto conto degli elementi di rischio della gestione caratteristica e con una costante attenzione alla valorizzazione della qualità dei servizi offerti alla clientela. L'impianto è stato valutato conforme alla normativa dalla Funzione di Compliance che ha redatto uno specifico verbale.

La Direzione Auditing ha, inoltre, verificato l'adeguatezza di specifici aspetti del processo di remunerazione come l'identificazione del Personale più Rilevante, il calcolo e la definizione del Bonus Pool e degli *entry gate*.

Con riferimento alla Sezione II la Direzione Auditing ha verificato il processo di definizione del Bonus Pool per il 2020 comprensivo dell'applicazione della *CRO Dashboard*, la valutazione in merito agli *entry gate* e ad eventuali cause di Malus/Claw back, nonché la fase di pagamento e differimento del sistema incentivante dell'anno precedente (mediante una ricognizione a campione in merito ai criteri di assegnazione dei Bonus individuali ai singoli destinatari, alla consuntivazione delle performance, all'incidenza della retribuzione variabile sulla retribuzione fissa).

Dalle evidenze a disposizione, risulta che Creval, in coerenza con le disposizioni della Banca d'Italia, eroga compensi al proprio personale esclusivamente secondo quanto disciplinato nell'ambito delle Politiche di remunerazione e incentivazione, senza ricorso a veicoli, strumenti o modalità di pagamento che possono essere elusivi delle norme sulla remunerazione e contenere incentivi all'assunzione di rischi.

La Direzione Auditing ha evidenziato, infine, che il processo di definizione del documento "Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020", si è svolto in modo strutturato e con il positivo contributo di tutte le funzioni aziendali preposte, oltre che con il supporto di qualificate società di consulenza.

I risultati della Relazione qui sintetizzata sono stati presentati al Consiglio di Amministrazione del 8 marzo 2021.

## 2. SECONDA PARTE - INFORMAZIONI QUANTITATIVE DI DETTAGLIO

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

Nelle tabelle di seguito sono riportati analiticamente i compensi riferiti all'esercizio 2020, ed in particolare la Tabella 1 e la Tabella 3A e 3B ex art. 84 quater del Regolamento Emittenti adottato con delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche.

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

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

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

**Tabella 1 ex Allegato 3 del Regolamento Emittenti**

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

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rieperta la carica	(D) Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair Value del compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>LOVAGLIO LUIGI</b> <i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i> <i>(II) Compensi da controllate e collegate</i> <b>(III) Totale</b>	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2020	1.012.750	-	800.000	24.229	-	1.836.979	1.498.333	-
<b>TROTTER ALESSANDRO</b> <i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i> <i>(II) Compensi da controllate e collegate</i> <b>(III) Totale</b>	Presidente del Consiglio di Amministrazione	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2020	1.012.750	-	800.000	24.229	-	1.836.979	1.498.333	-
<b>CASELLI STEFANO</b> <i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i> <i>(II) Compensi da controllate e collegate</i> <b>(III) Totale</b>	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2020	307.750	-	-	21.184	-	328.934	-	-
<b>AMIDANI ALBERT LUIA</b> <i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i> <i>(II) Compensi da controllate e collegate</i> <b>(III) Totale</b>	Consigliere	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2020	57.000	55.750	-	21.102	-	133.852	-	-
<b>BECCALI ELENA</b> <i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i> <i>(II) Compensi da controllate e collegate</i> <b>(III) Totale</b>	Consigliere	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2020	57.000	55.750	-	21.102	-	133.852	-	-
<b>BRUNO PAOLA</b> <i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i> <i>(II) Compensi da controllate e collegate</i> <b>(III) Totale</b>	Consigliere	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2020	55.500	39.000	-	21.102	-	115.602	-	-
<b>CALLONI MARIA GIOVANNA</b> <i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i> <i>(II) Compensi da controllate e collegate</i> <b>(III) Totale</b>	Consigliere	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2020	57.750	33.250	-	21.102	-	112.102	-	-
<b>GROSARA CARLO</b> <i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i> <i>(II) Compensi da controllate e collegate</i> <b>(III) Totale</b>	Consigliere	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2020	57.750	39.750	-	21.102	-	118.602	-	-
<b>DORO ANNA</b> <i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i> <i>(II) Compensi da controllate e collegate</i> <b>(III) Totale</b>	Consigliere	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2020	57.000	53.500	-	21.102	-	131.602	-	-
<b>GALMARINI FAUSTO</b> <i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i> <i>(II) Compensi da controllate e collegate</i> <b>(III) Totale</b>	Consigliere	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2020	57.000	59.750	-	21.102	-	138.602	-	-
<b>GATTESCHI SERENA</b> <i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i> <i>(II) Compensi da controllate e collegate</i> <b>(III) Totale</b>	Consigliere	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2020	57.750	16.750	-	21.102	-	95.602	-	-
<b>GATTI STEFANO</b> <i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i> <i>(II) Compensi da controllate e collegate</i> <b>(III) Totale</b>	Consigliere	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2020	57.750	21.750	-	21.102	-	100.602	-	-
<b>KALMA JACOB FRANS</b> <i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i> <i>(II) Compensi da controllate e collegate</i> <b>(III) Totale</b>	Consigliere	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2020	57.000	21.750	-	21.102	-	78.102	-	-
<b>Totale</b>				57.000	-	-	21.102	-	78.102	-	-

(A) Cognome e nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	1 Compensi fissi	2 Compensi per la partecipazione a comitati	3 Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	4 Benefici non monetari	5 Altri compensi	6 Totale	7 Fair Value dei compensi equity	8 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
<b>MADEDO TERESA</b>	Consigliere	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2020	57.000	34.000	-	21.102	-	112.102	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				57.000	34.000	-	21.102	-	112.102	-	-
<b>SCROCCHI MASSIMILIANO</b>	Consigliere	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2020	57.000	14.500	-	21.102	-	92.602	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				57.000	14.500	-	21.102	-	92.602	-	-
<b>MAURELLI FRANCESCA MICHELA</b>	Presidente del Collegio Sindacale	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2021	112.750	23.250	-	21.102	-	157.102	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				112.750	23.250	-	21.102	-	157.102	-	-
<b>CEVOLANI PAOLO</b>	Sindaco Effettivo	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2021	72.750	21.750	-	21.102	-	115.602	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				72.750	21.750	-	21.102	-	115.602	-	-
<b>STRADI ALESSANDRO</b>	Sindaco Effettivo	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2021	72.750	20.250	-	21.102	-	114.102	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				72.750	20.250	-	21.102	-	114.102	-	-
<b>BISSOLI SIMONETTA</b>	Sindaco Supplente	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2021	72.750	20.250	-	21.102	-	114.102	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				72.750	20.250	-	21.102	-	114.102	-	-
<b>FALLACARA FRANCESCO</b>	Sindaco Supplente	1/1/2020-31/12/2020	Approvazione bilancio 2021	-	-	-	21.102	-	21.102	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				-	-	-	21.102	-	21.102	-	-
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.461.164	-	531.759	176.242	-	2.169.165	948.465	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				1.461.164	-	531.759	176.242	-	2.169.165	948.465	-

Dati in euro

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

Il valore riportato nella colonna 7 "Fair value dei compensi equity" corrisponde al bonus assegnato, quanto effettivamente corrisposto dipenderà dal valore dell'azione Creval al termine del Periodo di Retention. Gli importi definitivi saranno riportati nella sezione II della Relazione sui compensi corrisposti 2021.

Tabella 1 a)

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

Nominativo		Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
<b>LOVAGLIO LUIGI</b>	<b>Amministratore Delegato e Direttore Generale</b>		<b>1.012.750</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	45.000	
	<i>gettoni presenza</i>	12.750	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>	955.000	
<b>TROTTER ALESSANDRO</b>	<b>Presidente del Consiglio di Amministrazione</b>		<b>307.750</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	45.000	
	<i>gettoni presenza</i>	12.750	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>	250.000	
<b>CASELLI STEFANO</b>	<b>Vice Presidente</b>		<b>147.750</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	45.000	
	<i>gettoni presenza</i>	12.750	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>	90.000	
<b>AMIDANI ALIBERTI LIVIA</b>	<b>Consigliere</b>		<b>57.000</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	45.000	
	<i>gettoni presenza</i>	12.000	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>		
<b>BECCALLI ELENA</b>	<b>Consigliere</b>		<b>55.500</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	45.000	
	<i>gettoni presenza</i>	10.500	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>		
<b>BRUNO PAOLA</b>	<b>Consigliere</b>		<b>57.750</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	45.000	
	<i>gettoni presenza</i>	12.750	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>		
<b>CALLONI MARIA GIOVANNA</b>	<b>Consigliere</b>		<b>57.750</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	45.000	
	<i>gettoni presenza</i>	12.750	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>		
<b>CROSARA CARLO</b>	<b>Consigliere</b>		<b>57.750</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	45.000	
	<i>gettoni presenza</i>	12.750	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>		
<b>DORO ANNA</b>	<b>Consigliere</b>		<b>57.000</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	45.000	
	<i>gettoni presenza</i>	12.000	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>		
<b>GALMARINI FAUSTO</b>	<b>Consigliere</b>		<b>57.750</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	45.000	
	<i>gettoni presenza</i>	12.750	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>		
<b>GATTESCHI SERENA</b>	<b>Consigliere</b>		<b>57.750</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	45.000	
	<i>gettoni presenza</i>	12.750	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>		
<b>GATTI STEFANO</b>	<b>Consigliere</b>		<b>57.750</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	45.000	
	<i>gettoni presenza</i>	12.750	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>		

Dati in euro

TABELLA 1 - Dettaglio compensi fissi

Nominativo		Dettaglio compensi	Totale compensi fissi
KALMA JACOB FRANS	<b>Consigliere</b>		<b>57.000</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	45.000	
	<i>gettoni presenza</i>	12.000	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>		
NADDEO TERESA	<b>Consigliere</b>		<b>57.000</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	45.000	
	<i>gettoni presenza</i>	12.000	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>		
SCROCCHI MASSIMILIANO	<b>Consigliere</b>		<b>57.000</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	45.000	
	<i>gettoni presenza</i>	12.000	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>		
MAURELLI FRANCESCA MICHELA	<b>Presidente Collegio Sindacale</b>		<b>112.750</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	100.000	
	<i>gettoni presenza</i>	12.750	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>		
CEVOLANI PAOLO	<b>Sindaco Effettivo</b>		<b>72.750</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	60.000	
	<i>gettoni presenza</i>	12.750	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>		
STRADI ALESSANDRO	<b>Sindaco Effettivo</b>		<b>72.750</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>	60.000	
	<i>gettoni presenza</i>	12.750	
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>		
BISSOLI SIMONETTA	<b>Sindaco Supplente</b>		<b>-</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>		
	<i>gettoni presenza</i>		
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>		
FALLACARA FRANCESCO	<b>Sindaco Supplente</b>		<b>-</b>
	<i>emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea</i>		
	<i>gettoni presenza</i>		
	<i>rimborsi spese forfettari</i>		
	<i>ex art. 2389 cc</i>		
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE</b>			
	<i>retribuzione lavoro dipendente</i>	1.461.164	
	<b>Totale</b>		<b>1.461.164</b>

Dati in euro

**Tabella 1 b)**

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

Nominativo	Società		Periodo	Scadenza carica	Compensi	Totale compensi fissi
COLLI UMBERTO	Creval PiùFactor	<b>Vice Presidente</b>	1/01/2020-31/12/2020			-
		<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>				
		<i>gettoni presenza</i>				
		<i>rimborsi spese forfettari</i>				
		<i>ex art. 2389 cc</i>				
Stelline Real Estate	Stelline Real Estate	<b>Amministratore Delegato</b>	1/01/2020-31/12/2020			-
		<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>				
		<i>gettoni presenza</i>				
		<i>rimborsi spese forfettari</i>				
		<i>ex art. 2389 cc</i>				
PELLEGATTA VITTORIO	Creval PiùFactor	<b>Presidente</b>	1/01/2020-31/12/2020			-
		<i>emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea</i>				
		<i>gettoni presenza</i>				
		<i>rimborsi spese forfettari</i>				
		<i>ex art. 2389 cc</i>				
Stelline Real Estate	Stelline Real Estate	<b>Presidente</b>	1/01/2020-31/12/2020			-
		<i>emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea</i>				
		<i>gettoni presenza</i>				
		<i>rimborsi spese forfettari</i>				
		<i>ex art. 2389 cc</i>				

## Tabella 1 c)

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

Nome e cognome	Carica	Comitato Rischi	Comitato per le Nomine	Comitato per la Remunerazione	Comitato Operazioni Parti Correlate	Compensi per la partecipazione a comitati
LOVAGLIO LUIGI	Amministratore Delegato e Direttore Generale	-	-	-	-	-
TROTTER ALESSANDRO	Presidente del Consiglio di Amministrazione	-	-	-	-	-
CASELLI STEFANO	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	-	-	-	-	-
AMIDANI ALIBERTI LIVIA	Consigliere	39.750	-	-	16.000	55.750
BECCALI ELENA	Consigliere	39.000	-	-	-	39.000
BRUNO PAOLA	Consigliere	-	13.750	19.500	-	33.250
CALLONI MARIA GIOVANNA	Consigliere	-	-	-	-	-
CROSARA CARLO	Consigliere	39.750	-	-	-	39.750
DORO ANNA	Consigliere	39.750	13.750	-	-	53.500
GALMARINI FAUSTO	Consigliere	59.750	-	-	-	59.750
GATTESCHI SERENA	Consigliere	-	-	-	16.750	16.750
GATTI STEFANO	Consigliere	-	-	-	21.750	21.750
KALMA JACOB FRANS	Consigliere	-	-	-	-	-
NADDEO TERESA	Consigliere	-	19.500	14.500	-	34.000
SCROCCHI MASSIMILIANO	Consigliere	-	-	14.500	-	14.500
MAURELLI FRANCESCA MICHELA	Presidente del Collegio Sindacale	9.750	3.750	3.750	6.000	23.250
CEVOLANI PAOLO	Sindaco Effettivo	9.750	3.750	2.250	6.000	21.750
STRADI ALESSANDRO	Sindaco Effettivo	9.750	2.250	2.250	6.000	20.250
BISSOLI SIMONETTA	Sindaco Supplente	-	-	-	-	-
FALLACARA FRANCESCO	Sindaco Supplente	-	-	-	-	-

Dati in euro

Per il 2020 non ci sono compensi spettanti per Comitati delle società controllate e collegate.

## Tabella 2

Partecipazioni detenute in Creval e nelle Società controllate dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (\*)  
(Allegato 3A, Schema 7-ter, art. 84-quater della delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)

Cognome e Nome	Carica Credito Valtellinese	Società Partecipata	N. azioni possedute al 31/12/2019	N. azioni acquistate ante raggruppamento	N. azioni vendute/trasferite ante raggruppamento	N. azioni possedute 2020 ante raggruppamento (29/05/2020)	N. azioni assegnate 2020 da raggruppamento (29/05/2020)	N. azioni acquistate post raggruppamento	N. azioni vendute/trasferite post raggruppamento	N. azioni possedute al 31/12/2020
LOVAGLIO LUIGI	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Credito Valtellinese S.p.A.	4.000.000	4.000.000	-	8.000.000	80.000	30.000	-	110.000
TROTTER ALESSANDRO	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Credito Valtellinese S.p.A.	1.000	4.000.000	-	4.001.000	40.010	-	-	40.010
CASELLI STEFANO	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-	-	-	-	-
AMIDANI ALIBERTI LIVIA	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-	-	-	-	-
BECCALI ELENA	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	187.704	-	-	187.704	1.877	-	-	1.877
BRUNO PAOLA	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-	-	-	-	-
CALLONI MARIA GIOVANNA	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-	-	-	-	-
CROSARA CARLO	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-	-	-	-	-
DORO ANNA	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-	-	10.000	-	10.000
GALMARINI FAUSTO	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-	-	-	-	-
GATTESCHI SERENA	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-	-	-	-	-
GATTI STEFANO	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-	-	-	-	-
KALMA JACOB FRANS	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-	-	-	-	-
NADDEO TERESA	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-	-	-	-	-
SCROCCHI MASSIMILIANO	Consigliere	Credito Valtellinese S.p.A.	1.806.000	1.400.000	-	3.206.000	32.060	8.000	-	40.060
MAURELLI FRANCESCA MICHELA	Presidente del Collegio Sindacale	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-	-	-	-	-
CEVOLANI PAOLO	Sindaco Effettivo	Credito Valtellinese S.p.A.	37.000	-	-	37.000	370	-	-	370
STRADI ALESSANDRO	Sindaco Effettivo	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-	-	-	-	-
BISSOLI SIMONETTA	Sindaco Supplente	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-	-	-	-	-
FALLACARA FRANCESCO	Sindaco Supplente	Credito Valtellinese S.p.A.	-	-	-	-	-	-	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (**)		Credito Valtellinese S.p.A.	744.019	-	-	744.019	7.438	3.002	-	10.440

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

### Tabella 3A ex Allegato 3 del Regolamento Emittenti

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (art. 84-quater della delibera CONSOB n. 1/1971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche)

A	B	1	strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					8	9	strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio attribuibili		12
			2	3	4	5	6			7	10	
Cognome e Nome	Carica	Piano*	n. e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	numero e tipologia di strumenti finanziari	numero e tipologia di strumenti finanziari	valore alla data di maturazione	fair value (5)
LOVAGLIO LUIGI	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano "MBO 2018" delibera assembleare del 27/4/2018 (1) Piano "Bonus Pool 2019" delibera assembleare del 30/04/2019 (2) Piano "LT1 2019-2021" delibera assembleare del 30/4/2019 (3) Piano "Bonus Pool 2020" delibera assembleare del 24/4/2020 (4)	n. 56.646 Phantom Share n. 125.000 Phantom Share	2019-2025 2019-2027					n. 18.882 Phantom Share		89.500,00 €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					n.d. - Phantom Share	2021	n.d.		n.d. - phantom share		400.000 €	1.200.000 €
(II) Compensi da controllate e collegate			n. 181.646 Phantom Share						n. 18.882 Phantom Share		489.500	1.498.333
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE			n. 552 Phantom Share n. 16.551 Phantom Share n. 93.107 Phantom Share	2018-2022 2019-25/2019-23 2019-2027					n. 3.171 Phantom Share		15.029 €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					n.d. - Phantom Share	2021	n.d.		n.d. - phantom share		280.157 €	222.215 €
(II) Compensi da controllate e collegate			n. 109.658 Phantom Share						n. 3.171 Phantom Share		295.186	948.465

(1) Il Piano "MBO 2018" non è stato attivato per il mancato raggiungimento dei parametri gate di accesso al sistema fatta eccezione per le Funzioni Aziendali di controllo. Con riferimento all'anno di competenza 2020 non vi sono assegnazioni né pagamenti. Il numero di Phantom Share assegnate risulta adeguato sulla base dell'operazione di raggruppamento azionario avvenuta nel corso del 2020 e tiene conto del valore dell'azione della prima assegnazione (media delle quattro settimane prima dell'assemblea che ha approvato il Piano).  
Il numero indicato in colonna 2 è rappresentato dalla quota complessiva di strumenti assegnati dal Piano al netto della quota di strumenti attribuiti nel 2019 (pari a n. 37.764 con riferimento all'AD/DG e a n. 16.900 con riferimento ai DIRS) e della quota di strumenti attribuiti nel 2020 come indicati in colonna 10.  
(2) Il numero di Phantom Share risulta adeguato sulla base dell'operazione di raggruppamento azionario avvenuta nel corso del 2020.  
(3) Il numero di Phantom Share e l'ammontare indicato sono basati su un calcolo pre-consuntivo in quanto si potrà provvedere alla loro effettiva definizione esclusivamente al termine del periodo di osservazione delle performance (2021).  
(4) I valori di consuntivo relativi al Piano "Bonus Pool 2020" sono soggetti all'approvazione da parte dell'assemblea del 19/4/2021. Con riferimento ai DIRS l'importo e il numero di strumenti sono calcolati sulla base dei dati di pre-consuntivo e suscettibili di eventuali modifi- che. L'ammontare effettivo sarà disponibile una volta completata la consultazione delle performance individuali e dello stesso sarà data informativa nella Relazione sui compensi corrisposti 2021.  
(5) Sono indicati come strumenti finanziari di competenza dell'esercizio l'intera componente in strumenti finanziari assegnata con riferimento al Piano "Bonus Pool 2020" e l'ammontare pro-quota per il 2020 degli strumenti assegnati con riferimento al Piano "LT1 2019-2021". Il valore indicato come fair value corrisponde al bonus assegnato; quanto effettivamente corrisposto dipenderà dal valore dell'azione Creval al termine del Periodo di Retention. Gli importi definitivi saranno riportati nella sezione II della Relazione sui compensi corrisposti 2021.



## GLOSSARIO

<b>Assemblea degli Azionisti</b>	indica l'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Credito Valtellinese S.p.A.
<b>Azioni</b>	indica le azioni ordinarie Credito Valtellinese S.p.A.
<b>Beneficiari/ Partecipanti</b>	indica l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ("AD/DG") e gli altri Risk Takers del Gruppo destinatari del Piano "Bonus Pool 2021"; indica, inoltre, dipendenti in ruoli chiave e dipendenti ad elevato potenziale del Gruppo destinatari del Piano "LTI 2019-2021" approvato nel 2019 (alcuni di questi in comune con i Beneficiari del Piano "Bonus Pool 2021")
<b>Bonus opportunità</b>	Premio o bonus massimo erogabile a ciascun Beneficiario
<b>Bonus Teorico Individuale</b>	Premio o bonus erogabile a ciascun Beneficiario risultante ad esito del processo di valutazione degli obiettivi assegnati nella scheda individuale
<b>Categorie di Beneficiari</b>	indica le categorie di dipendenti del Gruppo individuate ai fini del Piano "Bonus Pool 2021" e Piano "LTI 2019-2021"
<b>Claw back</b>	indica il meccanismo di obbligo di restituzione di un importo di Premio Individuale già percepito qualora vengano riscontrati comportamenti dolosi o gravemente colposi da parte del Beneficiario
<b>Comitato per la Remunerazione</b>	indica il Comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione della Banca sulla base degli articoli 4 e 6 del Codice di Autodisciplina, allineato alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti. È formato da 3 componenti nominati dal Consiglio di Amministrazione e scelti tra gli Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	indica il Consiglio di Amministrazione di Credito Valtellinese S.p.A.
<b>Creval o la Banca</b>	indica la società Credito Valtellinese S.p.A., con sede legale in Sondrio, Piazza Quadrivio 8, Codice fiscale e iscrizione al Registro delle Imprese di Sondrio n. 00043260140, iscrizione all'Albo delle banche n. 489, nonché nell'Albo dei Gruppi Bancari n. 5216.7
<b>CRO Dashboard</b>	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> (RAF); in base a detta tabella il bonus pool può essere rivisto in aumento o diminuzione
<b>Gruppo Creval o Gruppo</b>	indica il gruppo bancario iscritto nell'apposito elenco tenuto dalla Banca d'Italia con il codice n. 5216.7 e composto da Creval, unitamente alle controllate
<b>Indicatori gate o entry gate</b>	indica le condizioni in assenza delle quali i Beneficiari non avranno diritto alla corresponsione del Premio Individuale
<b>Malus</b>	clausola che prevede la riduzione fino all'azzeramento del Premio Individuale al verificarsi di predeterminate ipotesi
<b>Material Risk Takers o Personale più Rilevante o MRT</b>	personale la cui attività ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo in conformità alle disposizioni applicabili
<b>Obiettivi Individuali</b>	indica gli obiettivi quantitativi e qualitativi individuali individuati come KPI ("Key Performance Index"), contenuti in una scheda obiettivi formalizzata (Scheda di valutazione o <i>scorecard</i> ), utilizzati per la determinazione del Premio Individuale
<b>Payout</b>	struttura e modalità di corresponsione dei bonus o premi
<b>Peer Group</b>	campione di Banche prese a riferimento ai fini di benchmark retributivo

<b>Periodo di Retention</b>	indica il periodo intercorrente tra la data di assegnazione delle <i>Phantom Share</i> e quella di pagamento delle stesse
<b>Phantom Share</b>	indica un'unità rappresentativa del valore di una azione che viene convertita in un premio in denaro secondo il prezzo della stessa ad una determinata data
<b>Piano "Bonus Pool 2021"</b>	indica il piano di incentivazione a breve termine denominato "Sistema di incentivazione "Bonus Pool 2021" basato sull'assegnazione di <i>Phantom Share</i> " le cui informazioni di dettaglio sono contenute nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 144- <i>bis</i> del D.lgs. 58 del 24 febbraio 1998 e dell'art. 84- <i>bis</i> del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999
<b>Piano "LTI 2019-2021"</b>	indica il piano di incentivazione a medio lungo termine approvato nel 2019 e denominato "Sistema di incentivazione a medio lungo termine "LTI 2019-2021" basato sull'assegnazione di <i>Phantom Share</i> " le cui informazioni di dettaglio sono contenute nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 144- <i>bis</i> del D.lgs. 58 del 24 febbraio 1998 e dell'art. 84- <i>bis</i> del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999
<b>Premio complessivo o Bonus Pool o Montepremi</b>	indica la somma delle risorse economiche destinate al pagamento dell'incentivo eventualmente da corrispondere a tutti i Beneficiari
<b>Premio o Bonus Individuale</b>	indica l'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun Beneficiario rientrante nella remunerazione variabile
<b>Quota Differita</b>	indica la parte di Premio o Bonus Individuale da assegnare alle Successive Date di Pagamento e Assegnazione
<b>Quota up-front</b>	indica la parte di Premio o Bonus Individuale da assegnare alla Prima Data di Pagamento e Assegnazione
<b>RAF o Risk Appetite Framework</b>	indica il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio di una banca, come da definizione contenuta nelle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia
<b>RAL (retribuzione annua lorda)</b>	indica la componente fissa della retribuzione, rappresentata dalla retribuzione di base, dagli scatti di anzianità, da eventuali importi ad personam ed da indennità, espressa su base annuale e al lordo della imposizione fiscale e previdenziale
<b>Scheda di valutazione o scorecard</b>	indica il documento che riassume gli obiettivi individuali (KPI) assegnati ai Beneficiari
<b>Successive Date di Pagamento e Assegnazione Sistema Incentivante</b>	indica le date di pagamento della parte in cash e di assegnazione delle <i>Phantom Share</i> della Quota Differita del Premio o Bonus Individuale strumento retributivo variabile che subordina il pagamento di un Bonus individuale ad uno specifico Beneficiario al raggiungimento di soglie di performance
<b>Valutazione delle prestazioni</b>	processo aziendale di valutazione dei comportamenti e dei risultati individuali avente periodicità generalmente annuale

