

ILLIMITY BANK S.P.A.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ILLIMITY BANK S.P.A.
SUL PUNTO 3 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELLA PARTE ORDINARIA DELL'ASSEMBLEA DI
ILLIMITY BANK S.P.A. DEL 15 DICEMBRE 2021, IN UNICA CONVOCAZIONE**

*Redatta ai sensi dell'art. 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58
e s.m.i. e dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/1999 e s.m.i.*

*Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 9 settembre 2021
(come aggiornata in data 10 novembre 2021)*

*[Errata Corrige del 18 novembre 2021 - Nella documentazione del Piano LTI 2021-2025 è stata precisata la definizione di Return on Average Equity
(ROAE) della scheda obiettivo del Piano LTI (pagina 6 della Relazione e pagina 17 del Documento informativo)]*

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, in unica convocazione, per deliberare sul seguente ordine del giorno:

in parte ordinaria

1. [OMISSIS].
2. [OMISSIS].
3. **Piano di compensi ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/1998 e della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, avente ad oggetto azioni ordinarie illimity Bank S.p.A., destinato all'Amministratore Delegato, al restante Top Management e ad ulteriori risorse chiave del Gruppo. Delibere inerenti e conseguenti.**

in parte straordinaria

1. [OMISSIS].

La presente Relazione Illustrativa è, quindi, redatta ai sensi dell'art. 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. (il "TUF") e dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/1999 e s.m.i. (il "Regolamento Emittenti"), e fornisce illustrazione del punto 3. all'ordine del giorno della parte ordinaria di detta Assemblea, nonché le relative proposte di delibera che siete chiamati ad adottare.

ASSEMBLEA IN PARTE ORDINARIA

3. Piano di compensi ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/1998 e della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, avente ad oggetto azioni ordinarie illimity Bank S.p.A., destinato all'Amministratore Delegato, al restante Top Management e ad ulteriori risorse chiave del Gruppo. Delibere inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria di illimity Bank S.p.A. (la "Banca" o "illimity") per deliberare, tra l'altro, in merito alla proposta di approvazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF di un piano di compensi basato su strumenti finanziari rivolto alle risorse chiave del Gruppo.

In particolare, nella riunione tenutasi il 21 giugno 2021, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il nuovo Piano Strategico di illimity per il periodo 2021-2025 (il "**Piano Strategico**"), presentato al mercato il 22 giugno 2021, il quale ha richiesto un'opportuna rivisitazione della strategia di incentivazione del *management* di illimity, adeguando gli attuali sistemi di lungo termine al medesimo orizzonte temporale e, al contempo, riconoscere il contributo apportato dal *management*, fin dal 2018, alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine.

Alla luce di tali considerazioni, alla medesima data, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad approvare 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 posti nel nuovo Piano Strategico. Nella successiva riunione del 9 settembre 2021, il Consiglio di Amministrazione ha definito il Regolamento del nuovo Piano LTI ed il relativo Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti (il "**Documento Informativo**"), che vengono sottoposti all'approvazione dell'Assemblea. In particolare, si prevede che il Piano LTI sostituisca:

- il 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
- il Piano Long Term Incentive 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 ricorda che, in linea con le politiche di remunerazione poste all'esame dell'Assemblea al precedente punto 2. all'ordine del giorno, il Piano LTI si inserisce all'interno del sistema incentivante destinato alle risorse chiave del Gruppo, che regola e disciplina le condizioni e le modalità di erogazione della componente variabile della retribuzione di medio-lungo termine.

Finalità del Piano

Il Piano si pone l'obiettivo di:

- a. assicurare il mantenimento di uno stretto allineamento tra gli interessi della società, degli azionisti e dei Beneficiari, incentivando il conseguimento degli obiettivi del Piano Strategico 2021-2025;

- b. 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;
- c. 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;
- d. 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.

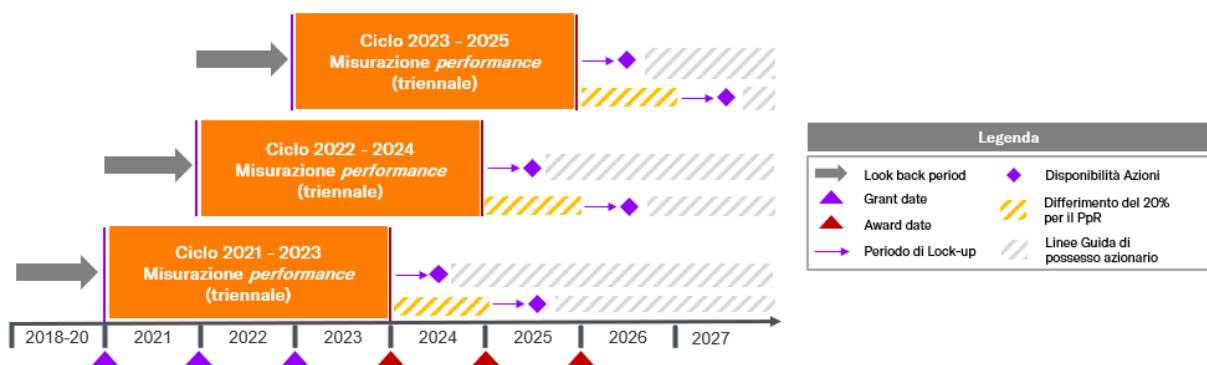
Beneficiari del Piano

Il Piano LTI è rivolto ai seguenti soggetti (i “Beneficiari”):

- all'Amministratore Delegato;
- ai restanti membri del Top Management (così come definiti nel Documento Informativo);
- al personale beneficiario del precedente piano di *stock option* “SOP” (circa 40 dipendenti);
- ad 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).

Caratteristiche chiave del Piano

Il Piano LTI prevede l'assegnazione individuale di diritti a ricevere azioni (i “Diritti”). 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 (le “Azioni”).



Articolazione temporale del nuovo Piano LTI 2021-2025

Si sottolinea che 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* di 6 mesi.

Per i restanti Beneficiari, il 100% delle Azioni previste per ogni ciclo vengono attribuite/erogate al termine di ciascuno di essi (con 6 mesi di *lock-up period*).

Le assegnazioni dei Diritti a ricevere Azioni sono effettuate: (i) 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 SOP e del *Piano Long Term Incentive 2020-2023*; (ii) all’avvio di ciascun ciclo di *vesting* per gli eventuali ulteriori Beneficiari identificati, di anno in anno, tra le risorse chiave del Gruppo.

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 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% | |
| | | | < 12% | 0 | |
| Creazione di valore per gli azionisti | TSR relativo illimity vs. Financial Services Italia | Terzo Quartile | > Terzo Quartile | 100% | 20% |
| | | | ≥ Mediana e ≤ Terzo Quartile | 60%-100% | |
| | | | < Mediana | 0 | |
| Qualità dell'attivo | Gross Organic NPE ratio | RAF appetite | < RAF appetite | 100% | 10% |
| | | | ≥ RAF appetite e ≤ tolerance | 60%-100% | |
| | | | > RAF tolerance | 0% | |
| ESG | Diversity, Equity & Inclusion | 4 punti | ≥ 4 punti | 100% | 10% |
| | | | ≥ 3 punti e < 4 punti | 60%-100% | |
| | | | < 3 punti | 0% | |
| ESG | Top ESG Rating (Climate & Ethics) | 4 punti | ≥ 4 punti | 100% | 10% |
| | | | ≥ 3 punti e < 4 punti | 60%-100% | |
| | | | < 3 punti | 0% | |

- **ROAE** (*Return on Average Equity*) calcolato come rapporto tra utile netto alla fine del ciclo triennale rispetto alla differenza-media 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 all'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 LTI, 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 LTI 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:

$$\frac{(\text{valore azionario medio nel mese } 1^{\circ} \text{ dicembre } 2023 - 31 \text{ dicembre } 2023 + \text{Dividendo per Azione nel periodo } 1^{\circ} \text{ gennaio } 2021 - 31 \text{ dicembre } 2023)}{(\text{valore azionario medio nel mese } 1^{\circ} \text{ dicembre } 2020 - 31 \text{ dicembre } 2020)}$$
 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 Consiglio 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 dicembre 2023: +25%; *target* al 31 dicembre 2024: +50%, *target* al 31 dicembre 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 Grade¹ 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

¹ «Investment Grade» per Standard Ethics inizia da «EE-». Illimity definisce il suo «Investment Grade» per il rating CDP a «B-»

Strategico di illimity.

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 il secondo e il terzo ciclo triennale, è previsto che il Consiglio d'Amministrazione possa deliberare la revisione dei KPI e dei relativi *target*, al fine di assicurare continuità e aderenza della scheda obiettivi alla strategia aziendale. Per ciascun ciclo i KPI e relativi pesi saranno resi pubblici nell'ambito della Relazione sulla politica in materia di remunerazione tempo per tempo vigente.

Entro 30 (trenta) 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.

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*").

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.

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".

Possibili revisioni del Piano LTI

Il Piano LTI potrà essere soggetto ad adeguamenti o rettifiche, effettuati con la competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, al fine di mantenerne inalterate le caratteristiche sostanziali e riflettere eventuali fusioni, scissioni, aumenti di capitale o altre operazioni sul capitale, ivi incluso il raggruppamento o il frazionamento delle Azioni, operazioni sulle azioni proprie o altre operazioni straordinarie di illimity la cui esecuzione e perfezionamento, indipendentemente da quando annunciate, dovesse modificare l'attuale perimetro della Società (l'**"Evento Straordinario"**)

ovvero qualora se ne manifesti comunque l'opportunità, anche in seguito a future modifiche normative o regolamentari, fatto salvo il mantenimento dei requisiti di vigilanza prudenziale.

In caso di ipotesi di c.d. di Cambio di Controllo ex art. 93 del TUF anche qualora da ciò non consegua l'obbligo di promuovere un'offerta pubblica di acquisto (OPA), promozione e/o perfezionamento di un'OPA sulle azioni della Banca ovvero deliberazione di operazioni dalle quali possa derivare la revoca della quotazione delle Azioni della Banca dal Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., il Consiglio di Amministrazione attribuirà le Azioni corrispondenti ai Diritti assegnati anticipatamente rispetto ai termini previsti dal Regolamento, in tutto in caso di conseguimento anticipato degli obiettivi di Piano strategico alla data del Cambio di Controllo, verificati all'ultima rilevazione annuale utile, oppure con criterio *pro-rata temporis*, indipendentemente dai risultati di performance conseguiti, in proporzione al numero di giorni decorsi dal 1° gennaio 2021 fino alla data del Cambio di Controllo rispetto al numero di giorni che decorrono dal 1° gennaio 2021 fino al 31 dicembre 2023, considerando attribuito in ogni caso un minimo del 50% dei diritti, ferma restando la facoltà da parte del Consiglio di Amministrazione di deliberare un aumento di questa percentuale, verificato il rispetto dei Gate previsti all'ultima rilevazione annuale utile e fatte salve le previsioni della politica di remunerazione, fermo restando che tale accelerazione dell'attribuzione delle Azioni non potrà avvenire per i Diritti assegnati e/o da assegnarsi successivamente al cambio di controllo. Con riferimento alle assegnazioni successive al 2021, ma antecedenti il Cambio di Controllo, le Azioni sono attribuite in proporzione al numero dei giorni decorsi dal 1° gennaio dell'anno di assegnazione fino alla data del Cambio di Controllo rispetto al numero di giorni del relativo ciclo di *performance*, indipendentemente dai risultati di *performance* conseguiti, verificato il rispetto dei Gate previsti e fatte salve le previsioni della politica di remunerazione.

Per la nozione di "Cambio di Controllo" si fa riferimento, oltre che alla nozione di cui all'art. 93 del TUF ("controllo solitario"), anche a quella di cui al Regolamento Consob recante disposizioni sulle operazioni con parti correlate adottato con delibera 17221 del 12 marzo 2010 ("controllo congiunto").

In caso di offerta pubblica di acquisto o offerta pubblica di scambio (sia volontaria che obbligatoria) avente ad oggetto Azioni, l'organo amministrativo, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni, e nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 104 del TUF, delibererà:

- l'attribuzione delle Azioni anticipatamente, quantificate in linea con i suddetti criteri, verificato il rispetto dei Gate previsti, fermo restando che tale accelerazione dell'attribuzione delle Azioni non potrà avvenire per i Diritti assegnati e/o da assegnarsi successivamente al lancio e/o al perfezionamento dell'OPA; e
- l'immediata disponibilità delle Azioni soggette a *lock-up* per i Beneficiari che comunichino la loro irrevocabile volontà di aderire all'offerta pubblica.

Resta, ad ogni modo, ferma l'applicabilità di meccanismi di revoca dell'attribuzione e restituzione di parte o tutte le Azioni o Diritti di pertinenza di ogni Beneficiario analoghi ai meccanismi di *Malus* e *Claw-back* nei casi previsti dal Regolamento del Piano LTI e dalle Politiche di Remunerazione.

Provista a servizio del Piano

Come descritto nella Relazione assembleare dedicata di cui al punto 1. all'ordine del giorno della parte straordinaria dell'Assemblea, ai sensi dell'art. 2443 del codice civile, si propone l'attribuzione al Consiglio di Amministrazione della Banca della delega, per il periodo massimo di cinque anni dalla data di efficacia della relativa delibera assembleare, ad aumentare gratuitamente, in una o più volte e in via scindibile, il capitale sociale, per massimi nominali Euro 1.323.663,96, mediante emissione di massime n. 2.031.094 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, a un valore di emissione uguale al valore nominale implicito delle azioni illimity alla data di esecuzione della delega.

Ai fini di detto aumento è previsto il ricorso all'istituto di cui all'art. 2349, primo comma, del codice civile, che prevede l'assegnazione di utili ai dipendenti; pertanto, alla data, di volta in volta, di esercizio della delega, ai fini dell'esercizio della stessa, dovrà sussistere, ed essere individuato sulla base dell'ultimo bilancio (anche infrannuale) approvato, un corrispondente importo di utili e/o riserve disponibili da destinare all'aumento di capitale.

Si evidenzia altresì che l'attuale disponibilità di azioni proprie in portafoglio, pari a 98.505 (così come eventuali ulteriori azioni proprie), potrà essere usata a servizio del Piano LTI 2021-2025. In particolare, al fine di garantire maggiore flessibilità nell'esecuzione del Piano LTI, l'attribuzione gratuita di azioni illimity a servizio del Piano potrà avvenire impiegando le azioni rivenienti dal predetto aumento di capitale e/o da azioni proprie già in possesso della Banca e/o rivenienti da eventuali acquisti autorizzati dall'Assemblea ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile.

Considerazioni conclusive

Tutte le caratteristiche del Piano LTI sono rappresentate nell'apposito Documento Informativo, predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, messo a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previste dall'art. 84-bis del Regolamento Emittenti stesso ed allegato alla presente Relazione illustrativa.

Si precisa infine che il Piano LTI è da considerarsi di "*particolare rilevanza*", ai sensi dell'art. 114-bis, comma 3, del TUF e dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Consob n. 11971/1999 e s.m.i. (il "**Regolamento Emittenti**").

* * *

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. (la "Banca" o "illimity"),

- *visti gli artt. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF") e 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (il "Regolamento Emittenti");*

- *preso atto della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione (la “Relazione”) e dell’allegato Documento Informativo redatto ai sensi del citato art. 114-bis del TUF,*

DELIBERA

- *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 114-bis del TUF e dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti, l’adozione di un piano di incentivazione di lungo termine basato su strumenti finanziari, rivolto all’Amministratore Delegato, al restante Top Management e ad ulteriori risorse chiave del gruppo, in conformità a quanto illustrato nel Documento Informativo (il “Piano LTI”) e, per l’effetto, abrogare il SOP ed il precedente Piano Long Term Incentive 2020-2023 approvato nel 2020;*
- *di confermare l’autorizzazione all’utilizzo delle azioni ordinarie illimity attualmente in portafoglio da parte della Banca, pari a n. 98.505, anche a servizio del Piano LTI;*
- *di attribuire al Consiglio di Amministrazione – e per esso al Presidente e all’Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro e con espressa facoltà di subdelega – ogni più ampio potere necessario od opportuno al fine di (i) provvedere all’adozione e alla completa attuazione del Piano LTI, apportandovi ogni eventuale integrazione e/o modifica di carattere non sostanziale ritenuta necessaria e/o opportuna, e (ii) compiere ogni atto, adempimento, formalità o comunicazione che siano necessari od opportuni ai fini dell’attuazione del Piano LTI.”*

Milano, 11 novembre 2021

Il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Seque Allegato:

1. *Documento Informativo predisposto ai sensi dell’art. 114-bis del Testo Unico della Finanza e dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti.*

Piano di incentivazione di lungo termine Long Term Incentive Plan 2021-2025

**Documento informativo redatto in conformità all'art. 84-*bis* del
Regolamento Emittenti**



Indice

| | |
|---|----|
| Premessa | 2 |
| Definizioni | 3 |
| 1. I SOGGETTI DESTINATARI | 7 |
| 2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO | 8 |
| 3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI | 12 |
| 4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI | 15 |

Premessa

Signori Azionisti,

il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”), redatto ai sensi dell’art. 84-bis e dello Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), ha ad oggetto la proposta di adozione del Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari “Long Term Incentive Plan 2021-2025” approvato dal Consiglio di Amministrazione di illimity S.p.A. (la “**Società**” o “**illimity**”).

In data 9 settembre 2021, il Consiglio di Amministrazione di illimity, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre all’Assemblea degli Azionisti l’adozione, ai sensi dell’art. 114-bis del d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il “**TUF**”), del Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari “Long Term Incentive Plan 2021-2025”.

Il presente Documento Informativo fornisce pertanto informazioni circa il suddetto piano di incentivazione basato su strumenti finanziari destinato all’Amministratore Delegato, al restante Top Management e ad ulteriori risorse chiave del gruppo.

Il presente Documento Informativo potrà essere aggiornato, ove necessario e nei termini e con le modalità prescritte dalla normativa vigente, qualora la proposta di adozione dei Sistemi Incentivanti venisse approvata dall’Assemblea degli Azionisti e conformemente alle deliberazioni adottate dalla stessa Assemblea.

Si precisa che il “Long Term Incentive Plan 2021-2025” descritto nel presente Documento Informativo è da considerarsi di “particolare rilevanza”, ai sensi dell’art. 114-bis, comma 3, del TUF e dell’art. 84-bis, comma 2 del Regolamento Emittenti.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di illimity Bank S.p.A., sul meccanismo di stoccaggio autorizzato “1INFO Storage”, consultabile sul sito www.1info.it e sul sito internet della Società (www.illimity.com) alla Sezione Governance / Remunerazione.

Definizioni

Con riguardo alle definizioni di seguito riportate resta inteso che i termini e le espressioni al maschile includono anche eventuali termini/espressioni al femminile e viceversa e che i termini e le espressioni al singolare sono da leggersi definiti anche al plurale e viceversa.

| | |
|-------------------------------------|---|
| Assemblea | Indica l'Assemblea dei soci di illimity. |
| Azioni | Indica le Azioni ordinarie di illimity che i Beneficiari, al raggiungimento degli obiettivi del Piano e delle altre condizioni disciplinate nel presente regolamento, riceveranno per quanto di rispettiva spettanza, rivenienti dall'aumento di capitale a titolo gratuito da parte di illimity deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 15 dicembre 2021 al servizio del Piano e/o da azioni proprie già in possesso della Banca e/o rivenienti da eventuali acquisti autorizzati dall'Assemblea ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile. |
| Beneficiari | Indica tutti i destinatari del Piano ai quali è assegnata l'opportunità di ricevere le Azioni previste dal Piano. |
| Business Plan | Indica il <i>Business Plan 2021-2025</i> della Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 giugno 2021 da cui emergono gli Obiettivi rilevanti ai fini della maturazione dei Diritti. |
| Comitato | Indica il Comitato per le Remunerazioni di illimity. |
| Consiglio di Amministrazione | Indica il Consiglio di Amministrazione di illimity. |
| Data di Adozione | Indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'adozione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine, ossia il 21 giugno 2021. |
| Data di Assegnazione | Indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione, ovvero i soggetti dallo stesso a ciò delegati, individua i Beneficiari del Piano. |
| Data di Consegna | Indica la data in cui il Beneficiario diventa effettivamente titolare delle Azioni, previa effettuazione di tutti gli adempimenti contabili e amministrativi necessari. |
| Data di Maturazione | Indica la data del Consiglio di Amministrazione che verifica il rispetto dei Gate oltre che il grado di conseguimento degli Obiettivi di <i>performance</i> determinando l'ammontare complessivo delle azioni |

| | |
|--|--|
| | corrispondenti ai Diritti maturati e da attribuire a Beneficiari. |
| Differimento | Indica la dilazione di pagamento di una quota-parte della componente variabile per un congruo periodo di tempo, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Società (cc.dd. meccanismi di <i>malus</i>). |
| Dirigenti con Responsabilità Strategiche | Indica, sulla base dello IAS 24 "quei soggetti che 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". |
| Diritto a ricevere Azioni ordinarie (anche Diritto) | Indica il diritto, assegnato ai Beneficiari, a ricevere Azioni sulla base del rapporto diritti/azioni pari a 1:1 al verificarsi delle condizioni di Gate, tenuto conto del grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance e in assenza delle condizioni di <i>Malus</i> . L'effettiva disponibilità delle azioni avviene alla fine di ciascun Periodo di <i>Lock-Up</i> . |
| Gate | Indicano le condizioni di carattere patrimoniale, di liquidità, finanziario e comportamentale (CET1 ratio, Liquidity Coverage Ratio, Utile Netto, nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali su base individuale) che devono essere soddisfatte nel corso del Periodo di <i>Vesting</i> . |
| Lettera di attribuzione | Indica la lettera con cui viene comunicato a ciascun Beneficiario il numero di azioni attribuite successivamente alla verifica dei Gate e al conseguimento degli Obiettivi. |
| Malus e Claw-Back | <p>Clausole contrattuali che consentono di ridurre - fino all'azzeramento - la remunerazione variabile che la Banca o la singola società controllata compresa nel perimetro del Gruppo deve ancora corrispondere al dipendente (<i>Malus</i>) e/o di chiedere la restituzione, anche parziale, della remunerazione variabile già corrisposta (o emolumento variabile già corrisposto) a fronte di valutazioni negative <i>ex post</i> delle performance aziendali o individuali, ovvero in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del dipendente (<i>Claw-back</i>), secondo quanto disciplinato dalla procedura "Processo per l'applicazione dei meccanismi di <i>Malus</i> e <i>Claw-back</i> correlati alla condotta individuale".</p> <p>In particolare, il <i>Malus</i> o il <i>Claw-back</i> vengono valutati in caso di comportamenti rilevanti non conformi ovvero quelli che, ai sensi della normativa vigente nel momento in cui il comportamento viene effettivamente posto in essere, originino:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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; |

| | |
|--|--|
| | <ol style="list-style-type: none"> 2. 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; 3. 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; 4. una violazione delle regole definite nella Policy "Operazioni con soggetti rientranti nel perimetro unico del Gruppo illimity Bank"; 5. una violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; 6. azioni fraudolente a danno della banca; 7. attività realizzate con negligenza o imperizia ("colpa grave") a danno della banca. |
| Obiettivi di Performance | Indica gli obiettivi del Piano LTI in linea con quelli del Piano Strategico nell'ambito dei seguenti pilastri: redditività, creazione di valore per gli azionisti, qualità dell'attivo ed ESG. In particolare, per il primo ciclo di performance 2021-2023 sono stati definiti i seguenti indicatori: ROAE, Total Shareholder Return in termini relativi, Gross Organic NPE ratio e indicatori ESG. |
| Opportunità di Variabile di Lungo Termine | Indica l'ammontare complessivo del valore dell'incentivo di Lungo Termine, la cui assegnazione avviene attraverso la consegna gratuita di Diritti a ricevere azioni di illimity, corrispondente alla percentuale massima di raggiungimento degli obiettivi assegnati e al conseguimento delle ulteriori condizioni definite nel Regolamento attuativo. |
| Periodo di Vesting | Indica il periodo sulla base del quale è valutato il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance del Piano. È articolato in 3 cicli, rispettivamente 2021-2023, 2022-2024 e 2023-2025. |
| Periodo di Lock-up | Indica il periodo a partire dalla Data di Consegna delle azioni, al termine del quale il Beneficiario potrà disporre liberamente delle azioni attribuite, ovvero cederle a terzi o costituirle in pegno. |
| Piano | Indica il Piano di Incentivazione di Lungo Termine di illimity la cui adozione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 giugno 2021, con relativo Regolamento definito in data 9 settembre 2021, approvati dall'Assemblea della Società in data 15 dicembre 2021. |
| Politica di Remunerazione | Indica la Relazione sulla politica in materia di remunerazione vigente tempo per tempo. |

| | |
|---|---|
| Proposta di Partecipazione | Indica la comunicazione scritta, consegnata da illimity al Beneficiario, che se accettata dallo stesso, costituisce, ad ogni effetto, piena e incondizionata adesione al Piano da parte del Beneficiario stesso. |
| Rapporto di Lavoro o di Collaborazione | Indica il rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione esistente tra il Beneficiario e la Società. |
| Regolamento | Indica il Regolamento attuativo del Piano. |
| Top Management | Indica l'Amministratore Delegato e i seguenti <i>manager</i> a suo diretto riporto: Head of Distressed Credit; Head of Growth Credit; Head of Direct Banking; Chief Financial Officer and Head of Central Functions; Chief Lending Officer. |
| illimity o Società | Indica illimity Bank S.p.A., con sede legale in Milano, Via Soperga 9, Capogruppo del Gruppo illimity Bank S.p.A. |
| Valore di riferimento | Indica la media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle azioni ordinarie illimity sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei giorni di mercato aperto del periodo intercorrente tra il giorno antecedente la Data di Adozione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione e il giorno del mese solare precedente avente medesima data del giorno della adozione del Piano (o, in difetto, il giorno immediatamente antecedente quest'ultima). |

1. I SOGGETTI DESTINATARI

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate

Corrado Passera, in qualità di Amministratore Delegato di illimity Bank S.p.A.²

1.2 Categorie di dipendenti o collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi il 9 settembre 2021, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, ha inoltre identificato quali ulteriori Beneficiari del Piano:

- i restanti membri del Top Management;
- il personale beneficiario del precedente piano di stock option "SOP" (circa 40 dipendenti);
- 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.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Non applicabile in quanto alla data del Documento Informativo non è prevista la figura del Direttore Generale all'interno della Banca.

b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero dal consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Non applicabile.

c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni

Non applicabile in quanto non vi sono persone fisiche controllanti la Società.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3

Non applicabile.

² A meri fini informativi si segnala che alcuni tra i Beneficiari del Piano rivestono attualmente anche l'incarico di componenti del consiglio di amministrazione di società controllate dalla Banca. Tali manager non formano oggetto di indicazione nominativa nel presente paragrafo 1.1 e nella tabella allegata al Documento Informativo, in quanto l'assegnazione in base al Piano prescinde dalle cariche da costoro rivestite nelle società di cui sopra, essendo tale assegnazione determinata in funzione del ruolo manageriale ad essi affidato nell'ambito del Gruppo.

b) nel caso di società di minori dimensioni ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari

All'interno della categoria dei soggetti che rivestono il ruolo di Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come Beneficiari del Piano risultano compresi, oltre i soggetti identificati nel precedente punto 1.1, **5** soggetti appartenenti al Top Management e **3** soggetti Beneficiari del precedente piano di stock option "SOP".

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Tra i Beneficiari del Piano risultano compresi oltre i soggetti identificati nei precedenti punti 1.1, 1.2 e 1.4 anche ulteriori soggetti identificati tra le risorse chiave del gruppo; in particolare, il personale beneficiario del precedente piano di stock option "SOP" (circa 40 beneficiari).

Potranno essere poi identificati nuovi beneficiari 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.

Si segnala, infine, che lo schema di incentivazione previsto dal Piano LTI è il medesimo per tutti i Beneficiari e le singole attribuzioni dei Diritti variano a seconda del ruolo e della seniority.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano e informazioni aggiuntive

L'adozione del nuovo Piano strategico di illimity per il periodo 2021-2025 ha richiesto un'opportuna rivisitazione della strategia di incentivazione del management di illimity, adeguando gli attuali sistemi incentivanti di lungo termine al medesimo orizzonte temporale e, al contempo, riconoscere il contributo apportato dal management, fin dal 2018, alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo.

Alla luce di tali considerazioni, il Consiglio di Amministrazione – con delibera del 21 giugno 2021 – ha approvato il Piano Strategico e l'adozione del nuovo Piano di Incentivazione di lungo termine 2021-2025 (di seguito anche il "**Piano**" o "**Piano LTI**") il quale sostituisce:

- il Piano di stock option denominato "Stock Option Plan" (anche "SOP") la cui adozione è stata deliberata in data 18 gennaio 2019 dall'Assemblea dei soci e riservato a un selezionato numero di dipendenti di illimity e delle società da essa, direttamente e/o indirettamente, controllate; e
- il Piano Long Term Incentive 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 dei soci.

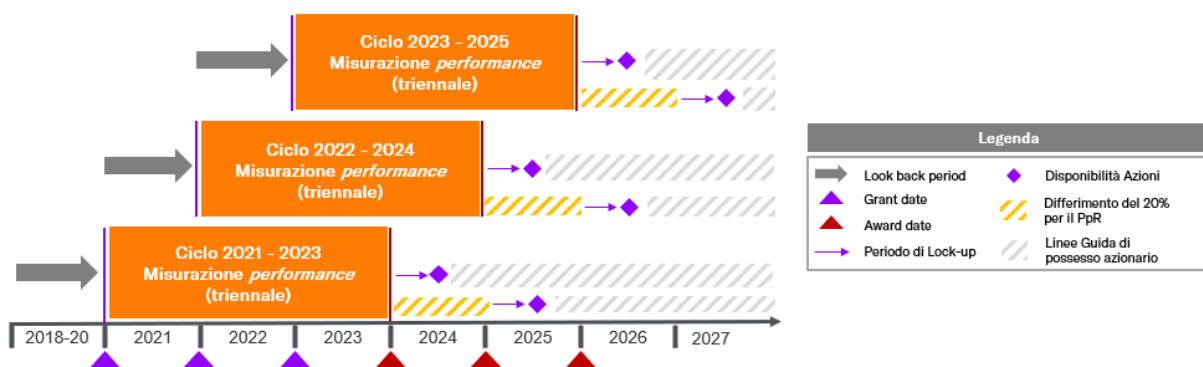
Alla luce di tali considerazioni, il nuovo Piano si pone l'obiettivo di:

- assicurare il mantenimento di uno stretto allineamento tra gli interessi della società, degli azionisti e dei Beneficiari, incentivando il conseguimento degli obiettivi del 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 2023;

- 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 in aggiunta agli obiettivi economico-finanziari.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione del Piano basato su strumenti finanziari e informazioni aggiuntive

Il Piano azionario è di tipo “rolling” e prevede 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.



Articolazione temporale del nuovo Piano LTI 2021-2025

Il Piano prevede l'assegnazione individuale di Diritti gratuiti a ricevere Azioni. Le assegnazioni sono effettuate: (i) all'avvio del Piano, con riferimento a 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; (ii) all'avvio di ciascun ciclo di *vesting* per gli eventuali ulteriori Beneficiari identificati di anno in anno tra le risorse chiave del Gruppo.

I Diritti maturano, quota parte, alla fine di ciascun ciclo di misurazione, subordinatamente alla verifica da parte del Consiglio, su proposta del Comitato per le Remunerazioni sentito il Comitato Rischi, del rispetto dei Gate nonché del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance conseguiti nel corso del Periodo di *Vesting*. Al termine di ciascun ciclo, saranno attribuite le relative azioni.

In particolare, 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 di 6 mesi.

Per i restanti beneficiari, il 100% delle azioni previste per ogni ciclo vengono attribuite/erogate al termine di ciascuno di essi (con 6 mesi di lock-up period).

In particolare, la maturazione dei Diritti è subordinata alla sussistenza di condizioni definite come “Gate” e misurate alla fine di ogni ciclo triennale (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 anche 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. In particolare, per il primo ciclo di performance (2021-2023), gli obiettivi definiti per il Piano 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% | |
| | | | < 12% | 0 | |
| Creazione di valore per gli azionisti | TSR relativo illimity vs. Financial Services Italia | Terzo Quartile | > Terzo Quartile | 100% | 20% |
| | | | ≥ Mediana e ≤ Terzo Quartile | 60%-100% | |
| | | | < Mediana | 0 | |
| Qualità dell'attivo | Gross Organic NPE ratio | RAF appetite | < RAF appetite | 100% | 10% |
| | | | ≥ RAF appetite e ≤ tolerance | 60%-100% | |
| | | | > RAF tolerance | 0% | |
| ESG | Diversity, Equity & Inclusion | 4 punti | ≥ 4 punti | 100% | 10% |
| | | | ≥ 3 punti e < 4 punti | 60%-100% | |
| | | | < 3 punti | 0% | |
| | Top ESG Rating (Climate & Ethics) | 4 punti | ≥ 4 punti | 100% | 10% |
| | | | ≥ 3 punti e < 4 punti | 60%-100% | |
| | | | < 3 punti | 0% | |

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 il secondo e il terzo ciclo triennale, è previsto che il Consiglio d'Amministrazione possa deliberare la revisione dei KPI e dei relativi target, al fine di assicurare continuità e aderenza della scheda obiettivi alla strategia aziendale. Per ciascun ciclo i KPI e relativi pesi saranno resi pubblici nell'ambito della Relazione sulla politica in materia di remunerazione tempo per tempo vigente.

Entro 30 (trenta) 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.

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*”).

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.

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”.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero criteri per la sua determinazione e informazioni aggiuntive

Per ciascun Beneficiario, i Diritti a ricevere azioni maturano, quota parte, alla fine di ciascun ciclo di misurazione, subordinatamente alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del rispetto dei Gate nonché del livello di raggiungimento degli Obiettivi di Performance conseguiti nel corso del Periodo di *Vesting*.

Ciascun ciclo rappresenta la componente pluriennale e in strumenti finanziari della strategia di incentivazione e impatta sul limite massimo della remunerazione variabile in funzione del valore dell'assegnazione nell'anno di avvio di ciascun ciclo (rispettivamente 2021, 2022 e 2023).

L'ammontare dell'erogazione è funzione del superamento delle condizioni di accesso e del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo, come esposto nel precedente punto 2.2.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire il Piano di compensi basato su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non siano negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile in quanto il Piano prevede l'assegnazione di Diritti che subordinatamente al verificarsi delle condizioni stabilite danno il diritto di ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano

Non risultano significative implicazioni di ordine contabile e fiscale che abbiano inciso sulla definizione del Piano.

2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003 n. 350

Non applicabile in quanto il Piano non riceve sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003 n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del Piano

In data 21 giugno 2021, il Consiglio di Amministrazione di illimity ha approvato l'adozione del Piano su proposta del Comitato per le Remunerazioni, sentito il Comitato Rischi e, in data 9 settembre 2021, ha definito il Regolamento attuativo e il presente Documento Informativo, deliberando quindi di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di illimity.

In data 15 dicembre 2021, l'Assemblea ordinaria degli Azionisti di illimity sarà chiamata ad approvare il Piano e a conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario e/o opportuno per dare esecuzione al Piano medesimo, in particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o anche solo opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano medesimo, ivi incluso l'adeguamento del relativo Regolamento, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano ad uno o più dei suoi membri, anche in via disgiunta tra di loro e con facoltà di subdelega.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione di competenza

L'organo responsabile dell'amministrazione del Piano – fatte salve le prerogative dell'Assemblea degli azionisti - è il Consiglio di Amministrazione, il quale sovrintende alla gestione del Piano e salvo quanto specificamente e diversamente previsto dal Regolamento attuativo, potrà delegare i propri poteri, compiti e responsabilità ad uno o più dei suoi membri, anche in via disgiunta tra di loro e con facoltà di subdelega, per l'esecuzione delle proprie decisioni in merito al Piano.

Ogni deliberazione del Consiglio di Amministrazione, ovvero dei soggetti da esso delegati, in merito all'interpretazione e all'applicazione del Piano è definitiva e vincolante per i soggetti interessati.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base

Il Consiglio di Amministrazione può deliberare la revisione dei KPI e dei relativi target per il secondo e il terzo ciclo triennale, al fine di assicurare continuità e aderenza della scheda LTI alla strategia aziendale. Per ciascun ciclo, i KPI e i relativi pesi saranno resi pubblici nell'ambito della Relazione sulla politica in materia di remunerazione tempo per tempo vigente.

Inoltre, il Piano potrà essere soggetto ad adeguamenti o rettifiche, effettuati con la competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, al fine di mantenerne inalterate le caratteristiche sostanziali e riflettere eventuali fusioni, scissioni, aumenti di capitale o altre operazioni sul capitale, ivi incluso il raggruppamento o il frazionamento delle Azioni, operazioni sulle azioni proprie o altre operazioni straordinarie di illimity la cui esecuzione e perfezionamento, indipendente da quando annunciate, dovesse modificare l'attuale perimetro della Società (l'“**Evento Straordinario**”) ovvero qualora se ne manifesti comunque l'opportunità, anche in seguito a future modifiche normative o regolamentari, fatto salvo il mantenimento dei requisiti di vigilanza prudenziale.

Qualora per un Evento Straordinario si rendesse necessario modificare gli Obiettivi del Piano, il Consiglio di Amministrazione, determinerà le modifiche da apportare, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e comunicherà i nuovi Obiettivi ai Beneficiari del Piano.

In caso di ipotesi di c.d. di Cambio di Controllo ex art. 93 del TUF anche qualora da ciò non consegua l'obbligo di promuovere un'offerta pubblica di acquisto (OPA), promozione e/o perfezionamento di un'OPA sulle azioni della Società ovvero deliberazione di operazioni dalle quali possa derivare la revoca

della quotazione delle Azioni della Società dal Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., il Consiglio di Amministrazione attribuirà le Azioni corrispondenti ai Diritti assegnati anticipatamente rispetto ai termini previsti dal Regolamento, in tutto in caso di conseguimento anticipato degli obiettivi di Piano strategico alla data del Cambio di Controllo, verificati all'ultima rilevazione annuale utile, oppure con criterio pro-rata temporis, indipendentemente dai risultati di performance conseguiti, in proporzione al numero di giorni decorsi dal 1° gennaio 2021 fino alla data del Cambio di Controllo rispetto al numero di giorni che decorrono dal 1° gennaio 2021 fino al 31 dicembre 2023, considerando attribuito in ogni caso un minimo del 50% dei diritti, ferma restando la facoltà da parte del Consiglio di Amministrazione di deliberare un aumento di questa percentuale, verificato il rispetto dei Gate previsti all'ultima rilevazione annuale utile e fatte salve le previsioni della politica di remunerazione, fermo restando che tale accelerazione dell'attribuzione delle Azioni non potrà avvenire per i Diritti assegnati e/o da assegnarsi successivamente al cambio di controllo. Con riferimento alle assegnazioni successive al 2021, ma antecedenti il Cambio di Controllo, le Azioni sono attribuite in proporzione al numero dei giorni decorsi dal 1° gennaio dell'anno di assegnazione fino alla data del Cambio di Controllo rispetto al numero di giorni del relativo ciclo di performance, indipendentemente dai risultati di performance conseguiti, verificato il rispetto dei Gate previsti e fatte salve le previsioni della politica di remunerazione.

Per la nozione di "cambio di controllo" si fa riferimento, oltre che alla nozione di cui all'art. 93 TUF ("controllo solitario"), anche a quella di cui al Regolamento Consob recante disposizioni sulle operazioni con parti correlate adottato con delibera 17221 del 12 marzo 2010 ("controllo congiunto").

In caso di offerta pubblica di acquisto o offerta pubblica di scambio (sia volontaria che obbligatoria) avente ad oggetto Azioni, l'organo amministrativo, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni, e nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 104 del TUF, delibererà:

- l'attribuzione delle Azioni anticipatamente, quantificate in linea con i suddetti criteri, verificato il rispetto dei Gate previsti, fermo restando che tale accelerazione dell'attribuzione delle Azioni non potrà avvenire per i Diritti assegnati e/o da assegnarsi successivamente al lancio e/o al perfezionamento dell'OPA; e
- l'immediata disponibilità delle Azioni soggette a lock-up per i Beneficiari che comunichino la loro irrevocabile volontà di aderire all'offerta pubblica.

Resta, ad ogni modo, ferma l'applicabilità di meccanismi di revoca dell'attribuzione e restituzione di parte o tutte le Azioni o Diritti di pertinenza di ogni Beneficiario analoghi ai meccanismi di *malus* e *clawback* nei casi previsti dal Regolamento e dalle Politiche di Remunerazione.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)

Il Piano prevede l'assegnazione ai Beneficiari di un incentivo rappresentato da una componente in azioni gratuite, la quale viene erogata – subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli Obiettivi di Performance – alla fine di ciascun ciclo triennale, decorso il periodo di *lock-up* di 6 mesi.

Per l'implementazione del Piano, la medesima Assemblea chiamata ad approvare il Piano è chiamata a deliberare un aumento di capitale a titolo gratuito, per massimo di 2.031.094 azioni ordinarie illimity, a servizio del Piano LTI.

Si evidenzia altresì che l'attuale disponibilità di azioni proprie in portafoglio, pari a 98.505 (così come eventuali ulteriori azioni proprie), potrà essere usata a servizio del Piano LTI 2021-2025. In particolare, al fine di garantire maggiore flessibilità nell'esecuzione del Piano, l'attribuzione gratuita di azioni illimity a servizio del Piano potrà avvenire impiegando le azioni rivenienti dal predetto aumento di capitale e/o da azioni proprie già in possesso della Banca e/o rivenienti da eventuali acquisti autorizzati dall'Assemblea ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile.

3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati

Nell'individuazione degli elementi essenziali del Piano è stato coinvolto in modo propositivo e consultivo, nelle varie fasi di elaborazione, il Comitato per le Remunerazioni, composto da Amministratori tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti ai sensi dell'art. 26 del Decreto Legislativo n. 1° settembre 1993, n. 385 ("TUB"), del D.M. 169/2020, degli artt. 3 e 5 del Codice di Corporate Governance e della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV par. 2.2 e Capitolo 2, Sezione 2, par. 2 della Circolare 285/2013 della Banca d'Italia, nel novero dei quali è assicurata la presenza del necessario numero di componenti in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Per quanto di competenza è stato altresì coinvolto il Comitato Rischi della Banca.

Il Consiglio di Amministrazione tenutosi il 9 settembre 2021, ha approvato il Regolamento attuativo del Piano - su proposta del Comitato per le Remunerazioni - e ne ha identificato i Beneficiari e il numero massimo dei Diritti spettanti.

Entro 30 (trenta) giorni dalla data dell'Assemblea della Società che approva il Bilancio di illimity alla fine di ciascun ciclo triennale di performance (2023 - 2024 - 2025), il Consiglio di Amministrazione procederà a verificare, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Rischi, la sussistenza delle condizioni definite come Gate, il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance e a determinare il numero dei Diritti effettivamente maturati.

In considerazione dell'esito delle verifiche effettuate, il Consiglio di Amministrazione o l'organo o funzione da questo delegata, procederà quindi a comunicare a ciascun Beneficiario il numero di Diritti maturati e quindi il numero di azioni attribuite.

Lo stesso Consiglio ha inoltre deliberato di richiedere all'Assemblea chiamata a deliberare l'approvazione del Piano stesso, le deleghe opportune per l'esecuzione e l'amministrazione al fine di proseguire, verificato l'esito del voto assembleare, con le comunicazioni e attività necessarie e opportune, anche avvalendosi delle competenti funzioni aziendali.

L'Amministratore Delegato, in quanto Beneficiario del Piano, non ha partecipato alle relative deliberazioni consiliari.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale Comitato per le Remunerazioni

In data 21 giugno 2021, il Consiglio di Amministrazione di illimity ha approvato l'adozione del Piano su proposta del Comitato per le Remunerazioni - riunitosi in data 18 giugno 2021 e sentito il Comitato Rischi nella medesima data - e, in data 9 settembre 2021, ha deliberato la definizione del Regolamento e di sottoporre il nuovo Piano LTI all'Assemblea degli Azionisti, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, riunitosi in data 6 settembre 2021.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale Comitato per le Remunerazioni

In data 9 settembre 2021, il Consiglio di Amministrazione di illimity Bank S.p.A. ha identificato i Beneficiari, definito l'opportunità di Variabile di Lungo Termine da assegnare e, quindi, il numero massimo di Diritti da assegnare.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano, se negoziati in mercati regolamentati

Si rappresenta di seguito il prezzo di mercato delle Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A. al:

- 18 giugno 2021: Euro 11,8264
- 21 giugno 2021: Euro 11,8987
- 6 settembre 2021: Euro 12,7240
- 9 settembre 2021: Euro 12,4557

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione e, (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

Il Consiglio di Amministrazione adotta le decisioni inerenti l'assegnazione del Piano, previa approvazione del medesimo da parte dell'Assemblea degli azionisti, nel rispetto della normativa vigente – anche relativamente agli abusi di mercato – nonché dei regolamenti e delle procedure aziendali interne. Si precisa, in ogni caso, che il diritto in capo ai Beneficiari di ricevere le Azioni oggetto di assegnazione maturerà per ciascun ciclo dopo il Periodo di Performance triennale e solo a seguito della verifica dei Gate e del raggiungimento di predeterminati Obiettivi di Performance.

Inoltre, ai Beneficiari è fatto divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi della retribuzione variabile.

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano di compensi basato su azioni; ad esempio, indicare se il Piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (c.d. assegnazione di restricted stock); dell'incremento di valore di tali strumenti (c.d. phantom stock); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (c.d. option grant) con regolamento per consegna fisica (c.d. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. stock appreciation right)

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita di Diritti a ricevere Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A.. Le assegnazioni sono effettuate i) all'avvio del Piano, 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; ii) all'avvio di ciascun ciclo di *vesting* per gli eventuali ulteriori Beneficiari identificati di anno in anno tra le risorse chiave del Gruppo.

Alla fine di ciascun ciclo di misurazione, subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste (descritte al precedente punto 2) e al conseguimento degli Obiettivi di Performance conseguiti nel corso del Periodo di *Vesting*, vengono attribuite le relative Azioni al termine di ogni ciclo, con un periodo di *lock-up* di sei mesi, decorso il quale i Diritti saranno convertiti in Azioni nel rapporto di n. 1 Azione ogni n. 1 Diritto attribuito.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il Piano 2021-2025 è di tipo "*rolling*" e prevede 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. Le assegnazioni dei Diritti sono effettuate all'avvio del Piano oppure all'avvio dei singoli cicli in considerazione del ruolo e della performance osservata.

4.3 Termine del piano

Il Piano avrà durata sino al 31 dicembre 2027, termine entro il quale diverranno disponibili – ovvero saranno corrisposte – le eventuali Azioni corrispondenti ai Diritti dell'ultimo ciclo.

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

Il Piano prevede l'assegnazione di massimi n. 2.031.094 Diritti per l'intera durata del Piano (2021-2025) e di conseguenza di massimi n. 677.031 Diritti per ciascun ciclo triennale/anno fiscale, che attribuiscono un pari numero di Azioni, subordinatamente al raggiungimento dei gates e degli obiettivi del Piano LTI.

Il Piano non limiterà il diritto di illimity e/o del Consiglio di Amministrazione di aumentare e/o ridurre il capitale sociale di illimity e di approvare e adottare altri piani di stock option e/o stock grant o similari riservati anche ad altre categorie di destinatari o, in ogni caso, di disporre l'assegnazione di azioni ai sensi di legge.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

L'attuazione del Piano è soggetta alla verifica dei Gate e al raggiungimento degli Obiettivi di Performance nei termini indicati nel punto 2.2., in linea con quanto richiesto dalla regolamentazione vigente e dalla Politica di remunerazione e Incentivazione di illimity, coerentemente con gli obiettivi definiti nel Piano Strategico 2021-2025.

In particolare, la maturazione dei Diritti è subordinata alla sussistenza di condizioni definite come "Gate" e misurate alla fine di ogni ciclo triennale di performance (primo ciclo misurazione al 31/12/2023, secondo ciclo al 31/12/2024 e terzo ciclo al 31/12/2025):

- **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 alla fine di ciascun ciclo di misurazione, 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 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% | |
| | | | < 12% | 0 | |
| Creazione di valore per gli azionisti | TSR relativo illimity vs. Financial Services Italia | Terzo Quartile | >Terzo Quartile | 100% | 20% |
| | | | ≥ Mediana e < Terzo Quartile | 60%-100% | |
| | | | < Mediana | 0 | |
| Qualità dell'attivo | Gross Organic NPE ratio | RAF appetite | < RAF appetite | 100% | 10% |
| | | | ≥ RAF appetite e ≤ tolerance | 60%-100% | |
| | | | > RAF tolerance | 0% | |
| ESG | Diversity, Equity & Inclusion | 4 punti | ≥ 4 punti | 100% | 10% |
| | | | ≥ 3 punti e <4 punti | 60%-100% | |
| | | | < 3 punti | 0% | |
| ESG | Top ESG Rating (Climate & Ethics) | 4 punti | ≥ 4 punti | 100% | 10% |
| | | | ≥ 3 punti e <4 punti | 60%-100% | |
| | | | < 3 punti | 0% | |

- **ROAE** (Return on Average Equity) calcolato come rapporto tra utile netto alla fine del ciclo triennale rispetto alla differenza-media 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:
 - o Dimensione 1: Satisfaction Index superiore al 70% in ciascun anno di piano (rilevazione annuale da parte di Great Place to Work)
 - o Dimensione 2: Trust Index superiore al 70% in ciascun anno di piano (rilevazione annuale da parte di Great Place to Work)
 - o 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»
 - o 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)
 - o 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:
 - o Score 4: migliorare i rating Standard Ethics e CDP almeno al livello di Investment Grade³ 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*
 - o Score 3,5: raggiungere i tre target "Environment" come previsti dal Piano Strategico di illimity;
 - o Score 3: raggiungere almeno due target "Environment" come previsti dal Piano Strategico di illimity.

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.

Il Consiglio d'Amministrazione può deliberare la revisione dei KPI e relativi target, all'inizio di ciascun ciclo di performance e in particolare per il secondo e il terzo ciclo triennale, al fine di assicurare continuità e aderenza della scheda LTI alla strategia aziendale. Per ciascun ciclo i KPI e relativi pesi saranno resi

³ «Investment Grade» per Standard Ethics inizia da «EE-». Illimity definisce il suo «Investment Grade» per il rating CDP a «B-».

pubblici nell'ambito della Relazione sulla politica in materia di remunerazione tempo per tempo vigente.

Infine, i Diritti maturati sono soggetti alle condizioni di *Malus* e *Claw-back*. In particolare, i Diritti possono essere ridotti o azzerati (*Malus*) al verificarsi di alcune condizioni durante il ciclo di *vesting* e/o le azioni o il relativo controvalore in contanti – anche in caso di azioni già cedute – possono essere oggetto di richiesta di revoca o restituzione (*Claw-back*) in tutto o in parte, al verificarsi di determinate fattispecie di comportamenti, entro 5 anni dalla Data di Maturazione di ciascun ciclo oppure attribuzione delle quote differite.

Così come disciplinato nella procedura interna “Processo per l'applicazione dei meccanismi di *Malus* e *Claw-back* correlati alla condotta individuale”, il *Malus* e/o il *Claw-back* vengono valutati in caso di comportamenti rilevanti non conformi ovvero quelli che, ai sensi della normativa vigente nel momento in cui il comportamento viene effettivamente posto in essere, originino:

- 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 Società;
- attività realizzate con negligenza o imperizia (“colpa grave”) a danno della banca.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Le azioni attribuite sono soggette ad un periodo di 6 mesi di *lock-up* a partire dalla Data di Maturazione oppure attribuzione delle quote differite durante il quale le stesse non sono disponibili per il Beneficiario e non possono quindi essere cedute a terzi o costituite in pegno né danno diritto al riconoscimento di eventuali dividendi.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione del Piano nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Ai Beneficiari è fatto divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nel presente Piano.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

L'assegnazione dei Diritti prevista ai sensi del Piano è intrinsecamente e funzionalmente collegata e condizionata al permanere del Rapporto di Lavoro o di Collaborazione nonché a quello del mandato/incarico del Beneficiario.

La cessazione del Rapporto di Lavoro o Collaborazione durante il Periodo di *Vesting* per ciascun ciclo triennale 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 ed irrevocabile del Beneficiario dalla opportunità di Variabile di Lungo Termine sino a quel momento ad esso assegnata e non ancora maturata.

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 *Claw-back* da parte di illimity (così come prescritto nel precedente punto 4.5) e in linea con quanto previsto al riguardo dalla Politica di Remunerazione e Incentivazione di illimity tempo per tempo vigente.

La cessazione del Rapporto di Lavoro o di Collaborazione dovuta a (i) decesso o (ii) evento invalidante tale da determinare l’impossibilità del Beneficiario alla 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:

- comunque 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 maturata e determinata *pro-rata temporis*, nel caso di cessazione durante uno specifico ciclo di *vesting*. La restante opportunità di variabile non ancora maturata decadrà.

Nel caso in cui, prima della Data di Maturazione, si verifichi la cessazione del Rapporto di Lavoro o della Collaborazione e il Beneficiario sia qualificato come “Good Leaver” è previsto che la maturazione dell’Opportunità di Variabile di Lungo Termine 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. In tal caso, l’opportunità di variabile del ciclo in corso maturerà e, conseguentemente, le Azioni attribuite e consegnate, *pro-rata temporis*, sino alla data di cessazione del Rapporto di Lavoro o Collaborazione.

4.9 Indicazione di eventuali cause di annullamento del Piano

Non si riscontrano clausole di annullamento del Piano, salvo quanto previsto per le modalità di revisione del Piano descritte al punto 3.3.

4.10 Motivazioni relative all’eventuale previsione di un “riscatto”, da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto del Piano, disposto ai sensi dell’art. 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non applicabile.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l’acquisto delle azioni ai sensi dell’art. 2358 del codice civile

Non applicabile.

4.12. Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base dei termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascun strumento del piano

Sulla base del prezzo azionario di € 10,9486 (media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle Azioni ordinarie di illimity S.p.A. sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei giorni di mercato aperto del periodo intercorrente tra il giorno antecedente la Data del Consiglio che approva il Piano e il giorno del mese solare precedente avente medesima data del giorno dell'Approvazione del Piano o, in difetto, il giorno immediatamente antecedente quest'ultima) si stima un onere atteso pari a € 22.237.636 nell'ipotesi dell'assegnazione di tutti i possibili Diritti a ricevere azioni e al conseguimento di Gate e Obiettivi di Performance pari al 100%.

4.13. Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano di compensi

Si stima un effetto diluitivo sul capitale pari a circa, rispettivamente, il 2,5% e il 2,2%, calcolato 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.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Le Azioni consegnate sono di carattere ordinario, non essendo previsti limiti all'esercizio dei diritti amministrativi o patrimoniali ad esse inerenti.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

4.16 - 4.23

Non applicabile.

4.24

PIANO DI COMPENSI BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 1191/1999

| Nome e cognome o Categoria | Carica | QUADRO 1 | | | | | | |
|--|---|--|---|---------------------------------------|-----------------------------|--|------------------------------------|---------------------------|
| | | Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i> | | | | | | |
| | | Sezione 2 | | | | | | |
| | | Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea | | | | | | |
| | | Data della relativa delibera assembleare | Tipologia degli strumenti finanziari | Numero strumenti finanziari assegnati | Data della assegnazione (1) | Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti (2) | Prezzo di mercato all'assegnazione | Periodo di <i>Vesting</i> |
| Corrado Passera | <ul style="list-style-type: none"> Amministratore Delegato di illimity Bank S.p.A. Dirigente con responsabilità strategiche | 15/12/2021 | Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A. | 93.162 | 09/09/2021 | - | 12,4557 | 09/09/2021 31/12/2027 |
| Altri membri del Top Management (n. 5) | <ul style="list-style-type: none"> Dirigenti con responsabilità strategiche | 15/12/2021 | Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A. | 334.287 | 09/09/2021 | - | 12,4557 | 09/09/2021 31/12/2027 |
| Altro personale Beneficiario del precedente SOP (n. 3) | <ul style="list-style-type: none"> Dirigenti con responsabilità strategiche | 15/12/2021 | Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A. | 153.909 | 09/09/2021 | - | 12,4557 | 09/09/2021 31/12/2027 |
| Restante personale | - | 15/12/2021 | Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A.. | 1.449.736 | 09/09/2021 | - | 12,4557 | 09/09/2021 31/12/2027 |

(1) Data in cui il CdA di illimity Bank S.p.A. ha identificato i Beneficiari, definito l'opportunità di Variabile di Lungo Termine da assegnare e, quindi, il numero massimo di diritti da assegnare.

(2) Non applicabile al momento della redazione del documento.