

ILLIMITY BANK S.P.A.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ILLIMITY BANK S.P.A.
SUL PUNTO 2 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE ORDINARIA DELL'ASSEMBLEA
ILLIMITY BANK S.P.A. DEL 15 DICEMBRE 2021, IN UNICA CONVOCAZIONE**

*Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58
e s.m.i. e dell'art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11071/1999 e s.m.i.*

*Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 ottobre 2021
(come aggiornata in data 10 novembre 2021)*

Disponibile sul sito internet della Banca www.illimity.com

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea per il giorno 15 dicembre 2021 ore 9:00 CET, in unica convocazione, per deliberare sul seguente ordine del giorno:

in parte ordinaria

1. [OMISSIS]
2. **Relazione sulla politica in materia di remunerazione, anche ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998. Delibere inerenti e conseguenti.**
3. [OMISSIS].

in parte straordinaria

1. [OMISSIS].

La presente Relazione Illustrativa è, quindi, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. (il "TUF") e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11071/1999 e s.m.i. (il "Regolamento Emittenti"), e fornisce illustrazione del punto 2 all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria, nonché le relative proposte di delibera che siete chiamati ad adottare.

ASSEMBLEA IN PARTE ORDINARIA

2. Relazione sulla politica in materia di remunerazione, anche ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998. Delibere inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocati in Assemblea ordinaria per sottoporvi, tra l'altro, la proposta di approvazione dell'aggiornamento della Sezione I della "Relazione sulla Politica di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020", riportata nel documento allegato che forma parte integrante della presente relazione illustrativa all'Assemblea, predisposta in conformità del D. Lgs. 58/1998 (il "TUF"), aggiornata con le modifiche apportate dal D. Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 (art. 114-bis e 123-ter), dell'art. 84-quater del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 (il "Regolamento Emittenti"), nonché in conformità alle Disposizioni di Vigilanza per le banche, di cui alla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, come successivamente modificata, in materia di remunerazione.

La Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020 si compone di due Sezioni:

La Sezione I (la "Politica di Remunerazione 2021"), **oggetto di aggiornamento**, illustra in modo chiaro:

- a) la politica della società in materia di remunerazione, con riferimento al 2021, dei componenti degli organi di amministrazione, degli organi di controllo (fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 del Codice Civile), dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, del personale più rilevante (c.d. Material Risk Taker) e del restante personale;
- b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La Sezione II (la "Relazione sui Compensi Corrisposti nel 2020") che **non subisce alcuna variazione** rispetto alla versione approvata dall'Assemblea dei Soci ordinaria nella seduta del 22 Aprile 2021, in modo chiaro 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 2020;
- b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 2020 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 2020 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento 2020, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento 2020.

In considerazione dell'aggiornamento del Piano Strategico di illimity per il periodo 2021-2025 (il "Piano Strategico"), i cui obiettivi e direttrici di lungo termine sono stati presentati al mercato il 22 giugno 2021,

il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per le Remunerazioni, ha svolto una serie di riflessioni e approfondimenti relativamente alla strategia di incentivazione in corso e - anche tenendo conto dei principi della normativa regolamentare, là dove pone fra gli obiettivi fondamentali della regolamentazione l'orientamento al medio-lungo termine e l'allineamento con il Piano Strategico d'impresa - nella seduta del 9 settembre 2021, ha deliberato di sottoporre a codesta Assemblea la proposta relativa all'adozione di un nuovo Piano di incentivazione di lungo termine (il "Piano LTI") per il periodo 2021-2025, associato agli obiettivi definiti nel nuovo Piano Strategico e volto a rafforzare l'allineamento degli interessi tra il Top Management e tutti gli stakeholders della Banca e del Gruppo, incentivandoli al conseguimento degli obiettivi di lungo termine della Banca e favorendone altresì la *retention*.

Il Piano LTI assicura l'allineamento temporale al nuovo orizzonte del Piano Strategico, valorizza il contributo effettivo del management del Gruppo illimity, includendo anche Beneficiari che hanno avuto una crescita manageriale significativa e sostiene la creazione di valore per tutti gli stakeholders e la responsabilità sociale d'impresa nel lungo termine, attraverso il commitment al conseguimento di obiettivi ESG (Environmental, Social & Governance) in aggiunta agli obiettivi economico-finanziari.

Il Piano LTI - rivolto all'Amministratore Delegato e al restante Top Management di illimity e ad ulteriori risorse chiave del gruppo - prevede l'assegnazione individuale di diritti a ricevere azioni ed è articolato in 3 cicli di misurazione degli obiettivi di Performance, rispettivamente per i trienni 2021-2023, 2022-2024, 2023-2025 a copertura dell'intero orizzonte di piano (c.d. piano "rolling").

Al fine di assicurare l'allineamento dell'Amministratore Delegato, del Top Management e di tutte le risorse chiave del Gruppo alle direttrici definite nel Piano Strategico 2021-2025, contestualmente sono annullati e, conseguentemente, privati di qualsivoglia efficacia:

- Piano di stock option denominato "Stock Option Plan" (anche "SOP"), la cui adozione è stata deliberata in data 18 gennaio 2019 dall'Assemblea riservato a un selezionato numero di dipendenti di illimity e delle società da essa, direttamente e/o indirettamente, controllate; e
- Piano di lungo termine 2020-2023 riservato all'Amministratore Delegato e al restante Top Management di illimity la cui adozione è stata deliberata in data 22 aprile 2020 dall'Assemblea.

Si precisa al riguardo che le opportunità massime complessive di remunerazione variabile restano invariate e articolate come segue:

- per l'Amministratore Delegato e al restante Top Management di illimity: 100%;
- 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.

L'introduzione di un unico piano di incentivazione di lungo termine semplifica la struttura della politica incentivante di illimity, la quale risulta allineata alle principali prassi di mercato.

La proposta di aggiornamento della Politica di Remunerazione 2021 comprende altresì l'aggiornamento delle "Linee Guida per l'identificazione dei Material Risk Taker del Gruppo Bancario" che, ai sensi della normativa di riferimento, sono parte integrante della presente Relazione (riportate nell'Allegato 1), in conformità al nuovo quadro regolamentare di riferimento, ovvero al nuovo Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 - che integra la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio (c.d. CRD IV), come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) - stabilendo i criteri quali-quantitativi per individuare quali categorie di personale hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente per effetto delle relative attività professionali.

Inoltre, si evidenzia l'introduzione - tra gli strumenti di remunerazione variabile - del premio di produzione sulla base delle performance aziendali del 2021, quale strumento di più ampia condivisione del valore creato con tutti gli illimiter e la possibilità, con riferimento al personale che non rientri nel perimetro del Top Management, di premiare il conseguimento di extra-performance.

Si evidenzia inoltre l'aggiornamento della composizione e delle responsabilità del Comitato per le Remunerazioni, coerentemente con le previsioni della disciplina applicabile.

Fermo restando quanto precedentemente descritto, si sottolinea la sostanziale continuità della Politica di Remunerazione 2021 con quanto approvato dall'Assemblea dei Soci del 22 aprile 2021.

In particolare, 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*, e in parte servita da azioni della Banca rivenienti da appositi aumenti di capitale ovvero da azioni proprie) continua ad essere declinata al fine di offrire una struttura di remunerazione tale da attrarre e trattenere le risorse funzionali allo sviluppo del *business* ed al conseguimento dei risultati attesi, compatibilmente con la sostenibilità patrimoniale ed economico-finanziaria della Banca. Continuano a valere i principi cardine dei sistemi incentivanti previsti per il 2021, fondati su un forte allineamento con gli azionisti, gli investitori e in generale, tutti gli *stakeholders* e garantendo:

- la partecipazione dell'Amministratore Delegato e del restante Top Management nel sistema di incentivazione annuale (MBO), al fine di allineare la struttura di remunerazione agli Azionisti, investitori e restante management, tenuto conto delle previsioni regolamentari applicabili e del limite massimo complessivo dell'1:1;
- la remunerazione dei manager opportunamente bilanciata nella componente variabile, in linea con le attese di profittabilità declinate nel Piano industriale e fermo restando il progressivo consolidamento dei risultati stessi;
- l'engagement di tutti i dipendenti tramite l'opportunità di diventare azionisti della Banca.

Si invita pertanto l'Assemblea ad assumere le più opportune deliberazioni in merito all'aggiornamento della Relazione sulla Politica di Remunerazione 2021.

* * *

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 sulla Politica di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020” (la Relazione”) predisposta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’art. 123-ter del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (il “TUF”), dell’art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/1999 (il “Regolamento Emittenti”) e di quanto previsto dalla Circolare di Banca d’Italia n. 285/2013 in materia di remunerazione;*
- *esaminato e discusso, in particolare, l’aggiornamento della Sezione I della suddetta Relazione, predisposta ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3, del TUF e dell’art. dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti e relativa a: (i) la politica 2021 della società in materia di remunerazione di tutto il personale (inclusi i componenti degli organi di amministrazione e, fermo quanto previsto dall’art. 2402 del Codice Civile, dei componenti degli organi di controllo) e (ii) le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica;*
- *considerato che, ai sensi dell’art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF, l’Assemblea è chiamata ad esprimere un voto vincolante sulla Sezione I della suddetta Relazione;*
- *considerato che, ai sensi di quanto previsto dalla Circolare di Banca d’Italia n. 285/2013 e dall’art. 9, comma 2, dello Statuto sociale, l’Assemblea è chiamata ad approvare le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, riportata nella Sezione I della suddetta Relazione;*

DELIBERA

1. *di approvare l’aggiornamento della Sezione I della Relazione, che illustra la Politica di Remunerazione e Incentivazione di illimity Bank S.p.A. per l’esercizio 2021 a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, ivi incluso il personale più rilevante, di illimity Bank S.p.A. e di sue società, direttamente e/o indirettamente, controllate;*
2. *di dare mandato al Consiglio di Amministrazione e, per esso, al Presidente e all’Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro con possibilità di subdelega, per l’attuazione della politica 2021 di cui al punto precedente”.*

Milano, 11 novembre 2021

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Segue Allegato:

1. *Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021 (a seguito di aggiornamento) e sui compensi corrisposti 2020*

Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020

Approvata dall'Assemblea di illimity Bank S.p.A. in data 22 aprile 2021 e poi modificata dalla stessa Assemblea in data 15 dicembre 2021

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 Regolamento Emittenti aggiornato in data 11 dicembre 2020 e del 36° agg.to della Circolare 285 di Banca d'Italia

INDICE

| | |
|--|----|
| LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI | 4 |
| PREMESSA | 6 |
| DEFINIZIONI..... | 8 |
| SEZIONE I - RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2021 | 10 |
| 1. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE A SUPPORTO DELLA CREAZIONE DI VALORE A LUNGO TERMINE PER TUTTI GLI STAKEHOLDERS | 10 |
| 2. DECLINAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ | 11 |
| 3. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO..... | 11 |
| 4. OBIETTIVI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE..... | 13 |
| 5. GOVERNANCE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE | 14 |
| 5.1 Assemblea degli Azionisti..... | 15 |
| 5.2 Consiglio di Amministrazione | 16 |
| 5.3 Amministratore Delegato..... | 17 |
| 5.4 Comitato per le Remunerazioni..... | 17 |
| 5.5 Comitato Rischi..... | 18 |
| 5.6 Human Resources & Organization..... | 18 |
| 5.7 Compliance & AML..... | 19 |
| 5.8 Chief Risk Officer..... | 19 |
| 5.9 Internal Audit..... | 20 |
| 6. IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE DEL GRUPPO” PER IL 2021 | 20 |
| 7. LA REMUNERAZIONE | 22 |
| 8. REMUNERAZIONE FISSA | 22 |
| 9. LA REMUNERAZIONE VARIABILE | 23 |
| 10. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE..... | 25 |
| 11. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE..... | 25 |
| 12. PRASSI DI MERCATO E BENCHMARKING | 26 |
| 13. PAY-MIX DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE..... | 26 |
| 14. REMUNERAZIONE DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO E DEL TOP MANAGEMENT DI ILLIMITY .. | 27 |
| 15. REMUNERAZIONE VARIABILE DEL RESTANTE PERSONALE PIÙ RILEVANTE DI GRUPPO E DELLE RISORSE CHIAVE..... | 35 |
| 16. REMUNERAZIONE VARIABILE DEL RESTANTE PERSONALE..... | 38 |
| 17. LA DEFINIZIONE DEL BONUS POOL PER IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE ANNUALE (MBO) | 40 |
| 18. EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN (ESOP)..... | 40 |
| 19. ALLINEAMENTO AL RISCHIO (MALUS E CLAW-BACK) | 41 |
| 20. DIVIETO DI STRATEGIE DI HEDGING | 42 |
| 21. COLLABORAZIONI ED INCARICHI PROFESSIONALI | 42 |
| 22. REQUISITI SPECIFICI PER LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DELLA DIVISIONE DIRECT BANKING E DELL’AREA FACTORING: TUTELA DELLA CLIENTELA AL DETTAGLIO | 42 |
| 23. AGENTI, MEDIATORI E CONSULENTI FINANZIARI | 44 |

| | |
|--|----|
| 24. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DI ILLIMITY SGR | 44 |
| 25. COMPENSI PER LA CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO E/O CESSAZIONE ANTICIPATA DELLA CARICA | 45 |
| 26. DISCIPLINA IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO O COLLABORAZIONE | 48 |
| ALLEGATO 1 - LINEE GUIDA PER L'IDENTIFICAZIONE DEI MATERIAL RISK TAKERS DEL GRUPPO BANCARIO | 49 |
| SEZIONE II - RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2020..... | 61 |
| 1. PREMESSA | 61 |
| PARTE PRIMA..... | 62 |
| 1. REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ILLIMITY | 62 |
| 2. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO DI ILLIMITY | 63 |
| 3. REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE | 64 |
| 4. REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE | 65 |
| 5. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE E DEL RESTANTE PERSONALE DI ILLIMITY..... | 66 |
| ALLEGATO 2 – SINTESI DELLE ATTIVITÀ SVOLTE DAL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI NEL 2020 | 69 |
| PARTE SECONDA | 71 |
| PARTE TERZA | 82 |

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI

Signore e Signori Azionisti,

sono lieta di presentarvi un aggiornamento della Relazione sulla Politica di Remunerazione 2021 di Illimity, che ha l'obiettivo di comunicarVi i nuovi obiettivi strategici e di sostenibilità che il Gruppo ha deciso di porsi con il nuovo Piano Strategico.

Il 21 giugno 2021 il Consiglio di Amministrazione di illimity ha approvato il Piano Strategico 2021-2025 che pone le fondamenta di un nuovo percorso di sviluppo, definisce i nuovi obiettivi che ci prefiggiamo di raggiungere e punta ad una crescita significativa e sostenibile dei profitti e della redditività, con nuovi progetti ed un ruolo sempre più incisivo delle tematiche di sostenibilità.

In tale contesto, la politica retributiva di illimity rappresenta uno strumento fondamentale per contribuire al perseguimento degli ambiziosi obiettivi delineati, garantendo la coerenza con gli obiettivi strategici di business e di sostenibilità, e assicurando *attraction ed engagement* delle risorse umane.

In questa ottica, il Comitato per le Remunerazioni si è affiancato al management per aggiornare la Politica di Remunerazione 2021, ispirandosi alla esigenza sempre più attuale di perseguire sostenibilità ed efficacia oltre ovviamente all'adeguatezza al quadro regolamentare in continuo aggiornamento. Tale processo ha tenuto conto della strategia di incentivazione degli illimiter, dell'evoluzione del Modello di Business e dei risultati attesi nel nuovo Piano Strategico.

Quale elemento di aggiornamento di rilievo, vi segnalo che la rivisitazione della strategia di incentivazione del management di illimity ha portato il Consiglio a sottoporVi la proposta di adozione del nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025 – in sostituzione dei precedenti “Stock Option Plan” e Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2020-2023 – nella consapevolezza che l'allineamento del management sugli obiettivi di creazione di valore di lungo periodo sia essenziale per il raggiungimento delle priorità descritte nel nuovo Piano Strategico e pertanto sia da considerare perfettamente coerente con l'interesse degli azionisti.

La sostenibilità resta integrata in ogni aspetto delle nostre attività e l'impegno verso la responsabilità sociale è confermato anche dall'inserimento di metriche ESG nel nuovo sistema di incentivazione a lungo termine, a piena integrazione di tali rilevanti obiettivi nella valutazione di esposizione al rischio della banca. Il mantenimento di un livello elevato di People Engagement e di Customer Experience come KPI nel piano di incentivazione annuale consentiranno di spingere l'organizzazione ad un elevato livello di coesione e collaborazione interna, di attrazione verso l'esterno e di ampliamento della base clienti.

Per una vista più completa sull'impegno di Illimity, vi invitiamo a consultare il nostro Profilo di Sostenibilità, che presenta in maniera omnicomprensiva il nostro carattere di *Sustainable Native Company*.

A conferma della volontà di proseguire con un confronto trasparente e un dialogo costruttivo, nella proposta di aggiornamento della Politica di Remunerazione 2021 troverete una chiara rappresentazione degli obiettivi e dei correlati criteri di incentivazione per l'Amministratore Delegato, i membri del Top Management ed il resto dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La strategia retributiva verso tutti gli illimiter continua ad essere fortemente improntata sull'allineamento con gli stakeholders. Infatti:

- tutti gli illimiter sono azionisti della Banca e sono incentivati a mantenere performance eccellenti;

- il management e le risorse chiave sono incentivati alla creazione di valore nel lungo termine;
- un sistema di welfare e flexible benefits innovativo e personalizzato punta a rispondere alle esigenze e ai bisogni di ciascun illimiter con particolare attenzione ai temi di genitorialità e di cura della famiglia.

illimity è e continua ad essere la Banca per le persone e le famiglie e anche in questo delicato momento storico di ripresa economico e sociale, tutti gli illimiter hanno offerto un contributo significativo al successo di questo Gruppo con il loro impegno e la loro dedizione.

In tale cornice, la presente proposta di aggiornamento della Politica di Remunerazione recepisce ovviamente quanto espresso dagli investitori in sede di approvazione assembleare dell'aprile 2021 e conferma l'approccio prudentiale della Politica di Remunerazione, mantenendo invariato per l'Amministratore Delegato e il Top Management un rapporto massimo tra remunerazione variabile e remunerazione fissa di 1:1, con un mix bilanciato di componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo. Sono state anche introdotte delle linee guida di possesso azionario per l'Amministratore Delegato, il Top Management e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che prevedono il mantenimento di una percentuale delle azioni disponibili, derivanti dal nuovo Piano LTI, fino al conseguimento di un determinato livello target.

Colgo l'occasione per ringraziarvi sin d'ora per l'attenzione che dedicherete all'analisi dell'aggiornamento della Relazione sulla Politica di Remunerazione 2021. Confidiamo che apprezzerete il lavoro svolto, gli elementi che compongono la Politica di Remunerazione che Vi sottoponiamo e l'approccio trasparente che abbiamo adottato nel rappresentarli a voi e a tutti gli stakeholder.

Milano, 15 dicembre 2021

Cordialmente,

Paola Galbiati

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

PREMESSA

Il presente documento, che contiene l'aggiornamento della **Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021**, 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*, e come aggiornato in data 11 dicembre 2020, nonché in conformità alle Disposizioni di Vigilanza per le banche, di cui al 36° agg.to della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 in materia di remunerazione (la "Circolare 285/2013") e si compone di due sezioni.

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

- 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 (c.d. Material Risk Taker) e del restante personale con riferimento al 2021;
- 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 (il "Regolamento Consob"), così come recepito nella Policy "*Operazioni con soggetti rientranti nel Perimetro Unico del Gruppo illimity Bank*", approvata in data 10 maggio 2021, l'approvazione della Politica da parte dell'Assemblea esonera la Società dall'applicare la suddetta Policy nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori, dei consiglieri investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche allorché la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale Politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali. 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. La suddetta Policy di Gruppo è disponibile sul sito internet dell'Emittente www.illimity.com, **sezione Governance**.

La Banca ha adottato una Politica di Remunerazione e Incentivazione per l'esercizio 2021 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 285/2013 nonché alla luce delle raccomandazioni di cui al Codice di Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il "Codice di Corporate Governance").

Tale Politica, approvata dall'Assemblea degli azionisti del 22 aprile 2021, è aggiornata dal Consiglio di Amministrazione del 27 ottobre 2021, su proposta del Comitato per le Remunerazioni.

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 S.p.A., 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 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, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

La Sezione II della Politica in materia di remunerazione (la "Relazione sui Compensi Corrisposti nel 2020"), approvata dall'Assemblea dei Soci ordinaria nella seduta del 22 Aprile 2021 e 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 Governance/Remunerazione**.

** ** *

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 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 285/2013 | La Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, come successivamente integrata e modificata, che disciplina, tra l'altro, le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle banche. |
| Comitato per le Remunerazioni | Il Comitato per le Remunerazioni della Banca istituito ai sensi della Circolare 285/2013 e del Codice di Corporate Governance. |
| Comitato Rischi | Il Comitato Rischi di illimity istituito ai sensi della Circolare 285/2013 e del Codice di Corporate Governance. |
| Collegio Sindacale | Il Collegio Sindacale di illimity. |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | La categoria di soggetti che, ai sensi dello IAS 24 e del Codice di Corporate Governance 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. |
| 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. |
| illimity Way | L'illimity Way del Gruppo illimity Bank, approvato il 09/06/2021. |
| Piano Industriale o Piano | Il piano industriale dell'Emittente relativo agli anni 2021-2025. |

| | |
|--|---|
| RAF o Risk Appetite Framework | <p>Il quadro di riferimento che definisce - in coerenza con il massimo rischio assumibile, il <i>business model</i> 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.</p> |
| Personale più Rilevante <i>(c.d. Material Risk Takers o MRT)</i> | <p>La categoria di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo identificata secondo i criteri e le modalità previste nella Circolare 285/2013, nella CRD V e nel Regolamento Delegato (UE) 2021/923.</p> |
| Soggetti rilevanti | <p>Indica, ai sensi delle Disposizioni di Banca d'Italia sulla Trasparenza delle Operazioni e dei Servizi Bancari e Finanziari - Correttezza delle Relazioni tra Intermediari e Clienti, il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.</p> |
| Testo Unico Bancario o TUB | <p>Il Decreto Legislativo del 1° settembre 1993 n. 385, come successivamente modificato e integrato.</p> |
| Top Management | <p>Indica i seguenti manager a diretto riporto dell'Amministratore Delegato di illimity: Head of Distressed Credit; Head of Growth Credit; Head of Direct Banking; Chief Financial Officer and Head of Central Functions; Chief Lending Officer.</p> |
| Total Reward | <p>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.</p> |

SEZIONE I - RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2021

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, focalizzato sullo 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.

illimity ha superato al 31/12/2020 i 3,5 €/mld di impieghi totali (classificandosi quindi per il 2021 tra i Gruppi Bancari intermedi) e si è collocata nell'indice FTSE Italia STAR dopo soli due anni dalla quotazione¹, anche in considerazione dell'allineamento, agli standard più elevati di Corporate Governance fin dalla fase di start up.

Anche in questo assetto, il modello di business di illimity è caratterizzato da flessibilità, agilità e rapidità di risposta, necessarie per supportare segmenti di clientela altamente dinamici.

La Politica di Remunerazione e Incentivazione 2021, di cui alla Sezione I della presente Relazione, declina gli obiettivi dei sistemi di remunerazione e incentivazione nella fase di consolidamento dell'operatività della Banca e attiva gli strumenti incentivanti di allineamento del *management* agli obiettivi strategici definiti nell'arco di Piano (tra i quali si evidenziano in particolare gli obiettivi di redditività sostenuta e sostenibile a livello di ROAE e focus su ESG).

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 ovvero da azioni proprie) 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 i seguenti principi cardine dei sistemi incentivanti previsti per il 2021, fondati su un forte allineamento con gli azionisti, gli investitori e in generale, tutti gli stakeholders:

- partecipazione da parte dell'Amministratore Delegato e del Top Management nel sistema di incentivazione annuale (MBO), al fine di allineare ulteriormente la struttura di remunerazione del Top management agli azionisti, investitori e restante management, tenuto conto delle previsioni regolamentari applicabili;
- remunerazione dei manager opportunamente bilanciata nella 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;

¹ Con provvedimento di Borsa Italiana n. 8688 del 2 settembre scorso, ammissione alle negoziazioni delle proprie azioni ordinarie sul segmento STAR – Segmento Titoli con Alti Requisiti – del mercato telematico azionario ("MTA") organizzato e gestito da Borsa Italiana.

- rendere “tutti i dipendenti azionisti dell’Emittente”².

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.

La Politica individua e riconosce altresì 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, illimity ha istituito nel gennaio 2020 il Comitato Sostenibilità, con la finalità di definire la strategia di sostenibilità del Gruppo e, quindi, monitorarne l’*execution*; in tal senso, anche 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.

2. 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, dell’articolazione del Gruppo e della normativa attualmente in vigore, si identifica tra gli intermediari di dimensione intermedia 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.

Si precisa che fin dalla data di quotazione su MTA (5 marzo 2019) illimity ha assicurato l’allineamento alle previsioni regolamentari caratterizzanti i Gruppi Bancari intermedi; ciò attraverso i presidi di governance attivati - ivi incluso il Comitato per le Remunerazioni - e mediante la declinazione di regole già stringenti sulla struttura della remunerazione variabile.

La presente Politica di Remunerazione declina quindi le regole e i criteri relativi al riconoscimento ed all’erogazione della componente variabile della remunerazione secondo modalità in linea con quanto normativamente previsto per le banche di dimensioni intermedie, coerentemente con le finalità di allineamento con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusa la responsabilità sociale d’impresa, il percorso strategico avviato e le politiche di prudente gestione del rischio perseguite dalla Banca in conformità alla normativa vigente.

3. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La Politica di Remunerazione è definita nell’ambito del quadro normativo di riferimento, rappresentato dalle seguenti fonti:

- a livello comunitario:

- Direttiva 2019/878/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019, che ha modificato la precedente Direttiva 2013/36/UE, sull’accesso all’attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (cosiddetta CRD V);

² Vedi paragrafo dedicato sul Piano di azionariato diffuso ESOP.

- Le norme tecniche di attuazione del Regolamento 876 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (cosiddetta CRR II) riguardanti gli obblighi di informativa anche in materia di politiche di remunerazione verso il mercato e di segnalazione verso le autorità competenti pubblicato dall' *European Banking Authority* (EBA) il 24 giugno 2020 applicabili dal 30 giugno 2021;
- Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021 e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri, che integra la CRD V 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. "Material Risk Taker"). Tali criteri recepiscono i *Regulatory Technical Standard* definiti dell'EBA il 18 giugno 2020 e in vigore da gennaio 2021 in applicazione della nuova direttiva sui requisiti di capitale (CRD V);
- 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 36° agg.to della Circolare 285/2013, 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;
- il Provvedimento di Banca d'Italia del 19 marzo 2019 in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, con particolare riferimento alla correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti;
- il Regolamento Emittenti, come aggiornato da Consob in data 11 dicembre 2020;
- 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 Directive 2013/36/EU*", pubblicate dall'EBA il 2 luglio 2021, in vigore dal prossimo 31 dicembre 2021, 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 “*Guidelines on loan origination and monitoring*”, che disciplinano i criteri per la remunerazione del personale, con particolare riferimento all’assunzione di rischi in materia di concessione, amministrazione e monitoraggio del credito;
- 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;
- il documento di Banca d’Italia relativo alla revisione delle disposizioni di vigilanza in materia di Politiche di remunerazione ed incentivazione, pubblicate nel novembre 2020 e attualmente in consultazione, allo scopo di adottare le previsioni della CRD V, cui le presenti politiche sono allineate con riferimento ai principi ispiratori, quali la neutralità di genere e la responsabilità sociale d’impresa;
- i documenti ECB di novembre 2020 (“Guida sui rischi climatici e ambientali. Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa”) ed EBA di giugno 2021 (“*EBA Report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms*” sulla gestione e vigilanza dei rischi ambientali, sociali e di governo degli enti creditizi) che prevedono l’inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale.

4. 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 Piano Strategico, 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;
- sostenere il progressivo consolidamento delle direttrici di crescita della nuova banca, coerentemente con il piano presentato agli investitori;
- attrarre, trattenere e motivare gli illimiter, 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 inclusiva e sempre più focalizzata sullo *Human Touch*.

La Politica di Remunerazione e Incentivazione si sviluppa, pertanto, nell’ambito di una governance chiara e trasparente, tenuto conto 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.

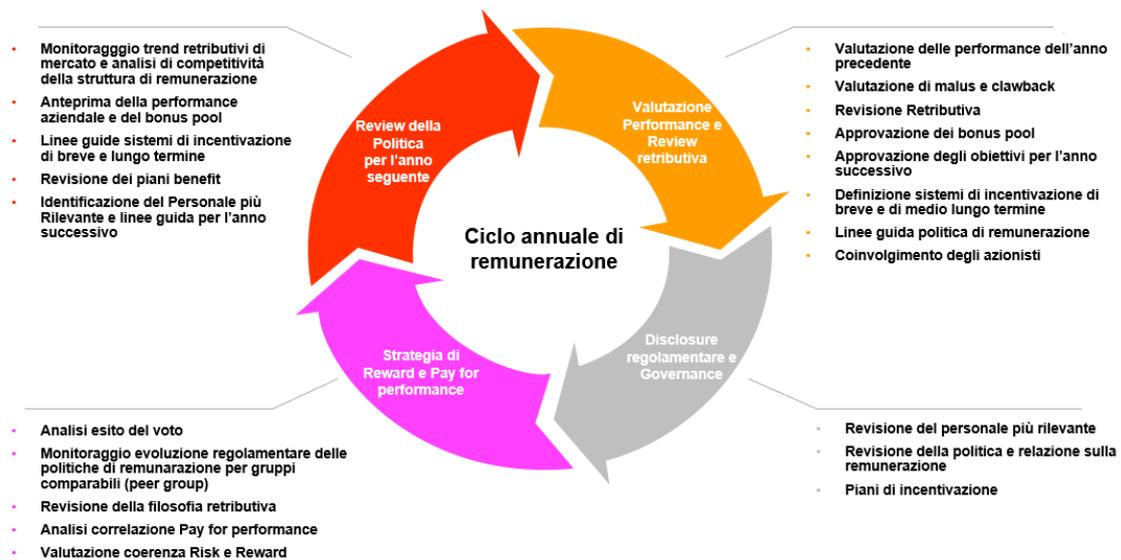
Sulla base del principio di “*equal pay for equal work*”, illimity si impegna ad offrire pacchetti retributivi che garantiscono sostanziale parità di trattamento, a prescindere da elementi discriminanti, tra cui genere ed età. In particolare, illimity analizza sistematicamente benchmark retributivi interni ed esterni a parità di ruolo o ruolo di pari valore (rilevati attraverso la metodologia internazionale Willis Towers Watson “Global

Grading System”), sia al momento dell’assunzione che durante il processo annuale di *salary review* e si impegna ad un sostanziale azzeramento dell’*Equity Pay Gap*, monitorato attraverso controlli attivati in sede di revisione periodica delle politiche di remunerazione.

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.

5. GOVERNANCE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La politica di remunerazione e incentivazione è definita, coerentemente con le disposizioni di legge, regolamentari e di corporate governance, 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 in cui illimity opera. Si segnala in tal senso, 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.

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

5.1 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:

- 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;
- si esprime con voto non vincolante in merito all'approvazione della Relazione sui Compensi Corrisposti, ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo 49/2019;
- approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. stock option);
- 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;
- 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 una relazione sull'effettiva e corretta esecuzione nel corso del precedente esercizio.

Si rammenta che la Politica di Remunerazione 2020 di illimity è stata approvata nell'Assemblea del 22 Aprile 2020 con il voto positivo del 100% degli azionisti presenti, a conferma dell'allineamento alle linee guida di investitori e proxy advisor e al quadro regolamentare applicabile.

Nella successiva adunanza del 22 dicembre 2020 è stata approvata con il 98,3% dei presenti la proposta di aggiornamento della Politica di remunerazione 2020, al fine di adeguare i sistemi di incentivazione al contesto pandemico che caratterizza tutt'ora lo scenario globale, tenuto conto della resilienza evidenziata dal modello di business di illimity.

Inoltre, si sottolinea che la prima versione della Politica di Remunerazione 2021 di illimity è stata approvata da parte dell'Assemblea del 22 Aprile 2021 con il voto positivo del 73% degli azionisti presenti.

Si sottolinea che la presente proposta di aggiornamento della Politica di Remunerazione recepisce quanto espresso dagli investitori in sede di approvazione assembleare e conferma l'approccio prudenziale della politica, mantenendo invariato per l'Amministratore Delegato e il Top Management il rapporto massimo tra remunerazione variabile e remunerazione fissa di 1:1, con un mix bilanciato di componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.

5.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di illimity Bank S.p.A., avvalendosi della funzione consultiva e di proposta 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); il Top Management; il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari; 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 e il Collegio Sindacale per i profili di rispettiva competenza e coerentemente con la Procedura delle Operazioni con Parti Correlate.

Gli elementi derogabili della politica di remunerazione riguardano le previsioni contenute nella presente Relazione, Sezione I, Capitoli 14, 15, 16 e 17 con riferimento alle componenti variabili ivi descritte.

5.3 Amministratore Delegato

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

- 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.

5.4 Comitato per le Remunerazioni

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

In conformità a quanto stabilito dalla Circolare 285/2013 nonché dal Codice di Corporate Governance, il Comitato per le Remunerazioni in tale ambito:

- formula proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla politica per la remunerazione della Banca, compresa la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (in conformità alle disposizioni di legge applicabili), e di Gruppo;
- formula proposte al Consiglio sulla remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto e alle disposizioni di legge;
- formula proposte al Consiglio relativamente alla remunerazione variabile, di breve e di lungo periodo, dell'Amministratore Delegato nonché agli obiettivi di performance cui è correlata tale remunerazione variabile;
- formula proposte al Consiglio sulla remunerazione del Top Management, dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo (con riferimento al Responsabile di Internal Audit il Comitato per le Remunerazioni esprime un parere sulla proposta del Comitato Rischi) e del Dirigente Preposto ai documenti contabili;
- esprime un parere al Consiglio relativamente agli obiettivi di performance dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo (con riferimento al Responsabile di *Internal Audit* il Comitato per le Remunerazioni esprime un parere sulla proposta del Comitato Rischi) e del Dirigente preposto ai documenti contabili;
- formula proposte al Consiglio in merito ai piani di incentivazione della Banca, in particolare quelli basati su strumenti finanziari;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione ed esprime pareri 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;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori, dei sindaci e del top management;

- ha poteri consultivi con riferimento ai sistemi di remunerazione del Personale più Rilevante;
- esprime pareri, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sui criteri e sugli esiti del processo di identificazione del Personale più Rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni con riferimento alle materie per cui ha funzioni di proposta;
- collabora con gli altri Comitati, in particolare con il Comitato Sostenibilità, relativamente alla integrazione degli obiettivi ESG nei sistemi di incentivazione e con il Comitato Rischi in relazione all'accertamento che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il *Risk Appetite Framework* (RAF);
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Assemblea dei Soci.

Al momento della redazione della presente relazione il Comitato è costituito da:

- Paola Elisabetta Galbiati - Presidente del Comitato
- Massimo Brambilla - Membro
- Marcello Valenti - Membro.

5.5 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 siano coerenti con il RAF, tenendo conto in particolare dei rischi, del capitale e della liquidità.

5.6 Human Resources & Organization

La Direzione *Human Resources & Organization* 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 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 Direzione *Human Resources & Organization*:

- 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 Office* (il “CRO”) e la Direzione 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.

5.7 Compliance & AML

La Direzione 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, dell’illimity Way di Gruppo 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 Direzione Compliance & AML:

- assicura, in collaborazione con le altre Funzioni Aziendali di Controllo, l’adeguatezza e la rispondenza alla normativa della presente Politica e il loro corretto funzionamento;
- verifica che il sistema incentivante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché dell’illimity Way di Gruppo, 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.

5.8 Chief Risk Officer

Il *Chief Risk Officer* di illimity (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 e che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità. Contribuisce, inoltre, al processo di identificazione dei Risk Taker per gli aspetti afferenti la verifica della materialità della contribuzione al rischio da parte dei titolari di deleghe. In particolare, il CRO:

- supporta la Direzione *Human Resources & Organization* 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 alla 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*.

5.9 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.

6. IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE DEL GRUPPO” PER IL 2021

Il processo di identificazione del Personale più Rilevante del Gruppo illimity è stato aggiornato in considerazione delle recenti novità normative in materia; in particolare il Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 - che integra la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio (cd. CRD IV), come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (cd. CRD V) - che stabilisce i criteri quali-quantitativi per individuare quali categorie di personale hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente per effetto delle relative attività professionali e che sostituisce il precedente Regolamento Delegato (UE) 604/2014 in materia.

Coerentemente con le nuove previsioni, illimity ha provveduto all'identificazione del Personale più Rilevante, sulla base di un processo strutturato e di criteri coerenti con il *Risk Appetite Framework* e con il sistema di deleghe, il tutto declinato all'interno delle “**Linee Guida per l'identificazione dei Material Risk Taker del Gruppo Bancario**” che, ai sensi della normativa di riferimento sono parte integrante della presente Relazione (riportate nell'Allegato 1).

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, si basa 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.

Coerentemente con la possibilità prevista dalle disposizioni di vigilanza, il CRO e la Direzione *Human Resources & Organization* hanno definito i seguenti criteri aggiuntivi, rispetto a quelli presenti nel Regolamento Delegato, ai fini dell'identificazione del personale che assume o può assumere rischi significativi per la Banca o per il Gruppo:

1. Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino avere responsabilità diretta nel **governo dei rischi aziendali rilevanti**, oggetto di identificazione in sede di processo ICAAP, non già inclusi nel novero dei rischi

specificatamente individuati dalla normativa prudenziale (CRR) e che non risultino identificati secondo i criteri qualitativi regolamentari;

2. Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino aver contribuito al **Rischio di Concentrazione** delle esposizioni creditizie con una o più operazioni incluse tra le TOP 20;
3. Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino aver contribuito maggiormente alle Perdite Operative rilevanti, intese come le prime 20 **Perdite Operative rilevanti** (importo pari o superiore ad Euro 50.000) registrate in sede di processo di censimento delle stesse (processo LDC, Loss Data Collection) nel corso dell'ultimo biennio;
4. Personale, non identificato tramite l'applicazione dei criteri precedenti e/o privo di un formale ruolo organizzativo, che, dalle analisi e dalle valutazioni condotte a cura del CRO, si ritiene possa esercitare un'**influenza prospettica significativa** - in termini strategici e operativi - sui processi e le decisioni gestionali della Banca.

Il processo attivato ha portato all'identificazione di **40 soggetti** qualificabili come Personale più Rilevante:

- **membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione**, incluso l'Amministratore Delegato e l'Alta Dirigenza (in particolare *Head of Distressed Credit, Head of Direct Banking, Head of Growth Credit, Chief Financial Officer and Head of Central Functions e Chief Lending Officer*);
- **i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo** e, in particolare: *Chief Risk Officer, Head of Compliance & AML, Head of Internal Audit* e **i soggetti che risultano aver originato Attività Ponderate per il Rischio di Credito e di Mercato (RWA) pari ad almeno il 2% del totale degli RWA complessivi di Gruppo**, misurati al 30 giugno 2021 (*Head of Finance, Head of Turnaround, Head of Crossover & Acquisition Finance, Head of Factoring, Head of Special Situations Real Estate, Head of Portfolios, Head of Special Situations Energy, Head of Senior Financing, Head of Business Operations & Credit Support*);
- **i responsabili di altre funzioni aziendali** (*Head of Sales and Business Development, Head of Pricing, Chief Information Officer, General Counsel, Head of Administration & Accounting, Head of Budget & Control, Head of IR & Strategic Planning, Head of Human Resources & Organization, Amministratore delegato di Neprix S.r.l., Direttore Generale di Neprix S.r.l., Head of Communication & Stakeholder Engagement, Head of Products, Partnership & Open Banking, Head of UTP & Turnaround Funds di illimity SGR, Advisor Progetto B-Ilty*).

Si evidenzia che l'analisi dei meri criteri quantitativi del Regolamento Delegato (UE) 2021/923 ha portato all'individuazione di due soggetti identificati come Personale più Rilevante, già identificati sulla base dei criteri qualitativi.

Il suddetto processo di identificazione si è concluso nel corso del mese di ottobre 2021 ed i relativi esiti sono stati sottoposti al Comitato per le Remunerazioni e al Comitato Rischi e, quindi, al Consiglio di Amministrazione del 27 ottobre 2021, previa verifica da parte delle funzioni di controllo preposte, in particolare la funzione Compliance & AML con riferimento alla verifica dell'allineamento alle previsioni regolamentari 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 all'identificazione di 4 soggetti aggiuntivi (identificati per la prima volta³) rispetto alla precedente rilevazione condotta ad inizio anno e 8 rispetto all'identificazione condotta nel 2020.

Le risorse individuate rappresentano circa il 6% del totale dei dipendenti del Gruppo al 30 settembre 2021.

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

7. 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*) - erogato direttamente o indirettamente quale corrispettivo di una prestazione di lavoro o di opera professionale resa a favore della Banca.

Coerentemente con le previsioni della Circolare 285/2013, 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 massime⁴ per le diverse categorie di personale, come di seguito riportate:

- per l'Amministratore Delegato e il restante Top Management del Gruppo: 100%;
- 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.

8. 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;

³ Head of Pricing, Head of Sales and Business Development, Head of Special Situations Energy e Advisor Progetto B-Ilty.

⁴Coerentemente con le vigenti disposizioni di vigilanza, successivamente all'approvazione dell'innalzamento del rapporto a 2:1 approvato dall'assemblea del 22 aprile 2020, illimity non ha sottoposto all'assemblea una nuova delibera in merito, non essendo cambiati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato a suo tempo deliberato, neanche in riferimento al personale a cui esso si riferisce e alla misura stessa del limite.

- 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.

9. 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:

- il nuovo **Piano di Incentivazione di Lungo Termine** (il "Piano LTI") 2021-2025, per il quale il Consiglio di Amministrazione del 9 settembre 2021 ha deliberato di sottoporre la relativa approvazione all'Assemblea del 15 dicembre 2021, che si pone a sostegno del conseguimento degli obiettivi del nuovo Piano Strategico di illimity. Il Piano LTI garantisce l'allineamento degli interessi del management con quelli degli azionisti e sostituisce il Piano "Stock Option Plan" 2019-2023 (SOP) e il precedente Long Term Incentive Plan 2020-2023, i quali vengono contestualmente annullati e privati di qualsivoglia efficacia. Il Piano LTI è destinato all'Amministratore Delegato, al Top Management, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ad eccezione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo) e ad ulteriori nuovi beneficiari identificati tra le "risorse chiave" del gruppo;
- il **Sistema di incentivazione di breve termine** ("MBO") basato sulla valutazione delle performance individuali dell'Emittente e/o Gruppo rispetto agli obiettivi assegnati, destinato a:
 - ✓ Amministratore Delegato e Top Management;
 - ✓ il restante Personale più Rilevante dell'Emittente e/o del Gruppo;
 - ✓ il restante personale del Gruppo;

- il Piano di azionariato diffuso **Employee Stock Ownership Plan** (l'“ESOP”) 2019-2023 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 e il Premio Aziendale di Risultato (in essere dal 2022 sulla base delle performance aziendali del 2021);
- **bonus di retention**, di carattere eccezionale, soggetti ad un iter decisionale specifico, volti a trattenere competenze mirate ed erogati in linea con le previsioni normative per la remunerazione variabile (tipologia di bonus non prevista per l'Amministratore Delegato e il Top Management);
- 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 285/2013 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 erogati in costanza di rapporto di lavoro). Tali patti, 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;
- **bonus spot**, di carattere eccezionale, correlati a contributi di natura straordinaria alla creazione di valore da parte dei dipendenti del Gruppo e soggetti a un iter decisionale specifico, sono riconosciuti in linea con le previsioni normative per la remunerazione variabile, con l'obiettivo di enfatizzare comportamenti virtuosi e modelli di ruolo all'interno dell'organizzazione (tipologia di bonus non prevista per l'Amministratore Delegato e il Top Management).

La componente variabile, in generale, è soggetta alla verifica di condizioni di accesso/attivazione (Gate) 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 di 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 fissa⁵ approvata dall'Assemblea degli Azionisti per la categoria di appartenenza;
- a clausole di Claw-back attivabili nel caso di remunerazione già erogata nei casi e secondo le modalità disciplinate dalla regolamentazione di riferimento;
- 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.

⁵ Così come rilevabile al 31 dicembre 2020.

10. 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.

Per i consiglieri non esecutivi è previsto un compenso fisso, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della carica.

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 del 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.

11. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE

Ai fini della definizione del compenso per i Sindaci, sono state prese come riferimento 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, 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.

12. PRASSI DI MERCATO E BENCHMARKING

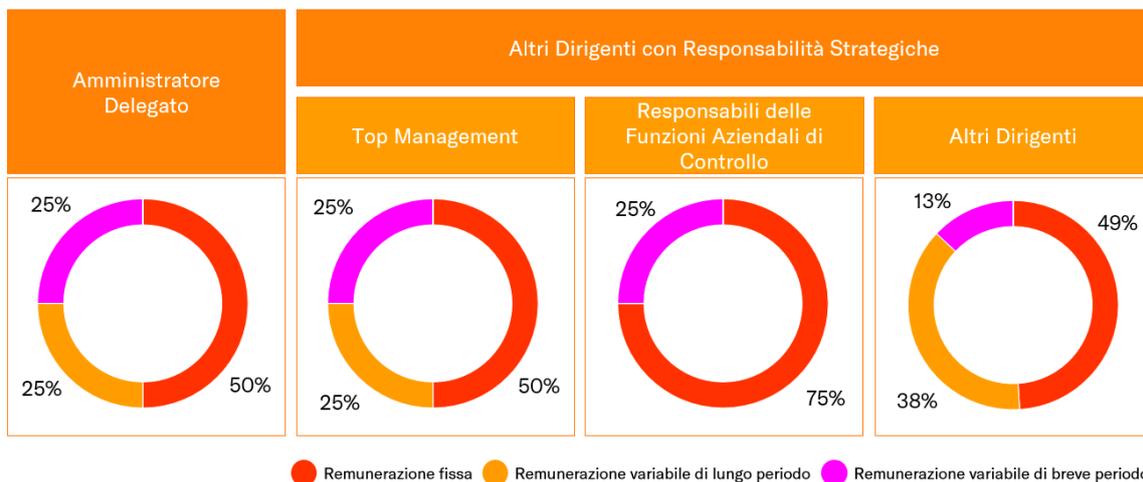
illimity monitora regolarmente le prassi di mercato in tema di remunerazione e incentivazione, anche facendo ricorso a benchmark di mercato⁶, al fine di verificare la competitività della propria strategia di Reward.

Il peer group utilizzato per monitorare le prassi di mercato per il ruolo di Amministratore Delegato è stato selezionato a partire da un panel di società Europee ed Italiane, caratterizzate da operatività nel settore dello Specialty Finance e/o prossimità geografica e/o società operanti nel settore finanziario quotate nell'indice FTSE Mid-cap di Borsa Italiana.

L'analisi della confrontabilità con le specificità di illimity ha portato all'identificazione, nel 2021, di un peer group composto dalle seguenti società: Anima; Banca IFIS; doValue; Arrow Global; Banca Sistema; Hoist Finance; B2Holding; Cerved; Kruk; Banca Farmafactoring; Dea Capital. In particolare, in aggiunta alle società europee ed italiane operanti nello specialty finance, sono state incluse nel peer anche società Mid-cap operanti nell'asset management. In presenza di variazioni di assetto di governance, fusioni o acquisizioni e/o de-listing, il peer group viene reintegrato al fine di assicurarne una numerosità appropriata così come la rappresentatività delle specificità retributive dell'eco-sistema in cui opera illimity.

13. PAY-MIX DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Di seguito la rappresentazione del **pay-mix target** previsto per il 2021 per l'Amministratore Delegato ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁷, categoria nella quale sono ricompresi i membri del Top Management⁸, i Responsabili delle Funzioni di Controllo⁹ e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche¹⁰ in considerazione dei piani di incentivazione annuale ed a lungo termine disciplinati dalla presente Politica:



Alla luce dell'introduzione del nuovo piano di incentivazione di lungo termine, per l'Amministratore Delegato e il restante Top Management è stato previsto un ribilanciamento della componente variabile di breve e lungo termine che ad oggi risultano equivalenti, allo scopo di incentivare ulteriormente l'allineamento degli interessi

⁶ Realizzati da Willis Towers Watson.

⁷ Fanno parte del pacchetto retributivo anche i benefit, attribuiti sulla base di una politica generalizzata e, per i dipendenti, l'Employee Stock Ownership Plan.

⁸ Head of Growth Credit, Head of Direct Banking, Head of Distressed Credit, CFO & Head of Central Functions e Chief Lending Officer.

⁹ Chief Risk Officer, Head of Internal Audit e Head of Compliance & AML.

¹⁰ General Counsel, Head of Administration & Accounting e Chief Information Officer.

del Top Management rispetto agli interessi degli azionisti, incrementando la focalizzazione sulla creazione di valore di lungo termine e in considerazione dei feedback ricevuti dagli investitori in sede di approvazione della politica di remunerazione nell'assemblea del 22 Aprile 2021.

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

La remunerazione dell'Amministratore Delegato di illimity e del restante Top Management, si compone dai seguenti elementi¹¹:

- Remunerazione fissa, inclusiva della politica di benefit definita per la categoria di appartenenza¹²;
- Remunerazione variabile di breve termine: sistema di incentivazione MBO;
- Remunerazione variabile di lungo termine: Long Term Incentive Plan 2021-2025.

Sistema di incentivazione - MBO

Il sistema di incentivazione MBO si pone l'obiettivo di riconoscere il conseguimento degli obiettivi annuali e l'adozione di comportamenti integrati con la pianificazione di lungo termine, sostenendo al 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.

L'attribuzione della remunerazione variabile correlata all'MBO per l'esercizio 2021 è subordinata al conseguimento di obiettivi e comportamenti contenuti nella scheda individuale assegnata all'Amministratore Delegato ed a ciascun membro del Top Management.

Si riporta di seguito (Figura 1) evidenza della **scheda obiettivi 2021 per l'Amministratore Delegato** (bonus massimo pari al 50% della remunerazione fissa):

| Macro Area | Area | Peso | KPI |
|------------|------------------------------------|------|--|
| Financials | Redditività | 20% | ROE |
| | Rischio | 15% | Cost/Income |
| | | 15% | Gross Organic NPE Ratio |
| Strategy | Implementazione azioni strategiche | 25% | Azioni strategiche da implementare "pro-rata" nel 2021 <ul style="list-style-type: none"> • Evoluzione banca diretta: <ul style="list-style-type: none"> - Supporto allo sviluppo della joint venture in Hype e delle sinergie con la banca - Finalizzazione e lancio progetto banca diretta per Small Business, Micro Enterprises e POE e relative partnership strategiche • Evoluzione progettualità strategica di neprix (e.g. operatività non captive, progetto Quimmo) • Estensione operatività SGR su nuovi comparti e raccolta fondi • Accelerazione progetti innovazioni (e.g. AI dati) • Ottimizzazione del capitale • Sviluppo di attività a contenuto commissionale (e.g. Capital Markets) • Lancio fondazione illimity |
| ESG | Leadership & engagement | 25% | Valutazione della qualità della leadership + People Engagement (Posizionamento illimity nel ranking GPTW per l'anno 2021) |

Figura 1 - Scheda obiettivi 2021 dell'Amministratore delegato

¹¹ L'Amministratore Delegato e il Top Management sono titolari di azioni ordinarie illimity, nonché di azioni speciali illimity. Per approfondimenti si rimanda alla Sezione II.

¹² Si precisa che, in quanto dirigenti della Banca, possono rientrare tra i beneficiari del piano di azionariato diffuso Employee Stock Ownership Plan.

Sono previsti un livello massimo di performance oltre il quale l'incentivo rimane costante e un livello di soglia al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente, non genera alcuna erogazione.

Di seguito (Figura 2), si riporta la curva di incentivazione per il sistema MBO che collega il livello ponderato complessivo di raggiungimento degli obiettivi di performance inseriti all'interno della scheda obiettivi individuale al livello di pay-out (per performance inferiori alla soglia di livello minimo di 80% non è prevista alcuna assegnazione):

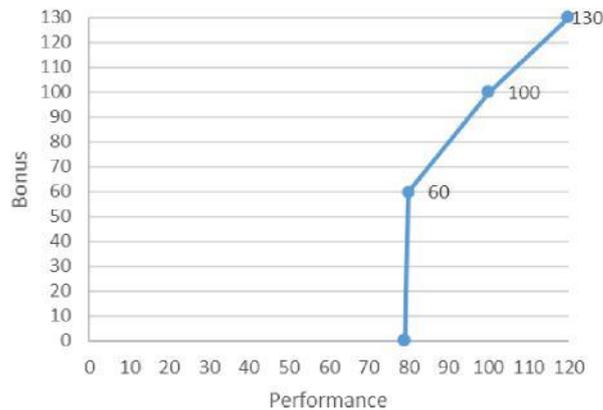


Figura 2 - Curva di incentivazione MBO 2021

L'erogazione della remunerazione variabile corrispondente è subordinata all'effettiva disponibilità del Bonus Pool, secondo quanto descritto nel successivo Capitolo 17 della presente Relazione, nonché al superamento dei seguenti Gate:

- CET1 Ratio \geq alla soglia di tolerance definita all'interno del RAF nella rilevazione al 31/12/2021;
- LCR Ratio \geq alla soglia di tolerance definita all'interno del RAF nella rilevazione al 31/12/2021;
- Net Income > 0 al 31/12/2021;
- Nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali a livello individuale.

L'eventuale erogazione del bonus avviene, per l'Amministratore delegato e per i membri del Top Management (Figura 3):

- per il 60% up-front (per il 50% in contanti e per il 50% in azioni ordinarie);
- 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).

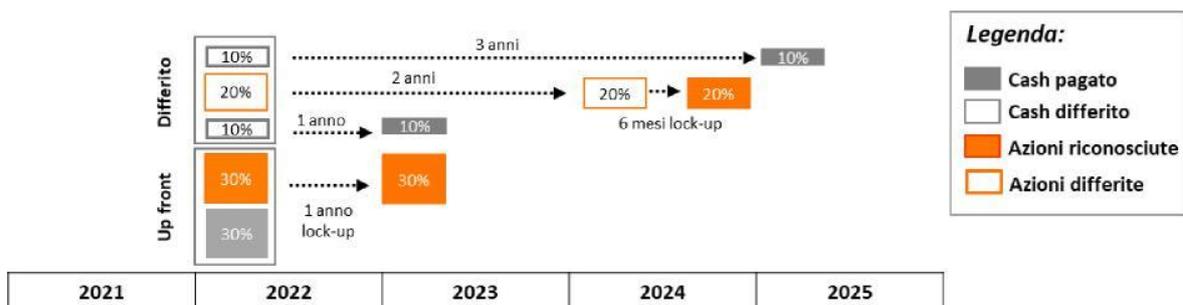


Figura 3 – Schema di pay-out per AD e Top management (bonus \geq 80K/Euro)

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.

Si precisa che il bonus è pagato interamente up-front e in cash in caso di remunerazione variabile annuale inferiore a Euro 80.000.

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 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 durante il periodo di differimento, nell'ipotesi di condizioni di *"bad leaving"*, così come previste nel Regolamento del Piano MBO 2021, il Beneficiario decadrà da ogni diritto a ricevere il Bonus.

Sono infine previsti meccanismi di correzione ex post (c.d. Malus e Claw-back) riportati dettagliatamente nel Regolamento del Piano MBO 2021 e nella Procedura sul Processo per l'applicazione dei meccanismi di Malus e Claw back correlati alla condotta individuale. In particolare, in considerazione del livello di conseguimento degli obiettivi, l'incentivo può contrarsi fino all'azzeramento.

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

- una violazione di disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la singola Società controllata o per la rispettiva clientela;
- una violazione di specifiche disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, a prescindere da perdite che ne siano derivate;
- una violazione degli obblighi riguardanti gli esponenti aziendali, relativamente all'idoneità allo svolgimento dell'incarico, al possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza nonché alla soddisfazione dei criteri di competenza e correttezza;
- una violazione delle regole definite nella Policy "Operazioni con soggetti rientranti nel perimetro unico del Gruppo illimity Bank";
- una violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- azioni fraudolente a danno della banca;
- attività realizzate con negligenza o imperizia ("colpa grave") a danno della banca.

Per maggiori informazioni in merito alle caratteristiche del Piano MBO 2021, inclusi gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, si rinvia al relativo Documento Informativo, 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 **Governance/Remunerazione**.

Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025

Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025 (di seguito il “Piano LTI”), sottoposto all’approvazione dall’Assemblea del 15 dicembre 2021, in sostituzione dei precedenti piani di Stock Option Plan “SOP” e del Long Term Incentive Plan 2020-2023, annullati e privati di qualsivoglia efficacia, ha le seguenti finalità:

- assicurare il mantenimento di uno stretto allineamento tra gli interessi della società, degli azionisti e dei Beneficiari, incentivando il conseguimento degli obiettivi del nuovo Piano Strategico 2021-2025;
- garantire l’allineamento temporale al nuovo orizzonte del piano, prevedendo al tempo stesso tre cicli di payout a partire dall’analisi dei risultati del 2021;
- consentire di valorizzare il contributo effettivo (in termini di rilevanza organizzativa e qualità della performance) del management del Gruppo illimity, includendo anche Beneficiari che hanno avuto una crescita manageriale significativa;
- sostenere la creazione di valore per tutti gli stakeholders e la responsabilità sociale d’impresa nel lungo termine, attraverso il commitment al conseguimento di obiettivi ESG (*Environmental, Social & Governance*) in aggiunta agli obiettivi economico-finanziari.

Beneficiari e articolazione del Piano

Il Piano LTI è rivolto all’Amministratore Delegato, ai restanti membri del Top Management, al personale beneficiario del precedente piano di Stock Option “SOP” (circa 40 dipendenti) e ad eventuali ulteriori nuovi Beneficiari identificati, di anno in anno, entro il 31 dicembre del primo anno di ciascun ciclo di performance (rispettivamente il 31 dicembre 2021 per il ciclo 2021-2023, il 31 dicembre 2022 per il ciclo 2022-2024 e il 31 dicembre 2023 per il ciclo 2023-2025) tra le risorse chiave del Gruppo (vedi sotto “Scheda del Piano LTI”).

Il Piano LTI prevede l’assegnazione individuale di diritti a ricevere azioni. Tale Piano LTI è articolato in 3 cicli di misurazione degli Obiettivi di Performance, rispettivamente per i trienni 2021-2023, 2022-2024, 2023-2025 a copertura dell’intero orizzonte di piano (c.d. piano “rolling”), determinando l’effettiva attribuzione gratuita di azioni di illimity (Figura 4).

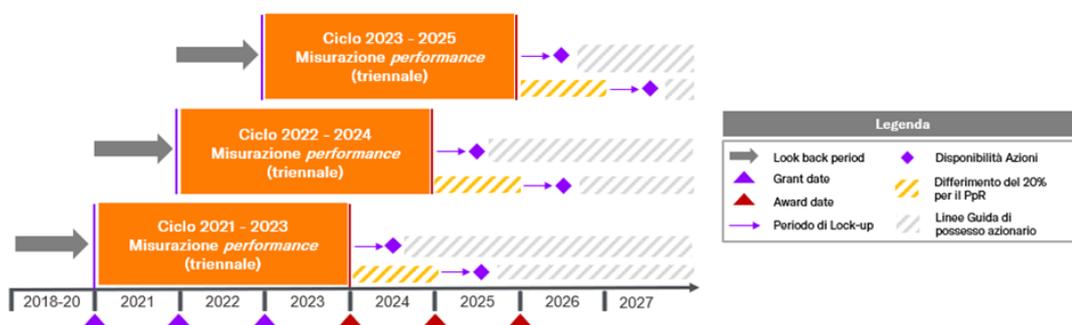


Figura 4 – Meccanismo di funzionamento del Piano LTI

Per l’Amministratore Delegato e il restante Top Management, l’incidenza annuale della remunerazione variabile di lungo termine per ciascun anno rispetto alla remunerazione fissa è espressa come percentuale nella misura del 50%.

Le assegnazioni dei Diritti a ricevere Azioni sono effettuate:

- all'avvio del Piano LTI, con riferimento ai tre cicli triennali di misurazione della performance (2021-2023; 2022-2024; 2023-2025) per le risorse già beneficiarie del Piano SOP e del Piano Long Term Incentive 2020-2023;
- all'avvio di ciascun ciclo di *vesting* per gli eventuali ulteriori Beneficiari identificati, di anno in anno, tra le risorse chiave del Gruppo.

A seguito del periodo di lock-up di ciascun ciclo, le relative Azioni sono attribuite e i Diritti saranno convertiti in Azioni, nel rapporto di n. 1 Azione ogni n. 1 Diritto assegnato.

Per il Piano LTI 2021-2025, si stima un effetto diluitivo sul capitale pari a circa il 2,5% o il 2,2%, calcolato rispettivamente sulla base del numero di azioni come da statuto aggiornato al 30 settembre 2021 nei due scenari di conversione delle azioni speciali (1:1 e 1:8) e dunque pari a 80.740.100 e 90.820.100. Non sono considerate nel calcolo le azioni assegnate al Top Management, in quanto rivenienti da acquisto azioni proprie sul mercato/assegnazione azioni già in possesso dell'azienda.

Entry Gate e Obiettivi di Performance

La maturazione dei Diritti è subordinata in primis alla sussistenza di condizioni definite come "Gate" e misurate alla fine di ogni ciclo triennale di performance (primo ciclo misurazione al 31 dicembre 2023, secondo ciclo al 31 dicembre 2024 e terzo ciclo al 31 dicembre 2025):

- **CET1 Ratio:** maggiore o uguale alla soglia di tolerance definita all'interno del Risk Appetite Framework;
- **Liquidity Coverage Ratio (LCR):** maggiore o uguale alla soglia di tolerance definita all'interno del Risk Appetite Framework;
- **Utile Netto:** maggiore di zero. In aggiunta, la media dell'utile netto nel triennio del ciclo deve essere positiva;
- **Nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali** a livello individuale.

Inoltre, la maturazione dei Diritti assegnati per ciascun ciclo avviene in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi e del relativo peso, fissati coerentemente con il Piano Strategico e comunicati all'avvio di ciascun ciclo, nell'ambito dei seguenti pilastri:

- Redditività;
- Creazione di valore per gli azionisti;
- Qualità dell'attivo;
- ESG.

In particolare, per il primo ciclo di performance (2021-2023), gli obiettivi definiti per il Piano LTI, in linea con i target definiti al 2023 nel Piano Strategico, sono i seguenti:

| Scheda del Piano LTI | | | | | |
|---------------------------------------|---|-----------------------|------------------------------|------------------|----------------|
| Strategic Pillar | KPI | Target (fine ciclo) | Livello di raggiungimento | % Incentivazione | Peso Obiettivo |
| Redditività | ROAE | 15% | > 15% | 100% | 50% |
| | | | ≥ 12% e ≤ 15% | 60%-100% | |
| Creazione di valore per gli azionisti | TSR relativo illimity vs. Financial Services Italia | Terzo Quartile | < 12% | 0 | 20% |
| | | | >Terzo Quartile | 100% | |
| Qualità dell'attivo | Gross Organic NPE ratio | RAF appetite | ≥ Mediana e < Terzo Quartile | 60%-100% | 10% |
| | | | < Mediana | 0 | |
| ESG | Diversity, Equity & Inclusion | 4 punti | < RAF appetite | 100% | 10% |
| | | | ≥ RAF appetite e ≤ tolerance | 60%-100% | |
| | Top ESG Rating (Climate & Ethics) | 4 punti | > RAF tolerance | 0% | 10% |
| | | | ≥ 4 punti | 100% | |
| Top ESG Rating (Climate & Ethics) | 4 punti | > 3 punti e < 4 punti | 60%-100% | 10% | |
| | | < 3 punti | 0% | | |

- ROAE** (Return on Average Equity) calcolato come rapporto tra utile netto alla fine del ciclo triennale rispetto alla differenza tra Patrimonio Netto alla fine del ciclo triennale e alle fine dell'anno antecedente, con peso pari al 50% della scheda LTI. Per il primo ciclo triennale, se il ROAE è:
 - ✓ superiore al 15% il KPI è raggiunto al 100%;
 - ✓ tra il 12% (incluso) e il 15% (incluso) il KPI è raggiunto tra il 60% e il 100%, da calcolare sulla base dell'interpolazione lineare tra i due valori;
 - ✓ inferiore al 12%, il KPI non è raggiunto.
- TSR** (Total Shareholder Return) relativo di illimity rispetto alle emittenti afferenti l'indice "Financial Services Italia" di Borsa Italiana presenti per l'intera durata del ciclo (c.d. comparables) e calcolato per ciascun ciclo di *vesting* del Piano, ovvero 2021-2023, 2022-2024, 2023-2025 per illimity e per i comparables considerati. In particolare, il TSR per illimity sarà calcolato per ogni triennio del Piano sulla base dei dati resi disponibili da Bloomberg nel periodo intercorrente l'ultimo mese antecedente l'avvio di ciascun ciclo di *vesting* e la rispettiva data di chiusura. A titolo di esempio, per il ciclo 2021-23 il TSR è definito come:

(valore azionario medio nel mese 1° dicembre 2023 - 31 dicembre 2023 + Dividendo per Azione nel periodo 1° gennaio 2021 - 31 dicembre 2023) / (valore azionario medio nel mese 1° dicembre 2020 - 31 dicembre 2020).

Se il TSR relativo, con peso pari al 20% della scheda LTI, si posiziona:

- ✓ sopra al terzo quartile, il KPI è raggiunto al 100%;
 - ✓ tra la mediana (inclusa) e il terzo quartile (incluso), il KPI è raggiunto tra il 60% e il 100%, da calcolare sulla base dell'interpolazione lineare tra i due valori;
 - ✓ sotto la mediana, il KPI non è raggiunto.
- Gross Organic NPE** (*Non Performing Exposure*) ratio calcolato come il rapporto tra il Total Organic NPE e il Total Organic Loans. Se il Gross Organic NPE ratio, con peso pari al 10% nella scheda LTI, è:

- ✓ inferiore al RAF appetite al 31 dicembre 2023 il KPI è raggiunto al 100%;
 - ✓ tra il RAF appetite al 31 dicembre 2023 (incluso) e il RAF tolerance al 31 dicembre 2023 (incluso) il KPI è raggiunto tra il 60% e il 100%, da calcolare sulla base dell'interpolazione lineare tra i due valori;
 - ✓ superiore al RAF tolerance al 31 dicembre 2023, il KPI non è raggiunto.
- **ESG** (*Environment, Social & Governance*) calcolato sulla base dei seguenti indicatori:
 - ✓ **Diversity, Equity & Inclusion**, con peso pari al 10% della scheda LTI, score medio valutato dal CdA attraverso la ponderazione dei seguenti fattori relativi all'engagement dei dipendenti e all'inclusione e diversità di genere:
 - Dimensione 1: Satisfaction Index superiore al 70% in ciascun anno di piano (rilevazione annuale da parte di Great Place to Work);
 - Dimensione 2: Trust Index superiore al 70% in ciascun anno di piano (rilevazione annuale da parte di Great Place to Work);
 - Dimensione 3: aumento delle donne tra i ruoli manageriali (target al 31/12/2023: +25%; target al 31/12/2024: +50%, target al 31/12/2025: +100%) tra i ruoli classificati come «Management, Senior Management e Top Management»;
 - Dimensione 4: presenza delle donne nel «talent pool» formalizzato (garantire un bilanciamento tra uomini e donne - tolleranza del 5% - nel «talent pool» costante negli anni di Piano).

Criterio di misurazione:

- Score 4: conseguimento del target in almeno 3 dimensioni e nella dimensione residuale non inferiore a meno 10% vs. target;
 - Score 3,5: conseguimento del target in almeno 2 dimensioni e di target non inferiori a meno 10% vs. target nelle altre due dimensioni;
 - Score 3: conseguimento del target in almeno 2 dimensioni
- ✓ **Top ESG Rating**, con peso pari al 10% della scheda LTI, score calcolato attraverso la seguente misurazione al 2023:
 - Score 4: migliorare i rating Standard Ethics e CDP almeno al livello di Investment Grade rispetto al rating del 1° semestre 2021 e raggiungere i tre target “Environment” come previsti dal Piano Strategico di illimity: *maintaining Group Carbon Neutrality (Scope 1 and Scope 2), assess and address financed emissions, exploit energy desk by re-activating renewable energy plants*;
 - Score 3,5: raggiungere i tre target “Environment” come previsti dal Piano Strategico di illimity;

- Score 3: raggiungere almeno due target “Environment” come previsti dal Piano Strategico di illimity.

Gli obiettivi ESG del Piano LTI derivano dagli impegni assunti in ambito sostenibilità previsti all’interno del nuovo Piano Strategico, con particolare riferimento alle tematiche ambientali, sociali e di governance.

Per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e per il Responsabile della Direzione *Human Resources & Organization* in sostituzione del ROAE e con il medesimo peso, verrà effettuata una valutazione qualitativa da parte dell’Amministratore Delegato della performance raggiunta nel triennio, anche sulla base dei risultati raggiunti nell’ambito del processo di Performance Management annuale.

Per i cicli 2022-2024 e 2023-2025 il Consiglio d’Amministrazione, previo parere del Comitato per le Remunerazioni, identificherà i KPI ed i relativi target coerentemente con la strategia aziendale, dandone evidenza rispettivamente nella Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2022 e, quindi, nella Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2023.

Entro 30 giorni dalla data dell’Assemblea della Società che approva il Bilancio di illimity alla fine di ciascun ciclo triennale (2023 - 2024 - 2025), il Consiglio di Amministrazione procederà a verificare la sussistenza delle condizioni definite come Gate, il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, e quindi a determinare il numero dei Diritti effettivamente maturati e il numero di azioni attribuite.

Modalità di attribuzione delle azioni e differimento

Per i beneficiari che siano identificati tra il Personale più Rilevante alla fine di ciascun ciclo di performance, l’80% delle azioni previste per ogni ciclo vengono attribuite/erogate al termine di ciascuno di essi (quota up-front) e il 20% nell’anno successivo (quota differita), fermo restando il superamento delle condizioni definite come “Entry Gate” anche nell’anno di differimento. Sia la quota up-front che la quota differita sono soggette ad un lock-up period.

Per i restanti beneficiari, il 100% delle azioni previste per ogni ciclo vengono attribuite/erogate al termine di ciascuno di essi, a seguito del periodo di lock-up.

Periodo di lock-up e dividend equivalent

Le azioni attribuite sono soggette ulteriormente ad un periodo di 6 mesi di lock-up a partire dalla Data di Consegna durante il quale le azioni non sono disponibili per il Beneficiario e non possono quindi essere cedute a terzi o costituite in pegno. Coerentemente con le previsioni regolamentari, i Beneficiari maturano il diritto al riconoscimento dei dividendi distribuiti durante il periodo di lock-up. In aggiunta alle azioni maturate, al termine del periodo di lock-up, viene pertanto riconosciuto un numero di azioni aggiuntivo di valore equivalente ai dividendi eventualmente distribuiti nel medesimo periodo (c.d. “dividend equivalent”).

Linee guida di possesso azionario

Al fine di sottolineare l’allineamento con gli interessi degli azionisti nel lungo periodo, accanto all’avvio del Piano LTI basato su azioni, sono state introdotte delle Linee Guida di possesso azionario per l’Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS).

I destinatari di queste Linee guida si impegnano a mantenere una percentuale delle azioni disponibili, derivanti dal nuovo Piano LTI, fino al conseguimento di un determinato livello target. Le linee guida di possesso azionario prevedono nello specifico le seguenti caratteristiche per categoria di destinatari:

- per l'Amministratore Delegato, fino al termine del mandato, è previsto il possesso in azioni del 100% della remunerazione fissa, accumulate per almeno il 75% dalle azioni assegnate attraverso il Piano (al netto degli impatti fiscali), fino al raggiungimento dell'ammontare target;
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per la durata della permanenza nel perimetro dei DRS, è previsto il possesso in azioni del 75% della remunerazione fissa, accumulate per almeno il 50% di azioni assegnate attraverso il Piano (al netto degli impatti fiscali), fino al raggiungimento dell'ammontare target.

Le misurazioni del livello di possesso azionario vengono effettuate a partire dalla fine del 2024, utilizzando il prezzo delle azioni alla data di attribuzione.

Malus e Clawback

Infine, i Diritti maturati sono soggetti alle condizioni di Malus e Claw-back, ovvero clausole contrattuali che consentono di ridurre - fino all'azzeramento - la remunerazione variabile che deve ancora essere corrisposta al dipendente (Malus) e/o di chiedere la restituzione, anche parziale, della remunerazione variabile già corrisposta (o emolumento variabile già corrisposto) a fronte di valutazioni negative ex post delle performance aziendali o individuali, ovvero in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del dipendente (Claw-back). Tali condizioni sono espressamente disciplinate all'interno della procedura interna "Processo per l'applicazione dei meccanismi di Malus e Claw-back correlati alla condotta individuale".

Per maggiori informazioni in merito alle caratteristiche del Piano LTIP, inclusi gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, 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 **Governance/Remunerazione**.

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

La remunerazione variabile del Personale più Rilevante - diverso dall'Amministratore Delegato e dal Top Management - e delle ulteriori risorse chiave del Gruppo, è costituita da:

- **Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025** (per i beneficiari del precedente piano di incentivazione SOP ed eventuali nuovi beneficiari di anno in anno identificati): il sistema è il medesimo di quello descritto al paragrafo precedente. Le singole attribuzioni di opportunità variabile di lungo termine variano a seconda del ruolo e della seniority del beneficiario, nel rispetto dei limiti del rapporto variabile su fisso previste per le varie categorie di dipendenti;
- **Piano di Incentivazione di Breve Termine MBO.**

Di seguito, viene descritto il sistema MBO per l'esercizio 2021, con l'evidenza delle specificità per il Personale più rilevante.

Sistema di incentivazione - MBO

Come sopra anticipato, l'MBO 2021 – destinato, seppur con diverse modalità realizzative, a tutti i dipendenti della Banca – 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 al 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 2021 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:

- obiettivi di Gruppo (Financial & risk), in linea con i target definiti per il 2021 nel Piano Industriale;
- obiettivi di business/iniziativa strategiche, collegati ai risultati di business dell'area di riferimento e/o all'implementazione di iniziative strategiche (assegnati in funzione delle responsabilità individuali rispetto all'attuazione delle direttrici di piano);
- obiettivi ESG, collegati al People Engagement ed al modello di competenze e leadership di illimity.

Gli obiettivi sono 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.

Per il Personale più Rilevante afferente alle funzioni aziendali di controllo, nonché per il Responsabile *Human Resources & Organization* 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.

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 i 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** \geq alla soglia di tolerance definita all'interno del RAF nella rilevazione al 31/12/2021;
- **LCR Ratio** \geq alla soglia di tolerance definita all'interno del RAF nella rilevazione al 31/12/2021;
- **Net Income** > 0 al 31/12/2021;
- **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 restante Personale più Rilevante di Gruppo l'eventuale erogazione avviene (Figura 5): per l'80% up-front (per il 60% in contanti e per il 20% in azioni ordinarie), e per il 20% differita di tre anni (da

erogarsi, in assenza di malus, in azioni ordinarie della Banca). La componente in azioni ordinarie illimity è soggetta ad un periodo di indisponibilità di 6 mesi per la parte erogata up-front e di 6 mesi per la parte differita.

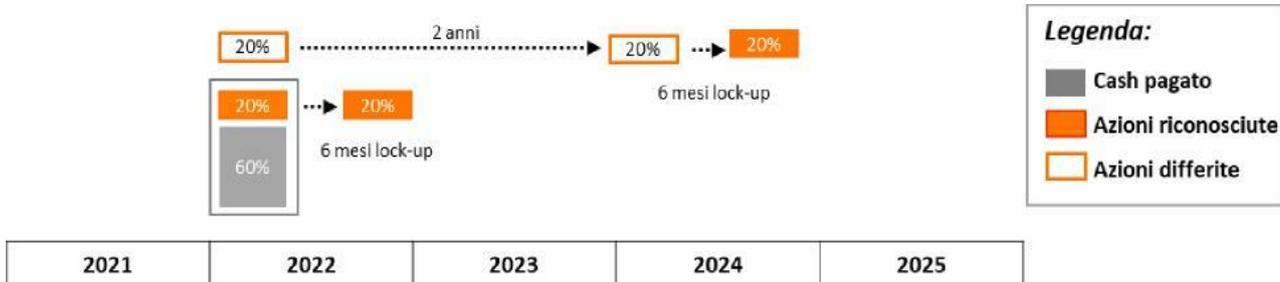


Figura 5 - Schema di pay-out per restante Personale più Rilevante (bonus ≥ 80K/Euro)

Con riferimento allo stesso restante Personale più Rilevante di Gruppo, nel caso in cui la remunerazione variabile target¹³ sia superiore al 100% della Remunerazione Fissa, l'erogazione degli importi significativi relativi al MBO 2021 avverrà, in allineamento a quanto previsto per AD e Top Management, secondo il seguente schema (Figura 6):

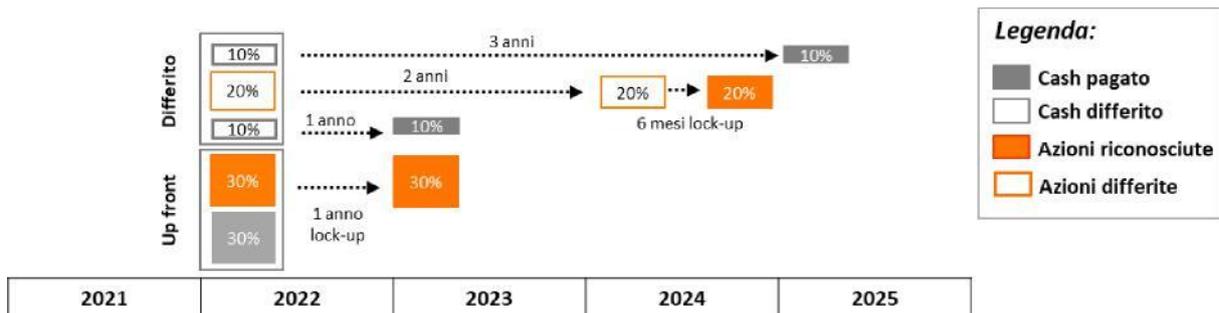


Figura 6 - Schema di pay-out per il restante Personale Più Rilevante con cap > 100% e bonus ≥ 80K/Euro

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

Si precisa che lo schema rappresentato è coerente con le regole più stringenti in tema di differimento anche in caso di remunerazione variabile superiore 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 Gruppo¹⁴.

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.

¹³ Tenendo conto di tutte le forme di Remunerazione variabile, eventualmente secondo criterio pro-rata; a titolo esemplificativo il Piano di incentivazione variabile annuale MBO, l'Employee Stock Ownership Plan (ESOP) il Piano di Incentivazione di Lungo Termine (LTI).

¹⁴ Illimity si avvale della opzione, prevista nelle Disposizioni di vigilanza, di aggiornare il suddetto livello con cadenza triennale.

Nell'ipotesi di cessazione del Rapporto di Lavoro durante il periodo di differimento, nelle condizioni di "good leaver", così come disciplinate nel Regolamento del Piano MBO 2021, il Beneficiario avrà diritto a percepire le quote di bonus maturate.

Sono infine previsti meccanismi di correzione ex post (c.d. Malus e Claw-back) riportati nel Regolamento del Piano MBO 2021. 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:

- una violazione di disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la singola Società controllata o per la rispettiva clientela;
- una violazione di specifiche disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, a prescindere da perdite che ne siano derivate;
- una violazione degli obblighi riguardanti gli esponenti aziendali, relativamente all'idoneità allo svolgimento dell'incarico, al possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza nonché alla soddisfazione dei criteri di competenza e correttezza;
- una violazione delle regole definite nella Policy "Operazioni con soggetti rientranti nel perimetro unico del Gruppo illimity Bank";
- una violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- azioni fraudolente a danno della banca;
- attività realizzate con negligenza o imperizia ("colpa grave") a danno della banca.

Per maggiori informazioni in merito alle caratteristiche del Piano MBO 2021, inclusi gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, 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 Governance/Remunerazione**.

16. REMUNERAZIONE VARIABILE DEL RESTANTE PERSONALE

Il restante personale del Gruppo, con esclusione di illimity SGR S.p.A., è destinatario del sistema MBO per l'esercizio 2021, 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 connessa al Piano MBO 2021 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 2021 nel Piano Industriale;

- obiettivi di business, collegati ai risultati dell'area di riferimento e/o all'implementazione di iniziative (assegnati in funzione delle responsabilità individuali rispetto all'attuazione delle direttrici di piano);
- comportamenti coerenti con il modello dei comportamenti di illimity (modello di leadership di illimity se titolari di posizione manageriale).

Gli obiettivi sono 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 di assenza di comportamenti in violazione di normative interne ed esterne.

Il bonus erogabile 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 \geq alla soglia di tolerance definita all'interno del RAF nella rilevazione al 31/12/2021;
- LCR Ratio \geq alla soglia di tolerance definita all'interno del RAF nella rilevazione al 31/12/2021;
- Net Income > 0 al 31/12/2021;
- 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.

Nel caso in cui la remunerazione variabile target¹⁵ sia superiore al 100% della Remunerazione Fissa, l'erogazione degli importi significativi relativi al MBO 2021 avverrà, in allineamento a quanto previsto per AD e Top Management, secondo il seguente schema (Figura 7):

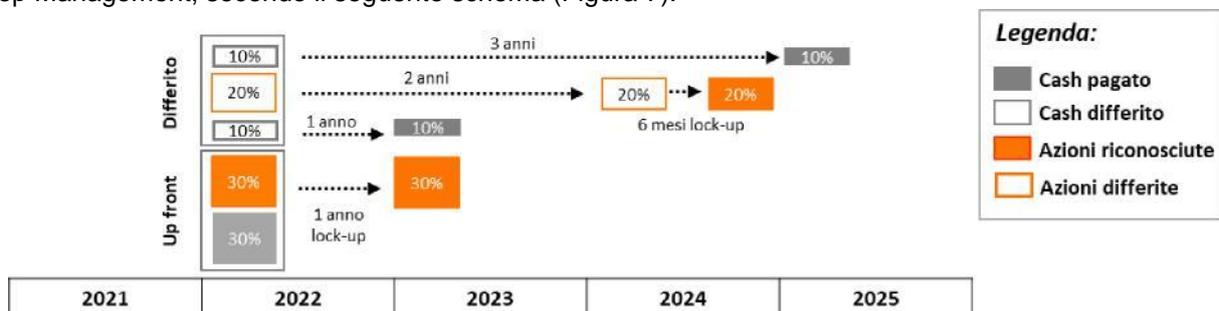


Figura 7 - Schema di pay-out per restante Personale con cap > 100% e bonus \geq 80K/Euro

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.

¹⁵ Tenendo conto di tutte le forme di Remunerazione variabile, eventualmente secondo criterio pro-rata; in particolare il Piano di incentivazione variabile annuale MBO, l'Employee Stock Ownership Plan (ESOP) e il Piano di Incentivazione di Lungo Termine (LTI).

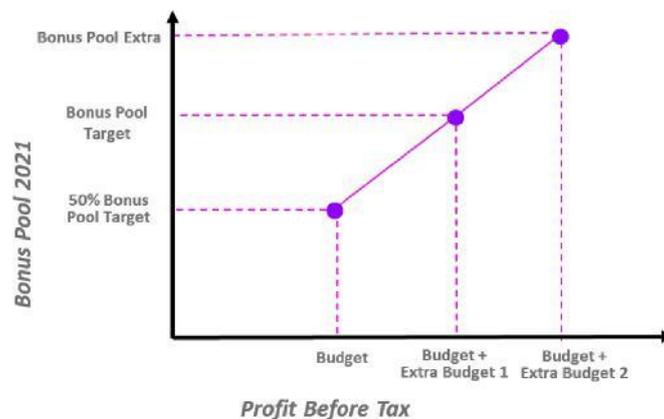
Nell'ipotesi di cessazione del Rapporto di Lavoro, alle eventuali quote differite e/o quote in azioni soggette a periodo di indisponibilità, si applicherà la disciplina descritta nel relativo Regolamento, in relazione alle diverse casistiche di "good leaver"/"bad leaver".

Per maggiori informazioni in merito alle caratteristiche del Piano MBO 2021, inclusi gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, 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 **Governance/Remunerazione**.

17. 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 2021, dei parametri di rischio rispetto al *Risk Appetite Framework* e del livello di raggiungimento degli obiettivi di Piano per l'anno di riferimento.

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* a livello consolidato, secondo il seguente schema approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2021, acquisito il parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Rischi:



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

18. 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 ordinarie 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 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, 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, inclusi gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, 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 **Governance/Remunerazione**.

19. 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 di *Human Resources & Organization*, 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 di Gruppo, le relative decisioni sono adottate previo parere del Comitato per le Remunerazioni;
- mancato raggiungimento dei Gate previsti nella Politica di riferimento al momento del *vesting* delle quote differite.

Per tutti i dipendenti, l'intera remunerazione variabile attribuita, in linea con le previsioni vigenti, è inoltre 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:

- una violazione di disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la singola Società controllata o per la rispettiva clientela;
- una violazione di specifiche disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, a prescindere da perdite che ne siano derivate;
- una violazione degli obblighi riguardanti gli esponenti aziendali, relativamente all'idoneità allo svolgimento dell'incarico, al possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza nonché alla soddisfazione dei criteri di competenza e correttezza;
- una violazione delle regole definite nella Policy "Operazioni con soggetti rientranti nel perimetro unico del Gruppo illimity Bank";

- una violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- azioni fraudolente a danno della banca;
- attività realizzate con negligenza o imperizia (“colpa grave”) a danno della banca.

20. 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 285/2013, 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 Direzione *Human Resources & Organization*.

21. 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.

22. REQUISITI SPECIFICI PER LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DELLA DIVISIONE DIRECT BANKING E DELL’AREA FACTORING: TUTELA DELLA CLIENTELA AL DETTAGLIO

illimity, nell’esercizio delle attività di collocamento dei prodotti bancari e di pagamento, così come disciplinato 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 del personale della **Divisione Direct Banking** e dell'**Area Factoring**, per rispondere ai requisiti previsti dalle Disposizioni di Trasparenza sulle politiche e le prassi che gli intermediari adottano per la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita (per la clientela al dettaglio), sono improntati ai seguenti principi:

- obiettivi di Gruppo (Financial & risk), in linea con i target definiti per il 2021 nel Piano Industriale;
- obiettivi di business/iniziative strategiche, collegati ai risultati di business dell'area di riferimento e/o all'implementazione di iniziative strategiche (assegnati in funzione delle responsabilità individuali rispetto all'attuazione delle direttrici di piano) che tengono conto della customer satisfaction e degli interessi della clientela;
- obiettivi ESG, collegati al People Engagement;
- modello di competenze e leadership di illimity.

Gli obiettivi correlati alla contribuzione individuale 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 al dettaglio, nonché coloro a cui questi rispondono gerarchicamente.

Rilevazione al 30/09/2021

| Area/Divisione | Soggetti che offrono prodotti ai clienti | Soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica |
|---|--|--|
| Team Factoring | 17 | 2 |
| Team Products, Partnership & Open Banking | 6 | 2 |

23. 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 22.

24. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DI ILLIMITY SGR

Nell’ambito del Gruppo Bancario nel corso del 2020 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 285/2013 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

La SGR predispose la Politica di Remunerazione e Incentivazione per il proprio personale in coerenza con i principi e le 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 Capogruppo¹⁶;

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.

- 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 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 a 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.

La società può adottare schemi di incentivi integrati nella performance dei fondi, quali *performance fees* o *Carried Interest* in linea con la regolamentazione applicabile alla specifica forma di incentivo.

Il Gruppo, per mezzo delle proprie "Linee Guida per l'identificazione dei Material Risk Taker 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 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.

25. 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 285/2013, 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 nonostante la revisione della remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato, approvata dall'Assemblea dei Soci del 22 Aprile 2021.

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 Parachutes* 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 negli anni successivi, 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.

Gli importi come sopra determinati sono sostitutivi di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento e verranno riconosciuti solo a fronte della sottoscrizione di un accordo con il dirigente relativamente al rapporto di lavoro intercorso e alle eventuali cariche ricoperte, nell'ambito di una transazione generale e novativa. Tali accordi sono inoltre definiti tenendo conto di tutte le normative applicabili, per cui restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizione di legge.

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.

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.

26. DISCIPLINA IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO O COLLABORAZIONE

L'assegnazione delle quote maturate collegate ai sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine previsti all'interno della presente Politica, sono intrinsecamente e funzionalmente collegate e condizionate al permanere del Rapporto di Lavoro o di Collaborazione nonché a quello del mandato/incarico del Beneficiario.

L'eventuale cessazione del Rapporto di Lavoro durante il periodo di *vesting* per ciascun ciclo triennale con riferimento al Piano LTI e annuale con riferimento al Piano MBO, dovuta a:

- i. dimissioni volontarie del Beneficiario o
- ii. risoluzione del Rapporto di Lavoro su iniziativa della Società per giusta causa o giustificato motivo

determinerà lo status di "bad leaver" e la decadenza automatica, definitiva e irrevocabile del Beneficiario dall'opportunità di variabile di lungo termine sino a quel momento assegnata, ma non ancora maturata - con riferimento al Piano LTI¹⁷ - e delle eventuali quote differite e/o quote in azioni soggette a periodo di indisponibilità - con riferimento al Piano MBO.

La cessazione del Rapporto di Lavoro o di Collaborazione dovuta a:

- i. decesso o
- ii. evento invalidante tale da determinare l'impossibilità del Beneficiario all'utile prosecuzione del Rapporto o
- iii. pensionamento o
- iv. dimissioni per giusta causa, licenziamento ingiustificato, risoluzione consensuale del Rapporto di Lavoro o Collaborazione,

determinerà lo status di "good leaver" e il Beneficiario (o i suoi eredi) resterà:

- con riferimento al Piano LTI, titolare dei diritti maturati per i singoli cicli di *vesting* se la cessazione del Rapporto di Lavoro o di Collaborazione sia avvenuta in data successiva al termine dei singoli Periodi di *vesting*, e/o titolare della porzione di opportunità di variabile di lungo termine determinata pro-rata temporis nel caso di cessazione durante uno specifico ciclo di *vesting*. La restante opportunità di variabile non ancora maturata decadrà;
- con riferimento al Piano MBO, titolare del diritto a percepire le quote di bonus maturate ma differite.

Nel caso in cui, prima della Data di Maturazione, si verifichi la cessazione del Rapporto o della Collaborazione e il Beneficiario sia qualificato come "good leaver" è previsto che la maturazione dell'opportunità di variabile avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *vesting* e lock-up previsti per ciascun ciclo, ferma restando la valutazione dei Gate, del conseguimento degli Obiettivi di Performance e delle condizioni di Malus previste.

¹⁷ Durante il Periodo di lock-up il Beneficiario manterrà i Diritti relativi al ciclo maturato e attribuito, qualsiasi sia la causa di risoluzione del Rapporto di Lavoro, salvo l'attivazione di procedure di clawback e in linea con quanto previsto al riguardo dalla Politica di Remunerazione e incentivazione di illimity tempo per tempo vigente.

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

1. Premessa

Il quadro regolamentare vigente in materia di remunerazione e incentivazione a livello comunitario e nazionale - rispettivamente la Direttiva 2019/878/UE (c.d. CRD V) 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 Taker - 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.

Il 18 novembre 2020 Banca d'Italia ha posto in consultazione le modifiche alle disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione nelle banche e nei gruppi bancari contenute nella Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013. La consultazione pubblica conclusa in data 17 gennaio 2021 - il cui documento definitivo non è ancora stato pubblicato - è volta a recepire le novità introdotte dalla Direttiva 2019/878/UE (c.d. CRD V) - che modifica la Direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV) - e tiene conto delle proposte di revisione degli Orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione emanati dall'EBA¹⁸.

In particolare, la CRD V ha rimesso all'EBA la predisposizione della bozza dei Regulatory Technical Standards ("RTS"), documento volto a disciplinare le corrette definizioni e i criteri per una puntuale individuazione di tutti i material risk taker. Il 9 giugno 2021 è stato pubblicato il Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 - che integra la Direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV), come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) e recepisce la bozza degli RTS EBA - stabilendo i criteri quali-quantitativi per individuare quali categorie di personale hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente per effetto delle relative attività professionali. Le nuove norme abrogano e sostituiscono il precedente Regolamento Delegato (UE) 604/2014 in materia.

Ciò premesso, illimity ha redatto le presenti Linee Guida (che intendono definire i ruoli e le responsabilità nell'ambito del processo di identificazione dei Material Risk Taker di illimity) e conseguentemente identificato i Material Risk Taker per l'anno 2021 secondo i criteri previsti dal nuovo quadro regolamentare vigente.

A livello comunitario:

- la Direttiva (UE) 2013/36 (c.d. CRD IV), così come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) che disciplina i criteri qualitativi e quantitativi per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente;
- il Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione (di seguito anche "Regolamento Delegato") che integra la CRD V disciplinando:
 - ✓ criteri qualitativi, in quanto attengono al ruolo, al potere decisionale ed alle responsabilità manageriali dei membri del personale, tenendo altresì in considerazione l'organizzazione interna del Gruppo, la natura, portata e complessità delle attività svolte;

¹⁸ Quest'ultima, infatti, è stata chiamata ad aggiornare gli Orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione, emanati in attuazione di quanto previsto dall'art. 74, par. 3 della CRD IV (EBA/GL/2015/22) per conformare tali linee guida alle modifiche apportate dalla CRD V. La versione finale degli Orientamenti sulle sane politiche di remunerazione di EBA è stata pubblicata il 2 luglio 2021.

- ✓ criteri quantitativi, in quanto attengono alle soglie riguardanti il livello della remunerazione complessiva attribuita. 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") che rinvia, per l'identificazione del Personale più Rilevante, ai criteri previsti nel 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.

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, stabiliti per l'identificazione del Personale più Rilevante di Gruppo.

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 meno 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 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 Taker 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 del processo di identificazione avendo riguardo all'intero Gruppo.

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

3. 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. Pertanto:

- i. approva i criteri per l'identificazione dei Risk Taker 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 definizione delle Linee Guida per l'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.

Comitato Rischi

Il Comitato Rischi fornisce il proprio parere al Consiglio di Amministrazione relativamente alla definizione dei criteri di identificazione del Personale più Rilevante, con particolare riferimento ai criteri aggiuntivi.

Human Resources & Organization

La funzione Human Resources & Organization 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. predisporre e cura la revisione periodica delle Linee Guida relative al processo di individuazione del Personale più Rilevante e le sottopone periodicamente, previo parere delle funzioni aziendali di controllo, 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 & Organization* 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 ad avanzare l'istanza di autorizzazione per l'esclusione del Personale più Rilevante identificato ai sensi dei criteri previsti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923.

CRO

Il CRO di illimity Bank contribuisce a fornire annualmente alla funzione *Human Resources & Organization* le informazioni necessarie al processo di identificazione del Personale più Rilevante.

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 delle presenti Linee Guida, nonché dell'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.

4. 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. in corso d'anno e formalizzata nell'ultimo trimestre di ogni anno, in caso di assegnazione di nuova titolarità nell'ambito dei ruoli univocamente identificati dai criteri qualitativi per tutti i titolari che hanno ricoperto per almeno tre mesi nel corso dell'esercizio di riferimento il ruolo.

In sede di aggiornamento del perimetro del Personale più Rilevante la funzione Human Resources & Organization 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 & Organization in un documento comprensivo di:

- 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).

5. I criteri di identificazione

I criteri utilizzati per il processo di identificazione/aggiornamento del Personale più Rilevante sono quelli, di natura qualitativa e quantitativa, presenti nell'art. 92 paragrafo 3, lettere a), b) e c), della Direttiva (UE) 2013/36, nell'art. 5 e 6 del Regolamento delegato (UE) 2021/923 e i criteri aggiuntivi definiti da illimity.

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

- Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino avere responsabilità diretta nel **governo dei rischi aziendali rilevanti**, oggetto di identificazione in sede di processo ICAAP, non già inclusi nel novero dei rischi specificatamente individuati dalla normativa prudenziale (CRR);
- Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino aver contribuito al **Rischio di Concentrazione** delle esposizioni creditizie con una o più operazioni incluse tra le TOP 20;
- Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino aver contribuito maggiormente alle Perdite Operative rilevanti, intese come le prime 20 **Perdite Operative rilevanti** (importo pari o superiore ad Euro 50.000) registrate in sede di processo di censimento delle stesse (processo LDC, Loss Data Collection) nel corso dell'ultimo biennio;
- Personale, non identificato tramite l'applicazione dei criteri precedenti e/o privo di un formale ruolo organizzativo, che, dalle analisi e dalle valutazioni condotte a cura del CRO, si ritiene possa esercitare **un'influenza prospettica significativa** - in termini strategici e operativi - sui processi e le decisioni gestionali della Banca.

Aggiornamento dei criteri aggiuntivi

In occasione della predisposizione periodica delle Politiche di remunerazione e incentivazione, la funzione Human Resources & Organization, con il contributo del CRO, valuta 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.

6. Procedura di esclusione

Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Remunerazioni, intenda attivare la procedura di esclusione dal perimetro del Personale più Rilevante nell'ambito dei criteri quantitativi la Banca deve tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, trasmettere alla Banca d'Italia, per il tramite del General Counsel, l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'art. 6 del Regolamento Delegato, che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore 750.000 Euro.

Banca d'Italia si pronuncia entro tre mesi dalla ricezione della documentazione completa.

L'autorizzazione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui l'istanza è presentata, ad eccezione delle esclusioni autorizzate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui l'istanza è presentata.

L'istanza è corredata dalle motivazioni relative alle ragioni sottostanti alle esclusioni, fornendone chiara evidenza:

- il membro del personale o la categoria di personale esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante;
- il membro del personale o la categoria di personale che non ha alcun impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte, tenuto conto dei criteri previsti dalla normativa di riferimento.

L'istanza di autorizzazione può 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 previsto dalla normativa.

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. L'esclusione può essere autorizzata solo in circostanze eccezionali, per tali intendendosi situazioni inusuali e infrequenti che conducono a non considerare il membro del personale come risk-taker. L'esistenza di circostanze eccezionali deve essere dimostrata dalla banca nell'istanza di autorizzazione.

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 oggi nel perimetro del Gruppo illimity, il settore del risparmio gestito, l'individuazione del Personale più Rilevante avviene in accordo con quanto previsto dal Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis), del TUF, fermo restando per la Società del Gruppo l'obbligo di comunicare tempestivamente i relativi esiti alla Capogruppo, comunque entro la fase di identificazione del Personale rilevante di Gruppo.

8. Esito del processo di identificazione del Personale più rilevante di Gruppo per il 2021

Principali cambiamenti rispetto al precedente perimetro MRT

| Ruoli usciti dal Perimetro MRT | Ruoli entrati nel Perimetro MRT |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Alessandro Gennari - Consigliere Maurizia Squinzi - Consigliere | <ul style="list-style-type: none"> Patrizia Canziani - Consigliere Giovanni Majnoni D'Intignano - Consigliere Elena Maspoli - Head of Special Situations Energy Alessandro Ravogli - Head of Sales and Business Development Daniele Weisz - Head of Pricing Anna Tosolini - Advisor Progetto B-Ilty |

Esito della revisione del processo di identificazione per il 2021

| ID | Art. 92 paragrafo 3, lettere a), b) e c) - Direttiva (UE) 2013/36 | Esito |
|----|--|--|
| a) | tutti i membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza; | <ul style="list-style-type: none"> Corrado Passera - Amministratore Delegato di illimity Bank Rosalba Casiraghi - Presidente Consiglio di Amministrazione Massimo Brambilla - Consigliere Patrizia Canziani - Consigliere Marcello Valenti - Consigliere Elena Cialliè - Consigliere Martin Ngombwa - Consigliere Giovanni Majnoni D'Intignano - Consigliere Paola Elisabetta Galbiati - Consigliere Massimo Di Carlo - Chief Lending Officer Andrea Clamer - Head of Distressed Credit Carlo Panella - Head of Direct Banking Enrico Fagioli - Head of Growth Credit Francesco Mele - Chief Financial Officer and Head of Central Functions |
| b) | i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo o sulle unità operative/aziendali rilevanti dell'ente; | <ul style="list-style-type: none"> Claudio Nordio - Chief Risk Officer Fabio Marchesi - Head of Internal Audit Francesco Martiniello - Head of Compliance & AML <p>Considerato la definizione di «unità operativa/aziendale rilevante», intesa come <i>unità operativa quale definita all'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 che soddisfa uno dei seguenti criteri:</i></p> <p><i>a) le è stato assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2% del capitale interno dell'ente di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE, o è altrimenti valutata dall'ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente;</i></p> <p><i>b) è una linea di business principale quale definita all'articolo 2, paragrafo 1, punto 36, della direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio,</i></p> <p>i seguenti soggetti sono da considerarsi Personale più Rilevante, secondo il presente criterio, in quanto risultano aver originato Attività Ponderate per il Rischio di Credito e di Mercato (RWA) pari ad almeno il 2% del totale degli RWA complessivi di Gruppo, misurati al 30 giugno 2021, come risultante dall'opinione del CRO rilasciata il 19/10/2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> Francesco Mele - Chief Financial Officer and Head of Central Functions Enrico Fagioli - Head of Growth Credit Andrea Clamer - Head of Distressed Credit Fabiano Lionetti - Head of Finance |

| | | | |
|----|--|--|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Umberto Moretti - Head of Turnaround • Stefano Ortolano - Head of Crossover & Acquisition Finance • Franco Marcarini - Head of Factoring • Massimo Bianchi - Head of Special Situations Real Estate • Andrea Montana - Head of Portfolios • Elena Maspoli - Head of Special Situations Energy • Luca Preziosi - Head of Senior Financing • Paolo Piovini - Head of Business Operations & Credit Support |
| c) | <p>i) la remunerazione del membro del personale è pari o superiore a 500 000 Eur e pari o superiore alla remunerazione media corrisposta ai membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza dell'ente di cui alla lettera a)</p> <p>ii) il membro del personale svolge l'attività professionale all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e l'attività è tale da avere un impatto significativo sul profilo di rischio della pertinente unità operativa/aziendale</p> | <p>i) la remunerazione del membro del personale è pari o superiore a 500 000 Eur e pari o superiore alla remunerazione media corrisposta ai membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza dell'ente di cui alla lettera a)</p> <p>ii) il membro del personale svolge l'attività professionale all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e l'attività è tale da avere un impatto significativo sul profilo di rischio della pertinente unità operativa/aziendale</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Corrado Passera - Amministratore Delegato di illimity Bank • Enrico Fagioli - Head of Growth Credit <p>Con riferimento alla remunerazione variabile, viene presa in considerazione quella dell'anno precedente l'esercizio finanziario per il quale è attribuita (remunerazione variabile attribuita nel 2020 con riferimento all'anno di performance 2019).</p> <p>Si sottolinea che per il calcolo della remunerazione media corrisposta ai membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza dell'ente di cui alla lettera a), è stata presa in considerazione la remunerazione attribuita per l'anno 2021, in considerazione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, che ha determinato una media pari a circa 272.000 euro e di conseguenza – come previsto dalla normativa - è stata presa la soglia più elevata di 500.000 euro.</p> |

| ID | Art 5 - Criteri qualitativi – Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 | Esito |
|----|---|--|
| a) | <p>Il membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda:</p> <p>i) gli affari giuridici;</p> <p>ii) la solidità delle politiche e delle procedure contabili;</p> <p>iii) le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting;</p> <p>iv) l'esecuzione di analisi economiche;</p> <p>v) la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;</p> <p>vi) le risorse umane;</p> <p>vii) lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione;</p> <p>viii) le tecnologie dell'informazione;</p> <p>ix) la sicurezza delle informazioni;</p> <p>x) la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di illimity SGR di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del Regolamento Delegato (UE) 2017/565 della Commissione</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Giovanni Lombardi - Head of General Counsel • Francesco Mele - Chief Financial Officer and Head of Central Functions (*) • Sergio Fagioli - Head of Administration & Accounting • Fabiano Lionetti - Head of Finance • Iacopo Zucchi - Head of Budget & Control • Silvia Benzi - Head of IR & Strategic Planning • Francesco Martiniello - Head of Compliance & AML • Marco Russomando - Head of Human Resources & Organization • Filipe Ferreira Teixeira - Chief Information Officer • Paola Tondelli - Head of UTP & Turnaround Funds (*) <p>(*) Soggetti identificati anche per il ruolo di Amministratori esecutivi di illimity SGR in quanto responsabili per la gestione degli accordi di esternalizzazione.</p> |

| | | |
|---|--|--|
| b) ha responsabilità 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. 79 - Rischio di credito e di controparte | I membri permanenti - con diritto di voto del Comitato Finanza: <ul style="list-style-type: none"> • Francesco Mele - Chief Financial Officer and Head of Central Functions • Carlo Panella - Head of Direct Banking • Andrea Clamer - Head of Distressed Credit • Enrico Fagioli - Head of Growth Credit I membri permanenti - con diritto di voto del Comitato Crediti ed Investimenti: <ul style="list-style-type: none"> • Corrado Passera - Amministratore delegato • Enrico Fagioli - Head of Growth Credit • Andrea Clamer - Head of Distressed Credit • Francesco Mele - Chief Financial Officer and Head of Central Functions • Massimo Di Carlo - Chief Lending Officer Il rischio di credito e di controparte include anche il rischio di migrazione ed il rischio immobiliare, identificati come rilevanti in sede di esercizio ICAAP 2021. |
| | art. 80 - Rischio Residuo | I membri permanenti con diritto di voto del Comitato Crediti ed Investimenti – già identificati |
| | art. 81 - Rischio concentrazione | |
| | art. 82 - Rischi derivanti da cartolarizzazioni | I membri permanenti con diritto di voto del Comitato Finanza – già identificati |
| | art.83 - Rischio di mercato | |
| | art. 84 - Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione | |
| | art. 85 - Rischio operativo | I membri permanenti con diritto di voto del Comitato Finanza – già identificati <ul style="list-style-type: none"> • Massimo Di Carlo - Chief Lending Officer • Andrea Clamer - Head of Distressed Credit • Carlo Panella - Head of Direct Banking • Enrico Fagioli - Head of Growth Credit • Francesco Mele - Chief Financial Officer and Head of Central Functions • Andrea Battisti - Amministratore delegato di Neprix Srl • Renato Ciccarelli - Direttore Generale di Neprix Srl • Filipe Ferreira Teixeira - Chief Information Officer |
| | art. 86 - Rischio liquidità | I membri permanenti con diritto di voto del Comitato Finanza – già identificati |
| | art. 87 - Rischio di leva finanziaria eccessiva | |

| | | |
|------------------|--|---|
| <p>c)</p> | <p>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 del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito;</p> <p>ii) il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i);</p> | <p>I membri permanenti con diritto di voto del Comitato Crediti ed Investimenti – già identificati</p> |
| <p>d)</p> | <p>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 del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>i) il membro del personale 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:</p> <p>— in caso di applicazione del metodo standardizzato, un requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente;</p> <p>— 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 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale)</p> <p>ii) il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i);</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Francesco Mele - Chief Financial Officer and Head of Central Functions • Fabiano Lionetti - Head of Finance |
| <p>e)</p> | <p>il membro del personale è a capo di un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni, ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:</p> <p>i) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui alla lettera c), punto i), o alla lettera d), punto i), primo trattino;</p> <p>ii) 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 99° 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</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Amministratore Delegato di illimity Bank • Massimo Di Carlo - Chief Lending Officer • Andrea Clamer - Head of Distressed Credit • Carlo Panella - Head of Direct Banking • Enrico Fagioli - Head of Growth Credit • Francesco Mele - Chief Financial Officer and Head of Central Functions |

| | | |
|----|--|---|
| f) | <p>il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti:</p> <p>i) il membro del personale ha il potere di adottare tali decisioni;</p> <p>ii) il membro del personale è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.</p> | <p>I membri del Comitato Prodotti (Responsabili Divisioni/Direzioni Proponenti e altri Responsabili).</p> <p>Al Comitato Prodotti partecipano in via permanente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Francesco Mele - Head of CFO & Central Functions (Presidente) • Enrico Fagioli - Head of Growth Credit • Andrea Clamer - Head of Distressed Credit • Carlo Panella - Head of Direct Banking • Filipe Ferreira Teixeira - Chief Information Officer • Giovanni Lombardi - General Counsel • Claudio Nordio - Chief Risk Officer • Francesco Martiniello - Head of Compliance & AML |
|----|--|---|

| ID | Art 6 - Criteri quantitativi – Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 | Esito |
|----|--|--|
| 1 | <p>Oltre ai membri del personale identificati in base ai criteri di cui all'articolo 92, paragrafo 3, lettere a) e b), della direttiva 2013/36/UE, sono considerati membri del personale aventi un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente quelli per i quali è soddisfatto uno dei seguenti criteri quantitativi:</p> <p>a) ai membri del personale, compresi quelli di cui all'articolo 92, paragrafo 3, lettera c), della direttiva 2013/36/UE, è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750 000EUR nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio;</p> <p>b) qualora l'ente abbia più di 1 000 membri del personale, i membri del personale rientrano nello 0,3%, arrotondato all'intero superiore più vicino, del personale cui, all'interno dell'ente, è stata attribuita, su base individuale, la retribuzione complessiva più elevata nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio.</p> | <p>La condizione ivi prevista non risulta soddisfatta, in quanto non è stata attribuita ad alcun soggetto una retribuzione complessiva pari o superiore a 750 000 euro nell'esercizio precedente.</p> <p>Non applicabile</p> |

| ID | Criteri aggiuntivi definiti sulla base dell'opinione del CRO rilasciata il 19/10/2021 | Esito |
|----|---|---|
| | <p>Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino avere responsabilità diretta nel governo dei rischi aziendali rilevanti, oggetto di identificazione in sede di processo ICAAP, non già inclusi nel novero dei rischi specificatamente individuati dalla normativa prudenziale (CRR) e che non risultino identificati secondo i criteri qualitativi regolamentari.</p> | <p>Rischio Environmental, Social and Governance (ESG)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Isabella Falautano - Head of Communication & Stakeholder Engagement |

| | | |
|-----------------|--|---|
| <p>2</p> | <p>Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino aver contribuito al Rischio di Concentrazione delle esposizioni creditizie con una o più operazioni incluse tra le TOP 20</p> | <p>Sulla base di tale criterio, sono stati identificati i Responsabili delle unità organizzative che hanno contribuito maggiormente al Rischio di Concentrazione, ma in ogni caso già identificati sulla base degli ulteriori criteri qualitativi regolamentari:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umberto Moretti - Head of Turnaround • Stefano Ortolano - Head of Crossover & Acquisition Finance • Franco Marcarini - Head of Factoring • Massimo Bianchi - Head of Special Situations Real Estate • Luca Preziosi - Head of Senior Financing |
| <p>3</p> | <p>Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino aver contribuito maggiormente alle Perdite Operative rilevanti, intese come le prime 20 Perdite Operative rilevanti (importo pari o superiore ad Euro 50.000) registrate in sede di processo di censimento delle stesse (processo LDC, Loss Data Collection) nel corso dell'ultimo biennio</p> | <p>Sulla base di tale criterio, sono stati identificati i Responsabili delle unità organizzative che hanno contribuito maggiormente alle prime 20 perdite (sole perdite consuntive di importo pari o superiore ad Euro 50.000):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Daniele Weisz - Head of Pricing • Fabiano Lionetti - Head of Finance (soggetto già identificato) • Paolo Piovini - Head of Business Operations & Credit Support (soggetto già identificato) |
| <p>4</p> | <p>Personale, non identificato tramite l'applicazione dei criteri precedenti e/o privo di un formale ruolo organizzativo, che, dalle analisi e dalle valutazioni condotte a cura del CRO, si ritiene possa esercitare un'influenza prospettica significativa - in termini strategici e operativi - sui processi e le decisioni gestionali della Banca</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Francesco Ramazzotti - Head of Products, Partnership & Open Banking • Anna Tosolini - Advisor Progetto B-Ilty • Alessandro Ravogli - Head of Sales and Business Development |

SEZIONE II - RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2020

1. PREMESSA

La presente Sezione, conformemente alle previsioni regolamentari in materia di società quotate, fornisce informazioni in merito ai compensi relativi all'esercizio 2020, 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

Le previsioni della Politica di Remunerazione 2020

In data 18 gennaio 2019, l'Assemblea¹⁹ 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.

L'attività del Consiglio di Amministrazione di illimity nel 2020²⁰:

Nel corso del 2020 il Consiglio di Amministrazione di illimity si è riunito 29 volte con una percentuale media di presenze annuale dei suoi membri pari al 90%.

Per quanto riguarda l'attività dei comitati endoconsiliari si sono avute complessive 38 riunioni con una percentuale media di presenze annuale dei suoi membri pari al 100%.

Compensi erogati ai membri del Consiglio di Amministrazione di illimity nel 2020:

I compensi erogati in riferimento al 2020 sono in linea con quanto deliberato dall'Assemblea in data 18 gennaio 2019, con un totale annuo di Euro 585.715, comprensivo dei rimborsi spese a piè di lista.

Coerentemente con quanto previsto nelle Politiche di remunerazione 2020, 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.

¹⁹ 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.

²⁰ Per i dettagli delle attività svolte dal Comitato per le Remunerazioni si veda Allegato 2.

Si segnala che nel corso dell'anno il Consigliere Gennari ha percepito Euro 87.500 a titolo di remunerazione variabile relativa al suo precedente incarico di Direttore Generale di Banca Interprovinciale S.p.A.²¹ 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 2020 conformemente alle previsioni del Regolamento Emittenti.

2. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO DI ILLIMITY²²

Coerentemente con la Politica di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo 2019, l'Amministratore delegato di illimity ha percepito nel corso del 2020 il solo emolumento fisso, pari a Euro 530.000 lordi, deliberato dall'Assemblea del 18 gennaio 2019.

Si ricorda che l'Amministratore delegato, assieme al Top Management, è destinatario del Long-Term Incentive Plan 2020-2023 (di seguito il "Piano LTIP"), approvato dall'Assemblea del 22 Aprile 2020. Tale Piano prevede l'assegnazione di un incentivo, la cui attribuzione è condizionata al conseguimento degli obiettivi fissati nel Piano Industriale 2018-2023. Conseguentemente, la definizione dell'incentivo eventualmente maturato avverrà solo alla fine del periodo di performance quadriennale, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance (per approfondimenti si veda Sezione I).

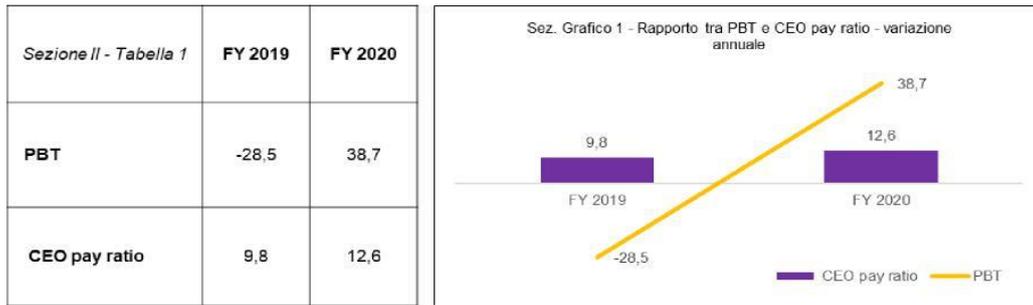
Conformemente alle esigenze di *disclosure* di cui al Regolamento emittenti si forniscono le seguenti informazioni di confronto (Tabella 1 e grafico 1), per periodo di quotazione della società, tra la variazione annuale:

- **Risultati della società** (espressi in termini di Profit before tax a livello consolidato, per gli anni 2019 e 2020);
- **Remunerazione totale** (TDC) dell'Amministratore Delegato in rapporto alla Remunerazione annua lorda mediana, parametrata sui dipendenti a tempo pieno (full time equivalent), ad esclusione dello stesso Amministratore Delegato (c.d. CEO pay ratio²³, calcolato in coerenza con standard GRI 102-38);

²¹ Quote differite giunte a maturazione relative ai Sistemi variabili del 2017 e 2018.

²² 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).

²³ Si precisa che la variazione annuale del CEO pay-ratio è da ricondurre alla presenza della componente annuale del sistema LTIP (secondo criterio pro-rata) ancorché essa, non essendo concluso il periodo di valutazione performance 2020-2023, non sia stata ancora erogata (per dettagli si veda Sezione I).



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

Le previsioni della Politica di Remunerazione 2020:

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.

L'attività del Collegio sindacale nel 2020:

Nel corso del 2020 il Collegio Sindacale della Capogruppo si è riunito 27 volte con una percentuale media di presenze annuale dei suoi membri pari 99%.

Compensi erogati ai membri del Collegio sindacale della Capogruppo nel 2020:

I compensi erogati in riferimento al 2020, esclusivamente fissi, sono in linea con quanto deliberato dall'Assemblea in data 18 gennaio 2019, con un totale annuo di Euro 170.801, comprensivo dei rimborsi spese a piè di lista.

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 2020.

4. REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE²⁴

Gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, tutti ricompresi nel Perimetro del Personale più Rilevante 2020, hanno ricevuto nel corso dell'anno, coerentemente con la Politica di Remunerazione 2020, una remunerazione bilanciata tra componente fissa e variabile.

Con particolare riferimento alla componente variabile di breve termine "MBO 2020", il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, in data 25 febbraio 2021, verificato il perdurare delle circostanze eccezionali riconducibili all'emergenza pandemica (Covid-19) e della conseguente necessità di porre un'azione a pronta difesa della propria capacità di stare sul mercato (in quanto start-up), da intendere come esigenza concreta, anche in considerazione delle importanti attività progettuali in corso, di mantenimento quantitativo e qualitativo dell'attuale organico della Banca, soddisfatti i requisiti patrimoniali e di liquidità posti dalla stessa Politica di Remunerazione 2020 (Tabella 2), sentiti il Comitato Rischi, il Comitato per le remunerazioni ed il Collegio Sindacale, per i profili di rispettiva competenza, ha approvato la c.d. clausola di deroga contenuta nel paragrafo 4.2 della Politica di Remunerazione 2020 (la "Clausola");

Conseguentemente, ha:

- i) derogato al Capitolo 15 della Politica di Remunerazione 2020 ("La definizione del Bonus Pool per il sistema di incentivazione annuale"), con specifico riferimento alle modalità di funding previste per il sistema di incentivazione di breve termine "MBO 2020";
- ii) ha posto a disposizione dell'MBO 2020 complessivi 4 milioni di euro (il "Bonus Pool 2020"), di cui il 50% già preventivamente accantonato nel corso dell'esercizio 2020.

| Sezione II - Tabella 2 – Verifica dei gates per MBO 2020 | | |
|--|------------------------------|---------------------------------------|
| Indicatore | Target al 31/12/2020 (Gates) | Risultati ²⁵ al 31/12/2020 |
| CET1 Ratio | 13,7% | 17,8% |
| LCR Ratio | 130% | 738% |
| Net Income | > 0 | 31,1 Ml/euro |

Si precisa che i bonus MBO 2020 assegnati alla categoria di personale in oggetto, con l'esclusione del Top Management che in linea con quanto previsto nella Politica 2020 non è destinatario di incentivazione di breve termine, sono collegati al raggiungimento di specifici obiettivi di performance rilevati a livello di Gruppo/Divisione/Area²⁶ di cui si riporta di seguito consuntivazione con vista aggregata (Tabella 3):

| Sezione II - Tabella 3 – Altri DRS – Grado di conseguimento Obiettivi di performance 2020 (vista aggregata) | | | |
|---|----------------|---------------------------|---------------------|
| ID | Obiettivi 2020 | Modalità di calcolo (KPI) | Grado conseguimento |

²⁴ 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.

²⁵ Risultati a livello consolidato di Gruppo.

²⁶ All'interno di tale categoria, il personale più rilevante di Gruppo afferente alle funzioni aziendali di controllo ed il Dirigente preposto di illimity Bank S.p.A., sono stati destinatari di obiettivi correlati unicamente alle specifiche responsabilità ed al modello di leadership di illimity.

| | | | | | |
|---|--|--|----------------|--------|-----------------|
| 1 | Operating margin / Average customers assets | <i>Margine di intermediazione escludendo il risultato della finanza di proprietà / Crediti lordi verso la clientela medi annui</i> | | Target | |
| 2 | Total customers' assets EoP | <i>Crediti lordi verso la clientela - Stock fine anno</i> | Livello minimo | | |
| 3 | Organic cost of Risk | <i>Rettifiche su crediti (escluso turnaround) / Crediti lordi verso la clientela medi annui (escluso turnaround ed esclusi portafogli NPL)</i> | | Target | |
| 4 | Cost of Risk su attivi totali di Gruppo | <i>Rettifiche su crediti / Crediti lordi verso la clientela medi annui (esclusi portafogli NPL)</i> | Livello minimo | | |
| 5 | Cost / income | <i>Spese amministrative (Spese del personale + altre spese amministrative) / margine di intermediazione</i> | | Target | |
| 6 | NSFR | <i>Calcolo regolamentare</i> | | | Livello massimo |

Per quanto riguarda la componente di incentivazione di lungo termine si segnala che:

- due dirigenti classificati nella categoria in oggetto sono beneficiari del Piano Stock Option Plan 2019-2023 ("il SOP") con l'assegnazione di complessive 79.561 opzioni in data 5 marzo 2019.
- Il Top Management è destinatario del Long-Term Incentive Plan 2020-2023 (di seguito il "Piano LTIP"), approvato dall'Assemblea del 22 Aprile 2020, prevede l'assegnazione di un incentivo, la cui attribuzione è condizionata al conseguimento degli obiettivi fissati nel Piano Industriale 2018-2023. Conseguentemente, la definizione dell'incentivo eventualmente maturato avverrà alla fine del periodo di performance quadriennale, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance (per approfondimenti si veda Sezione I).

Nel corso del 2020 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 Divisione/Direzione; Dirigenti).

Si rimanda alla tabella A ed alla tabella 1, 3A e 3B della Parte Seconda della presente Sezione per l'indicazione aggregata dei compensi erogati nel corso del 2020, coerentemente con le disposizioni 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 2020 al:

- Restante Personale più Rilevante del 2020, non ricompreso nei Dirigenti con responsabilità strategica di cui al precedente capitolo;
- Restante personale del Gruppo.

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 Rilevante.

Nel corso del 2020 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.

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 chiave²⁷ 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 informativo²⁸.

In particolare, nel corso del 2020 solo un membro del Personale rilevante è stato assegnatario di opzioni per un numero pari a 75.670.

Si ricorda che ai sensi del Regolamento dello stesso Piano, nessuna ulteriore assegnazione è stata fatta successivamente al 31 dicembre 2020.

Si riporta di seguito (Tabella 4) lo status attuale del n. di opzioni assegnate per categoria di personale:

| Sezione II – Tabella 4 Status assegnazione n. opzioni per categoria di personale | Anno di assegnazione delle opzioni | | Totale |
|---|------------------------------------|----------------|------------------|
| | 2019 | 2020 | |
| Tipologia di beneficiari | | | |
| Personale più rilevante | 716.053 | 75.670 | 791.723 |
| Altro personale | 798.871 | 180.605 | 979.476 |
| Totale | 1.514.924 | 256.275 | 1.771.199 |

Sono state così assegnate gratuitamente un numero totale di 1.771.199 diritti di opzione, pari al 2,226% 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 2019²⁹.

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 disposizioni contenute nel Regolamento Emittenti.

²⁷ 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.

²⁸ 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.

²⁹ 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.

Employee Stock Ownership Plan (“ESOP”)

Il regolamento attuativo dell'ESOP³⁰ 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 ordinarie di illimity Bank S.p.A. per ciascun ciclo annuale.

Conformemente alla delibera consiliare del 18 gennaio 2019³¹, l'Amministratore Delegato, in data 12 maggio 2020, accertato il mantenimento dei valori dei Gate di cui al Par. 6 del Regolamento, ha quindi approvato l'assegnazione a titolo gratuito ai n. 498 Beneficiari, identificati secondo i criteri di cui al Par. 3 del Regolamento³², di complessive n. 147.327 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 15 giugno 2019.

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 (Tabella 5).

| <i>Sezione II – Tabella 5 – ESOP 2020</i> | | |
|---|--------------------------|---|
| Categoria di personale | n. di beneficiari | Totale azioni assegnate nel 2020 |
| Personale più rilevante 2020 | 21 | 336 |
| Altro personale | 477 | 146.991 |
| Totale | 498 | 147.327 |

³⁰ 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.

³¹ 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.

³² 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.

ALLEGATO 2 – SINTESI DELLE ATTIVITÀ SVOLTE DAL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI NEL 2020

| Data | Attività in OdG | Percentuale presenza dei membri del Comitato |
|------------|--|--|
| 14/01/20 | <ul style="list-style-type: none"> • Elementi essenziali di novità della Politica di Remunerazione di Gruppo 2020. • Regolamento del Sistema incentivante di lungo termine per CEO e Top Management. • Superamento del limite 1:1 fino a 2:1 per il rapporto remunerazione variabile/remunerazione fissa. • Comunicazione su accordo sindacale di secondo livello. | 100% |
| 02/03/2020 | <ul style="list-style-type: none"> • Politica di Remunerazione di Gruppo 2020 e Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art 123-ter del Testo Unico della Finanza. • Opinion Compliance sulla coerenza del sistema premiante aziendale con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto ed eventuali altri codici o standard di condotta applicabili. • Relazione Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione 2019 alle politiche approvate n2019 e alla normativa. • Perimetro Material Risk Takers di Gruppo 2020. • Revisione remunerazione variabile AD e Top Management (Regolamento LTIP). • Regolamento Piano MBO 2020. • Politica remunerazione illimity SGR S.p.A • Informativa circa il mancato superamento dei Gates, posti dalla Politica di Remunerazione 2019, all'attivazione del sistema incentivante MBO 2019. • Informativa sugli esiti della valutazione performance dei Responsabili funzioni controllo 2019 e del Dirigente Preposto. • Goal setting 2020 dei Responsabili funzioni controllo e del Dirigente Preposto | 100% |
| 25/05/2020 | <ul style="list-style-type: none"> • Informativa al Comitato sulla possibile adozione di un sistema di incentivazione di breve termine (STI) per l'AD e il Top management nel 2021. | 100% |
| 25/06/2020 | <ul style="list-style-type: none"> • Adozione di un sistema di incentivazione di breve termine (STIP) per l'AD e il Top management di illimity nel 2021 | 100% |
| 19/10/2020 | <ul style="list-style-type: none"> • Sistema incentivante "MBO 2020" di illimity SGR S.p.A • Scheda obiettivi (MBO 2020) del Consigliere delegato alla gestione del Fondo e Responsabile Area Investimenti di illimity SGR S.p.A. Parere. • Informativa in merito al Calendario 2020-21 delle attività di governance per l'area Performance & Reward del gruppo | 100% |
| 09/11/2020 | <ul style="list-style-type: none"> • Deroga alla Politica di Remunerazione di Gruppo 2020 e relative specificazioni. | 100% |

| | | |
|-------------|--|------|
| 16-18/12/20 | <ul style="list-style-type: none">• Remunerazione del CLO.• Parere in merito all'aggiornamento del perimetro 2020 degli MRT• Salary review: personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dall'organo con funzione di supervisione strategica. | 100% |
|-------------|--|------|

PARTE SECONDA

Tabella A - 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 2020 (Euro) | Variabile 2020 (Euro) | | | | Variabile differito da esercizi differenti (Euro) | | | | Pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio (Euro) | |
|-------------------------|---|--------|-------------------|-----------------------|--------|-----------|--------|---|---------------------|--------------|--------|--|--------|
| | | | | Up front ³ | | Differito | | Maturato nel 2020 | | Non Maturato | | | |
| | | | | Cash | Azioni | Cash | Azioni | Cash | Azioni | Cash | Azioni | Cash | Azioni |
| Personale più rilevante | Amministratore delegato | 1 | 530.000 | | | | | | | | | | |
| | Alta dirigenza ¹ | 5 | 1.800.000 | 12.000 | | | | | | | | | |
| | Resp. Funzioni di controllo | 3 | 490.000 | 49.000 | | | | | | | | | |
| | Altro personale più rilevante (non ricompreso nelle precedenti categorie) | 21 | 2.610.000 | 310.000 | | | 87.500 | | 37.500 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) e il Dirigente preposto.

² Si fa riferimento alle componenti differite non ancora giunte a maturazione relative ai Sistemi variabili del 2018 dell'ex Direttore Generale di Banca interprovinciale, ora Consigliere di illimity Bank.

³ Al momento della redazione delle tabelle il processo di performance management 2020 non è ancora completamente concluso; la somma indicata nella riga "Altro personale più rilevante" fa dunque riferimento alla somma aritmetica dei target bonus individuali di 12 MRT derivanti dal relativo riproporzionamento del bonus pool approvato dal CdA del 25/02/2021 ex attivazione Clausola di deroga.

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

| TABELLA 1 ³³ | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|-----------------------|----------------|---|--------------------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------|----------------|--------------------------------|---|
| 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 | | | | | | | | | | - | | |

³³ 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.

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|------------|------|---------------|---------------|---|---|---|---|---------------|--|--|
| (III) Totale | | | | 40.000 | 10.000 | - | - | - | - | 50.000 | | |
| <i>* Dimesso in data 2 marzo 2020</i> | | | | | | | | | | | | |
| Sigieri Diaz Della Vittoria Pallavicini* | Membro del Consiglio di Amministrazione | 04/09/2018 | 2021 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 12.333 | 7.708 | | | | | 20.041 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | - | | |
| (III) Totale | | | | 12.333 | 7.708 | - | - | - | - | 20.041 | | |
| <i>* dimesso in data 29 dicembre 2020</i> | | | | | | | | | | | | |
| Luca Rovati * | Membro del Consiglio di Amministrazione | 22/04/2020 | 2021 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 27.667 | 6.917 | | | | | 34.584 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 27.667 | 6.917 | - | - | - | - | 34.584 | | |
| <i>* dimesso in data 29 dicembre 2020</i> | | | | | | | | | | | | |
| Maurizia Squinzi | Membro del Consiglio di Amministrazione | 04/09/2018 | 2021 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 40.000 | 38.458 | | | | | 78.458 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | - | | |
| (III) Totale | | | | 40.000 | 38.458 | - | - | - | - | 78.458 | | |
| <i>* dimessa in data 29 dicembre 2020</i> | | | | | | | | | | | | |
| Elena Ciailliè | 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 | | |

Euro 707 di rimborso spese a piè di lista

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|------------|------|---------------|--------------|----------|----------|----------|----------|---------------|--|
| Martin Ngombwa | Membro del Consiglio di Amministrazione | 10/09/2019 | 2021 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 40.000 | 6.917 | | | | | 46.917 | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | - | |
| (III) Totale | | | | 40.000 | 6.917 | - | - | - | - | 46.917 | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|------------|------|---------------|---------------|----------|----------|----------|----------|---------------|--|
| Giancarlo Bruno* | Membro del Consiglio di Amministrazione | 04/09/2018 | 2021 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 40.000 | 40.000 | | | | | 80.000 | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | - | |
| (III) Totale | | | | 40.000 | 40.000 | - | - | - | - | 80.000 | |

** dimesso in data 29 dicembre 2020*

Euro 1.270 di rimborso spese a piè di lista

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|------------|------|---------------|---------------|---------------------|----------|----------|----------|----------------|--|
| Alessandro Gennari | Membro del Consiglio di Amministrazione | 04/09/2018 | 2021 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 40.000 | 10.000 | 87.500 ¹ | | | | 137.500 | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | - | |
| (III) Totale | | | | 40.000 | 10.000 | 87.500 | - | - | - | 137.500 | |

¹ Si fa riferimento alle quote maturate nel corso del 2020 relative ai sistemi incentivanti 2017-2018 con riferimento al precedente incarico di Direttore Generale di Banca interprovinciale S.p.A. Euro 1.062 di rimborso spese a piè di lista

| Corrado Passera | Amministratore Delegato | 20/09/2018 | 2021 | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|------------|------|----------------|---|---|---|---|---------------|----------------|--|--|
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 530.000 | | | | | 25.000 | 555.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | - | | |
| (III) Totale | | | | 530.000 | - | - | - | - | 25.000 | 555.000 | | |
| <i>Euro 2.544 di rimborso spese a piè di lista</i> | | | | | | | | | | | | |

| 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 | | | | 70.000 | | | | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 70.000 | - | - | - | - | - | 70.000 | | |
| Nadia Fontana | Sindaco | 18/01/2019 | 2022 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 50.000 | | | | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 50.000 | - | - | - | - | - | 50.000 | | |
| <i>Euro 801 di rimborso spese a piè di lista</i> | | | | | | | | | | | | |
| Stefano Caringi | Sindaco | 18/01/2019 | 2022 | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 50.000 | | | | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 50.000 | - | - | - | - | - | 50.000 | | |
| <i>Euro 1.335 di rimborso spese a piè di lista</i> | | | | | | | | | | | | |

| 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 | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro ³ |
| | | | | | | Bonus e altri incentivi ¹ | Partecipazione agli utili | | | | | |
| Altri Dirigenti con responsabilità strategiche (n.9) | | | | 2.499.000 | | 84.000 | | 225.000 | | | 31.920 | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | | | | | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | 2.499.000 | - | 84.000 | - | 225.000 | - | - | 31.920 | - |

¹Al momento della redazione delle tabelle il processo di performance management 2020 non è ancora concluso; la somma indicata fa dunque riferimento alla somma aritmetica dei target bonus individuali derivanti dal relativo proporzionamento del bonus pool approvato dal CdA del 25/02/2021

| 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) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (l) 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 13/11/24 al 31/12/27 | | | | | | | | | | | 79.561 | 31.134 |
| () Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| () | Totale | | 79.561 | | | | | | | | | | | | | 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 | | | | | | | | | | | | | |
| A | B | 1 | 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 o e non attribuiti | Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili | | Strumenti finanziari di competenza a dell'esercizio o |
| | | | 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 15/06/2020) azioni ordinarie illimity | | | 128 | 785,32 | - | 10/06/2020 | 6,135 | | 128 | 785,32 | 785,32 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| () | | Totale | | | 128 | | | | | | | | 785 |

¹Media delle quotazioni ufficiali del titolo nei 30 gg precedenti la data in cui il cda (10/06/2020) 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) | |
| | | | 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) | | | | | 37.500 | 37.500 | |
| | | Sistema variabile 2017 (delibera CdA del 13/04/2017) | | | | | 50.000 | | |
| (IV) | Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| () | Totale | | - | - | - | - | 87.500 | 37.500 | - |

¹ Si fa riferimento alla precedente carica di Direttore Generale.

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) | |
| Altri Dirigenti con responsabilità strategiche (n.5) | | | Erogabile/erogato | Differito | Periodo di differimento | Non più erogabili | Erogabile/erogati | Ancora differiti | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | Sistema variabile MBO 2020 (delibera CdA del 25/02/2021) | 84.000 | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| (V)Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| (I) | Totale | | 84.000 | - | - | - | | | - |

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 2019) | Numero azioni acquistate | Numero azioni vendute | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2020 |
|---|---|--|--|--------------------------|-----------------------|---|
| 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 in carica sino alla data di dimissioni del 29 dicembre 2020 | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Elena Ciallié | Consigliere | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Sigieri Diaz della Vittoria Pallavicini | Consigliere in carica sino alla data dell'Assemblea dei Soci del 22 aprile 2020 | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Alessandro Gennari | Consigliere | illimity Bank S.p.A. | 4.860 | 3.000 | 0 | 7.860 |
| Martin Ngombwa | Consigliere | illimity Bank S.p.A. | 1.349 | 0 | 0 | 1.349 |

| | | | | | | |
|------------------|---|--|---|---|---|---|
| Luca Rovati | Consigliere in carica dalla data di nomina in Assemblea dei Soci del 22 aprile 2020 sino alla data di dimissioni del 29 dicembre 2020 | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 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 |

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

| Dirigenti con responsabilità strategica | Società partecipata | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2019) | Numero azioni acquistate | Numero azioni vendute | Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2020) |
|---|--|--|--------------------------|-----------------------|--|
| n.1 | illimity Bank S.p.A. per il tramite di AC Valuecreation S.r.l. | 21.600 azioni ordinarie 14.400 azioni speciali per il tramite della società partecipata + 11 derivanti da ESOP | 16 ¹ | 0 | 21.600 azioni ordinarie 14.400 azioni speciali per il tramite della società partecipata + 27 derivanti da ESOP |
| n.8 | illimity Bank S.p.A. | 3588 ² | 144 ³ | 0 | 3.732 ⁴ |

¹ Azioni derivati da Piano ESOP

² Di cui 88 derivanti da Piano ESOP

³ Azioni derivanti da Piano ESOP

⁴ Di cui 232 azioni derivanti da Piano ESOP