

**ILLIMITY BANK S.P.A.**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ILLIMITY S.P.A.  
SUL PUNTO 5 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA DI  
ILLIMITY BANK S.P.A. DEL 22 APRILE 2020, IN UNICA CONVOCAZIONE**

*Redatta ai sensi dell'art. 125-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58  
e s.m.i. e dell'art. 84-ter del Regolamento Consob n. 11071/1999 e s.m.i.*

*Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2020*

*Disponibile sul sito internet della Banca [www.illimity.com](http://www.illimity.com)*

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea, in sede ordinaria e straordinaria, per il giorno 22 aprile 2020 ore 10:00, presso la sede sociale in Milano, via Soperga n. 9, in unica convocazione, per deliberare sul seguente ordine del giorno:

in parte ordinaria

1. [omissis].
2. [omissis].
3. [omissis].
4. [omissis].
5. **Estensione ad altro personale del Gruppo Bancario illimity Bank S.p.A. dell'innalzamento del limite del rapporto della remunerazione variabile sulla fissa fino ad un massimo del 2:1. Delibere inerenti e conseguenti.**
6. [omissis].
7. [omissis].
8. [omissis].

in parte straordinaria

1. [omissis].

La presente Relazione Illustrativa è, quindi, redatta ai sensi dell'art. 125-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. (il "TUF") e dell'art. 84-ter del Regolamento Consob n. 11071/1999 e s.m.i. (il "Regolamento Emittenti"), e fornisce illustrazione del quinto punto all'ordine del giorno della parte ordinaria di detta Assemblea, nonché le relative proposte di delibera che siete chiamati ad adottare.

## ASSEMBLEA IN PARTE ORDINARIA

### 5. Estensione ad altro personale del Gruppo Bancario illimity Bank S.p.A. dell'innalzamento del limite del rapporto della remunerazione variabile sulla fissa fino ad un massimo del 2:1. Delibere inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria di illimity Bank S.p.A. (la “Banca” o “illimity”) per deliberare, tra l'altro, in merito all'estensione dell'innalzamento del rapporto fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale fino ad un massimo del 2:1.

La Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, come successivamente modificata ed integrata (le “**Disposizioni di Vigilanza**”), alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, § 1.2, attribuisce all'Assemblea, qualora previsto dallo Statuto sociale, la responsabilità di autorizzare, nell'ambito dell'approvazione delle politiche di remunerazione di Gruppo, la deliberazione di eventuali variazioni al limite 1:1 (e nel massimo di 2:1) tra remunerazione variabile e remunerazione fissa in capo alle società del Gruppo in cui opera il personale cui si riferisce la decisione.

Tale previsione è stata introdotta all'art. 9, comma 2, lett. b) (i) dello Statuto sociale che prevede che l'Assemblea deliberi in ordine all'approvazione *“delle politiche di remunerazione e di incentivazione, queste ultime ove applicabili, a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci e del personale, ivi compresa l'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante superiore a 1:1, ma comunque non superiore al limite stabilito dalla normativa pro tempore vigente”*.

Vi ricordiamo, al riguardo, che il perimetro del Personale più Rilevante oggetto di incremento del limite del rapporto del 100% (1:1) tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione fino ad un massimo del 200% (2:1) era stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 18 gennaio 2019.

In data 15 gennaio 2020 e in data 5 marzo 2020, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole da parte del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Rischi, per quanto di rispettiva competenza, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Banca, coerentemente con le Disposizioni di Vigilanza, la richiesta di estendere, rispetto al precedente esercizio, il perimetro del personale che può beneficiare dell'innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa, afferenti il Personale più Rilevante delle società del Gruppo Bancario illimity Bank S.p.A. (il “Gruppo” o “Gruppo Bancario”).

### Razionale della proposta

Il Consiglio di Amministrazione intende estendere l'innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa, entro un livello massimo di 2:1, alle risorse operanti presso il Gruppo Bancario, inclusa illimity Società di Gestione del Risparmio S.p.A. ("illimity SGR"), interamente controllata dalla Banca, nonché presso Neprix S.r.l. ("Neprix"), identificate come "Personale più Rilevante" (o "MRT") a livello di Gruppo Bancario nell'ambito del processo annuale di identificazione dei *Risk Takers* di Gruppo.

Le ragioni della reiterazione di tale richiesta di innalzamento sono da individuare principalmente nella evoluzione dell'assetto di Gruppo e, quindi, nella potenziale necessità di includere nelle categorie di Personale più Rilevante di Gruppo risorse delle società controllate, nel caso di specie comunque anche appartenenti ad un settore regolamentato diverso da quello bancario al fine di motivare le risorse al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo e di supportare una strategia di remunerazione fortemente improntata all'allineamento con risultati duraturi e sostenibili e, nel contempo, sufficientemente flessibile per attrarre e mantenere competenze specialistiche chiave.

La possibilità di fare leva su una remunerazione variabile in proporzione fino al 2:1 rispetto alla remunerazione fissa, infatti, è coerente con il progressivo consolidamento dei risultati declinato nel piano d'impresa e, quindi, favorisce una struttura dei costi flessibile in un mercato fortemente competitivo.

L'obiettivo è quello di adeguare la struttura di remunerazione delle risorse chiave con impatto sul conseguimento dei risultati del Gruppo e sul consolidamento delle direttrici di piano, salvaguardando il mantenimento delle risorse e la capitalizzazione del loro *know how* nel medio lungo termine.

Resta inteso che (i) l'Amministratore Delegato e gli altri *Top Manager* del Gruppo non sono interessati dalla presente proposta e (ii) per i Responsabili delle funzioni di controllo il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non supera il limite di un terzo.

#### **Funzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione e relativa numerosità**

Di seguito sono riportate le funzioni cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione e la numerosità massima delle risorse coinvolte:

- **Senior Management:** *Risk Taker* identificati tra i responsabili di funzioni a riporto del *Top Management* del Gruppo e responsabili di specifici risultati di *business*, per un massimo di 10 individui;
- **Funzioni di Supporto:** *Risk Taker* identificati tra i responsabili di funzioni a riporto del *Top Management* del Gruppo e responsabili di funzioni di supporto<sup>(1)</sup>, per un massimo di 10 individui;

---

<sup>(1)</sup> Coerentemente con le previsioni regolamentari in tema di prevalenza della componente fissa della remunerazione rispetto alla remunerazione complessiva, sono esclusi il Responsabile Risorse Umane e il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

- **Funzioni responsabili di rischi specifici:** risorse responsabili della gestione di rischi specifici e identificate nell'ambito delle funzioni di *business* di illimity oppure delle società controllate, per un massimo di 18 individui.

#### **Percentuali richieste per ciascuna funzione**

Di seguito sono riportate le percentuali richieste per ciascun gruppo di funzioni:

- **Senior Management:** si richiede l'innalzamento fino al 200% del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa;
- **Funzioni di Supporto:** si richiede l'innalzamento fino al 150% del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa;
- **Funzioni responsabili di rischi specifici:** si richiede l'innalzamento fino al 200% del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa.

#### **Obblighi previsti della Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III e dal Regolamento (UE) n. 575/2013**

Si evidenzia, inoltre, come l'adozione di un rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa viene declinato in modo tale da non impattare sulla solidità del capitale, né sulla capacità del Gruppo di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali applicabili. La richiesta di adozione di un rapporto 2:1 è collegata a una politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo che riflette e promuove una gestione sana ed efficace del rischio e non incoraggia una assunzione di rischi superiori alle soglie di tolleranza definite nel RAF (*Risk Appetite Framework*), oltre ad essere in linea con la strategia, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine del Gruppo.

I livelli più elevati di remunerazione variabile sono riconosciuti solo al conseguimento di obiettivi coerenti con le direttrici strategiche e sostenibili nel lungo termine.

La stretta correlazione tra i sistemi di incentivazione e la tutela dei requisiti prudenziali in termini di capitale e liquidità è data dalla previsione di attivazione dei piani di incentivazione solo a valle della verifica del rispetto dei limiti di *Common Equity Tier 1* e di *Liquidity Coverage Ratio* a livello di *tolerance* per ciascun anno di riferimento, in aggiunta ad ulteriori condizioni specifiche per i singoli piani di incentivazione.

Ai fini delle valutazioni anche prospettiche - richieste dalle richiamate Disposizioni di Vigilanza - circa la capacità della Banca di rispettare tutte le regole prudenziali, viste le eccedenze di capitale che la stessa presenta rispetto ai requisiti minimi regolamentari, il riconoscimento della componente variabile superiore al 100% della componente fissa non determina impatti materiali sui *ratio* patrimoniali della Banca medesima.

\* \* \*

Il Consiglio di Amministrazione sottopone pertanto all'Assemblea la seguente proposta di deliberazione.

#### **PROPOSTA**

*“L’Assemblea ordinaria degli Azionisti di illimity Bank S.p.A.,*

- esaminata la Relazione del Consiglio di Amministrazione;*
- visti l’art. 9 dello Statuto sociale e la Circolare Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, § 1.2, in tema di rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione del personale più rilevante;*
- tenuto in considerazione che il citato superamento non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri,*

***delibera***

- di incrementare il limite del rapporto del 100% (1:1) tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione per i Material Risk Taker di Gruppo; tale incremento, entro il limite massimo consentito pari al 200% (2:1), in conformità alle Politiche di remunerazione del Gruppo Bancario illimity Bank S.p.A. sarà nella misura pari al:*
  - 200% per il Senior Management;*
  - 150% per le Funzioni di Supporto;*
  - 200% per le Funzioni responsabili di rischi specifici;*
- di conferire mandato al Presidente Rosalba Casiraghi e all’Amministratore Delegato Corrado Passera ogni più ampio potere per dare attuazione alla delibera assunta.”*

Milano, 5 marzo 2020

Il Consiglio di Amministrazione