Relazione sulla Politica di Remunerazione 2020 e sui compensi corrisposti 2019

Redatta ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, che ha aggiornato l'art. 123-*ter* del Decreto Legislativo 58/1998 e del 25° agg.to della Circolare 285 di Banca d'Italia

Approvata dall'Assemblea di illimity Bank S.p.A. in data 22 aprile 2020

e poi modificata dalla stessa Assemblea in data 22 dicembre 2020

INDICE

INDICE 2
Lettera del Presidente del Comitato Remunerazioni 4
Premessa 6
Definizioni 8
SEZIONE I - Relazione sulla Politica di Remunerazione e Incentivazione 2020 10
1.La politica di remunerazione a supporto della creazione di valore a lungo termine per tutti gli stakeholders 10
1.1 Declinazione del principio di proporzionalità 12
2.Quadro normativo di riferimento 13
3.Obiettivi della Politica di remunerazione 14
4.Governance della Politica di remunerazione 14
4.1 Assemblea degli azionisti 15
4.2 Consiglio di amministrazione 16
4.3 Amministratore delegato 17
4.4 Comitato per le remunerazioni 18
4.5 Comitato rischi 19
4.6 Human Resources 19
4.7 Compliance & AML 19
4.8 Chief Risk Officer 20
4.9 Internal Audit 20
5.Identificazione del “Personale più rilevante del Gruppo” per il 2020 21
6.La Remunerazione 22
7.La remunerazione fissa 23
8.La remunerazione variabile 24
9.Compensi del Consiglio di amministrazione 25
10.Compensi del Collegio sindacale 26
11.Pay-mix dell’Amministratore delegato e degli altri Dirigenti con resposnsabilità strategiche 27
12.Remunerazione dell’Amministratore delegato e del Top Management di illimity 27
13.Remunerazione variabile del restante Personale più rilevante di Gruppo e delle risorse chiave 30
14.Remunerazione variabile del restante personale 35
15.La definizione del Bonus pool per il Sistema di incentivazione annuale (MBO) 36
16.Employee Stock Ownership Plan (ESOP) 36
17.Allineamento al rischio (Malus e Claw-back) 37
18.Divieto di strategie di hedging 38
19.Collaborazioni ed incarichi professionali 38
20.La Banca diretta: Il Cliente al centro 38
21. Agenti, mediatori e Consulenti finanziari 39
21.Remunerazione del Personale di illimity SGR 40
22.Compensi per la conclusione anticipata del rapporto e/o cessazione anticipata della carica 41

Allegato 1 - Linee Guida per l'identificazione dei Material Risk Takers del Gruppo Bancario 44
SEZIONE II - Relazione sui Compensi Corrisposti 2019..... 55
Premessa..... 55
Parte prima..... 56
1 – Remunerazione dei membri del Consiglio di amministrazione di illimity..... 56
2 – Remunerazione dell'Amministratore delegato di illimity 57
3 – Remunerazione dei membri del Collegio sindacale 57
4 – Remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche 58
5 - RemuNerazione del Personale più rilevante e del restante personale di illimity 58
Allegato 1 – Sintesi delle Attività svolte dal Comitato per le remunerazioni nel 2019..... 62
Parte seconda..... 63
Parte terza..... 73

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

Signore e Signori Azionisti,

sono lieto di presentare la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti di illimity.

Nel corso del 2019 illimity ha posto le fondamenta per il percorso delineato nel *Business Plan 2018–23*, registrando l'avvio delle attività di Direct Banking e, allo stesso tempo, il passaggio a Gruppo Bancario, tramite l'acquisizione di società specializzate nella gestione dei "crediti *distressed*" anche attraverso piattaforme innovative (Neprix s.r.l. e IT Auction s.r.l.) e la costituzione di una nuova entità finalizzata alla gestione di fondi di credito (illimity SGR S.p.A.).

A nome mio e di tutti i membri del Comitato per le Remunerazioni, desidero ringraziare tutti gli *illimiters* che hanno offerto un significativo contributo al continuo successo di illimity per il loro impegno e dedizione.

Il percorso di crescita, che ha portato a rilevare risultati finanziari positivi già nel quarto trimestre 2019, è il risultato del contributo di tutte le nostre persone, gli *illimiters*, e della fiducia che da subito è stata confermata da parte degli azionisti, dei clienti e dell'intero sistema economico e sociale in cui operiamo.

Illimity è ***"la Banca per persone e famiglie".***

Alla luce di ciò, il Comitato ha lavorato con illimity per sviluppare la Politica di Remunerazione 2020, tenuto conto della *People Strategy*, della evoluzione del Modello di Business e dei risultati attesi per il 2020 dal *Business Plan 2018–23*, rafforzando ulteriormente l'allineamento dei sistemi di remunerazione e incentivazione agli interessi degli investitori e di tutti gli stakeholders, a conferma del forte impegno verso la responsabilità sociale d'impresa.

Quale elemento di novità nel 2020, vi evidenzio l'introduzione del sistema di incentivazione a lungo termine per l'Amministratore Delegato ed il Top Management, il Piano LTIP 2020 – 2023, correlato al conseguimento dei risultati del *Business Plan 2018–23* e comprensivo del commitment verso l'eccellenza nel *People Engagement e Customer Experience*. Il Piano LTIP è soggetto ad un ulteriore periodo di differimento e *lock up.*

La strategia retributiva verso tutti gli *illimiters* continua ad essere fortemente improntata sull'allineamento con gli *stakeholders*:

- tutti gli *illimiters* sono azionisti;
- il management e le risorse chiave sono incentivati alla creazione di valore nel lungo termine;
- tutti gli *illimiters* sono incentivati a mantenere performance eccellenti;
- incentivi sostenibili per performance sostenibili: il bonus pool è correlato all'avanzamento rispetto agli obiettivi di piano;
- l'offerta retributiva è fortemente improntata al *Welfare* Aziendale.

L'impegno verso la responsabilità sociale d'impresa è confermato dalla istituzione del Comitato per la Sostenibilità, effettuata in data 30 gennaio 2020, e dall'inserimento tra gli obiettivi dei sistemi incentivanti annuali del mantenimento di un livello elevato di People Engagement e Customer Experience.

A conferma della volontà di proseguire con un confronto trasparente e un dialogo costruttivo, anche nella politica di remunerazione 2020 troverete una chiara rappresentazione degli obiettivi e dei correlati criteri di incentivazione.

La Relazione è articolata in due sezioni, la Politica in materia di remunerazione ed i Compensi corrisposti, in attuazione delle previsioni introdotte con il D.lgs. n. 49 del 2019 relativamente all'art. 123 -ter del TUF (D.lgs. n. 58/1998 "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria", applicabile alle società quotate) che ha applicato recepito nell'ordinamento italiano la *Shareholder Rights Directive II*.

Pertanto, accanto al voto vincolante sulla Politica in materia di remunerazione per il 2020 vi consultiamo relativamente ai compensi corrisposti nel 2019.

Signore e Signori Azionisti, vi ringraziamo in anticipo per l'attenzione che dedicherete all'analisi della presente Relazione e confidiamo che apprezzerete il lavoro svolto, gli elementi che compongono la politica di remunerazione e l'approccio trasparente che abbiamo adottato nel rappresentarli a Voi e tutti gli *stakeholder.*

Milano, 2 marzo 2020

Cordialmente,

Giancarlo Bruno

Presidente del Comitato per le Remunerazioni
Illimity Bank S.p.A.

PREMESSA

Il presente documento, che contiene la **Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2020 e sui compensi corrisposti 2019,** è redatto da illimity Bank S.p.A. (di seguito anche **"illimity**" o l'"**Emittente**" o anche la "**Banca**") ai sensi del D.lgs. 58/1998 ("TUF"), aggiornato con le modifiche apportate dal D.lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 – art. 114-*bis* e 123-*ter* –, del "Regolamento Emittenti" – art. 84-*quater* – , nonché in conformità alle Disposizioni di Vigilanza per le banche, di cui al 25° agg.to della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 in materia di remunerazione (la "**Circolare 285**") e si compone di due sezioni:

La Sezione I (Relazione sulla Politica di Remunerazione) illustra in modo chiaro e comprensibile:

a) la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, degli organi di controllo (fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice civile), dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, del personale più rilevante (cd Material Risk Takers) e del restante personale con riferimento al 2020,

b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

Inoltre, la prima sezione illustra il modo in cui la politica di remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società.

Si evidenzia che, come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, e s.m.i. in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato e integrato (il "**Regolamento Consob**"), così come recepito nel *Regolamento per la gestione delle operazioni con soggetti rientranti nel Perimetro Unico della Banca e delle operazioni di interesse personale"* approvato in data 18 gennaio 2018, l'approvazione della Politica da parte dell'Assemblea esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche allorquando queste ultime siano coerenti con la Politica. Inoltre, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del Regolamento Consob, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, secondo periodo, codice civile. Il suddetto Regolamento della Banca è disponibile sul sito internet dell'Emittente www.illimity.com, sezione *Investor Relations*.

La Sezione II (Relazione sui Compensi Corrisposti), in modo chiaro e comprensibile e, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e in forma aggregata, per i dirigenti con responsabilità strategiche:

a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento 2019;
b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 2019 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Banca e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento 2019 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento 2019, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento 2019.

Inoltre, la Sezione II illustra l'informativa quali-quantitativa richiesta dall'art. 450 della CRR relativamente all'applicazione della politica di remunerazione 2019 e contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell'Emittente, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dall'Amministratore Delegato, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti.

La Banca ha adottato una politica di remunerazione e incentivazione per l'esercizio 2020 a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, ivi incluso il personale più rilevante, della Banca e delle società da essa controllate (la "**Politica**" o la "**Politica di Remunerazione**" o anche la "**Politica di remunerazione e Incentivazione**") redatta in conformità alle previsioni della richiamata Circolare 285 nonché alla luce delle raccomandazioni di cui al Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il "**Codice di Autodisciplina**").

Tale Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di illimity del 5 marzo 2020, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e sentito il Comitato Rischi.

Per completezza, si ricorda che la seduta dell'Assemblea del 18 gennaio 2019 ha nominato il Collegio Sindacale della Banca, e ha determinato i compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione, e ai membri dei Comitati costituiti in seno al Consiglio, già in carica alla data di detta Assemblea, nonché i compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale.

Si evidenzia infine che tale Politica concerne l'Emittente ed il gruppo bancario che ad essa fa capo (il "**Gruppo**")**.** Per le Società controllate soggette a normativa di settore, quali illimity SGR, sono adottate specifiche politiche di remunerazione coerenti con la presente Politica, fatta eccezione per le regole coerenti con le normative alle stesse applicabili ed in linea con quanto previsto nella disciplina transitoria e finale delle Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

Il Consiglio di Amministrazione di illimity, in data 5 marzo 2020, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il Comitato Rischi, ha deliberato di sottoporre (i) al voto vincolante dell'Assemblea degli azionisti, convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio 2019, la prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2020, e (ii) al voto consultivo la seconda sezione sui compensi corrisposti 2019.

Il testo del presente documento è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e nella sezione Remunerazione del sito internet della Società, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2019, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili sul sito internet dell'Emittente www.illimity.com, sezione *Investor Relations/Assemblee e CDA*.

** ** **

DEFINIZIONI

Amministratore Delegato	L'Amministratore Delegato di illimity Bank S.p.A. e "Organo con funzioni di gestione" della stessa.
Assemblea o Assemblea degli Azionisti	L'Assemblea dei soci dell'Emittente.
Borsa Italiana	Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari, n. 6.
Bonus Pool	L'ammontare complessivo della remunerazione variabile associata al sistema MBO (come definito al paragrafo 8 della presente Relazione), la cui stima è basata su risultati effettivi e duraturi tenendo conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari, compatibilmente con gli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità del Gruppo.
Circolare 285	La Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, come successivamente integrata a modificata, che disciplina, tra l'altro, le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle banche.
Codice Etico	Il Codice Etico di BIP
Comitato per le Remunerazioni	Il Comitato per le Remunerazioni della Banca istituito ai sensi della Circolare 285 e del Codice di Autodisciplina.
Comitato Rischi	Il Comitato Rischi di illimity istituito ai sensi della Circolare 285 e del Codice di Autodisciplina.
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale di illimity.
illimity o "**La Società" o l'Emittente**	Indica illimity Bank S.p.A., con sede legale in Milano, Via Soperga 9, Capogruppo del Gruppo illimity Bank S.p.A.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	La categoria di soggetti che, ai sensi dello IAS 24 e del Codice di Autodisciplina delle società quotate, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'entità, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) dell'entità stessa.
Gruppo	Si intende il Gruppo illimity Bank S.p.A., iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari N. 245
Piano Industriale o **Piano**	Il piano industriale dell'Emittente relativo agli anni 2018-2023.
RAF o **Risk Appetite Framework**	Il quadro di riferimento che definisce – in coerenza con il massimo rischio assumibile, il *business model* e il piano strategico – la propensione al rischio, le soglie di

	tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli.
Personale più Rilevante *(c.d. Risk Takers o MRT)*	La categoria di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo identificati secondo i criteri e le modalità previste nella Circolare 285.
Testo Unico Bancario o **TUB**	Il Decreto Legislativo del 1° settembre 1993 n. 385, come successivamente modificato e integrato.
Top Management	Indica i seguenti manager a diretto riporto dell 'Amministratore Delegato di illimity: Head of Distressed Credit Investment & Servicing; Head of SME; Head of Direct Banking and Chief Digital Operations Officer; Chief Financial Officer and Head of Central Functions.
Total Reward	La proposta di remunerazione complessiva, comprensiva, in aggiunta alle componenti di remunerazione, fissa o variabile, disciplinate nella presente Politica, dell'offerta di sviluppo e formazione di competenze.

SEZIONE I - RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2020

1. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE A SUPPORTO DELLA CREAZIONE DI VALORE A LUNGO TERMINE PER TUTTI GLI STAKEHOLDERS

Illimity è caratterizzata da un modello di *business* fortemente innovativo e altamente tecnologico.

illimity si avvale di persone con lunga esperienza sia bancaria che industriale dedicate allo sviluppo di una Banca specializzata con una chiara focalizzazione su specifici segmenti molto ampi, dinamici e poco serviti del mercato italiano. In particolare, la Banca:

- offre credito alle imprese italiane ad alto potenziale con una struttura finanziaria non ottimale e/o con rating basso o senza rating, incluso il segmento dei crediti non-performing (Unlikely-To-Pay - UTP);
- punta a diventare un operatore leader nel settore dei crediti *distressed corporate* (*Non-Performing Exposures*, siano essi classificati come NPL o UTP), *unsecured* e *secured*;
- offre servizi e prodotti bancari attraverso piattaforma digitale (Banca Diretta) a famiglie e imprese.

Nell'ambito del Piano Industriale sono declinate le direttrici di crescita del Gruppo Bancario illimity, fondate su 6 vantaggi competitivi:

Illimity sta evolvendo verso una banca di dimensioni intermedie, mantenendo flessibilità e agilità necessarie per supportare segmenti di clientela altamente dinamici.

La Politica di Remunerazione e Incentivazione declina gli obiettivi dei sistemi di remunerazione e incentivazione in fase di consolidamento dell'operatività della Banca e attiva gli strumenti incentivanti di allineamento del *management* agli obiettivi strategici definiti nell'arco di Piano.

La strategia di remunerazione complessiva (che prevede, tra l'altro, una componente remunerativa variabile parametrata al mantenimento di ratio patrimoniali e di liquidità e al raggiungimento di obiettivi di performance, ed è, in parte, servita da azioni della Banca rivenienti da appositi aumenti di capitale) è declinata al fine di offrire una struttura di remunerazione tale da attrarre e trattenere le competenze chiave funzionali allo sviluppo del *business* ed al conseguimento dei risultati attesi, compatibilmente con la sostenibilità patrimoniale ed economico-finanziaria della Banca.

In tale contesto rilevano infatti i principi cardine dei sistemi incentivanti per il *management*, fondati su un forte allineamento con gli azionisti, gli investitori e in generale, tutti gli stakeholders:

- introduzione di un piano di incentivazione pluriennale per l'Amministratore Delegato e il Top Management, al fine di allineare la struttura di remunerazione agli azionisti, investitori e restante management, tenuto conto delle previsioni regolamentari applicabili;
- remunerazione dei *manager* fortemente incentrata sulla componente variabile, in linea con le attese di profittabilità, tenendo conto del livello di rischiosità assunto, declinate nel Piano e fermo restando il progressivo consolidamento dei risultati stessi;
- "tutti i dipendenti sono azionisti dell'Emittente"[1].

In tale contesto, la Politica individua e riconosce le azioni che orientano tutte le persone verso la finalità stessa di illimity, volta a sostenere il "sistema Paese" attraverso lo sviluppo del segmento di mercato servito, a conferma della responsabilità verso investitori, azionisti, dipendenti e sistema economico complessivo, quale driver fondante della strategia di illimity.

A conferma dell'impegno verso la responsabilità sociale d'impresa, il 30 gennaio 2020 è stato istituito il Comitato sostenibilità, con la finalità di definire la strategia di sostenibilità del Gruppo e, quindi, monitorarne *l'execution.*

In tal senso, la politica di remunerazione è improntata a creare valore sostenibile nel tempo per tutti gli *stakeholders* e l'eco-sistema in cui il Gruppo opera e introduce un focus su *Customers & Colleagues* sia nell'incentivazione di lungo termine che tra le priorità per il 2020.

La Politica di Remunerazione è declinata coerentemente con il contesto di *business*, le finalità descritte nonché con le previsioni regolamentari applicabili e delle attese di crescita declinate nel Piano Industriale sintetizzate di seguito con riferimento al 2023:

:

Coerentemente con le direttrici di sviluppo declinate nel piano, illimity nel corso del 2019 ha acquisito Neprix, (dal 29 luglio inclusa nel perimetro del Gruppo bancario) società specializzata nel credit Servicing ed ha finalizzato all'integrazione nella compagine societaria di IT Auction s.r.l. (e le sub-controllate (MADO e ITA Gestioni Immobiliari) operatore specializzato nella gestione e remarketing di beni strumentali e immobiliari attraverso le proprie piattaforme online. L'acquisizione del 70% del capitale sociale di IT Auction è stata perfezionata il 9 gennaio 2020.

[1] Vedi infra Par.16: Piano di azionariato diffuso ESOP.

Nel corso dell'anno ha inoltre avviato le procedure autorizzative per la costituzione di una Società di Gestione del Risparmio (Illimity Sgr S.p.A.), la cui operatività, in considerazione dell'autorizzazione ottenuta in data 25 febbraio 2020, ha per oggetto la gestione del patrimonio di organismi di investimento collettivi alternativi (FIA) riservati, di tipo chiuso, costituiti con fondi propri e di investitori istituzionali terzi. In particolare, il primo fondo gestito da illimity SGR investirà in crediti Unlikely-to-Pay (UTP) con prospettive di ristrutturazione e ritorno in bonis, tramite conferimento di tali crediti da parte delle banche e operatori finanziari che li hanno originati e/o acquisti dei crediti UTP da parte del fondo stesso. Ove funzionale alla strategia di ristrutturazione e ritorno in bonis, il fondo potrà investire anche in quote di capitale di società impegnate in progetti di turnaround e nell'erogazione di nuova finanza.

1.1 DECLINAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

La cornice regolamentare prevede che, in applicazione del principio di proporzionalità, le banche definiscano le politiche di remunerazione e incentivazione tenendo conto delle loro caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e complessità dell'attività svolta.

illimity, in considerazione delle caratteristiche degli impieghi e dell'articolazione del Gruppo, si identifica tra gli intermediari di minore dimensione tenuto conto dell'ammontare dell'attivo e della complessità operativa derivante dal modello di business, dall'ambito di operatività e dalla tipologia dei rischi assunti.

D'altra parte, la crescita degli attivi, l'integrazione di nuove società nel Gruppo e la quotazione sul mercato regolamentato (MTA) implicano una maggiore complessità operativa con riferimento alla *governance* del Gruppo, comportando l'adeguamento dei presidi di governance attraverso l'attivazione, tra gli altri, del Comitato per le Remunerazioni.

In tale ambito, la presente Politica di Remunerazione declina le regole e i criteri relativi al riconoscimento ed all'erogazione della componente variabile della remunerazione secondo modalità più rigorose rispetto a quanto normativamente previsto per le banche di minori dimensioni, coerentemente con le finalità di allineamento con gli obiettivi e i valori aziendali, il percorso strategico avviato e le politiche di prudente gestione del rischio perseguite dalla Banca in conformità alla normativa vigente.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La Politica di Remunerazione è definita nell'ambito del quadro normativo di riferimento in tema di sistema di remunerazione e incentivazione, rappresentato dalle seguenti fonti:

- a livello comunitario:
  - Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (cosiddetta CRD IV);
  - Regolamento 575 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (cosiddetta CRR);
  - Regolamento Delegato 604 della Commissione Europea del 4 marzo 2014 che integra la CRD IV per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi per identificare le categorie di Personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (i c.d. "Risk Takers");
  - Regolamento Delegato 527 della Commissione Europea del 12 marzo 2014 che integra la CRD IV per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adatti a essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- a livello nazionale:
  - artt. 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 "Informazione al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori";
  - Titolo IV, Capitolo I, del 25° agg.to della Circolare 285, relativa alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione adottata al fine di allineare le previsioni regolamentari nazionali alle linee guida in tema di remunerazione e incentivazione emanate da EBA efficaci già dal primo gennaio 2017 e di seguito riportate;
  - 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 intermediati e clienti;
  - Il Regolamento Emittenti
  - con riferimento al settore della gestione collettiva del risparmio, le disposizioni del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF.

Completano le previsioni suddette:

- le "*Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosure under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013*", volte ad armonizzare la declinazione della direttiva europea tra i diversi paesi;

- *le "Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD", volte ad armonizzare le trasposizioni nazionali in tema di remunerazione e incentivazione nelle società di gestione di FIA o di UCITS.*
- le Linee Guida della BCE sulla gestione dei crediti deteriorati ("**NPL**") pubblicate il 20 marzo 2017;
- la Direttiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa ai mercati degli strumenti finanziari ("**Mifid II**"), su requisiti in tema di correttezza dei comportamenti con la clientela, in vigore da gennaio 2018.

3. OBIETTIVI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione e Incentivazione incentiva il raggiungimento degli obiettivi di breve e medio-lungo termine, nel rispetto dei valori di illimity e delle leve identificate nel Business Plan 2018 – 2023 contribuendo a:

- allineare gli interessi del management e di tutti i dipendenti, pienamente coinvolti nel processo di "costruzione di valore", agli investitori;
- creare valore sostenibile nel tempo per tutti gli *stakeholders* e l'eco-sistema in cui il Gruppo opera, bilanciando i piani di incentivazione di breve e lungo termine e introducendo un focus su *Customers & Colleagues* tra i driver di creazione di incentivazione;
- sostenere il progressivo consolidamento delle direttrici di crescita della nuova banca, coerentemente con il piano presentato agli investitori;
- attrarre, trattenere e motivare gli *illimiters*, con un focus sulle risorse con le competenze distintive per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo e di business, in un contesto competitivo sempre più sfidante, grazie ad una cultura aziendale sempre più focalizzata sullo *Human Touch*.

La Politica di Remunerazione e di Incentivazione si sviluppa, pertanto, nell'ambito di una governance chiara e trasparente, tenuto con di un complessivo principio di orientamento alla sana e prudente gestione del rischio e della conformità alla regolamentazione e ai principi di buona condotta professionale e alla correttezza dei rapporti con la clientela.

La presente Politica di Remunerazione e Incentivazione riflette quindi i significativi cambiamenti intervenuti e/o previsti nel *business* e nella struttura organizzativa del Gruppo in conformità a quanto stabilito dal Piano Industriale, nonché alle intercorse modifiche regolamentari.

4. GOVERNANCE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La politica di remunerazione e incentivazione è definita, coerentemente con le disposizioni di legge, regolamentari e autodisciplina, nell'ambito del ciclo annuale di pianificazione, gestione e controllo della remunerazione al fine di assicurare che le decisioni siano assunte in modo indipendente così da evitare il rischio di possibili conflitti di interesse e garantire una corretta informativa secondo quanto richiesto ai sensi di legge e di regolamento nonché dalla normativa di vigilanza, il tutto secondo il processo di seguito illustrato:

In particolare, il ciclo annuale di revisione della Politica di Remunerazione coinvolge gli organi e le funzioni aziendali, coerentemente con le disposizioni regolamentari, le previsioni statutarie, la struttura organizzativa e le responsabilità assegnate alle diverse funzioni, assicurando che ciascuna decisione sia adottata dagli organi e dalle funzioni a ciò deputati.

Al fine di adottare prassi retributive efficaci e in grado di sostenere opportunamente le strategie di *business* e di gestione delle risorse, illimity monitora, assieme all'evoluzione regolamentare, le tendenze generali di mercato e le prassi in tema di politiche di remunerazione e incentivazione adottate nei settori di riferimento il cui illimity opera.

Di seguito sono indicati gli organi e soggetti coinvolti nella definizione e attuazione del sistema di remunerazione e incentivazione.

Si segnala che, ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione e Incentivazione descritta nella presente Relazione, la Banca si è avvalsa delle analisi e del supporto di esperti indipendenti con specifiche competenze in materia di politiche e prassi di remunerazione, individuati nella società Willis Towers Watson Italia S.p.A.

4.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

L'approvazione della politica di remunerazione e incentivazione è di competenza dell'Assemblea degli Azionisti.

In particolare, l'Assemblea, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati:

i. Si esprime con voto vincolante sulla politica di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;

ii. si esprime con voto non vincolante in merito all'approvazione della Relazione sui Compensi Corrisposti nel 2019, ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo 49/2019;

iii. approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option*);

iv. 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, ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;

v. approva nel rispetto dei quorum rafforzati previsti dalla disciplina di riferimento e dallo Statuto di illimity tempo per tempo vigente, l'eventuale proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1 (comunque non superiore al 200%).

All'Assemblea è sottoposta un'informativa chiara e completa sulla Politica di Remunerazione che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e sentito il parere del Comitato Rischi, propone di adottare, nonché relazione sull'effettiva e corretta esecuzione nel corso del precedente esercizio.

Si rammenta che la Politica di Remunerazione 2019 di illimity è stata approvata con il voto positivo del 100% degli azionisti presenti, quindi al di sopra della media delle aziende di dimensioni comparabili, appartenenti all'indice *FTSE Mid-Cap*.

4.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di illimity Bank S.p.A., avvalendosi della funzione di proposta e consultiva del Comitato per le Remunerazioni, assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e controlli interni.

In tale ambito, ferme le competenze attribuite all'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione:

- sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione, per la quale si assicura che sia predisposta l'apposita relazione e che questa venga sottoposta all'Assemblea;
- assicura che la politica di remunerazione e incentivazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; il direttore generale (ove nominato); i responsabili delle principali linee di business; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo.
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive del Gruppo in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- partecipa e ha la responsabilità finale dell'elaborazione dell'autovalutazione condotta al fine di identificare il Personale più Rilevante del Gruppo e approva/supervisiona qualsiasi esclusione del Personale che, seppure rientrante nei requisiti quantitativi, non soddisfi i criteri qualitativi definiti dalla normativa in materia.

In applicazione dell'art.123-ter, comma 3-bis del TUF, in presenza di circostanze eccezionali illimity può derogare temporaneamente alle proprie politiche in materia di remunerazione e incentivazione, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari e coerentemente con il Regolamento per la gestione delle operazioni con soggetti rientranti nel Perimetro Unico della Banca e delle operazioni di interesse personale.

Per circostanze eccezionali si intendono situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Banca nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

La proposta di deroga è formulata dall'Amministratore Delegato e descrive, motivandole, le circostanze eccezionali in virtù delle quali la deroga è ritenuta necessaria, gli elementi che si intendono derogare tra quelli di seguito qualificati come "derogabili" e gli impatti patrimoniali conseguenti all'applicazione della deroga, nel rispetto delle regole prudenziali vigenti e dei vincoli di patrimonializzazione cui la Banca è tenuta.

La proposta è approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni, sentiti il Comitato Rischi ed il Collegio Sindacale per i profili di rispettiva competenza.

Gli elementi derogabili della politica di remunerazione e incentivazione riguardano le previsioni contenute nella presente Relazione, Sezione I, Capitoli 13, 14 e 15 ([2]), con esclusivo riferimento alle componenti variabili di breve termine ivi descritte.

I membri del Consiglio di Amministrazione rivestono delle cariche specifiche all'interno dei Comitati endo-consiliari della Società, come illustrato di seguito:

Consiglieri[1]	Comitato Nomine	Comitato per le Remunerazioni	Comitato Rischi	Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati	Comitato Sostenibilità
Massimo Brambilla	Membro				
Giancarlo Bruno[2]		Membro		Membro	Membro
Rosalba Casiraghi[3]		Membro	Membro		Membro
Elena Ciallie[2]			Presidente	Membro	Membro
Alessandro Gennari			Membro		
Martin Ngombwa		Membro			
Luca Rovati[2]	Membro				
Maurizia Squinzi[2]	Presidente		Membro	Presidente	

Legenda:

Presidente	Membro
Presidente	Membro

1 Tutti i Consiglieri sono Amministratori non Esecutivi
2 Amministratore indipendente ai sensi del combinato disposto degli articoli 147 ter, comma 4 e 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell'articolo 3 del Codice di Autodisciplina
3 Presidente del Consiglio di Amministrazione

4.3 AMMINISTRATORE DELEGATO

In qualità di Organo con funzioni di gestione della Banca, l'Amministratore Delegato:

[2] *In ogni caso, non possono essere derogate le previsioni relative ai sistemi di incentivazione a lungo termine Stock Option Plan ed il Long-Term Incentive Plan 2020-2023. Si specifica inoltre che l'Amministratore Delegato ed il Top Management di illimity non sono beneficiari del sistema incentivante MBO.*

- definisce e approva il processo operativo di definizione dei criteri alla base del sistema di remunerazione e incentivazione, nel rispetto di quanto stabilito all'interno della politica di remunerazione e incentivazione;
- è responsabile dell'applicazione delle politiche di remunerazione e della declinazione degli obiettivi e le proposte di Bonus Pool e incentivi coerentemente con le previsioni delle presenti Politiche.

4.4 COMITATO PER LE REMUNERAZIONI

Il Consiglio di Amministrazione si avvale della funzione propositiva e consultiva del Comitato per le Remunerazioni composto da n. 3 Consiglieri, tutti non esecutivi, e in maggioranza indipendenti.

In conformità a quanto stabilito dalla Circolare 285 nonché dal Codice di Autodisciplina, il Comitato per le Remunerazioni in tale ambito:

- ha compiti di proposta 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 i compensi di tutto il Personale più Rilevante;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali (Risk Management, Compliance, Human Resources, IR & Strategic Planning) nel processo di preliminare elaborazione e successivo controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- 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 per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea degli azionisti;
- esprime un giudizio indipendente in ordine alle politiche e prassi retributive del Gruppo, in generale, con riferimento al contemperamento degli obiettivi di *retention* delle risorse e di contenimento dei rischi aziendali;
- in relazione alla prestazione dei servizi e, in generale, alla disciplina dei prodotti della Banca, si esprime in merito alla efficacia delle politiche stesse nella gestione dei conflitti di interesse e rispetto agli obblighi di gestione dei rischi legati ai comportamenti del personale, onde garantire che gli interessi dei clienti non siano compromessi dalle politiche e dalle prassi retributive adottate nel breve, medio e lungo termine.

Nel 2019 e fino alla data di redazione e definizione della presente politica di remunerazione, il Comitato per le Remunerazioni, coerentemente con la Governance della Politica di Remunerazione descritta nel paragrafo 4, si è riunito otto volte con una percentuale di presenza del 100% per tutti i suoi membri

4.5 COMITATO RISCHI

Il Comitato Rischi svolge un ruolo consultivo in merito all'approvazione delle politiche di remunerazione al fine di verificare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della banca siano coerenti con il RAF.

4.6 HUMAN RESOURCES

La Funzione Human Resources di illimity contribuisce all'elaborazione della politica di remunerazione e ne cura, di concerto con il Comitato per le Remunerazioni, il CFO & Head of Central Functions e con l'Amministratore Delegato, l'applicazione, coerentemente con l'esigenza dell'Emittente di attrarre e mantenere le professionalità necessarie al conseguimento degli obiettivi di lungo termine e, al contempo, assicurare la sana e prudente gestione del rischio. In tale ambito la Funzione Human Resources:

- elabora e sottopone al Comitato per le Remunerazioni la revisione della Politica di Remunerazione e della Relazione sui Compensi Corrisposti;
- assicura, avvalendosi del contributo delle Funzioni Aziendali di Controllo, la conformità alla regolamentazione applicabile delle presenti politiche e la corretta applicazione;
- coordina il processo di individuazione e definizione del Personale più Rilevante, tenuto conto delle previsioni regolamentari e dei criteri declinati nelle presenti politiche, avvalendosi del contributo delle Funzioni Aziendali di Controllo, in particolare il Chief Risk Officer (il "CRO") e la Funzione Compliance & AML;
- propone il sistema di valutazione della performance, i criteri di remunerazione ed i percorsi di carriera in coerenza con la politica di remunerazione; al riguardo, inoltre, coordina la definizione e assegnazione degli obiettivi di performance nell'ambito dei sistemi di incentivazione;
- verifica, avvalendosi del contributo del Chief Financial Officer (il "CFO") e del CRO, il raggiungimento degli obiettivi e la sussistenza delle condizioni di accesso alle forme di remunerazione variabile;
- svolge l'attività di monitoraggio delle tendenze e delle prassi di mercato del lavoro di riferimento al fine di:
    - formulare proposte di revisione della Politica;
    - proporre soluzioni di revisione del sistema di remunerazione e incentivazione in termini di strumenti, modalità, meccanismi operativi e parametri adottati dal Gruppo.

4.7 COMPLIANCE & AML

La Funzione di Compliance & AML di illimity effettua un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio della Politica di Remunerazione per assicurarne la conformità al quadro normativo; verifica inoltre che i sistemi incentivanti aziendali siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, del Codice Etico e di Condotta

adottato dalla Banca, nonché degli standard di condotta applicabili alla Banca medesima, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La Funzione Compliance & AML:

- assicura, in collaborazione con le altre Funzioni Aziendali di Controllo, l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle presenti Politiche e il loro corretto funzionamento;
- verifica che il sistema incentivante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché del Codice Etico e di Condotta, accertando che siano opportunamente richiamati i rischi legali e reputazionali, con particolare riguardo ai rapporti intrattenuti con la clientela;
- verifica la coerenza tra la presente Politica ed i regolamenti e procedure interne, , segnalando agli organi preposti eventuali rischi di conformità;
- verifica la coerenza del processo seguito per l'identificazione del Personale più Rilevante con la normativa vigente.

4.8 CHIEF RISK OFFICER

Il Chief Risk Officer di illimity o CRO supporta il Comitato Rischi e il Comitato per le Remunerazioni nella verifica che i sistemi retributivi siano coerenti con le politiche di prudente gestione del rischio della Banca e che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità della Banca. Contribuisce, inoltre, al processo di identificazione dei Risk Takers per gli aspetti afferenti la verifica della materialità della contribuzione al rischio da parte dei titolari di deleghe. In particolare, il CRO:

- supporta la Funzione Human Resources nell'assicurare la coerenza delle Politiche alla propensione al rischio manifestata nel *Risk Appetite Framework* e nell'individuare eventuali obiettivi finalizzati alla mitigazione dei rischi rilevanti;
- valuta la coerenza con il *Risk Appetite Framework* della proposta *ex ante* del Bonus Pool e dei gate di accesso alla remunerazione variabile e verifica i livelli raggiunti *ex-post* con riferimento agli obiettivi di gestione del rischio;
- assicura l'adeguatezza delle valutazioni quali-quantitative da adottare per la determinazione del Personale più Rilevante rispetto al profilo di rischio del Gruppo, in coerenza con le indicazioni contenute nel *Risk Appetite Framework*.

4.9 INTERNAL AUDIT

L'Internal Audit di illimity verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alla politica di remunerazione e incentivazione della Banca di volta in volta approvata e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea e, laddove ne sia ravvisata la necessità, alle Autorità di Vigilanza.

5. IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE DEL GRUPPO" PER IL 2020

Coerentemente con le previsioni delle linee guida EBA e della Circolare 285, illimity ha provveduto ad identificare il Personale più Rilevante del Gruppo attraverso un processo strutturato e sulla base di criteri coerenti con il *Risk Appetite Framework* e con il sistema di deleghe approvato da illimity, in linea con le "***Linee Guida per l'identificazione dei Material Risk Takers del Gruppo Bancario***" approvate dal Consiglio di Amministrazione, previo parere positivo del Comitato per le Remunerazioni, in data 19 dicembre 2019 e riportate integralmente nell'Allegato 1 della presente Relazione.

L'identificazione del Personale più Rilevante del Gruppo, ossia della categoria di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, coerentemente con le suddette Linee guida è stata basata sulle caratteristiche operative e organizzative della Banca stessa, tenuto conto dei criteri qualitativi, ossia delle responsabilità e/o deleghe all'assunzione di rischio, e quantitativi, ossia dei livelli retributivi.

Si evidenzia che l'analisi dei criteri quantitativi previsti nel Regolamento delegato UE 604/2014 non ha portato alla individuazione di ulteriori figure rispetto a quelle già identificate come Personale più Rilevante ai sensi dei criteri qualitativi dello stesso regolamento.

Coerentemente con le previsioni normative e con la progressiva declinazione del sistema di deleghe a supporto della *execution* delle direttrici di Piano Industriale, il CRO e le Risorse Umane hanno proceduto ad identificare criteri aggiuntivi per l'identificazione del personale che assume o può assumere rischi significativi per la Banca o per il Gruppo.

I criteri aggiuntivi sono stati definiti al fine di identificare:

- titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del personale più rilevante, hanno originato Attività Ponderate per il Rischio (o Risk Weighted Assets, RWA) pari ad almeno il 10% del totale dei RWA complessivi della Banca;
- il personale, non identificato tramite l'applicazione del criterio precedente e/o privo di un formale ruolo organizzativo, che dalle analisi e dalle valutazioni condotte a cura del CRO può esercitare un'influenza prospettica significativa - in termini strategici e operativi - sui processi e le decisioni gestionali della Banca.

Il processo attivato ha portato alla identificazione delle seguenti figure qualificabili come soggetti rientranti nella categoria del Personale più Rilevante:

- membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, incluso l'Amministratore Delegato;
- il Top Management ed, in particolare: l'Head of Distressed Credit Investment & Servicing; l'Head of SME; l'Head of Direct Banking and Chief Digital Operations Officer; il Chief Financial Officer and Head of Central Functions, ed inoltre l'Amministratore delegato di Neprix S.r.l:
- i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e, in particolare: Chief Risk Officer, Head of Compliance & AML, Head of Internal Audit.
- il Direttore Generale di Neprix e, in applicazione dei criteri aggiuntivi definiti da illimity, l'Head of Crossover, l'Head of Turnaround, l'Head of NPL Senior Financing e l'Head of Portfolios;
- i responsabili delle funzioni di supporto e, in particolare: General Counsel – Head of Corporate & Legal Affairs, Head of Human Resources, Head of Administration & Accounting, Chief Communication

Officer, Head of Investors Relations & Strategic Planning, Head of Budget & Control, Head of ALM & Treasury, Chief Information Officer.

Il processo di identificazione si è concluso nel corso del mese di febbraio 2020 ed i relativi esiti sono stati sottoposti al Comitato per le Remunerazioni al Comitato Rischi e, quindi, al Consiglio di Amministrazione del 5 marzo 2020, previa verifica da parte delle funzioni di controllo preposte, in particolare la funzione Compliance & AML con riferimento alla verifica dell'allineamento alle previsioni regolamentati dei criteri applicati e il CRO con riferimento alla possibilità di incidere materialmente sulle diverse categorie di rischio della Banca.

L'aggiornamento del processo ha portato alla identificazione di 6 ruoli aggiuntivi rispetto al processo realizzato nel corso del 2019, in considerazione della intervenuta evoluzione del modello organizzativo della Banca.

Le risorse individuate rappresentano circa il 7% del totale dei dipendenti del Gruppo al 31 gennaio 2020.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con esclusione dei Sindaci della Capogruppo, sono tutti inclusi nel perimetro del Personale più Rilevante di Gruppo.

In linea con le previsioni normative, al più tardi entro la prima metà di ottobre 2020 verrà condotto un aggiornamento del processo, al fine di verificare eventuali ulteriori risorse che abbiano la possibilità di incidere materialmente sul profilo di rischio della Banca nel corso del 2020 per almeno i 3 mesi successivi.

6. LA REMUNERAZIONE

Per "remunerazione" si intende qualunque forma di compenso - in denaro, strumenti finanziari, beni in natura (*fringe benefit*) - o sotto forma di altri benefici (ad esempio, benefici pensionistici su base individuale e discrezionale e *golden parachutes,* ecc.) - erogato direttamente o indirettamente come corrispettivo di una prestazione di lavoro o di opera professionale resa a favore della Banca.

Coerentemente con le previsioni della Circolare 285, la remunerazione complessiva è divisa tra la componente fissa e quella variabile, assicurando la chiara identificazione delle diverse componenti.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e delle diverse categorie di personale, in particolare quello rientrante nella categoria del Personale più Rilevante.

Al riguardo, illimity ha definito le incidenze massime per le diverse categorie di personale, come di seguito riportato:

- per il Personale più Rilevante del Gruppo appartenente alle funzioni di *business*: 200%;
- per il Personale più Rilevante del Gruppo appartenente alle funzioni di supporto:150%;
- per il Personale più Rilevante appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo: 33%;
- per il restante personale, la remunerazione variabile è in ogni caso contenuta entro il limite del 200% per le funzioni di business e 100% per le restanti funzioni.

Con particolare riferimento al Personale più Rilevante delle funzioni di *business* e delle funzioni di supporto, i limiti suddetti rappresentano le incidenze massime correlate al progressivo consolidamento dei risultati del Piano Industriale.

L'esercizio 2020 configura difatti il consolidamento delle direttrici del Piano Industriale e, pertanto, sarà caratterizzato da incidenze effettive delle componenti variabili notevolmente più contenute, coerentemente con il percorso di rafforzamento delle condizioni economico-finanziarie previsto nel budget 2020.

Si precisa che l'Amministratore Delegato e il restante Top Management del Gruppo mantengono un limite teorico della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa dell'1:1 (coerentemente con le dichiarazioni fatte agli stakeholders, la richiesta di innalzamento della incidenza della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa oltre il limite normativo del 100% non include tra i possibili destinatari l'Amministratore Delegato e il restante Top Management del Gruppo).

Si precisa che alla stessa adunata dell'Assemblea degli Azionisti di illimity chiamata ad approvare la presente politica di remunerazione è sottoposta la richiesta di estendere l'innalzamento della incidenza massima della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa a potenziali ulteriori risorse afferenti la SGR del Gruppo, al fine di estendere agli stessi la politica di remunerazione del Gruppo, pur nel rispetto delle relative specificità settoriali.

7. LA REMUNERAZIONE FISSA

La remunerazione fissa ha la finalità di attrarre e mantenere le professionalità chiave per l'esecuzione delle direttrici strategiche della Banca.

La componente fissa della retribuzione del personale è costituita dalle seguenti componenti:

- la retribuzione annua lorda (RAL), correlata alle dimensioni e complessità governate;
- possibili indennità di ruolo/funzione, volte a riconoscere la professionalità apportata, correlate al mantenimento della titolarità del ruolo e declinate in linea con le previsioni regolamentari applicabili;
- possibili compensi di natura ricorrente per collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato;
- benefici, il cui valore è declinato per categorie di beneficiari e attribuito sulla base di criteri predeterminati, non correlati alle performance, volti ad accrescere l'attrattività del pacchetto di remunerazione e, quindi, la motivazione e la fidelizzazione del dipendente. I benefici sono attribuiti sulla base di una politica flessibile che, dato un ammontare predefinito, consente al beneficiario di declinare la fruizione dei benefit addizionali rispetto alle componenti di base in funzione delle esigenze e dei bisogni individuali. Le relative modalità di assegnazione e fruizione sono disciplinate in una regolamentazione specifica. Di seguito si riportano alcuni esempi:

    - assegnazione auto a uso promiscuo;
    - assegnazione alloggio;
    - contribuzione integrativa al Fondo di Previdenza complementare;
    - polizza assicurativa sanitaria;
    - polizza assicurativa extra-professionale.

Inoltre, è prevista una polizza assicurativa *Director and Officers* (c.d. "*D&O*") per tutti gli esponenti aziendali (*i.e.* componenti del Consiglio di Amministrazione e Sindaci) estesa anche ai Dirigenti e ai responsabili di funzioni che possono essere esposte a rischi, con esclusione di eventuali comportamenti fraudolenti o colpa grave.

8. LA REMUNERAZIONE VARIABILE

La remunerazione variabile rappresenta la componente della remunerazione correlata alla performance e/o altri fattori, non ricompresa nella remunerazione fissa o ricorrente, e pertanto attribuita ed erogata in linea con le previsioni regolamentari in tema di remunerazione variabile.

Le componenti classificabili nell'ambito della remunerazione variabile previste dalla Politica di Remunerazione sono le seguenti:

- "*Long Term Incentive Plan"* (il "**LTIP**") di lungo termine, attivato nel 2020 previa approvazione della medesima assemblea chiamata a deliberare relativamente alla presente politica di remunerazione, destinato all'Amministratore Delegato e al Top Management di illimity (n. 5 partecipanti), con l'obiettivo di allinearne gli interessi a quelli degli azionisti e del restante management ed i cui obiettivi sono pertanto correlati alle priorità definite nel Piano Industriale;
- *"Stock Option Plan"* (il "**SOP**") di lungo termine, attivato nel 2019 e destinato fino ad un massimo di n. 40 dipendenti dell'Emittente e/o di sue eventuali società controllate (le c.d. "risorse chiave") con l'obiettivo di allineare gli interessi del *management* e in generale dei dipendenti a quelli degli azionisti di lungo termine e che è pertanto correlato agli obiettivi declinati nel Piano Industriale;
- Sistema di incentivazione (l'"**MBO**") basato sulla valutazione delle performance individuali dell'Emittente e/o Gruppo rispetto agli obiettivi assegnati, destinato a:
  - il Personale più Rilevante dell'Emittente o/o del Gruppo, ad eccezione dell'Amministratore Delegato di illimity e del restante Top Management;
  - il restante personale del Gruppo.
- Piano di azionariato diffuso *"Employee Stock Ownership Plan"* (l'"**ESOP**"), il cui primo ciclo è stato attivato nel 2019, volto ad orientare tutti i dipendenti alla costruzione di valore rendendoli partecipi della crescita dell'Emittente e/o del Gruppo lungo l'orizzonte temporale del Piano Industriale;
- bonus di *retention*, di carattere eccezionale, soggetti ad un iter decisionale, volti a trattenere competenze mirate ed erogati in linea con le previsioni normative per la remunerazione variabile;
- possibili *entry bonus* o *buyout*, riconoscibili unicamente entro un anno dall'assunzione e soggetti alla regolamentazione applicabile. Eventuali *entry bonus* riconosciuti in sede di assunzione non vengono computati ai fini dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa poiché corrisposti, secondo quanto previsto dalla Circolare Bankit 285/13 in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.
- possibili componenti specifiche della remunerazione finalizzate a preservare il valore del *know how* commerciale e/o competenze specialistiche (patti di estensione del preavviso e/o non concorrenza erogati in costanza di rapporto di lavoro). I patti di non concorrenza, coerentemente con le previsioni regolamentari in materia di remunerazione, non sono computati ai fini dell'incidenza della remunerazione variabile su quella fissa con riferimento al compenso definito, per la parte non eccedente l'ultima annualità di remunerazione fissa.

La componente variabile, in generale, è soggetta alla verifica di condizioni di accesso/attivazione (Gates) che prevedono, per tutte le componenti descritte ad eccezione di possibili *entry bonus* riconosciuti in fase di assunzione o patti di non concorrenza e/o di estensione del preavviso i cui compensi non superano l'ultima annualità di remunerazione fissa, il mantenimento di indici di stabilità patrimoniale e di liquidità almeno pari al

livello tolerance fissati nel RAF, in aggiunta a condizioni e obiettivi specifici definiti per i singoli piani di incentivazione.

L'intera remunerazione variabile, ad eccezione delle componenti esplicitamente indicate in tal senso (eventuali entry bonus riconosciuti in fase di assunzione oppure patti di non concorrenza e/o di estensione del preavviso i cui compensi non superano l'ultima annualità di remunerazione fissa), è soggetta al rispetto dell'incidenza massima rispetto alla remunerazione fissa[3], approvata dall'Assemblea degli Azionisti per la categoria di appartenenza.

La remunerazione variabile attribuita per mezzo di qualunque dei sistemi incentivanti su definiti (ad eccezione di eventuali entry bonus riconosciuti in fase di assunzione oppure dei patti di non concorrenza e/o di estensione del preavviso i cui compensi non superano l'ultima annualità di remunerazione fissa) è inoltre soggetta a clausole di *claw-back* attivabili nel caso di remunerazione già erogata nei casi e secondo le modalità disciplinate dalla regolamentazione di riferimento.

La remunerazione variabile è inoltre soggetta a meccanismi di differimento e di *malus* 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 responsabili di funzioni di business che riportano al Top Management.

9. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il sistema di remunerazione degli organi sociali si fonda sul rispetto della normativa vigente e sull'osservanza delle politiche finalizzate ad assicurare la sana e prudente gestione della Banca, tenuto conto delle sue strategie di lungo periodo.

L'Assemblea del 18 gennaio 2018 ha deliberato, in coerenza con la Politica di Remunerazione approvata dalla medesima Assemblea, di fissare i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione di illimity Bank che rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2020, per gli esercizi 2019 e 2020, *pro-rata temporis*, in misura fissa e con decorrenza dal 1° gennaio 2019 (oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della carica) come segue:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione: Euro 120.000 /annui lordi;
- Consiglieri: Euro 40.000 /annui lordi.

La medesima Assemblea ha altresì deliberato di stabilire il seguente compenso addizionale in relazione alle cariche ricoperte dai Consiglieri nei comitati endoconsiliari[4], per gli esercizi 2019 e 2020 e con decorrenza dal 1° gennaio 2019:

- Presidente del Comitato: Euro 15.000 /annui lordi;
- Membro del Comitato: Euro 10.000/annui lordi.

Non sono previsti gettoni di presenza.

È stato altresì previsto il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della carica.

[3] così come rilevabile al 31 dicembre 2019.
[4] si segnala a proposito la recente attivazione del Comitato endoconsiliare Sostenibilità, chiamato, tra l'altro, ad esprimere un parere, coordinandosi con il Comitato per le Remunerazioni e con il Comitato Rischi, sugli obiettivi di sostenibilità assegnati nei piani di incentivazione.

È prevista, inoltre, la possibilità di assegnare ai componenti del Consiglio di Amministrazione un *plafond* pari a complessivi Euro 30.000 annui da utilizzare nel caso in cui dovessero emergere situazioni per cui fosse necessario attribuire compiti particolari, non previsti né prevedibili *ex ante*, agli esponenti aziendali.

Consiglio di Amministrazione di società controllate

Il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, sentito il Comitato per le Remunerazioni di Capogruppo, propone i compensi per i componenti dei Consigli di Amministrazione delle Controllate. Con riferimento ai componenti non esecutivi tali compensi sono definiti in misura fissa.

Eventuali componenti con deleghe esecutive sono destinatari di una remunerazione variabile definiti in coerenza con le previsioni disciplinate dalle presenti politiche di remunerazione.

In ogni caso, i membri dei Consiglio di Amministrazione delle Controllate che siano anche dipendenti del Gruppo non percepiscono emolumenti per la carica di Consigliere di Amministrazione, a meno dell'attribuzione di particolari cariche.

10. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE

Ai fini della definizione del compenso per i Sindaci sono state prese a base le norme introdotte dal D.M. n.169/2010, le quali stabiliscono, all'art. 37, che il compenso sia determinato in relazione a:

- attività di cui agli artt. 2403, primo comma e 2404 del Codice Civile;
- redazione della relazione al bilancio dell'esercizio precedente;
- partecipazione alle riunioni del Consiglio di amministrazione o dell'Assemblea e del Collegio Sindacale, ad esclusione di quelle relative al bilancio annuale e alle riunioni periodiche di legge e tenuto conto di indicatori espressamente individuati dallo stesso articolo.

L'Assemblea di BIP del 18 gennaio 2019 che ha provveduto a nominare il nuovo organo di controllo a seguito delle dimissioni di tutti i membri effettivi e supplenti ed ha altresì determinato, in coerenza con la Politica di Remunerazione approvata dalla medesima Assemblea, il compenso spettante ai Sindaci per il triennio di attività, *pro-rata temporis*. In particolare, la remunerazione dell'organo di controllo è stata così determinata (oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della carica):

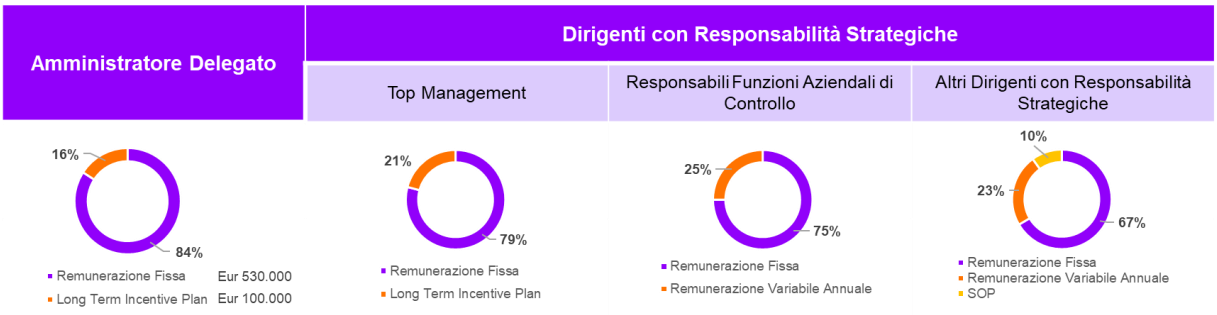
- Presidente: Euro 70.000 /annui lordi;
- Sindaci effettivi (ciascuno): Euro 50.000 /annui lordi;

Non sono previsti gettoni di presenza.

È stato altresì previsto il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della carica.

11. PAY-MIX DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPOSNSABILITÀ STRATEGICHE

Di seguito rappresentazione del pay-mix annuale per l'Amministratore Delegato ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche[5], categoria nella quale sono ricompresi i membri del Top Management[6], i Responsabili delle Funzioni di Controllo[7] e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche[8] in considerazione dei piani di incentivazione annuale ed a lungo termine disciplinati dalla presente Politica:



12. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DEL TOP MANAGEMENT DI ILLIMITY

In linea con l'informativa resa alla comunità finanziaria in sede di presentazione del Piano Industriale e nel contesto della fusione e quotazione, l'Amministratore Delegato di illimity e il restante Top Management non sono destinatari di piani di incentivazione a breve termine[9].

La medesima Assemblea chiamata ad approvare le presenti politiche di remunerazione delibererà anche in merito al Piano di lungo termine in strumenti finanziari "*Long Term Incentive Plan 2020-2023"*, i cui beneficiari sono l'Amministratore Delegato e i restanti membri del Top Management, attivato al fine di allineare gli stessi agli interessi degli azionisti, del restante management e alle best practice in tema di bilanciamento tra remunerazione fissa e remunerazione variabile, tenuto conto delle previsioni regolamentari di settore.

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato e del Top Management comprende, inoltre, la politica di benefit definita per la categoria di appartenenza[10].

Long-Term Incentive Plan 2020-2023

Il *Long-Term Incentive Plan 2020-2023* (di seguito il "Piano LTIP"), elaborato e proposto dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione per quanto di rispettiva competenza, ha le seguenti finalità:

- rafforzare l'allineamento tra gli interessi dei Beneficiari e quelli degli azionisti e di tutti gli stakeholders;

[5] Fanno parte del pacchetto retributivo anche i benefit, attribuiti sulla base di una politica generalizzata e, per i dipendenti, l'*Employee Stock Ownership Plan.* Per approfondimenti infra Par 14.
[6] Head of SME, Head of Direct Banking, Head of Distressed Credit & Investments, CFO & Head of Central Functions
[7] Chief Risk Officer, Head of Internal Audit, Head of Compliance & AML e Data Protection Officer
[8] General Counsel e Head of Administration & Accounting
[9] L'Amministratore Delegato e il Top Management sono titolari di azioni ordinarie illimity, nonché di azioni speciali illimity. Per approfondimenti si rimanda a Sezione II.
[10] Si precisa che, in quanto dirigenti della Banca, possono rientrare tra i beneficiari del piano di azionariato diffuso *Employee Stock Ownership Plan*. Per approfondimenti si rimanda al paragrafo 16.

- incentivare i Beneficiari alla realizzazione degli obiettivi del Business Plan;
- sostenere la creazione di valore e la responsabilità sociale d'impresa nel lungo termine, in linea sia con quanto previsto dalla Circolare 285/13 in materia politiche e prassi di remunerazione e incentivazione sia con le raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina;

Il Piano LTIP, destinato all'Amministratore Delegato ed ai membri del Top Management di illimity (in totale 5 beneficiari), prevede l'assegnazione di un incentivo, la cui attribuzione è condizionata al conseguimento degli obiettivi fissati nel Piano Industriale (vedi Ta.1).

L'opportunità teorica di remunerazione variabile di lungo termine complessiva per il quadriennio, pari ad un massimo di Euro 400.000 per ciascun partecipante, prevede il bilanciamento della componente in azioni illimity con una componente in cash (50% cash/50% azioni).

L'incidenza annuale della remunerazione variabile di riferimento per ciascun anno rispetto alla remunerazione fissa è pertanto, in valore assoluto, di Euro100.000, ben al di sotto dell'annualità di remunerazione che costituisce il limite normativo della remunerazione variabile, atteso che la remunerazione variabile delle figure interessate dal presente piano non è comunque stata oggetto di richiesta di innalzamento.

La definizione dell'incentivo maturato avviene alla fine del periodo di performance quadriennale, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance sono descritti di seguito:

Tabella 1 – Obiettivi di performance del Piano LTI – 2020-2023

Obiettivi	Performance	% di incentivo maturato (100% = Massimo)	Peso
ROE al 31/12/2023	≥25% 20,1% – 24,9% 20% <20%	100% 61%-99% 60% 0%	60%
Cost/Income ratio al 31/12/2023	≤30% 30,1% – 34,9% 35% >35%	100% 61%-99% 60% 0%	15%
Gross Organic NPE ratio al 31/12/2023	≤8% 8,1% – 9,9% 10% >10%	100% 61%-99% 60% 0%	15%
Customer Experience *(Posizionamento illimity nel Ranking Net Promoter Score come media 2022-2023)*	≤3° Rank tra 9° e 4° Rank 10° Rank >10° Rank	100% 61%-99% 60% 0%	5%
People Engagement *(Posizionamento illimity nel Ranking Great Place to Work come media 2022-2023)*	≥75%ile Mediana – 75%ile Mediana <Mediana	100% 61%-99% 60% 0%	5%

Per ciascun obiettivo, il relativo incentivo matura al raggiungimento di una performance almeno pari al 60% e cresce linearmente fino a raggiungere il 100% al conseguimento del 100% dell'obiettivo.

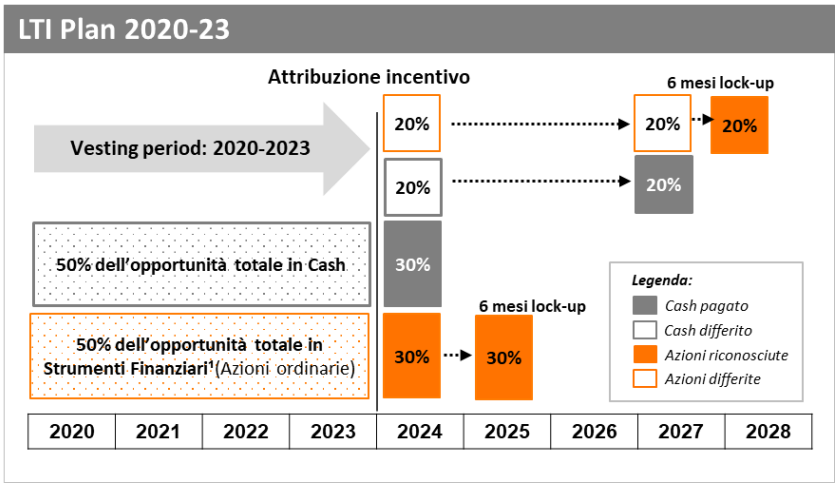
La maturazione del Bonus è subordinata alla sussistenza delle seguenti condizioni definite come gate:

- CET1 Ratio maggiore o uguale alla soglia di *tolerance* definita all'interno del Risk Appetite Framework vigente per ciascun anno di durata del piano, per due rilevazioni trimestrali consecutive in ciascun anno, nonché sulla rilevazione al 31 dicembre 2023.
- LCR maggiore o uguale alla soglia di *tolerance* definita all'interno del Risk Appetite Framework vigente per ciascun anno di durata del piano, per due rilevazioni trimestrali consecutive in ciascun anno, nonché sulla rilevazione al 31 dicembre 2023.
- Utile Netto negli anni 2022 e 2023 maggiore o eguale a zero.
- Nessuna violazione di normative, regolamenti o codici di autodisciplina definiti a livello individuale

L'incentivo maturato al termine del periodo di vesting in funzione del livello di raggiungimento dei singoli obiettivi viene attribuito, in Azioni illimity e Cash, secondo il seguente schema:

- per il 60% up-front, 50% in azioni e 50% in cash;
- per il 40% con un differimento di 3 anni, 50% in azioni e 50% in cash

Schema di pay-out del Piano LTIP 2020-23



La quota di incentivo in Azioni è soggetta ad un ulteriore periodo di indisponibilità (*lock-up*) di 6 mesi, definendo nel complesso un orizzonte temporale ben più esteso rispetto alle previsioni declinate dal quadro regolamentare applicabile alla dimensione e complessità operativa di illimity.

Il Consiglio di Amministrazione potrà eventualmente modificare, su parere del Comitato per le Remunerazioni (sentito il Comitato Rischi), l'incentivo maturato, in diminuzione fino all'azzeramento tenuto conto, tra gli altri, della rischiosità complessiva, dell'andamento dei mercati e della reputazione complessiva della società.

Sono infine previsti meccanismi di correzione ex post (c.d. *malus* e *claw-back*). In particolare, in considerazione del livello di conseguimento degli obiettivi, l'incentivo può contrarsi fino all'azzeramento.

L'intero incentivo attribuito può oggetto di richiesta di revoca o restituzione, in tutto o in parte, in caso di accertamento, entro 5 anni dall'attribuzione:

- di comportamenti posti in essere che abbiano comportato per la Banca una perdita significativa;
- di violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e ss. del TUB);
- di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica destinatari di remunerazione variabile, in caso di dati afferenti i gate o condizioni di *vesting* che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- di comportamenti fraudolenti o di colpa grave.

Per maggiori informazioni in merito alle caratteristiche del Piano LTIP, si rinvia al relativo Documento Informativo relativo, predisposto e pubblicato dalla Banca ai sensi dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, e disponibile sul sito internet della Banca all'indirizzo www.illimity.com, Sezione *Investor Relations/Assemblee e CDA*.

13. REMUNERAZIONE VARIABILE DEL RESTANTE PERSONALE PIÙ RILEVANTE DI GRUPPO E DELLE RISORSE CHIAVE

Di seguito sono descritti il Sistema di Incentivazione di Lungo Termine *Stock Options Plan 2019-2023*, attivato nel 2019, e il sistema MBO per l'esercizio 2020, quest'ultimo con l'evidenza delle specificità per il Personale più rilevante ed i responsabili delle funzioni di business che riportano direttamente al Top Management:

Stock Option Plan

Il SOP si pone l'obiettivo di:

- allineare gli interessi del management a quelli degli azionisti nel lungo termine;
- sostenere la crescita dell'Emittente e/o delle sue società controllate nel lungo termine;
- fidelizzare le risorse chiave[11] per il conseguimento delle direttrici strategiche.

Il Piano, attivato nel 2019, anno della Quotazione, ha previsto l'attribuzione di diritti di opzione (i "**Diritti di Opzione**") la cui maturazione è condizionata al conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale, descritti di seguito (Tab.2). La misurazione delle performance avviene al 31 dicembre 2023, coerentemente con l'orizzonte temporale del Piano Strategico.

Per il responsabile risorse umane ed il dirigente preposto ai documenti contabili sono definiti, in sostituzione dell'obiettivo di profittabilità, coerentemente con le previsioni regolamentari, obiettivi correlati alle specifiche responsabilità di ruoli.

Per ciascun obiettivo, il relativo incentivo matura al raggiungimento di una performance almeno pari al 60% e cresce linearmente fino a raggiungere il 100% al conseguimento del 100% dell'obiettivo definito in sede di Piano Industriale per l'anno 2023.

[11] Si precisa che le risorse chiave coincidono con i beneficiari del SOP così come qualificati nel relativo Regolamento del Piano ("*SOP - Stock Option Plan 2019-2023*").

Il Consiglio di Amministrazione potrà eventualmente modificare il numero degli strumenti attribuiti, in aumento o in diminuzione, entro un massimo del 20%, e in ogni caso nell'ambito del limite massimo dei Diritti di opzione complessivamente assegnabili, in funzione dei risultati complessivamente raggiunti e dei rischi assunti, a seguito del parere positivo del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Rischi.

Tabella 2 – Obiettivi di performance del Piano SOP – 2019-2023

Obiettivi	Livello dell'obiettivo	Target Performance Anno 2023	% dei Diritti attribuiti (100% = Massimo)	Peso
Cost/Income ratio[12]	Target non raggiunto	> 35%	0%	15%
	Target minimo	= 35%	60%	
	Target parzialmente raggiunto	30,1 – 34,9%	61% - 99%	
	Target pienamente raggiunto	≤ 30%	100%	
ROE[13]	Target non raggiunto	< 20%	0%	60%
	Target minimo	= 20%	60%	
	Target parzialmente raggiunto	20,1% - 24,9%	61% - 99%	
	Target pienamente raggiunto	≥ 25%	100%	
Gross Organic NPE ratio[14]	Target non raggiunto	> 10%	0%	15%
	Target minimo	= 10%	60%	
	Target parzialmente raggiunto	8,1% - 9,9%	61% - 99%	
	Target pienamente raggiunto	≤ 8%	100%	
CET1 capital ratio[15]	Target non raggiunto	< 12%	0%	10%
	Target minimo	= 12%	60%	
	Target parzialmente raggiunto	12,1% - 14,9%	61% - 99%	
	Target pienamente raggiunto	≥ 15%	100%	

L'attribuzione dei Diritti di Opzione, computati con un criterio pro-rata rispetto al limite massimo della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa, coerentemente con le previsioni della recente disciplina di Banca d'Italia, è inoltre subordinata al conseguimento dei seguenti gate:

- CET1 Ratio maggiore o uguale alla soglia di *tolerance* definita all'interno del Risk Appetite Framework vigente per ciascun anno di durata del piano, per due rilevazioni trimestrali consecutive in ciascun anno, nonché sulla rilevazione al 31 dicembre 2023.
- LCR maggiore o uguale alla soglia di *tolerance* definita all'interno del Risk Appetite Framework vigente per ciascun anno di durata del piano, per due rilevazioni trimestrali consecutive in ciascun anno, nonché sulla rilevazione al 31 dicembre 2023.
- Utile Netto negli anni 2022 e 2023 maggiore o eguale a zero.
- Nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali a livello individuale.

In aggiunta, gli strumenti attribuiti in funzione del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo sono soggetti ad un ulteriore periodo di indisponibilità (*lock-up*) di 6 mesi, definendo un orizzonte temporale ben più esteso rispetto alle previsioni declinate dal quadro regolamentare applicabile alla dimensione e complessità operativa di illimity. I Diritti di Opzione assegnati attraverso la partecipazione al SOP contribuiscono annualmente, pro-

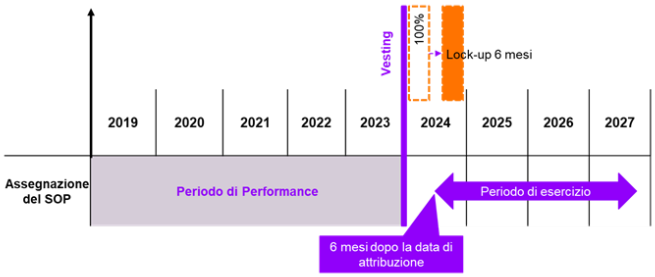
quota, alla definizione del livello di remunerazione variabile complessiva la cui incidenza rispetto alla remunerazione fisa non può superare i limiti massimi declinati nella presente Politica.

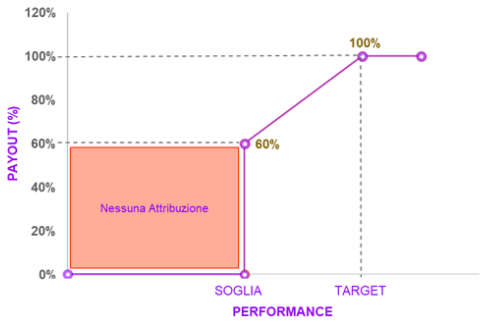
Sono infine previsti meccanismi di correzione ex post (c.d. *malus* e *claw-back*). In particolare, in considerazione del livello di conseguimento degli obiettivi, il numero degli strumenti può contrarsi fino all'azzeramento.

I Diritti di Opzione attribuiti, durante il periodo di esercizio, potranno essere utilizzati per la Sottoscrizione di azioni di Illimity sulla base del prezzo di esercizio definito in fase di assegnazione.

I Diritti di Opzione attribuiti oppure il relativo controvalore (in contanti o in azioni) in caso di Azioni già sottoscritte sono oggetto di richiesta di revoca o restituzione, in tutto o in parte, in caso di accertamento, entro 5 anni dall'attribuzione dei diritti di opzione maturati:

- di comportamenti posti in essere che abbiano comportato per la Banca una perdita significativa;
- di violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e ss. del TUB);
- di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica destinatari di remunerazione variabile, in caso di dati afferenti i gate o condizioni di *vesting* che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- di comportamenti fraudolenti o di colpa grave.





Per maggiori informazioni in merito alle caratteristiche del SOP, si rinvia al Documento Informativo relativo al SOP, predisposto e pubblicato dalla Banca ai sensi dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, e disponibile sul sito internet della Banca all'indirizzo www.illimity.com, Sezione *Investor Relations/ Investor Relations/Assemblee e CDA.*

Sistema di incentivazione - MBO:

Come sopra anticipato, l'MBO – destinato, seppur con diverse modalità realizzative, a tutti i dipendenti della Banca con esclusione del Top Management – si pone l'obiettivo di riconoscere l'avanzamento del conseguimento degli obiettivi annuali e l'adozione di comportamenti coerenti con la pianificazione di lungo termine, sostenendo nel contempo la diffusione di una cultura di "costruzione del valore" coerente con gli

obiettivi di gestione del rischio declinati nel *Risk Appetite Framework* della banca, in linea con le previsioni regolamentari applicabili.

L'attribuzione della remunerazione variabile correlata all'MBO per l'esercizio 2020 è subordinata al conseguimento di obiettivi e comportamenti contenuti nella scheda individuale assegnata a ciascun Beneficiario. La valutazione della performance individuale è differenziata in base al ruolo ed alla posizione organizzativa e può dunque comprendere, con diversa ponderazione

a) obiettivi di Gruppo (*Financial & risk*);
b) obiettivi *Customers & Colleagues*, in linea con la strategia di Gruppo in tema di *People Engagement & Customer Experience*
c) contribuzione individuale (obiettivi assegnati in funzione delle responsabilità individuali rispetto all'attuazione delle direttrici di piano);
d) comportamenti coerenti con il Modello di *leadership* di illimity.

Per il personale più rilevante di Gruppo afferente alle funzioni aziendali di controllo, nonché per il responsabile Human Resources ed il Dirigente preposto di illimity Bank S.p.A., gli obiettivi sono correlati unicamente alle specifiche responsabilità ed al modello di leadership di illimity.

Gli obiettivi saranno coerenti con la tipologia di business della società del Gruppo in cui i beneficiari operano e con la eventuale specificità della normativa di settore applicabile.

Resta ferma per tutti la verifica circa l'assenza di comportamenti in violazione di normative interne ed esterne.

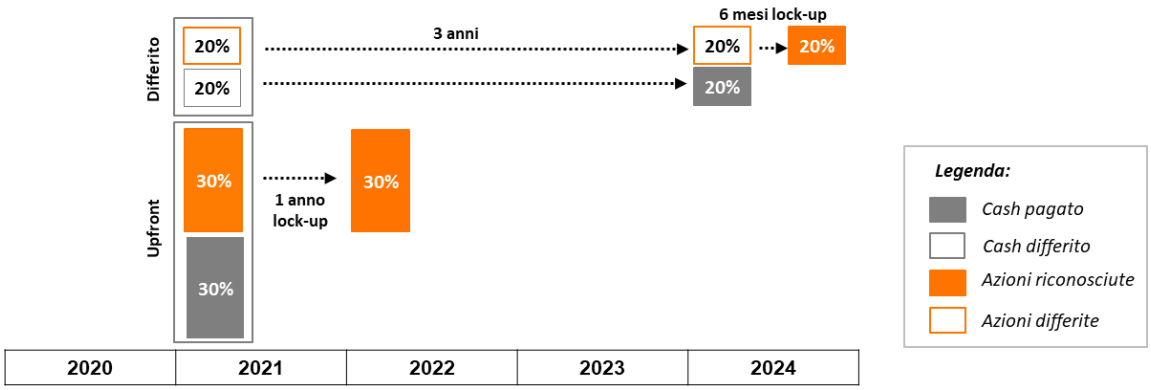
L'incentivo target è contenuto per tutti i beneficiari, coerentemente con l'allineamento della strategia di remunerazione alla strategia di *business*, incentrata sull'adeguamento della opportunità di variabile potenziale in maniera progressiva, in linea con il consolidamento dei risultati di Piano. Il bonus effettivo viene definito, previa verifica della disponibilità del bonus pool, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'effettiva erogazione della remunerazione variabile corrispondente è subordinata al superamento dei seguenti gate:

- CET1 Ratio ≥ alla soglia di tolerance definita all'interno del RAF 2020 nella rilevazione al 31/12/2020;
- LCR Ratio ≥ alla soglia di tolerance definita all'interno del RAF 2020 nella rilevazione al 31/12/2020;
- Net Income >0 al 31/12/2020.
- Nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali a livello individuale

Inoltre, con riferimento al Personale più rilevante, è prevista l'introduzione, accanto al risk assessment già previsto in fase di approvazione del bonus pool «maturato» a livello complessivo, di un «risk assessment individuale», con riferimento alle aree di business, in caso di definizione di eventuali bonus individuali di importo rilevante, volto a verificare profili di potenziale incoerenza tra risultati raggiunti, loro sostenibilità rispetto al RAF e livelli retributivi conseguiti.

Con riferimento al Personale più Rilevante di Gruppo e ai responsabili di business che riportano direttamente al Top Management, l'erogazione avviene, secondo il seguente schema, per il 60% *up-front* (per il 50% in contanti e per il 50% in azioni ordinarie), e per il 40% differita di tre anni (da erogarsi, in assenza di *malus*, per il 50% in contanti e per il 50% in azioni ordinarie della Banca). La componente in azioni ordinarie illimity è soggetta ad un periodo di indisponibilità di 12 mesi per la parte erogata *up-front* e di 6 mesi per la parte differita.



Il bonus è comunque pagato interamente up-front e in cash in caso di remunerazione variabile annuale inferiore a Euro 80.000.

Lo schema unico di differimento, più stringente rispetto ai requisiti normativi applicabili ad illimity, è peraltro coerente con le previsioni regolamentari che richiedono una particolare rilevanza della componente differita in presenza di remunerazione variabile elevata. Si precisa che lo schema rappresentato comporta l'applicazione dei differimenti richiesti anche in caso di remunerazione variabile inferiore a Euro 424.809, la soglia normativamente identificata come il minor valore tra il 25% della remunerazione totale degli *high earners* italiani, da rilevazione EBA al 31 dicembre 2017, e 10 volte la remunerazione totale media dei dipendenti del Gruppo.

Sono infine previsti meccanismi di correzione ex post (c.d. *malus* e *claw-back*). In particolare, in considerazione del livello di conseguimento degli obiettivi, il bonus può contrarsi fino all'azzeramento.

Il riconoscimento delle quote differite è inoltre condizionato al conseguimento dei requisiti patrimoniali e di liquidità verificati al 31 dicembre dell'anno di riferimento, in linea con i limiti definiti di anno in anno nei gate delle politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti.

La quota in contanti del Bonus maturato da corrispondere up-front sarà erogata a condizione che, al momento dell'effettivo pagamento, il Rapporto di Lavoro sia in essere e non sia invece già risolto o in regime di preavviso.

Nell'ipotesi di cessazione del Rapporto di Lavoro, alle eventuali quote differite e/o quote in azioni soggette a periodo di indisponibilità, si applicherà la disciplina descritta nel relativo Regolamento, in relazione alle diverse casistiche di "good leaver"/"bad leaver".

Si segnala inoltre che anche con riferimento all'MBO sono previsti meccanismi di correzione *ex post* in linea con quanto previsto dalla Circolare 285. In particolare, l'intera remunerazione variabile riconosciuta è oggetto di richiesta di restituzione, in tutto o in parte, in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento delle quote up-front o delle quote differite, di: (i) comportamenti posti in essere che abbiano comportato per l'Emittente una perdita significativa; (ii) violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione dell'Emittente e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e ss. TUB); (iii) violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; (iv) con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategica destinatari di remunerazione variabile, in caso di dati afferenti i cc.dd. gate che si siano rivelati in seguito manifestamente errati; (v) comportamenti fraudolenti o gravemente colposa.

14. REMUNERAZIONE VARIABILE DEL RESTANTE PERSONALE

Tutto il restante personale dipendente del Gruppo è destinatario dell'ESOP (vedi infra par. 16).

Inoltre, tutto il personale del Gruppo, con esclusione di illimity SGR S.p.A., è destinatario del sistema MBO per l'esercizio 2020, con l'obiettivo di riconoscere il contributo individuale all'attuazione delle direttrici di Piano e al conseguimento degli obiettivi annuali, incentivare l'adozione di comportamenti coerenti con la pianificazione di lungo termine, sostenendo nel contempo la diffusione di una cultura di "costruzione del valore" coerente con gli obiettivi di gestione del rischio declinati nel Risk Appetite Framework della banca, in linea con le previsioni regolamentari applicabili.

L'attribuzione della remunerazione variabile è subordinata al conseguimento di obiettivi di profittabilità e allineamento al rischio a livello di Gruppo, obiettivi di funzione e comportamenti coerenti con il sistema valoriale di illimity. Gli obiettivi sono articolati come segue:

- obiettivi di Gruppo (*Financial & risk*), in linea con i target definiti per il 2020 nel Piano Industriale;
- obiettivi *Customers & Colleagues,* in linea con la strategia di Gruppo in tema di *Customer Experience & People Engagement;*
- contribuzione individuale (obiettivi assegnati in funzione delle responsabilità individuali rispetto all'attuazione delle direttrici di piano);
- comportamenti coerenti con il modello di leadership di illimity.

Resta ferma per tutti la verifica di assenza di comportamenti in violazione di normative interne ed esterne.

Gli obiettivi saranno coerenti con la tipologia di business della società del Gruppo in cui i beneficiari operano e con la eventuale specificità della normativa di settore applicabile.

L'incentivo target è contenuto per tutti i beneficiari, coerentemente con l'allineamento della strategia di remunerazione alla strategia di business, incentrata sull'adeguamento della opportunità di variabile potenziale in maniera progressiva, in linea con il consolidamento dei risultati di piano. Il bonus effettivo viene definito, previa verifica della disponibilità del relativo bonus pool, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'effettiva erogazione della remunerazione variabile corrispondente è subordinata al superamento dei seguenti gate:

- CET1 Ratio ≥ alla soglia di tolerance definita all'interno del RAF 2020 nella rilevazione al 31/12/2020;
- LCR Ratio ≥ alla soglia di tolerance definita all'interno del RAF 2020 nella rilevazione al 31/12/2020;
- Net Income >0 al 31/12/2020.
- Nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali a livello individuale

Inoltre, con riferimento al personale con incidenza del rapporto remunerazione variabile/remunerazione fissa uguale o superiore a 100% appartenente alle funzioni di business, è prevista l'introduzione di un «risk assessment individuale» in caso di definizione di eventuali bonus individuali di importo rilevante, volto a verificare profili di potenziale incoerenza tra risultati raggiunti, loro sostenibilità rispetto al RAF e livelli retributivi conseguiti.

Il bonus maturato al conseguimento degli obiettivi assegnati e verificato il superamento delle condizioni di accesso, è erogato in contanti e up-front.

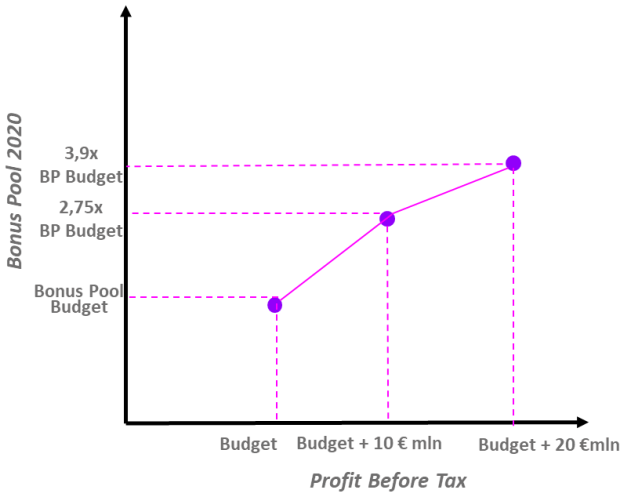
La quota in contanti del Bonus maturato da corrispondere up-front sarà erogata a condizione che, al momento dell'effettivo pagamento, il Rapporto di Lavoro sia in essere e non sia invece già risolto o in regime di preavviso.

Nell'ipotesi di cessazione del Rapporto di Lavoro, alle eventuali quote differite e/o quote in azioni soggette a periodo di indisponibilità, si applicherà la disciplina descritta nel relativo Regolamento, in relazione alle diverse casistiche di "good leaver"/"bad leaver".

15. LA DEFINIZIONE DEL BONUS POOL PER IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE ANNUALE (MBO)

In coerenza con le Disposizioni di Vigilanza rilevanti, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile erogabile a livello di Gruppo (Bonus Pool) è determinato tenendo conto della redditività conseguita nel 2020, dei parametri di rischio rispetto al Risk Appetite Framework, del livello di raggiungimento degli obiettivi di piano per l'anno di riferimento, quindi, le performance conseguite a livello di funzione e individuali.

Il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è definito attraverso il collegamento diretto tra il bonus pool ed i risultati di performance aziendali, misurati tramite l'utilizzo del *Profit Before Tax*, secondo il seguente schema approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 gennaio 2020, acquisito il parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Rischi:



Il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Remunerazioni e sentito il Comitato Controllo e Rischi, può confermare, incrementare fino ad un massimo del 20% o ridurre fino all'azzeramento il Bonus Pool tenendo in considerazione i risultati del *Risk & Financial assessment* effettuati dal CRO e dal CFO.

16. EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN (ESOP)

L'ESOP si pone l'obiettivo di motivare e ingaggiare tutti i dipendenti nell'arco di Piano dando loro l'opportunità di diventare azionisti della Società.

L'ESOP è destinato a tutti i dipendenti della Banca e/o del Gruppo e prevede l'assegnazione, per ciascun ciclo annuale, di un numero massimo di azioni ordinare della Banca.

In particolare, i beneficiari dell'ESOP sono tutti i dipendenti che abbiano in essere, con la Banca ovvero con una delle società del Gruppo (i) un contratto a tempo indeterminato, ovvero (ii) un contratto a tempo determinato, in essere da almeno 6 mesi e con durata residua almeno pari a 6 mesi rispetto alla data di assegnazione di ciascun ciclo annuale (il "**Rapporto di Lavoro**").

Il regolamento attuativo dell'ESOP approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Interprovinciale S.p.A. del 18 gennaio 2018, prevede, coerentemente con quanto deliberato dall'Assemblea del 18 gennaio 2019 e in linea con le disposizioni, regolamentari e di vigilanza, applicabili alla Banca, che il valore delle azioni ordinarie della Banca da assegnare per la generalità dei beneficiari, fatta eccezione per i soggetti che hanno in essere un Rapporto di Lavoro con qualifica dirigenziale (i **"Dirigenti"**), è pari a Euro 2.000. Per i beneficiari che siano Dirigenti il valore delle azioni ordinarie della Banca è pari a Euro 100.

Per maggiori informazioni in merito alle caratteristiche dell'ESOP, si rinvia al Documento Informativo relativo all'ESOP, predisposto e pubblicato dalla Banca ai sensi dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, e disponibile sul sito internet della Banca all'indirizzo www.illimity.com, Sezione *Investor Relations/Assemblee e CDA.*

17. ALLINEAMENTO AL RISCHIO (MALUS E CLAW-BACK)

La remunerazione variabile riconosciuta nell'ambito dei sistemi descritti può essere ridotta fino all'azzeramento in caso di evidenza di *compliance breach* individuali, a seguito di rilievi gravi da parte delle funzioni di controllo o da parte delle Autorità di Vigilanza. In particolare, al verificarsi di tali rilievi, l'Amministratore Delegato, sentito il Responsabile Risorse Umane, potrà valutare l'applicazione di eventuali decurtazioni, fino all'azzeramento, del bonus stesso.

In caso tali rilievi siano relativi al personale afferente alle funzioni di controllo oppure al personale più rilevante, le relative decisioni sono adottate previo parere del Comitato per le Remunerazioni.

Per tutti i dipendenti, l'intera remunerazione variabile attribuita, in linea con le previsioni vigenti, è soggetta ad obbligo di restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento, sia per la componente up front che per la componente differita, di:

- comportamenti posti in essere dai dipendenti durante il periodo di riferimento della remunerazione variabile, che abbiano comportato per la Banca una perdita considerata significativa;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati ai sensi dell'art. 53 commi 4 e ss. del TUB;
- di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica destinatari di remunerazione variabile, in caso di dati riguardanti i gate o condizioni di *vesting* che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- di comportamenti fraudolenti o gravemente colposi.

18. DIVIETO DI STRATEGIE DI HEDGING

Il personale 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.

Coerentemente con le previsioni introdotte dal Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 5, della Circolare 285 illimity richiede al Personale più Rilevante di comunicare eventuali investimenti finanziari effettuati che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento della prudente gestione del rischio, al fine di tenerne conto nella declinazione dei meccanismi di allineamento al rischio dei sistemi di incentivazione, oltre all'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

La funzione Compliance & AML conduce verifiche a campione sul rispetto del presente divieto, informando dei relativi esiti la funzione Human Resources.

19. COLLABORAZIONI ED INCARICHI PROFESSIONALI

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato.

Il rapporto con i collaboratori è regolato in base ad un "contratto tipo" in cui vengono specificate le attività da svolgere e il compenso pattuito.
Coerentemente con la disciplina regolamentare, anche i collaboratori sono analizzati nell'ambito del processo di identificazione del personale più rilevante e, se identificati tra i Risk Takers, soggetti alla relativa disciplina.

20. LA BANCA DIRETTA: IL CLIENTE AL CENTRO

illimity, nell'esercizio delle attività di collocamento dei prodotti bancari e di pagamento, così come disciplinata dalle norme del Testo Unico Bancario e del Testo Unico della Finanza, presta costante attenzione agli interessi e ai bisogni dei clienti e, quindi, fa della trasparenza delle condizioni contrattuali e della correttezza dei comportamenti i valori prioritari dei propri dipendenti, ponendo la reputazione quale parte integrante del modello di business di illimity. La *Total Reward*, comprensiva della componente variabile della remunerazione e dell'offerta formativa e di sviluppo, pone la soddisfazione e fidelizzazione del cliente tra gli obiettivi prioritari della banca. L'assetto organizzativo o procedurale, inoltre, è volto a prevenire i rischi di natura legale e reputazionale connessi ai rapporti con i clienti.

I sistemi di incentivazione della Banca Diretta sono improntati agli stessi principi che guidano i sistemi di tutti gli *illimiters*:

- obiettivi di Gruppo (*Financial & risk*), in linea con i target definiti per il 2020 nel Piano Industriale;

- obiettivi *Customers & Colleagues,* in linea con la strategia di Gruppo in tema di *Customer Experience & People Engagement;*
- contribuzione individuale (obiettivi assegnati in funzione delle responsabilità individuali rispetto all'attuazione delle direttrici di piano);
- comportamenti coerenti con il modello di *leadership* di illimity.

Gli obiettivi correlati alla contribuzione individuali sono conformi ai seguenti principi:

- sono definiti in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
- sono ispirati a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, al contenimento dei rischi legali e reputazionali, alla tutela e fidelizzazione della clientela;
- non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto ai bisogni ed alle esigenze finanziarie dei clienti.
- la remunerazione non determina incentivi tali da indurre il personale a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;
- si tiene conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti, adottando opportuni accorgimenti di presidio;
- l'eventuale componente variabile della remunerazione:
    - è, quindi, ancorata a criteri quantitativi e qualitativi;
    - non costituisce un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente;
    - è adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;
    - è soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento.

In particolare, i soggetti destinatari della presente linea guida (di seguito "soggetti rilevanti") sono individuati nel personale di relazione e nel personale di chi idea, sviluppa e lancia prodotti e servizi per la clientela, nonché coloro a cui questi rispondono gerarchicamente.

21. AGENTI, MEDIATORI E CONSULENTI FINANZIARI

Allo stato attuale per gli agenti in attività finanziaria, consulenti finanziari ed eventuali mediatori, diversi dai dipendenti della banca, la remunerazione è di norma "ricorrente", riferita all'operatività tipica dell'agente/mediatore/consulente e, quindi, non comprensiva di meccanismi incentivanti (a titolo di esempio, rientrano tra i compensi ricorrenti i compensi riconosciuti sulla base di una percentuale "fissa" dei volumi apportati e/o della redditività generata dal business riferito).

Inoltre, coerentemente con la disciplina regolamentare, anche i Consulenti, Agenti finanziari e/o mediatori sono analizzati nell'ambito del processo di identificazione del personale più rilevante e, se identificati tra il Personale più Rilevante, soggetti alla relativa disciplina.

Qualora l'attività degli agenti/mediatori/consulenti sia configurabile quale attività di collocamento dei prodotti e servizi bancari, gli eventuali compensi non ricorrenti sono disciplinati dalle previsioni del paragrafo 20.

21. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DI ILLIMITY SGR

Nell'ambito del Gruppo Bancario è stato concluso il processo autorizzativo per la costituzione di una Società di Gestione del Risparmio (SGR).

La società è soggetta alla normativa di settore derivante dalla trasposizione in Italia della Direttiva AIFMD come recepita nel Regolamento di Banca d'Italia emanato il 5 dicembre 2019 in attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF), tenuto conto delle peculiarità prevista in caso di appartenenza ad un Gruppo Bancario e delle norme transitorie e finali delle disposizioni della Circolare 285 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

La SGR predispone la politica di remunerazione e incentivazione per il proprio personale in coerenza con i principi e finalità della Politica di remunerazione del Gruppo e tenuto conto delle previsioni regolamentari applicabili, con particolare riferimento a:

- ruolo dell'assemblea e degli organi sociali, prevedendo processi di governance coerenti con la dimensione e complessità della SGR, nell'ambito del ruolo di coordinamento e controllo della Capogruppo[16];
- identificazione del personale più rilevante a livello di SGR e contributo al processo di identificazione del personale più rilevante di Gruppo;
- chiara distinzione tra remunerazione fissa e remunerazione variabile, quest'ultima inclusiva di eventuali sistemi di incentivazione basati su "carried interest";
- definizione del limite massimo della remunerazione variabile entro il 2:1 rispetto alla remunerazione fissa;
- sistemi di incentivazione parametrati indicatori di performance della SGR e dei FIA gestiti e misurati al netto dei rischi concernenti la loro operatività, e che tengano conto, attraverso la definizione di "Entry Gate" di SGR, in aggiunta alle condizioni definite a livello Gruppo, e di meccanismi di definizione del "Bonus Pool", del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi nella SGR e nei Fondi istituiti;
- specifiche previsioni di condizioni di malus a livello di SGR (in aggiunta alle condizioni definite a livello Gruppo) e meccanismi di clawback;
- previsioni specifiche per la conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica;
- obblighi di informativa in materia di remunerazione.

Il Gruppo, per mezzo delle proprie *"Linee Guida per l'identificazione dei Material Risk Takers del Gruppo Bancario"* (Allegato 1) include nel processo di individuazione del Personale più Rilevante anche il personale della Società di Gestione del Risparmio. Per la relativa analisi vengono inoltre adottati i criteri qualitativi previsti dagli standard tecnici EBA, con particolare riferimento alla possibilità di incidere in modo rilevante sui rischi del Gruppo nell'ambito di unità operative rilevanti e/o tenuto conto dell'impatto sul rischio economico, finanziario o reputazionale al quale possono esporre il Gruppo. Per l'inclusione nel perimetro vengono inoltre

[16] La società capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione, ferma restando la responsabilità della Società di Gestione del Risparmio del rispetto della normativa direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla società capogruppo.

adottati i criteri quantitativi previsti dalla normativa che disciplina anche gli eventuali meccanismi e procedure di esclusione.

Per il personale della SGR incluso nel "Personale più Rilevante di Gruppo", vengono attivate le regole di differimento (percentuali e orizzonte temporale di differimento) previste a livello Gruppo,ferme restando le previsioni della regolamentazione di settore in materia.

22. COMPENSI PER LA CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO E/O CESSAZIONE ANTICIPATA DELLA CARICA

illimity, in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, può riconoscere ai singoli dipendenti del Gruppo trattamenti economici aggiuntivi rispetto a quanto dovuto ai sensi delle disposizioni di legge vigenti e di contrattazione collettiva nazionale e aziendale applicabili (tra cui, il trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso, l'eventuale indennità sostitutiva di ferie maturate e non godute, etc.).

Tali compensi sono qualificabili come *"Golden Parachutes"* ai sensi della Circolare 285, per il personale nei confronti del quale la medesima trova applicazione.

I *Golden Parachutes* costituiscono incentivi che possono essere pattuiti tra la Banca o altre società del Gruppo ed i singoli dipendenti o collaboratori in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (nel caso di contratto a tempo determinato, prima della scadenza naturale del contratto) o per la cessazione anticipata della carica a condizione che vi sia un'iniziativa e/o un interesse della Banca in tal senso.

Conseguentemente, in ipotesi di dimissioni volontarie o in ogni altra ipotesi in cui la corresponsione non risulti conforme agli interessi del Gruppo, non vi sono i presupposti per la pattuizione tra le parti di siffatti Trattamenti.

L'importo derivante dall'applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità di remunerazione fissa, definite in sede di attivazione dell'accordo prendendo in considerazione i risultati complessivi del Gruppo, delle performance individuali e tenuto conto della durata del rapporto di lavoro intercorso.

Tale importo è in ogni caso contenuto nell'ambito del limite massimo di Euro 1.100.000,00.

Tali limiti massimi sono comprensivi di eventuali importi attribuiti a titolo di patto di non concorrenza.

Con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi, la Banca si riserva di definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso a valle della conclusione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica.

Coerentemente con le previsioni regolamentari, se i relativi corrispettivi sono definiti nel limite di un'annualità della remunerazione fissa, gli stessi non sono soggetti alla verifica dell'allineamento con i risultati complessivi della Banca, *performance* individuali oppure durata del rapporto di lavoro né alle regole relative all'articolazione del pagamento, con particolare riferimento al differimento, *malus* e articolazione tra contanti e strumenti finanziari.

"I *"Golden Parachute"* sono inclusi nel calcolo dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa dell'ultimo anno di rapporto di lavoro o di permanenza della carica, con l'eccezione di:

- importi pattuiti e riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- importi pattuiti e riconosciuti nell'ambito di un accordo tra la Banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale definiti moltiplicando 3 mensilità della retribuzione globale annua (remunerazione annua lorda dell'ultimo anno con l'aggiunta della media degli importi riconosciuti a titolo di sistema incentivante annuale, sia essa up-front o differita, nei precedenti due anni) per il numero di anni di anzianità, oppure, con riferimento al Personale più Rilevante identificati nell'ambito delle funzioni aziendali di controllo, 12 mensilità della retribuzione globale annua definita con le medesime modalità, in ogni caso nell'ambito dell'importo massimo definito dall'Assemblea.

I compensi eventualmente riconosciuti a titolo di Golden Parachutes sono erogati, in contanti, di norma entro un anno dalla risoluzione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica oppure, con riferimento alle eventuali componenti relative a patti di non concorrenza, nei tempi definiti dal patto medesimo.

Nel caso in cui tali compensi siano riconosciuti al Personale più Rilevante, l'erogazione, ad eccezione dell'ammontare eventualmente riconosciuto a titolo di patto di non concorrenza erogabile interamente in contanti e nei tempi definiti nell'ambito del patto, è articolata, nel caso in cui l'ammontare definito superi Euro 80.000, per il 60% in contanti e per il 40% in strumenti finanziari. La componente in contanti è erogata interamente *up-front*. La componente in strumenti finanziari è erogata per il 50% *up-front* e per il 50% è differita di due anni e soggetta alla verifica dei requisiti patrimoniali e di liquidità nell'anno di pagamento. Gli strumenti finanziari, sia nella componente *up-front* che nella componente differita, sono soggetti ad un periodo di *lock-up* di 6 mesi.

Le modalità di definizione ed erogazione sono adeguate nel tempo in considerazione della evoluzione delle caratteristiche e complessità della Banca e tenuto conto della evoluzione del quadro regolamentare applicabile.

I compensi eventualmente erogati sono soggetti alle medesime regole di malus e claw-back previste per la remunerazione variabile, in particolare, la Banca si attiva per la restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento della componente immediata oppure della componente differita, di comportamenti posti in essere dai dipendenti, amministratori o collaboratori beneficiari dei medesimi in costanza del rapporto di lavoro, in violazione di norme o regolamenti interni od esterni, che abbiano comportato per la Banca una perdita considerata "significativa" di violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e ss. del TUB), di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e di comportamenti fraudolenti e di colpa grave. Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche destinatari di remunerazione variabile, in caso di dati afferenti i Gate o condizioni di vesting che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Non sono attivi accordi che vincolano la Banca al pagamento di compensi per la cessazione anticipata rispetto alla scadenza del mandato di amministratori del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci.

Le regole descritte non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del Personale più Rilevante sia del restante personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale nei casi in cui rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale e sono di ammontare non superiore a Euro 100.000,00.

Allo stesso modo, ad eccezione del rispetto dell'ammontare massimo in termini assoluti o come numero di mensilità approvato dall'Assemblea, le regole descritte non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale e favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti e non producano effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale.

Gli importi eventualmente riconosciuti in entrambi i casi sono soggetti a meccanismi di *claw back* in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

ALLEGATO 1 - LINEE GUIDA PER L'IDENTIFICAZIONE DEI MATERIAL RISK TAKERS DEL GRUPPO BANCARIO[17]

Il quadro regolamentare vigente in materia di remunerazione e incentivazione a livello comunitario e nazionale (rispettivamente la Direttiva 2013/36/UE -cd. CRD IV e la Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013) prevede che le banche ed i gruppi bancari eseguano annualmente l'identificazione del personale la cui attività ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del Gruppo Bancario (c.d. "*Material Risk Takers* – MRT "o" Personale più Rilevante"). Le Banche sono altresì tenute a dotarsi di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione approvata annualmente dall'assemblea dei soci.

Le presenti Linee Guida intendono definire i ruoli e le responsabilità nell'ambito dell processo di identificazione dei Material Risk Takers di illimity ed i relativi criteri attuativi, tenuto conto del quadro normativo di riferimento rappresentato da:

- A livello comunitario:
  - Il Regolamento delegato (UE) 604/2014 della Commissione (di seguito anche "il Regolamento delegato") che disciplina puntualmente:
    - **criteri qualitativi**, in quanto attengono al ruolo, al potere decisionale ed alle responsabilità dirigenziali dei membri del personale, tenendo altresì in considerazione l'organizzazione interna del Gruppo, la natura, portata e complessità delle attività svolte;
    - **criteri quantitativi**, in quanto attengono alle soglie riguardanti il livello della remunerazione complessiva lorda attribuita, in termini assoluti e relativi, ed ai parametri che consentono di collocare il personale nella stessa fascia di remunerazione dell'alta dirigenza e dei soggetti che assumono il rischio. È comunque prevista la possibilità di escludere taluni membri del personale, individuati solo in applicazione dei criteri quantitativi in base a condizioni oggettive ed in coerenza con specifiche limitazioni previste dal Regolamento stesso.
- A livello nazionale:
  - la Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 (nel seguito Circolare 285 di Banca d'Italia) che rinvia, per l'identificazione del Personale più Rilevante, ai criteri previsti nel succitato Regolamento delegato, evidenziando altresì l'opportunità di individuare e applicare, se necessario, criteri aggiuntivi per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti. La stessa Circolare precisa che la Capogruppo di un Gruppo Bancario è responsabile dell'identificazione del Personale più Rilevante per tutto il Gruppo avendo riguardo a tutte le società del gruppo, indipendentemente da fatto che esse siano assoggettate o meno alla disciplina bancaria su base individuale.

    La società Capogruppo assicura altresì la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero gruppo nonché il coordinamento tra disposizioni contenute nella Circolare e le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna società, anche in ragione del settore di appartenenza, tenendo conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole componenti del gruppo che sono tenute a effettuarle su base individuale.

[17] Le presenti linee guida sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione di illimity in data 19/12/2020 e successivamente integrate in data 17/02/2020 con l'identificazione del perimetro del Personale più rilevante di gruppo.

Le presenti Linee Guida disciplinano:

i. i ruoli e le responsabilità delle funzioni e degli organi aziendali coinvolti nel processo di identificazione del Personale più Rilevante di Gruppo;
ii. i criteri, regolamentari ed aggiuntivi, fissati per l'identificazione del Personale più Rilevante di Gruppo.

In allegato sono riportati, quindi, come parte integrante delle Linee Guida:

i. la matrice riassuntiva delle responsabilità, dei tempi, delle attività, degli input e degli output per ciascuna fase del processo di identificazione dei Material Risk Takers (Allegato 1);
ii. i razionali adottati ai fini dell'identificazione del Personale più Rilevante del Gruppo Bancario illimity ai sensi dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dal suddetto Regolamento (Allegato 2);
iii. l'Allegato A della Circolare 285 di Banca d'Italia che definisce le informazioni da trasmettere per l'esclusione del personale dal novero dei Risk-Takers.

1.2 - AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento definisce le Linee Guida applicabili a tutto il Gruppo Bancario illimity.

Coerentemente con le disposizioni di vigilanza, illimity, in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario illimity, ha la responsabilità di individuare il personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo avendo riguardo a tutte le Società del Gruppo, siano esse assoggettate o no alla disciplina di vigilanza prudenziale su base individuale.

La Capogruppo, per mezzo delle presenti linee guida, assicura la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero gruppo nonché il coordinamento tra le disposizioni relative al perimetro bancario (Circolare Bankit 285/2013) e le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna società dello stesso gruppo, anche in ragione del peculiare settore di appartenenza.

Le Società del Gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del Personale più Rilevante per il Gruppo condotto dalla Capogruppo e forniscono a quest'ultima le informazioni necessarie e si attengono alle indicazioni ricevute.

La Capogruppo è responsabile dell'attuazione del processo di identificazione del Personale più Rilevante con riferimento a tutte le Società del Gruppo, anche se appartenenti a giurisdizioni differenti da quella italiana.

Tali Società, se tenute ad effettuare l'identificazione dei *Risk Takers* su base individuale, adottano, compatibilmente con la normativa locale o di settore, criteri analoghi a quelli del presente documento, coordinandosi con la Capogruppo che cura la complessiva coerenza de processo di identificazione avendo riguardo all'intero Gruppo.

Le singole Società restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa ad esse direttamente applicabile.

2 - RUOLI E RESPONSABILITÀ

ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, approva nell'ambito della Relazione sulle Politiche di Remunerazione ed i Compensi Corrisposti la Politica di remunerazione comprensiva dei criteri per l'individuazione del personale che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile del processo di individuazione del personale che ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo Bancario. Per tanto:

i. approva i criteri per l'identificazione dei Risk Takers di Gruppo e ne assicura la revisione periodica;

ii. è responsabile della corretta attuazione del processo;

iii. approva gli esiti del processo di identificazione del Personale più Rilevante ivi comprese le eventuali esclusioni.

COMITATO PER LE REMUNERAZIONI

Il Comitato per le Remunerazioni fornisce il proprio parere al Consiglio di Amministrazione relativamente alla revisione periodica dei criteri di identificazione del Personale più Rilevante, avvalendosi anche delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti.

Inoltre, il Comitato si esprime sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante eseguito annualmente sulla base delle presenti Linee Guida, ivi comprese le eventuali esclusioni.

HUMAN RESOURCES

La funzione Human Resources di illimity Bank, responsabile per tutte le Società del Gruppo, coordina l'attuazione del processo di identificazione del Personale più Rilevante a livello di Gruppo, in linea con i criteri ed i tempi definiti nel presente documento e pertanto:

i. predispone e cura la revisione periodica delle Linee Guida relative al processo di individuazione del Personale più Rilevante e le sottopone periodicamente al parere del Comitato per le Remunerazioni ed all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;

ii. coordina, in occasione della definizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo (o in sede di aggiornamento infrannuale) l'attuazione del processo di identificazione a livello di Gruppo del Personale più Rilevante, acquisendo le informazioni necessarie dalle altre funzioni coinvolte, verificando altresì la coerenza delle identificazioni a livello di singola società soggette a normativa specifica;

iii. assicura l'identificazione nel continuo dei titolari dei ruoli esplicitamente identificati dai criteri qualitativi ad inizio anno oppure in sede di aggiornamento infrannuale;

iv. sottopone al CRO e alla funzione Compliance & AML l'esito dell'attuazione del processo e l'evidenza di eventuali proposte di esclusione, al fine di acquisire le relative valutazioni;

v. sottopone al Comitato per le remunerazioni e al Consiglio di Amministrazione le risultanze del processo di identificazione del Personale più Rilevante e le eventuali proposte di esclusione;

vi. coordina e supervisiona il processo di identificazione a livello di Gruppo con riferimento alle Società del Gruppo. Con riferimento alle società che afferiscono a settori specifici, quali il settore del risparmio gestito, la funzione Human Resources coordina e supervisiona che l'identificazione del Personale più Rilevante avvenga nel rispetto della normativa di settore e ne cura la complessiva coerenza avendo riguardo all'intero Gruppo.

GENERAL COUNSEL

Relativamente ai rapporti con le Autorità di vigilanza, il General Counsel provvede a notificare o avanzare l'istanza di autorizzazione per l'esclusione del Personale più Rilevante identificato ai sensi dei criteri previsti dal Regolamento delegato UE n. 604/2014.

DIVISIONE CRO

La Divisione CRO di illimity Bank contribuisce a fornire annualmente alla funzione Human Resources le informazioni necessarie al processo di identificazione del Personale più Rilevante. Ciò con riferimento a:

a) Criteri presenti nell'art. 3 e 4 del Regolamento delegato UE 604/2014:
   - Qualitativi, con particolare riferimento ai criteri 5), 11), 12) e 13);
   - Quantitativi, contribuendo alla verifica che le risorse individuate in virtù dei livelli retributivi e non già ricomprese tra i Risk Takers identificati con i criteri qualitativi, possano assumere o meno posizioni di rischio "rilevante" per il Gruppo.

b) Criteri aggiuntivi[18] (vedi cap. 5)

Con riferimento all'esito del processo di identificazione del Personale più Rilevante, il CRO si esprime circa la coerenza tra i ruoli identificati, le eventuali proposte di esclusione e il Risk Appetite Framework del Gruppo.

Gli esiti delle verifiche di coerenza effettuate sono formalizzate nell'ambito del parere trasmesso al Comitato per le Remunerazioni e al Consiglio di Amministrazione in sede di definizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, oppure in sede di aggiornamento infrannuale del perimetro del Personale più Rilevante.

COMPLIANCE & AML

La funzione Compliance & AML di illimity Bank verifica l'allineamento al quadro normativo interno ed esterno relativamente alle presenti Linee Guida, nonché all'esito del processo di identificazione del personale più rilevante e, quindi, dei razionali sottostanti alle eventuali proposte di esclusione.

Gli esiti delle verifiche sono formalizzati nell'ambito del parere trasmesso al Comitato per le Remunerazioni e al Consiglio di Amministrazione in sede di definizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, oppure in sede di aggiornamento infrannuale del perimetro del Personale più Rilevante.

[18] Si faccia riferimento al capitolo numero 5 del presente documento, in cui si precisa che, ai sensi della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, le banche, per identificare il personale più rilevante, applicano il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604 ed individuano e applicano criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel citato Regolamento delegato, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la banca.

3 - PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Il perimetro del Personale più Rilevante secondo i criteri adottati dal Gruppo Bancario è aggiornato attraverso l'attivazione del relativo processo secondo la seguente sequenza periodica:

1. ad **inizio di ogni anno**, ai fini della definizione del perimetro del Personale più Rilevante da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti nell'ambito della definizione annuale delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione;
2. **nel mese di ottobre di ogni anno**, ai fini dell'aggiornamento infrannuale, per assicurare che siano effettivamente considerati nell'ambito del perimetro del Personale più Rilevante per l'anno di riferimento:
   a) tutti i titolari che hanno ricoperto per almeno tre mesi uno dei ruoli identificati nell'ambito dei criteri qualitativi;
   b) tutti i titolari identificati nell'ambito dei criteri quantitativi sulla base della remunerazione attribuita relativamente alle performance dell'esercizio precedente e che non siano stati oggetto di richiesta di esclusione oppure per i quali tale richiesta non sia stata accettata.
3. **in corso d'anno**, in caso di assegnazione di nuova titolarità nell'ambito dei ruoli univocamente identificati dai criteri qualitativi.

In sede di aggiornamento del perimetro del Personale più Rilevante la funzione Human Resources verifica, con il contributo del CRO, la coerenza dei razionali sottostanti ai criteri adottati rispetto al Risk Appetite Framework tempo per tempo aggiornato.

L'esito del processo di identificazione viene formalizzato dalla funzione Human Resources in un documento comprensivo di:

i. i ruoli identificati attraverso l'applicazione dei criteri qualitativi ed i relativi razionali;
ii. i nominativi identificati attraverso i criteri quantitativi, l'evidenza di coloro che sono già stati individuati nell'ambito dei criteri qualitativi e, quindi, i razionali per eventuali proposte di esclusione;
iii. i nominativi dei soggetti rilevanti individuati, i relativi ruoli e responsabilità e le differenze rispetto all'elenco precedentemente definito (incluso il numero del personale identificato come Personale più Rilevante – con evidenza del numero dei soggetti individuati per la prima volta).

4 - I CRITERI DI IDENTIFICAZIONE

I criteri utilizzati per il processo di identificazione/aggiornamento del personale rilevante sono quelli, di natura qualitativa e quantitativa, presenti nell'art. 3 e 4 del Regolamento delegato UE 604/2014.

Nell'Allegato 2 del presente documento sono riportati i razionali di applicazione dei suddetti criteri nel gruppo illimity.

Conformemente alla possibilità prevista dalle disposizioni di vigilanza, illimity identifica i seguenti criteri aggiuntivi rispetto a quelli presenti nel citato Regolamento delegato:

i. titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del personale più rilevante, hanno originato Attività Ponderate per il Rischio (o Risk Weighted Assets, RWA) pari ad almeno il 10% del totale dei RWA complessivi della Banca[19];

[19] Questo criterio reinterpreta la previsione normativa relativa ai limiti di capitale interno previsti in via obbligatoria per gli intermediari dotati di modelli interni di misurazione dei rischi. La misurazione dell'indicatore è effettuata all'inizio dell'anno di riferimento (t_1), sulla base delle più aggiornate informazioni a disposizione, allo scopo di identificare preliminarmente il personale rilevante. La misurazione viene effettuata

ii. personale, non identificato tramite l'applicazione del criterio precedente e/o privo di un formale ruolo organizzativo, che dalle analisi e dalle valutazioni condotte a cura del CRO può esercitare un'influenza prospettica significativa - in termini strategici e operativi - sui processi e le decisioni gestionali della Banca.

5 - AGGIORNAMENTO DEI CRITERI AGGIUNTIVI

In occasione della predisposizione periodica delle Politiche di remunerazione e incentivazione, la funzione Human Resources valuta, con il contributo del CRO, la necessità di aggiornare i criteri per l'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo al fine di garantirne la continua coerenza con l'assetto proprietario, la struttura organizzativa, il modello di business del Gruppo e i relativi meccanismi di funzionamento. Un'eventuale variazione di tali elementi potrebbe infatti comportare la modifica della declinazione applicativa dei criteri qualitativi/ quantitativi adottati, nonché l'introduzione e/o l'aggiornamento di eventuali criteri aggiuntivi.

In tal caso, la funzione predispone una proposta di aggiornamento delle presenti Linee Guida e la sottopone alla funzione Compliance & AML, in tempo utile per consentire a tale struttura di effettuare le relative verifiche di conformità e, successivamente, al Comitato di Remunerazione e al Consiglio di Amministrazione.

6 - PROCEDURA DI ESCLUSIONE

Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato di Remunerazione, intenda attivare la procedura di esclusione dal perimetro del personale più rilevante nell'ambito dei criteri quantitativi 1 o 2 previsti nell'art. 4 del Regolamento delegato, la Banca deve:

i. tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, trasmettere alla Banca d'Italia, per il tramite del General Counsel, la notifica delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 Euro e inferiore a 750.000 Euro.
La notifica è corredata dalle motivazioni relative alle ragioni sottostanti alle esclusioni, fornendo chiara evidenza dei presupposti su cui esse si fondano e distinguendo chiaramente tra il personale che esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante o il personale che non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte.

L'esclusione è valida per l'anno in cui la notifica è trasmessa e per l'anno successivo. La Banca non è tenuta ad avanzare una nuova notifica per il personale già escluso nell'esercizio precedente, a condizione che abbia accertato che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'esclusione era stata operata.

ii. tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, presentare alla Banca d'Italia, per il tramite del General Counsel, l'istanza di autorizzazione preventiva per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro oppure il personale che rientra nello 0.3% del

successivamente nel corso dell'anno, con cadenza trimestrale; la media delle rilevazioni trimestrali consuntive (31/12/t_0, 31/03/t_1, 30/06/t_1, 30/09/t_1, 31/12/t_1) relative all'anno di riferimento (t_1) è utilizzata per consolidare il perimetro del personale rilevante.
La soglia del 10% è stata identificata dalla Divisione CRO con specifica opinion rilasciata in data 11/02/2020.

personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario.

L'istanza di preventiva autorizzazione è corredata dalle motivazioni di dettaglio, adeguatamente riportate all'interno dell'Allegato A della Circolare 285 di Banca d'Italia (riportato all'interno dell'Allegato 3 al presente documento). Banca d'Italia si pronuncia rispetto all'istanza di autorizzazione presentata dalla Banca entro 3 mesi dalla ricezione della documentazione completa. L'autorizzazione è valida per l'anno in cui la richiesta è trasmessa e per l'anno successivo. La Banca non è tenuta ad avanzare una nuova istanza per il personale già escluso nell'esercizio precedente.

La notifica sub i) e l'istanza di autorizzazione sub ii) possono riguardare cumulativamente più membri del personale o diverse categorie di personale la cui esclusione si fonda su medesimi presupposti, a condizione che siano chiaramente identificabili i soggetti per i quali è richiesta l'esclusione e sia garantito lo stesso livello di informazioni.

Le istanze di autorizzazione per le esclusioni riguardanti il personale al quale è riconosciuto un importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro sono in ogni caso presentate individualmente per ogni singolo membro del personale.

7 - APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO A LIVELLO DI SOCIETÀ DEL GRUPPO

Qualora vi siano Società soggette individualmente alla vigilanza prudenziale, queste sono tenute ad applicare le presenti Linee Guida su base individuale e a comunicare tempestivamente i relativi esiti alla Capogruppo, comunque entro la fase di identificazione del Personale rilevante di Gruppo.

Nel caso, invece, di Società soggette a specifica regolamentazione di settore, quale, ad esempio, il settore del risparmio gestito, l'individuazione del Personale più Rilevante avviene in accordo con quanto previsto dal Regolamento Congiunto CONSOB-Banca d'Italia del 27 aprile 2017, che attua le Direttive 2014/91 (UCITS V) e 2011/61 (AIFMD) in merito alle politiche retributive per il settore del risparmio gestito.

.

8 - ESITO DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DI GRUPPO PER IL 2020

ID	Art 3 - Criteri qualitativi - REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N. 604/2014 DELLA COMMISSIONE	Esito
1	appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione;	L'Amministratore Delegato di illimity Bank spa (non sono presenti ulteriori membri esecutivi del Consiglio di Amministrazione).
2	appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica;	Sono identificati 7 membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo: Massimo Brambilla - Consigliere Giancarlo Bruno - Consigliere Elena Cialliè - Consigliere Martin Ngombwa - Consigliere (nominato dall'Assemblea degli Azionisti 10 settembre 2019) Alessandro Gennari - Consigliere Sigieri Diaz della Vittoria Pallavicini - Consigliere Maurizia Squinzi - Consigliere
3	appartiene all' Alta dirigenza;	I responsabili delle principali funzioni e linee di business che riportano direttamente all'Amministratore Delegato, identificati come "Top Management": il CFO & Central Function, il Responsabile Direct Banking e Digital Operations, il Responsabile Distressed Credit Investment & Servicing (DCIS), il Responsabile SME. inoltre, per coerenza con normativa interna: General Counsel – Head of Corporate & Legal Affairs Dirigente preposto - Head of Admnistration & Accounting Amministratore delegato di Neprix S.r.l.
4	è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno;	I responsabili delle funzioni di controllo di Capogruppo: Chief Risk Officer, Responsabile Compliance & AML Responsabile Internal Audit
5	ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all'interno di un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente («unità operativa/aziendale rilevante»);	Attualmente il capitale è allocato a livello di capogruppo bancario, pertanto non vengono evidenziate unità operative o aziendali rilevanti.
6	è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante;	non applicabile
7	ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5;	non applicabile
8	ha responsabilità dirigenziali in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità;	non applicabile
9	è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica;	Responsabile Human Resources; General Counsel; Responsabile Administration & Accounting e Dirigente preposto; Responsabile Budget & Control; Responsabile ALM & Treasury Responsabile IT & Innovation Responsabile Pianificazione Strategica e Investor Relations

	è responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato;	art. 80 - Rischio Residuo	n.a.
		art. 81 - Rischio concentrazione	I membri permanenti - con diritto di voto del Comitato Crediti e investimenti (direzionale) quindi già ricompresi in precedenti criteri 1) e 3): - Amministratore Delegato; - Responsabile Divisione SME; - Responsabile Divisione DCIS; - Responsabile Divisione CFO; Inoltre, i quattro ruoli identificati sulla base del criterio aggiuntivo 1): Head of Crossover; Head of Turnaround; Head of Portfolios. Head of Senior Financing.
		art. 82 - Rischi derivanti da cartolarizzazioni	I membri permanenti con diritto di voto del Comitato Finanza (direzionale) quindi già ricompresi in criterio 3): Responsabile della Divisione CFO & Central Functions Responsabile della Divisione Retail e Digital & Operations; Responsabile della Divisione DCIS; Responsabile della Divisione SME.
		art. 84 - Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione	
		art. 85 - Rischio operativo	**Direttore Generale di Neprix S.r.l. (nominato il 11/02/2020)**
		art. 86 - Rischio liquidità	I membri permanenti con diritto di voto del Comitato Finanza (direzionale) quindi già ricompresi in criterio 3): Responsabile della Divisione CFO & Central Functions (che svolge il ruolo di Presidente); Responsabile della Divisione Retail e Digital & Operations; Responsabile della Divisione DCIS; Responsabile della Divisione SME.
		art. 87 - Rischio di leva finanziaria eccessiva	
11	in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro: a) è responsabile dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni al rischio di credito; o b) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o c) è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b);		Non vi sono ulteriori figure oltre a quelle individuate nei criteri 1) 3) e 4) e 10)

12	in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro: a)ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie: i) in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente; o ii) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99o percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a);	Tale criterio identifica il CFO ed il Responsabile ALM & Treasury, già identificato ai criteri 3) e 9).
13	ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti: a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i); b) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99o percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto;	Non vi sono ulteriori figure oltre a quelle individuate nei criteri 1), 3), 9) e 12).
14	in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro: a) ha il potere di adottare tali decisioni; o b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;	Oltre ai membri del Consiglio di Amministrazione identificati nei criteri 1) e 2), vi sono: i) membri con diritto di voto del Comitato Prodotti (direzionale) cmq ricompresi in precedenti criteri; ii) membri con diritto di voto del Comitato Rischi (endoconsiliare) ricompresi in criterio 2) Al Comitato Prodotti partecipano in via permanente: **Responsabili Divisioni Proponenti:** Head of CFO & Central Functions (Presidente) Head of SME Head of DCIS Head of Direct Banking; **Altri Responsabili:** Head of CRO; Head of Compliance & AML; Head of Digital Operations; General Counsel.
15	15) ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14).	nessuno oltre a quelli già identificati da 1) a 14)

ID	**Art 4 - Criteri quantitativi - REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N. 604/2014 DELLA COMMISSIONE**	**Esito**
1	Fatti salvi i paragrafi da 2 a 5, si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se è soddisfatto uno qualsiasi dei seguenti criteri quantitativi: a)gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500 000 EUR nel precedente esercizio finanziario; b) rientra nello 0,3 % del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario; c) gli è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva che è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'alta dirigenza o soddisfa uno dei criteri di cui all'articolo 3, punti 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14).	Non è stato identificato nessuno che non sia già stato identificato per mezzo dei criteri qualitativi.

ID	Criteri aggiuntivi ai sensi della Circ.285/2013 definiti in "Linee Guida per l'identificazione dei Material Risk Takers del Gruppo Bancario" approvate dal CdA del 19/12/2019	Esito	Razionale
1	titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del personale più rilevante, hanno originato Attività Ponderate per il Rischio (o Risk Weighted Assets, RWA) pari ad almeno il 10% del totale dei RWA complessivi della Banca.	Head of Crossover	Opinion della Divisione CRO rilasciata dell'11/02/2020.
		Head of Turnaround	
		Head of Senior Financing	
		Head of Portfolios	
2	personale, non identificato tramite l'applicazione del criterio precedente e/o privo di un formale ruolo organizzativo, che dalle analisi e dalle valutazioni condotte a cura del CRO può esercitare un'influenza prospettica significativa - in termini strategici e operativi - sui processi e le decisioni gestionali della Banca.	n.a.	

SEZIONE II - RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2019

PREMESSA

La presente Sezione, conformemente alle previsioni regolamentari in materia di società quotate, fornisce informazioni in merito ai compensi relativi all'esercizio 2019, nominativamente, con riguardo agli Amministratori ed ai Sindaci e in misura aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategica.

Inoltre, relativamente alla informativa qualitativa e quantitativa aggregata richiesta dall'art. 450 della CRR, fornisce informazioni ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della Banca.

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, evidenziandone la coerenza con la politica di illimity in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente;
- nella seconda parte, sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle di cui All. 3 – Schema 7-BIS del Regolamento Emittenti;
- nella terza parte, sono indicate, come previsto nell'Art. 84-quater comma 4 del Regolamento Emittenti - con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-*ter* dello stesso Regolamento - le partecipazioni detenute, in illimity, 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.

PARTE PRIMA

1 – REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ILLIMITY

1.1 – Le previsioni della Politica di remunerazione 2019:

In data 18 gennaio 2019, l'Assemblea[20] di Banca Interprovinciale S.p.A. ha approvato la proposta al punto 2 dell'ordine del giorno in merito alla revisione dei compensi dei membri del Consiglio di Amministrazione nominati dall'Assemblea del 4 settembre 2018.

La medesima Assemblea del 18 gennaio 2019 ha successivamente approvato la Politica di remunerazione ed incentivazione del Gruppo per il 2019 che ha recepito quanto su deliberato in merito ai compensi degli amministratori:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione: Euro 120.000 /annui lordi;
- Amministratore Delegato: Euro 530.000/annui lordi; e
- Consiglieri: Euro 40.000 /annui lordi.

La medesima Assemblea ha altresì deliberato di stabilire il seguente compenso addizionale in relazione alle cariche ricoperte dai Consiglieri nei comitati endoconsiliari, per gli esercizi 2019 e 2020 e con decorrenza dal 1° gennaio 2019:

- Presidente del Comitato endoconsiliare: Euro 15.000 /annui lordi;
- Membro del Comitato endoconsiliare: Euro 10.000/annui lordi.

È stato altresì previsto il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della carica.

Non sono stati previsti gettoni di presenza.

1.2 - L'attività del Consiglio di Amministrazione di illimity nel 2019[21]:

Nel corso del 2019 il Consiglio di Amministrazione di illimity si è riunito 23 volte con una percentuale media di presenze annuale dei suoi membri pari all'87%.

Per quanto riguarda l'attività dei comitati endoconsiliari si sono avute complessive 29 riunioni con una percentuale media di presenze annuale dei suoi membri pari al 100%.

1.3 – Compensi erogati ai membri del Consiglio di Amministrazione di illimity nel 2019:

I compensi erogati in riferimento al 2019 sono in linea con quanto deliberato dall'Assemblea in data 18 gennaio 2019, con un totale annuo di Euro 549.000.

[20] La medesima Assemblea, prendendo atto della deliberazione dell'Assemblea straordinaria riunita nella medesima data, che approvava il progetto di fusione per incorporazione di SPAXS S.p.A. in Banca Interprovinciale S.p.A. (la "Fusione") con relativo mutamento di denominazione sociale in "illimity Bank S.p.A.", ha altresì approvato il progetto di ammissione alle negoziazioni su Mercato Telematico Azionario realizzatosi in data 5 marzo 2019.

[21] Per i dettagli delle attività svolte dal Comitato per le Remunerazioni si veda Allegato1.

Coerentemente con quanto previsto nelle Politiche di remunerazione 2019, non è stata attribuita in corso d'anno alcuna componente di remunerazione variabile e non è stato riconosciuto nessun trattamento in caso di cessazione anticipata dalla carica a favore di alcun componente del Consiglio di Amministrazione.

Si segnala che nel corso dell'anno il Consigliere Gennari ha percepito Euro100.000 a titolo di remunerazione variabile relativa al suo precedente incarico di Direttore Generale di Banca Interprovinciale S.p.A.[22] formalmente terminato il 31 dicembre 2018.

Si rimanda alla Tab.1 della Parte Seconda della presente Sezione per l'indicazione nominativa dei compensi erogati per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2019 conformemente alle previsioni del Regolamento Emittenti..

2 – REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO DI ILLIMITY[23]

Coerentemente con la Politica di remunerazione ed incentivazione del Gruppo 2019, l'Amministratore delegato di illimity ha percepito nel corso del 2019 il solo emolumento fisso, pari a Euro 530.000 lordi, deliberato dall'Assemblea del 18 gennaio 2019.

Nell'ambito della politica aziendale dei benefit, l'Amministratore Delegato ha usufruito dei benefit previsti per la categoria di appartenenza.

3 – REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

3.1 - Le previsioni della Politica di remunerazione 2019:

L'Assemblea del 18 gennaio 2019 che ha provveduto a nominare il nuovo organo di controllo a seguito delle dimissioni di tutti i membri (effettivi e supplenti ed ha altresì determinato, in coerenza con la Politica di Remunerazione approvata dalla medesima Assemblea, il compenso spettante ai Sindaci per il triennio di attività:

- Presidente: Euro 70.000 /annui lordi;
- Sindaci effettivi (ciascuno): Euro 50.000 /annui lordi;

Non sono stati previsti gettoni di presenza.

È stato previsto il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della carica.

3.2 - L'attività del Collegio sindacale nel 2019:

Nel corso del 2019 il Collegio Sindacale della Capogruppo si è riunito 25 volte con una percentuale media di presenze annuale dei suoi membri pari al 98%. La percentuale media di presenze annuale dei suoi membri nelle 23 riunioni del Consiglio di Amministrazione è stata pari al 100%.

[22] Quote differite giunte a maturazione relative ai Sistemi variabili del 2016 e 2017.

[23] Si precisa che l'Amministratore delegato detiene, assieme al Top management, quota parte delle 1.440.000 azioni speciali illimity. Lo statuto di illimity prevede altresì che tali azioni speciali illimity (prima della Fusione, azioni speciali SPAXS), detenute dall'Amministratore Delegato e dal Top Management siano convertite automaticamente in azioni ordinarie illimity (i) nel rapporto di conversione di 1:8 nel caso in cui, entro il 20 settembre 2022, il prezzo medio delle azioni ordinarie illimity negoziate sul Mercato Telematico Azionario sia maggiore o uguale a Euro 13,9663866 per almeno 22 giorni di borsa aperta consecutivi; o (ii) nel rapporto di conversione di 1:1 qualora entro il 20 settembre 2022 non si sia verificata l'ipotesi di conversione automatica sub (i).

3.3 – Compensi erogati ai membri del Collegio sindacale della Capogruppo nel 2019:

I compensi erogati in riferimento al 2019, esclusivamente fissi, sono in linea con quanto deliberato dall'Assemblea in data 18 gennaio 2019, con un totale annuo di Euro 174.054 [24].

Si rimanda alla Tab.1 della Parte Seconda della presente Sezione per l'indicazione nominativa dei compensi erogati per ciascun membro del Collegio sindacale nel corso del 2019.

4 – REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE[25]

Gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, tutti ricompresi nel Perimetro del Personale più rilevante 2019 e dell'Alta Dirigenza, hanno ricevuto nel corso dell'anno una remunerazione prevalentemente fissa.

Infatti, coerentemente con quanto previsto nelle Politiche di incentivazione del 2019, due dirigenti classificati in questa categoria sono stati beneficiari del *Piano Stock Option Plan 2019-2023* ("il SOP") con l'assegnazione di complessive 79.561 opzioni in data 5 marzo 2019.

Nel corso del 2019 non è stato riconosciuto alcun trattamento in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica a favore di un componente di tale categoria.

Nell'ambito della politica aziendale dei benefit, tali dirigenti hanno usufruito dei benefit previsti per la rispettiva categoria di appartenenza (Top management; Dirigenti di Divisone; Dirigenti).

Si rimanda alla tabella A ed alla tabella 1 della Parte Seconda della presente Sezione per l'indicazione aggregata dei compensi erogati nel corso del 2019, coerentemente con le diposizioni contenute nel Regolamento Emittenti.

5 - REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE E DEL RESTANTE PERSONALE DI ILLIMITY

In tale sezione della Relazione viene illustrata la remunerazione variabile riconosciuta nel corso del 2019 al:

- Personale più rilevante del 2019 [26]
- Restante personale del Gruppo.

Per quanto riguarda, in particolare, la prima categoria dell'elenco, si rammenta che la Politica di remunerazione 2019 ha previsto che l'Amministratore delegato ed i membri del Top management, tutti compresi all'interno del perimetro del Personale più rilevante, non siano destinatari di alcun sistema incentivante. Del rispetto di tale previsione è già stata data evidenza nel precedente Par.2 per l'Amministratore delegato e nel Par. 4 per il Top management[27].

Nel corso del 2019 non è stato riconosciuto alcun trattamento in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica a favore di un componente del Personale più rilevante.

Coerentemente con le vigenti disposizioni di vigilanza si rimanda alla Tabella A della Parte Seconda della presente Sezione per la relativa informativa quantitativa aggregata riguardante il Personale più rilevate.

[24] La cifra è comprensiva di Euro 12.000 a titolo di rimborso spese forfettario.
[25] Con tale categoria si identificano i Dirigenti con responsabilità strategiche con esclusione dell'Amministratore delegato, dei Consiglieri e Sindaci effettivi della Capogruppo la cui remunerazione è trattata separatamente nella presente Relazione. In conformità con quanto previsto nell'Allegato 3° - Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, per tale categoria residuale di Dirigenti con responsabilità strategiche le informazioni retributive sono fornite a livello aggregato.
[26] Si rammenta che nel perimetro degli MRT 2019 è presente esclusivamente personale di illimity Bank S.p.A.
[27] I 4 membri del Top management (vedi: Definizioni) sono tutti identificati come Dirigenti con responsabilità strategiche (c.d. DRS).

5.1 – MBO per l'esercizio 2019 – Sistema incentivante annuale

Il Sistema incentivante annuale MBO per l'esercizio 2019, approvato dall'Assemblea del 18 gennaio 2019 e destinato, seppur con diverse modalità, a tutti i dipendenti della Banca con esclusione dell'Amministratore delegato e del Top Management, prevede l'attribuzione ai Beneficiari del diritto a ricevere, ai termini e alle condizioni previste dal relativo Regolamento attuativo e dalla normativa interna tempo per tempo vigente, una componente variabile di retribuzione (il "Bonus") determinata in funzione del conseguimento delle condizioni di accesso e degli obiettivi di performance assegnati a ciascun potenziale beneficiario.

In data 5 marzo 2019, sulla base dell'informativa fornita dal Comitato per le Remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione ha verificato, come peraltro già previsto nel budget, il mancato superamento, preliminare e congiunto al 31 dicembre 2019, delle condizioni di accesso (c.d. "Gate" o "cancelli di attivazione") poste nella Politica di remunerazione 2019 a garanzia dell'equilibrio economico e dei requisiti di stabilità patrimoniale e di liquidità definiti nell'ambito delle procedure di valutazione della propensione al rischio della Società (vedi tabella 5a):

Tabella 5a – Verifica dei gates per MBO per l'esercizio 2019

Indicatore	**Target al 31/12/2019 *(Gates)***	**Risultati[28] al 31/12/2019**
CET1 Ratio	18%	21,35%
LCR Ratio	130%	3528%
Net Income	> 0	-16,14 Ml

Il Consiglio di amministrazione ha preso atto dei suddetti risultati e quindi della relativa impossibilità di attivare il relativo bonus pool.

Conseguentemente non si è proceduto alla erogazione del bonus relativo al sistema MBO per l'esercizio 2019 a favore del Personale più rilevante o a favore del restante personale.

5.1 – Stock Option Plan 2019-2023 (il "SOP")

Il Sistema di Incentivazione di lungo termine Stock Options Plan 2019-2023, approvato dall'Assemblea del 18 gennaio 2019, si pone l'obiettivo di i) allineare gli interessi del management a quelli degli azionisti nel lungo termine, ii) sostenere la crescita dell'Emittente e/o delle sue società controllate nel lungo termine, iii) fidelizzare le risorse chiave[29] per il conseguimento delle direttrici strategiche.

Il Piano, attivato nel 2019, anno della Quotazione, ha previsto l'attribuzione di diritti di opzione (i "**Diritti di Opzione**") la cui maturazione è condizionata al conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale e dei gates, riportati nel Regolamento attuativo del Piano e nel relativo documento informativo[30].

[28] Risultati a livello consolidato di Gruppo.
[29] Si precisa che le risorse chiave coincidono con i beneficiari del SOP così come qualificati nel relativo Regolamento del Piano ("*SOP - Stock Option Plan 2019-2023*"); in particolare In particolare, ai sensi del par. 2.1 del Regolamento, i beneficiari sono stati selezionati dall'Amministratore delegato tra i dipendenti i cui compensi non siano riservati alla decisione dal Consiglio di amministrazione, in modo coerente con le strategie di illimity, gli obiettivi da conseguire, dell'importanza strategica di ciascun ruolo e dell'impatto del ruolo sul perseguimento degli Obiettivi di cui al Par. 5 dello stesso Regolamento.
[30] Per maggiori informazioni in merito alle caratteristiche del SOP, si rinvia al Documento Informativo relativo al SOP, predisposto e pubblicato dalla Banca ai sensi dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, e disponibile sul sito internet della Banca all'indirizzo www.illimity.com, Sezione Investor Relations/ Investor Relations/Assemblee e CDA.

In particolare, nel corso del 2019 sono stati assegnati i seguenti diritti di opzioni alle seguenti categorie di personale:

Categoria di personale	***n.* di beneficiari**	***n.* di diritti di opzione assegnati nel 2019**
Personale più rilevante 2019	8	397.807
Altro personale	34	1.133.030
Totale	**42**	**1.530.837**

Sono state cosi assegnati gratuitamente un numero totale di 1.530.837 diritti di opzione, pari al 1,920% del totale azioni "fully-diluted", coerentemente con le caratteristiche di aumento di capitale sociale a servizio del SOP approvate dall'Assemblea ordinaria in data 18 gennaio 2019[31].

Si rimanda alla tabella A ed alla tabella 2 della Parte Seconda della presente Sezione per l'indicazione aggregata delle Stock option assegnate, coerentemente con le diposizioni contenute nel Regolamento Emittenti.

5.2 – Employee Stock Ownership Plan ("ESOP")

Il regolamento attuativo dell'ESOP[32] approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Interprovinciale S.p.A. del 18 gennaio 2019, prevede, coerentemente con quanto deliberato dall'Assemblea del 18 gennaio 2019 e in linea con le disposizioni regolamentari e di vigilanza applicabili alla Banca, l'assegnazione, a tutti i dipendenti della Banca e/o del Gruppo, di un numero massimo di azioni ordinare di illimity Bank S.p.A. per ciascun ciclo annuale.

Conformemente alla delibera consiliare del 18 gennaio 2019[33], l'Amministratore Delegato, in data 10 maggio 2019, accertato il mantenimento dei valori dei Gate di cui al Par. 6 del Regolamento, ha quindi approvato l'assegnazione a titolo gratuito ai n. 230 Beneficiari, identificati secondo i criteri di cui al Par. 3 del Regolamento[34], di complessive n. 43.022 azioni ordinarie della Banca, emesse in esecuzione della delega all'aumento di capitale gratuito ex art. 2443 del c.c. – di cui all'art. 5, comma 5 dello Statuto sociale – da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 10 maggio 2019.

[31] L'assemblea ha deliberato, a servizio del SOP, l'approvazione di un aumento del capitale sociale per massimi nominali Euro 1.496.671,34 (corrispondente al valore nominale implicito delle azioni massime da emettere alla data di efficacia della Fusione), a pagamento, in via scindibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2441, comma 8, c.c., e quindi con esclusione del diritto di opzione, mediante emissione di massime n. 2.100.000 nuove azioni ordinarie illimity prive dell'indicazione del valore nominale, aventi le stesse caratteristiche delle azioni ordinarie illimity già in circolazione alla data di emissione di tali nuove azioni ordinarie, godimento regolare.

[32] Per maggiori informazioni in merito alle caratteristiche dell'ESOP, si rinvia al Documento Informativo relativo all'ESOP, predisposto e pubblicato dalla Banca ai sensi dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, e disponibile sul sito internet della Banca all'indirizzo www.illimity.com, Sezione Investor Relations/Assemblee e CDA.

[33] In data 18 gennaio 2019 l'Assemblea di Banca Interprovinciale S.p.A. ha approvato, in sede straordinaria, la proposta del Consiglio di Amministrazione in merito all'istituzione del piano di azionariato diffuso denominato "Employee Stock Ownership Plan" ("ESOP") riservato a dipendenti di illimity Bank S.p.A. e di società da essa, direttamente e/o indirettamente, controllate. La stessa Assemblea ha, inoltre, conferito al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario e/o opportuno per dare esecuzione al già menzionato ESOP (ivi inclusa la definizione e emanazione del relativo regolamento) con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del piano al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, anche disgiuntamente tra loro e con facoltà di subdelega. Sulla base del suddetto conferimento assembleare, il Consiglio di Amministrazione, nella stessa seduta del 18 gennaio 2019, ha proceduto: i) ad approvare il Regolamento del piano ESOP, ii) a conferire mandato all'Amministratore Delegato per dare esecuzione ai piani secondo le modalità ed i termini approvati nell'assemblea del 18 gennaio 2019.

[34] Secondo quanto previsto nel Par.3 del Regolamento, sono da intendersi come Beneficiari del Piano ESOP tutti i soggetti titolari alla Data di Assegnazione delle Azioni di un Rapporto di Lavoro (i) subordinato a tempo indeterminato oppure (ii) a tempo determinato con almeno 6 mesi di anzianità alla data dell'assegnazione e della durata residua di almeno 6 mesi, e in ogni caso in linea con le previsioni della normativa fiscale ai fini delle agevolazioni fiscali e contributive, con la Società o eventuali società controllate alla data di Assegnazione delle azioni. A tale data di assegnazione, i Beneficiari non devono trovarsi in periodo di preavviso per dimissioni o licenziamento.

Secondo quanto previsto nel Regolamento del Piano e nel relativo documento informativo, il numero di azioni assegnate a ciascun Beneficiario è stato differenziato sulla base dell'inquadramento contrattuale degli stessi; in particolare, esso è stato determinato in modo da corrispondere un valore equivalente a: (i) € 2.000 per tutti i Beneficiari non Dirigenti e a (ii) € 100 per i Beneficiari che siano Dirigenti della Società.

Categoria di personale	***n.* di beneficiari**	**Totale azioni assegnate nel 2019**
Personale più rilevante 2019	14	154
Altro personale	216	42.868
Totale	**230**	**43.022**

ALLEGATO 1 – SINTESI DELLE ATTIVITÀ SVOLTE DAL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI NEL 2019

Data	Attività in OdG	Percentuale presenza dei membri del Comitato
14/01/2019	• Nomina responsabile funzione Compliance • Discussione Regolamenti dei piani di incentivazione SOP ed ESOP	100%
18/01/2019	• Nomina responsabile funzione Compliance.	100%
08/02/2019	• Modello di Performance Management 2019.	100%
26/02/2019	• Remunerazione variabile di competenza 2018 del personale della Banca; acquisizione del parere in merito alla erogazione dei premi relativi ai sistemi di incentivazione.	100%
29/07/2019	• Informativa in merito alla modifica dei gate del Piano SOP.	100%
11/09/2019	• Reward Value Proposition - posizionamento e scenari 2019 – 2020.	100%
19/11/2019	• Presentazione del sistema incentivante LTI di CEO e Top Management. • Prestazione delle modifiche delle condizioni applicabili alle facilitazioni creditizie per il personale dipendente. • Salary review: focus su personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dall'organo con funzione di supervisione strategica. • Presentazione della "Politica target delle componenti retributive di illimity".	100%
17/12/2019	• Presentazione della "Politica target delle componenti retributive di illimity". • Salary review: Personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dall'organo con funzione di supervisione strategica. • Presentazione del sistema incentivante di lungo termine per CEO e Top Management. • Linee guida su processo di identificazione MRT.	100%

PARTE SECONDA

Circolare Banca d'Italia 285/2013 - Sezione VI – Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati – Par.1 Obblighi di informativa al pubblico: *Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività (ex art. 450 co.1, lettera g CRR), ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della Banca (ex art. 450 co.1, lettera h del CRR):*

Categoria	Tipologia	Numero	Fisso 2019 *(Euro)*	Variabile 2019 *(Euro)*				Variabile differito da esercizi differenti (Euro)				Pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio *(Euro)*	
				Up front		Differito		Maturato nel 2019		Non Maturato			
				Cash	Azioni	Cash	Azioni	Cash	Azioni	Cash	Azioni	Cash	Azioni
Personale più rilevate dal 01/01/19 al 31/12/19	Amministratore delegato	1	530.000										
	Alta dirigenza[1]	6	1.899.349										
	Resp. Funzioni di controllo	3	458.791										
	Altro personale più rilevante	18	1.817.106					100.000		125.000 [2]			

[1] *Sono compresi i 4 membri del Top management di illimity a diretto riporto dell 'Amministratore delegato (Head of Distressed Credit Investment & Servicing; Head of SME; Head of Direct Banking and Chief Digital Operations Officer; Chief Financial Officer and Head of Central Functions)*
[2] *Si fa riferimento alle componenti differite non ancora giunte a maturazione relative ai Sistemi variabili del 2017 e 2018 dell'ex Direttore Generale di Banca interprovinciale, ora Consigliere di illimity Bank.*

Regolamento emittenti - Allegato 3A - SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione

TABELLA 1[35]

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in euro)

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi[1]	Partecipazione agli utili					
Rosalba Casiraghi	Presidente del Consiglio di Amministrazione	04/09/2018	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				120.000	20.000							
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				**120.000**	**20.000**	**-**	**-**	**-**	**-**	**140.000**		
Massimo Brambilla	Membro del Consiglio di Amministrazione	04/09/2018	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	10.000					50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				**40.000**	**10.000**	**-**	**-**	**-**	**-**	**50.000**		

[35] La tabella assolve gli obblighi relativi alla informativa prevista dalla Circolare Banca d'Italia 285/2013 - Sezione VI – Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati – Par.1 Obblighi di informativa al pubblico: Informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei condirettori generali e dei vice direttori generali

Sigieri Diaz Della Vittoria Pallavicini	Membro del Consiglio di Amministrazione	04/09/2018	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	25.000					65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				**40.000**	**25.000**	**-**	**-**	**-**	**-**	**65.000**		
Maurizia Squinzi	Membro del Consiglio di Amministrazione	04/09/2018	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	35.000					75.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				**40.000**	**35.000**	**-**	**-**	**-**	**-**	**75.000**		
Elena Ciailliè	Membro del Consiglio di Amministrazione	04/09/2018	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	25.000					65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				**40.000**	**25.000**	**-**	**-**	**-**	**-**	**65.000**		
Robert E. Diamond Jr	Membro del Consiglio di Amministrazione	04/09/2018	10/09/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				28.000						28.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				**28.000**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**28.000**		

Martin Ngombwa	Membro del Consiglio di Amministrazione	10/09/2019	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.000						12.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				**12.000**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**12.000**		
Giancarlo Bruno	Membro del Consiglio di Amministrazione	04/09/2018	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	25.000					65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				**40.000**	**25.000**	**-**	**-**	**-**	**-**	**65.000**		

Alessandro Gennari	Membro del Consiglio di Amministrazione	04/09/2018	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	10.000	100.000				150.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				**40.000**	**10.000**	**100.000**	**-**	**-**	**-**	**150.000**		
[1] *Si fa riferimento alle quote maturate nel corso del 2019 relativamente ai sitemi incentivanti 2016-2017 con riferimento al precedente incarico di Direttore Generale di Banca interprovinciale S.p.a.*												
Corrado Passera	Amministratore Delegato	20/09/2018	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				530.000						530.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				**530.000**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**530.000**		

SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione - TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in euro)

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi[1]	Compensi per la partecipazione a comitati[2]	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Caringi	Presidente del Collegio sindacale	24/05/2015	18/01/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.289	4.800							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**2.289**	**4.800**	**-**	**-**	**-**	**-**	**7.089**		
[1] Si riferisce al pro quota del compenso annuale deliberato (da 01/01/2019 fino all'assemblea del18/01/19) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; *[2] Gettoni di presenza percepiti per le sedute dei Comitati (3.600 euro si riferiscono a 9 gettoni di presenza per Comitati di competenza dicembre 2018)*												
Claudio Gandolfo	Sindaco	24/05/2015	18/01/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.275	800							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**1.275**	**800**	**-**	**-**	**-**	**-**	**2.075**		
[1] Si riferisce al pro quota del compenso annuale deliberato (da 01/01/2019 fino all'assemblea del18/01/19) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; *[2] Gettoni di presenza percepiti per le sedute dei Comitati*												
Matteo Tiezzi	Sindaco	24/05/2015	18/01/2019									

(I) Compensi nella società che redige il bilancio	1.275	800							
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale	**1.275**	**800**	**-**	**-**	**-**	**-**	**2.075**		

[1] Si riferisce al pro quota del compenso annuale deliberato (da 01/01/2019 fino all'assemblea del18/01/19) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute;
[2] Gettoni di presenza percepiti per le sedute dei Comitati

SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione - TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in euro)

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi[1]	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ernesto Riva	Presidente del Collegio sindacale	18/01/2019	2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				75.562								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**75.562**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**75.562**		
[1] Si riferisce al pro quota del compenso annuale deliberato dall'assemblea del18/01/19 sommato ai relativi rimborsi per le spese sostenute;												
Nadia Fontana	Sindaco	18/01/2019	2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				52.459								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**52.459**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**52.459**		

[1] Si riferisce al pro quota del compenso annuale deliberato dall'assemblea del18/01/19 sommato ai relativi rimborsi per le spese sostenute;												
Stefano Caringi	Sindaco	18/01/2019	2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				51.270								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**51.270**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**51.270**		
[1] Si riferisce al pro quota del compenso annuale deliberato dall'assemblea del18/01/19 sommato ai relativi rimborsi per le spese sostenute;												

SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione - TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in euro)

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (fringe)	Altri compensi[1]	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro[3]
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche (n.12)				2.345.000				17.999	30.000		31.922	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				**2.345.000**	**-**	**-**	**-**	**17.999**	**30.000**	**-**	**31.922**	**-**

[1] *si fa riferimento a n.1 entry bonus pagato*

SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione - TABELLA 2

Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15= 2+5-11-14	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Periodo possibile esercizio (dal - al)[1]	Fair value alla data di assegnazione (euro)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche (n.2)																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		**Stock Option Plan 2019-2023 (SOP) approvato dall'assemblea in data 18/01/2019**				79.561	6,94	dal 13/11/2024 al 31/12/2027	2,23	05/03/2019	7,29					79.561	31.134
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			-			79.561			2,23			-			-	79.561	31.134

[1] La data di inizio del periodo di esercizio è stimata sulla base delle previsioni contenute nel Regolamento del Piano.

SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione - TABELLA 3A

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione[1]	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche (n.8)													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano ESOP (Assemblea del 18/01/2019 e CdA del 10/05/2019) azioni ordinarie illimity			88	787,78	-	10/05/2019	8,952		88	787,78	787,78
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					88								788

[1]Media delle quotazioni ufficiali del titolo nei 30 gg precedenti la data in cui il cda (10/05/2019) ha deliberato il riconoscimento delle azioni.

SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione

TABELLA 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Alessandro Gennari	Consigliere[1]		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema variabile 2018 (delibera CdA del 11/03/2019)						75.000	
		Sistema variabile 2017 (delibera CdA del 13/04/2017)					50.000	50.000	
		Sistema variabile 2016 (delibera CdA del 29/04/2016)					50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			**-**	**-**	**-**	**-**	**100.000**	**125.000**	**-**

[1] si fa riferimento alla precedente carica di Direttore Generale

PARTE TERZA

SCHEMA N. 7-*TER* Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (esercizio 2018)[36]	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019
Rosalba Casiraghi	Presidente	.	0	0	0	0
Corrado Passera	Amministratore Delegato	illimity Bank S.p.A. per il tramite di Tetis S.p.A. e Metis S.p.A.	Azioni ordinarie: 2.138.400 Azioni speciali: 1.425.600	0	0	Azioni ordinarie: 2.138.400 Azioni speciali: 1.425.600
Massimo Brambilla	Consigliere		0	0	0	0
Giancarlo Bruno	Consigliere		0	0	0	0
Elena Ciallié	Consigliere		0	0	0	0
Robert E. Diamond	Consigliere in carica sino alla data dell'Assemblea dei Soci del 10.09.2019	Illimity Bank S.p.A. per il tramite di AMC Metis Sarl	4.600.000	0	0	5.060.000 (post warrant)[37]
Sigieri Diaz della Vittoria Pallavicini	Consigliere		0	0	0	0
Alessandro Gennari	Consigliere	illimity Bank S.p.A.	4.500	360[38]	0	4.860
Martin Ngombwa	Consigliere nominato dall'Assemblea dei Soci del 10.09.2019	illimity Bank S.p.A.	0	1.349[39]	0	1.349

[36] illimity Bank S.p.A. nasce in data 5 marzo 2019 a seguito della fusione per incorporazione di SPAXS S.p.A. in Banca Interprovinciale S.p.A., pertanto, i dati al 31.12.2018 sono riferiti alle azioni di SPAXS S.p.A.
[37] Numero di azioni in possesso di Robert E. Diamond il 10 settembre 2019, data in cui hanno avuto efficacia le dimissioni del Consigliere.
[38] Azioni assegnate a titolo gratuito.
[39] Azioni acquistate da Martin Ngombwa prima di assumere la carica di Consigliere.

Maurizia Squinzi	Consigliere		0	0	0	0
Ernesto Riva	Presidente del Collegio Sindacale		0	0	0	0
Stefano Caringi	Sindaco effettivo		0	0	0	0
Nadia Fontana	Sindaco effettivo		0	0	0	0
Riccardo Foglia Taverna	Sindaco Supplente		0	0	0	0
Michela Zeme	Sindaco Supplente		0	0	0	0

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2018)[40]	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2019)
n.1	illimity Bank S.p.A. per il tramite di AC Valuecreation S.r.l.	21.600 azioni ordinarie 14.400 azioni speciali	11[41]	0	21.611 azioni ordinarie 14.400 azioni speciali
n.8	illimity Bank S.p.A.		3588[42]	0	3588

[40] illimity Bank S.p.A. nasce in data 5 marzo 2019 a seguito della fusione per incorporazione di SPAXS S.p.A. in Banca Interprovinciale S.p.A.. Pertanto, i dati al 31.12.2018 sono riferiti alle azioni di SPAXS S.p.A.
[41] Azioni ordinarie con assegnazione gratuita derivanti da ESOP.
[42] Di cui 88 azioni ordinarie sono derivanti da ESOP (assegnazione gratuita).