

ILLIMITY BANK S.P.A.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ILLIMITY BANK S.P.A.
SUL PUNTO 4 ALL'ORDINE DEL GIORNO
DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DI
ILLIMITY BANK S.P.A. DEL 28 APRILE 2022, 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 10 e 28 marzo 2022

Disponibile sul sito internet della Banca www.illimity.com

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria per il giorno 28 aprile 2022 ore 13:00 CET, in unica convocazione, per deliberare sul seguente ordine del giorno:

1. [OMISSION]
2. [OMISSION]
3. [OMISSION]
4. **Relazione sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998.**
5. [OMISSION]
6. [OMISSION]

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 4 all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria, nonché le relative proposte di delibera che siete chiamati ad adottare.

ASSEMBLEA ORDINARIA**4. Relazione sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998.**

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocati in Assemblea ordinaria per sottoporvi, tra l'altro, la proposta di approvazione della *"Relazione sulla Politica di Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021"*, 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 2022 e sui compensi corrisposti 2021 si compone di due Sezioni.

La Sezione I (la *"Politica di Remunerazione 2022"*) che illustra in modo chiaro:

- a) la politica della società in materia di remunerazione, con riferimento al 2022, 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 2021"*) che, 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 al 2021;
- b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 2021 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 2021 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nel 2021.

Inoltre, la Sezione II illustra l'informativa quali-quantitativa richiesta dall'art. 450 della CRR relativamente all'applicazione della Politica di Remunerazione 2021 e contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell'Emittente, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dall'Amministratore Delegato, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti.

Si segnala, infine, che sulla base delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (Circolare 285), la funzione di Revisione Interna (*Internal Audit*) non ha rilevato in base alle verifiche condotte elementi di attenzione o rilevanza rispetto alla

rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'Assemblea degli Azionisti e alle citate Disposizioni di Vigilanza.

Si invita pertanto l'Assemblea ad esprimere il proprio voto non vincolante in merito alla Sezione II della Relazione sulla Politica di Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 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 2022 e sui compensi corrisposti 2021" (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;*
- *esaminata e discussa, in particolare, la Sezione II della suddetta Relazione, predisposta ai sensi dell'art. 123-ter, comma 4, del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti relativa alla rendicontazione dei compensi corrisposti nel 2021;*
- *considerato che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'Assemblea è chiamata ad esprimere un voto non vincolante sulla Sezione II della suddetta Relazione;*

DELIBERA

1. *di esprimersi favorevolmente, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, aggiornato dal D. Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019, e ad ogni altro effetto di legge e di regolamento, in merito alla Sezione II della Relazione".*

Milano, 10 / 28 marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione II

Presidente

Segue Allegato:

1. *Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021*

Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021

Sottoposta all'approvazione dell'Assemblea di illimity Bank S.p.A. in data 28 aprile 2022

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 37° agg.to della Circolare 285 di Banca d'Italia

INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI	3
PREMESSA.....	5
DEFINIZIONI	7
SEZIONE I - RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2022	9
1. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE A SUPPORTO DELLA CREAZIONE DI VALORE A LUNGO TERMINE PER TUTTI GLI STAKEHOLDERS	9
2. DECLINAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	10
3. OBIETTIVI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	13
4. GOVERNANCE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	15
5. IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE DEL GRUPPO” PER IL 2022.....	21
6. IL FRAMEWORK DI REMUNERAZIONE E IL RAPPORTO TRA REMUNERAZIONE VARIABILE E FISSA.....	23
7. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	26
8. PRASSI DI MERCATO E BENCHMARKING	26
9. PAY-MIX DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	27
10. PIANO DI INCENTIVAZIONE VARIABILE ANNUALE MBO	28
11. PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE 2021-2025	32
12. EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN (ESOP)	38
13. ALLINEAMENTO AL RISCHIO (MALUS E CLAW-BACK).....	38
14. DIVIETO DI STRATEGIE DI HEDGING	39
15. COLLABORAZIONI ED INCARICHI PROFESSIONALI.....	39
16. REQUISITI SPECIFICI PER LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DELLA DIVISIONE DIRECT BANKING E DELL’AREA FACTORING: TUTELA DELLA CLIENTELA AL DETTAGLIO.....	40
17. AGENTI, MEDIATORI E CONSULENTI FINANZIARI.....	41
18. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DI ILLIMITY SGR	41
19. COMPENSI PER LA CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO E/O CESSAZIONE ANTICIPATA DELLA CARICA.....	43
20. DISCIPLINA IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO O COLLABORAZIONE	45
ALLEGATO 1 - LINEE GUIDA PER L’IDENTIFICAZIONE DEI MATERIAL RISK TAKERS DEL GRUPPO BANCARIO....	46
SEZIONE II - RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021	58
1. PREMESSA.....	58
PARTE PRIMA	59
1. RISULTATI 2021.....	59
2. REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ILLIMITY.....	60
3. REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE	61
4. REMUNERAZIONE DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO DI ILLIMITY	62
5. REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	64
6. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE E DEL RESTANTE PERSONALE DI ILLIMITY	65
ALLEGATO 2 –SINTESI DELLE ATTIVITÀ SVOLTE DAL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI NEL 2021	68
PARTE SECONDA	79
PARTE TERZA	91

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI

Signore e Signori Azionisti,

sono lieta di presentarvi la Relazione sulla Politica di Remunerazione 2022 di illimity, che illustra la strategia di remunerazione e incentivazione del Gruppo, improntata agli obiettivi strategici e di sostenibilità che il nuovo Piano Strategico 2021-2025 promuove.

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, contemporando nuovi progetti sfidanti con 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 redigere la Politica di Remunerazione 2022, ispirandosi all'esigenza 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.

In considerazione del consenso ottenuto da parte dell'Assemblea dei Soci del 15 dicembre 2021, anche con riferimento al Piano di Incentivazione di Lungo Termine, e a conferma della volontà di proseguire con un confronto trasparente e un dialogo costruttivo con investitori e proxy advisor, nella Politica di Remunerazione 2022 troverete una chiara rappresentazione degli obiettivi e dei correlati criteri di incentivazione per l'Amministratore Delegato, i membri del Top Management e il resto dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

illimity è la Banca per le persone e per le famiglie, oltre che, a seguito dell'avvio di b-ilty, la Banca diretta digitale per le piccole e medie imprese, a supporto di questo delicato momento storico di ripresa economica e sociale.

Quale elemento di rilievo della Politica 2022, vi segnalo l'adeguamento alle previsioni normative del 37° aggiornamento della Circolare di Banca d'Italia 285/13 che, inter alia, sottolinea la neutralità rispetto al genere delle Politiche di Remunerazione. In questo contesto, infatti, illimity si impegna ad offrire pacchetti retributivi che riflettano i principi di neutralità e garantiscono sostanziale parità di trattamento, a prescindere da elementi discriminanti, tra cui genere ed età. In particolare, illimity si impegna a remunerare opportunamente il ruolo ricoperto, le competenze e le esperienze specifiche di ciascun illimiter, la contribuzione alle performance aziendali, garantendo conseguentemente l'applicazione del principio di pari opportunità secondo il principio "equal pay for equal work", come disciplinato anche all'interno della Politica di *Diversity, Equity & Inclusion*.

Si ricorda anche che 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 e, da quest'anno in maniera ancora più diffusa all'interno dell'organizzazione, anche nel sistema di incentivazione di breve termine, a piena integrazione di tali rilevanti obiettivi nella valutazione di esposizione al rischio della banca.

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

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.

In tale cornice, la presente proposta di Politica di Remunerazione si pone in continuità con quanto espresso dagli investitori in sede di approvazione assembleare nel dicembre 2021 e conferma l'approccio prudenziale 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 della Relazione sulla Politica di Remunerazione 2022. 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.

Cordialmente,

Paola Galbiati

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

PREMESSA

Il presente documento, che contiene la **Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2022**, 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 37° 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 2022;
- 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 allorquando 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 2022 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, è soggetta all’approvazione dall’Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2022, come da proposta del Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2022, a valle della proposta da parte 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, fatte salve le specificità della disciplina di settore.

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 2021”), sottoposta all’approvazione della medesima Assemblea dei Soci ordinaria nella seduta del 28 Aprile 2022 è reperibile 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 Piano 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 a 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.
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 9 giugno 2021.
Piano Industriale o Piano	Il piano industriale dell'Emittente relativo agli anni 2021-2025.
RAF o Risk Appetite Framework	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.

Personale più Rilevante (c.d. <i>Material Risk Takers</i> o MRT)	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.
Soggetti rilevanti	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.
Testo Unico Bancario o TUB	Il Decreto Legislativo del 1° settembre 1993 n. 385, come successivamente modificato e integrato.
Top Management	Indica i seguenti manager a diretto riporto dell'Amministratore Delegato di illimity: Head of Distressed Credit; Head of Growth Credit; Head of Direct Banking; Chief Financial Officer and Head of Central Functions.
Total Reward	La proposta di remunerazione complessiva, comprensiva, in aggiunta alle componenti di remunerazione, fissa o variabile, disciplinate nella presente Politica, dell'offerta di sviluppo e formazione di competenze.

SEZIONE I - RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2022

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

illimity è una banca altamente tecnologica e caratterizzata da un modello di *business* fortemente innovativo, con una chiara focalizzazione su specifici segmenti molto ampi del mercato italiano, in crescita e poco serviti dagli operatori, e attraenti prospettive di rischio/rendimento. In particolare, la Banca:

- offre credito alle imprese italiane che già realizzano buoni risultati ma che hanno il potenziale per crescere molto di più, e alle imprese con una struttura finanziaria non ottimale e/o con rating basso o senza rating, incluso il segmento delle imprese in difficoltà finanziaria (crediti *non-performing* *Unlikely To Pay* - UTP) che hanno il potenziale per ristrutturarsi e rilanciarsi. In questo segmento illimity serve le PMI di medie dimensioni con un approccio dedicato e sartoriale attraverso la Divisione Growth Credit, e le PMI di minori dimensioni attraverso B-ILTY, banca diretta digitale completa per le PMI;
- è operatore leader nel settore dei crediti *corporate distressed* (*Non-Performing Exposures*, siano essi classificati come NPL o UTP), *unsecured* e *secured*. In questo segmento, illimity si è affermata con un modello di business *end-to-end* unico nel suo genere, operando come investitore, finanziatore di altri investitori e servicer (sia nella gestione di crediti sia nel *remarketing* dei beni aziendali immobiliari e mobiliari);
- offre servizi e prodotti bancari attraverso la propria piattaforma digitale a famiglie e imprese.

Inoltre, illimity 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; questo a dimostrazione della flessibilità, agilità e rapidità di risposta che caratterizzano il modello di business di illimity, necessarie per supportare segmenti di clientela altamente dinamici.

La Politica di Remunerazione e Incentivazione 2022, 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 è declinata al fine di offrire una struttura di remunerazione tale da attrarre e trattenere le competenze chiave funzionali allo sviluppo del *business* e al conseguimento dei risultati attesi, compatibilmente con la sostenibilità patrimoniale ed economico-finanziaria della Banca. A tal fine, è prevista, tra l'altro, una componente retributiva variabile parametrata al mantenimento di ratio patrimoniali e di liquidità e al raggiungimento di obiettivi di performance, la quale è servita in parte da azioni della Banca, rivenienti da appositi aumenti di capitale ovvero da azioni proprie.

In tale contesto rilevano i seguenti principi cardine dei sistemi incentivanti, confermati anche per il 2022 e fondati su un forte allineamento con gli azionisti, gli investitori e, in generale, con tutti gli stakeholders:

- partecipazione dell'Amministratore Delegato e del Top Management al Piano di Incentivazione variabile annuale (MBO), al fine di allineare ulteriormente la rispettiva struttura di remunerazione

¹ Con provvedimento di Borsa Italiana n. 8688 del 2 settembre 2020, 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.

rispetto 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 profitabilità, tenendo conto del livello di rischiosità assunto, declinate nel Piano e fermo restando il progressivo consolidamento dei risultati stessi;
- rendere “tutti i dipendenti azionisti dell’Emittente”².

La Politica di Remunerazione è declinata coerentemente con il contesto di business, le finalità descritte nonché le previsioni regolamentari applicabili e le attese di crescita definite 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, è stato 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 E QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

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, rientra tra le banche di minori dimensioni o complessità operativa che, come previsto dal 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 di Banca d’Italia, sono definite come “le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l’esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro”.

Si precisa che fin dalla data di quotazione su MTA (5 marzo 2019) illimity ha assicurato l’allineamento a previsioni regolamentari più stringenti rispetto a quelle strettamente richieste dalla normativa applicabile; ciò attraverso i presidi di governance attivati - ivi incluso il Comitato per le Remunerazioni - e mediante la declinazione di regole rigorose sulla struttura della remunerazione variabile.

In tale ambito, la presente Politica di Remunerazione declina anche le regole e i criteri relativi al riconoscimento e all’erogazione della componente variabile della remunerazione secondo modalità in linea con quanto normativamente previsto per le banche di minori dimensioni o complessità operativa, prevedendo un congruo periodo di differimento della remunerazione variabile annuale e sostenendo l’allineamento con gli investitori attraverso il Piano LTI 2021-2025, assegnato interamente in azioni.

² Vedi paragrafo dedicato sul Piano di azionariato diffuso ESOP.

Le regole e i criteri definiti sono coerenti 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 perseguiti dalla Banca in conformità alla normativa vigente.

Più nel dettaglio, 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);
- 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 37° agg.to della Circolare 285/2013, relativa alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione aggiornata al fine di allineare le previsioni regolamentari nazionali alle linee guida in tema di remunerazione e incentivazione emanate da EBA;
- 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 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;
- 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.

In considerazione dell'ampio consenso ricevuto, la Politica di Remunerazione 2022 si pone in sostanziale continuità con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea dei Soci del 15 dicembre 2021, fatti salvi i dovuti adeguamenti normativi a seguito del 37° aggiornamento della Circolare 285/13 di Banca d'Italia e ulteriori azioni di miglioramento all'interno del sistema di performance e reward del Gruppo; in particolare:

- esplicitazione del principio di neutralità di genere della Politica di Remunerazione e dei relativi presidi, tenuto conto dell'importanza dello stesso anche nelle proposte retributive offerte;
- revisione dello schema di differimento del Piano di Incentivazione variabile annuale, in considerazione dei criteri normativi applicabili agli intermediari di minori dimensioni o complessità operativa, definendo un differimento del premio di due anni e il relativo riconoscimento interamente in contanti;
- conseguente focalizzazione della componente in strumenti finanziari nell'ambito del Piano LTI 2021-2025, anche per un maggior allineamento alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina che richiedono il riconoscimento della parte prevalente dei piani in strumenti finanziari su 5 anni. In particolare, nella Politica di Remunerazione 2022 viene data specifica evidenza sugli obiettivi del secondo ciclo del Piano "rolling" e di conseguenza con riferimento al periodo 2022-2024;
- integrazione all'interno del processo di Performance Management del Gruppo di tematiche Environmental, Social & Governance (ESG) e innovazione, mediante l'introduzione di due nuovi KPI nelle schede obiettivi individuali e l'aggiornamento del modello delle competenze e di leadership di illimity.

3. OBIETTIVI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione di illimity 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", a quelli degli investitori e di tutti gli stakeholder;
- creare valore sostenibile nel tempo per tutti gli stakeholders e l'eco-sistema in cui il Gruppo opera, legando i piani di incentivazione di breve e lungo termine anche ad obiettivi ESG;
- mantenere alta l'attenzione sul gender equity e l'engagement con i dipendenti;
- sostenere il progressivo consolidamento delle direttive di crescita della nuova banca, coerentemente con il piano presentato agli investitori;
- attrarre, trattenere e motivare gli illimiter, con una particolare attenzione sulle risorse con 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 focalizzata sullo *Human Touch*.

I sistemi retributivi di illimity, anche in linea con le previsioni regolamentari previste dal 37° aggiornamento della Circolare 285/13 di Banca d'Italia, sono quindi definiti in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), e con le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca, ivi comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

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. Inoltre, la Politica riflette 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.

3.1 Neutralità della Politica di Remunerazione rispetto al genere

illimity si impegna ad offrire pacchetti retributivi in linea con la mediana di mercato che riflettano i principi di neutralità, garantendo una sostanziale parità di trattamento, a prescindere da elementi discriminanti, tra cui genere ed età. In particolare, illimity si impegna a remunerare opportunamente il ruolo ricoperto, le competenze e le esperienze specifiche di ciascun illimiter, la contribuzione alle performance aziendali valutate tramite il sistema di Performance Management, assicurando conseguentemente l'applicazione del principio di pari opportunità a tutti gli illimiter.

In particolare, come disciplinato anche all'interno della Politica di *Diversity, Equity & Inclusion*, le remunerazioni vengono definite sulla base del principio "equal pay for equal work", garantito attraverso presidi mirati ad assicurare che le decisioni retributive siano *diversity neutral*. Nello specifico, tali presidi si concretizzano nella sistematica analisi dei benchmark retributivi interni ed esterni al momento della definizione del pacchetto economico, così come durante il processo annuale di salary review e nell'impegno a un sostanziale azzeramento dell'*Equity Pay Gap*, monitorato attraverso controlli attivati in sede di assunzione, in fase di salary review individuale e nella periodica revisione delle politiche di remunerazione.

Con l'obiettivo di facilitare l'applicazione di politiche neutrali rispetto al genere, valutarne la relativa efficacia e monitorare l'applicazione dei criteri di equità con il rispetto della neutralità di genere in tema di remunerazione, illimity si è dotata di un modello di analisi dei dati retributivi correlati alle posizioni ricoperte che tenga conto delle responsabilità e della complessità gestita dai diversi ruoli.

Il sistema adottato da illimity si basa sulla metodologia internazionale WTW “*Global Grading System*” per la pesatura dei ruoli all'interno dell'organizzazione. Questo sistema consente l'assegnazione di *grade*, a seconda del ruolo ricoperto, che permettano di valutare costantemente le remunerazioni delle risorse a parità di ruolo o ruolo di pari valore sia in termini di equità interna che di competitività verso il mercato, tramite attività di benchmarking interno ed esterno.

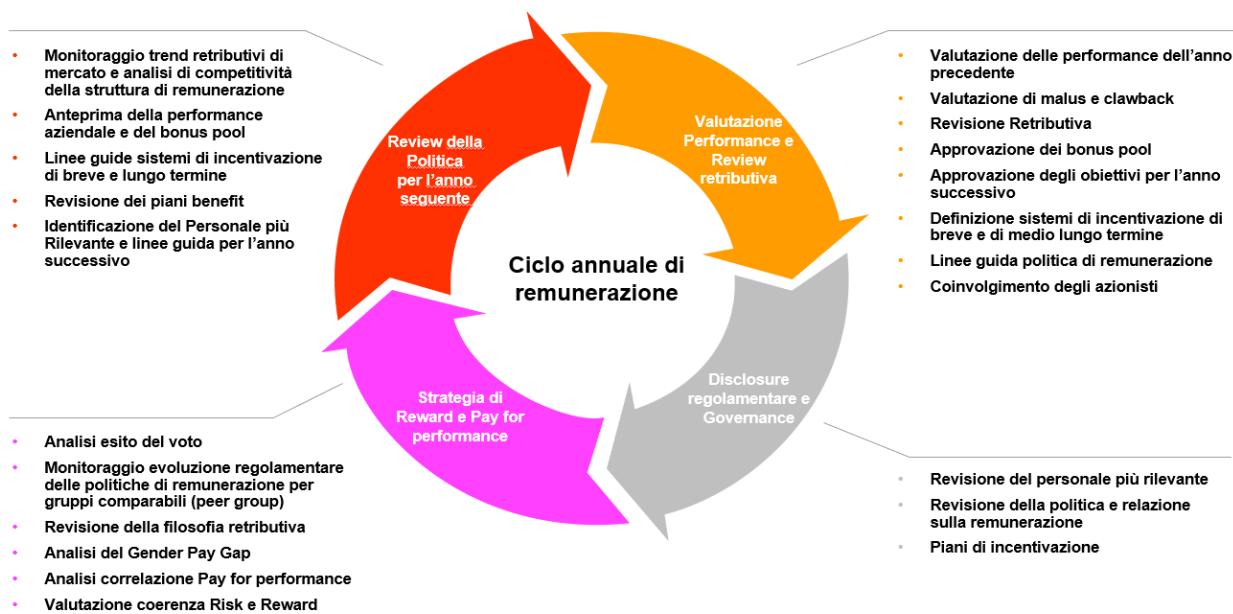
Inoltre, illimity:

- si è dotata di un Comitato Sostenibilità, in cui vengono discusse e approvate le decisioni strategiche sulle tematiche ESG che riguardano il Gruppo;
- ha adottato l'illimity Way quale manuale di integrità del Gruppo illimity Bank dove vengono sottolineati, fra l'altro, i principi ispiratori del Gruppo e i valori aziendali;
- ha pubblicato una Politica di *Diversity, Equity & Inclusion* (DEI) con l'obiettivo di delineare le linee guida e le pratiche di DEI del Gruppo, in quanto pilastri fondanti per l'organizzazione e la strategia di business. In questo contesto, a titolo esemplificativo si sottolinea l'*Equity* quale “impegno a garantire pari opportunità a tutti gli illimiter, che si tratti di condizioni di ingresso e di lavoro, remunerazione, formazione, sviluppo o welfare aziendale”;
- ha definito un coinvolgimento annuale del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per le Remunerazioni, che è chiamato ad analizzare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il c.d. *Gender Pay Gap*, divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo.

I documenti sopra menzionati sono pubblici e disponibili sul sito internet di illimity.

4. 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 tali da evitare il rischio di possibili conflitti di interesse e garantire una corretta informativa, 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 WTW.

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

4.1 Assemblea degli Azionisti

L'approvazione della Politica di Remunerazione e Incentivazione è di competenza dell'Assemblea degli Azionisti.

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

- 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;
- 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 per quanto di competenza, propone di adottare, nonché una relazione sull'effettiva e corretta esecuzione nel corso del precedente esercizio.

Si sottolinea che l'aggiornamento della Politica di Remunerazione 2021 di illimity è stata approvata nell'Assemblea del 15 dicembre 2021 con il voto favorevole del 99% degli azionisti presenti, a seguito di una attività di engagement con investitori e proxy advisor con l'obiettivo di motivare gli elementi principali di modifica e indirizzare le osservazioni emerse durante l'Assemblea di aprile 2021 (a titolo di comparazione si riporta la percentuale media di voti favorevoli sulla Politica di Remunerazione 2021 delle banche SmallCap e MidCap che è pari all'88% e la percentuale media relativa al MidCap Index pari all'89%). Questo conferma l'allineamento della Politica di Remunerazione di illimity alle linee guida di investitori e proxy advisor e al quadro regolamentare.

In tale ambito è stato confermato, fra l'altro, 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.

4.2 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.

Si sottolinea che, dal 2022, con cadenza almeno annuale, il Consiglio di Amministrazione è chiamato ad analizzare la neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere e verifica il c.d. *Gender Pay Gap*, divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo.

Inoltre, 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 perseguitamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Banca nel suo complesso o per assicurarne la capacità di operare 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 gli organi societari preposti 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 10 e 11 con riferimento alle componenti variabili ivi descritte.

4.3 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 presente Politica;
- è responsabile dell'applicazione della presente Politica e della declinazione dei suoi obiettivi, tra cui in particolare la definizione del Bonus Pool a servizio dei sistemi di incentivazione e la relativa distribuzione.

4.4 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:

- formula proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla Politica di 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 di 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 di 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.

Si sottolinea che, dal 2022, con cadenza almeno annuale, il Comitato per le Remunerazioni supporta il Consiglio di Amministrazione nell'analisi della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e nella verifica del c.d. *Gender Pay Gap*, divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo.

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

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

4.5 Comitato Rischi

Il Comitato Rischi svolge un ruolo consultivo in merito all'approvazione delle Politiche di Remunerazione, al fine di verificare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il RAF, tenendo conto in particolare dei rischi, del capitale e della liquidità.

4.6 Comitato Sostenibilità

Il Comitato Sostenibilità svolge un ruolo consultivo in merito agli obiettivi ESG assegnati nei piani di incentivazione annuali e di lungo termine, coordinandosi con il Comitato per le Remunerazioni e con il Comitato Rischi.

4.7 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 sua 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.

4.8 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.

4.9 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 sottratti 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*.

4.10 Internal Audit

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

5. IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE DEL GRUPPO” PER IL 2022

Il processo di identificazione del Personale più Rilevante del Gruppo illimity è stato aggiornato in considerazione delle più recenti disposizioni 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 e 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.

A inizio 2022, il processo attivato ha portato all'identificazione di **39 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*);
- **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, di Mercato e Operativo** (RWA regolamentari) **pari ad almeno il 2% del totale degli RWA complessivi di Gruppo**, misurati al 31 dicembre 2021 e stimati per il 2022 sulla base dei dati di Budget (*Head of Investment Banking, 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** (*Chief Lending Officer, Head of Pricing, Chief Information Officer, General Counsel, Head of Administration & Accounting, Head of Budget & Control, Head of Strategy, Sustainability & IR, Head of Human Resources & Organization, Amministratore Delegato di Neprix S.r.l., Direttore Generale di Neprix S.r.l., Head of Communications, Head of Products, Partnership & Open Banking, Head of UTP & Turnaround Funds di illimity SGR, Head of Digital Lending Product & Management*).

Si evidenzia che l'analisi dei meri criteri quantitativi del Regolamento Delegato (UE) 2021/923 ha portato all'individuazione di quattro 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 febbraio 2022 ed i relativi esiti sono stati sottoposti al Comitato per le Remunerazioni e conseguentemente al Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2022, 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.

Come anticipato, l'aggiornamento del processo ha portato all'identificazione di 39 soggetti, rispetto ai 40 identificati alla fine del 2021 legate a evoluzioni organizzative e del personale del Gruppo. In particolare, si sottolinea che sono 4 i soggetti identificati per la prima volta³.

Le risorse individuate rappresentano circa il 5% del totale dei dipendenti del Gruppo al 28 febbraio 2022.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono tutti inclusi nel perimetro del Personale più Rilevante di Gruppo.

6. IL FRAMEWORK DI REMUNERAZIONE E IL RAPPORTO TRA REMUNERAZIONE VARIABILE E FISSA

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.

Remunerazione fissa

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

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

- la retribuzione annua lorda (RAL), correlata alle dimensioni e complessità governate;
- possibili indennità di ruolo/funzione, volte a riconoscere la professionalità apportata, correlate al mantenimento della titolarità del ruolo e declinate in linea con le previsioni regolamentari applicabili;
- possibili compensi di natura ricorrente per collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato;

³ Nuovo Consigliere, Chief Lending Officer, Head of Communications, Head of Digital Lending Product & Management.

⁴ Coerentemente 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.

- welfare e 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'attrattivit 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 modalit 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 vita e infortuni professionali ed extraprofessionali (integrando le coperture base gi garantite dalla societ).

Inoltre,  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.

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 **Piano di Incentivazione variabile annuale** (l'"MBO") basato sulla valutazione delle performance individuali dell'Emissente e/o Gruppo rispetto agli obiettivi assegnati, destinato a:
 - ✓ Amministratore Delegato e Top Management;
 - ✓ il restante Personale pi Rilevante dell'Emissente e/o del Gruppo;
 - ✓ il restante personale del Gruppo;
- il **Piano di Incentivazione di Lungo Termine** (il "Piano LTI") 2021-2025, che garantisce l'allineamento degli interessi del management con quelli degli azionisti. Il Piano LTI  destinato all'Amministratore Delegato, al Top Management, ai Dirigenti con Responsabilit Strategiche (ad eccezione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo) e ad ulteriori nuovi beneficiari identificati tra le "risorse chiave" 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'Emissente e/o del Gruppo e il **Premio Aziendale di Risultato** volto a valorizzare il contributo di ciascun illimiter al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo;

- **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 secondo la regolamentazione applicabile una sola volta e unicamente entro un anno dall'assunzione. 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, oltre che alla verifica dei Gate:

- 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 2021.

7. 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.

Ulteriori dettagli sul compenso del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo vengono forniti all'interno del documento sugli Orientamenti quali-quantitativi dello stesso.

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.

8. PRASSI DI MERCATO E BENCHMARKING

illimity monitora regolarmente le prassi di mercato in tema di remunerazione e incentivazione, anche facendo ricorso a benchmark di mercato, realizzati dall'Advisor esterno e indipendente WTW, al fine di verificare la competitività della propria strategia di Reward.

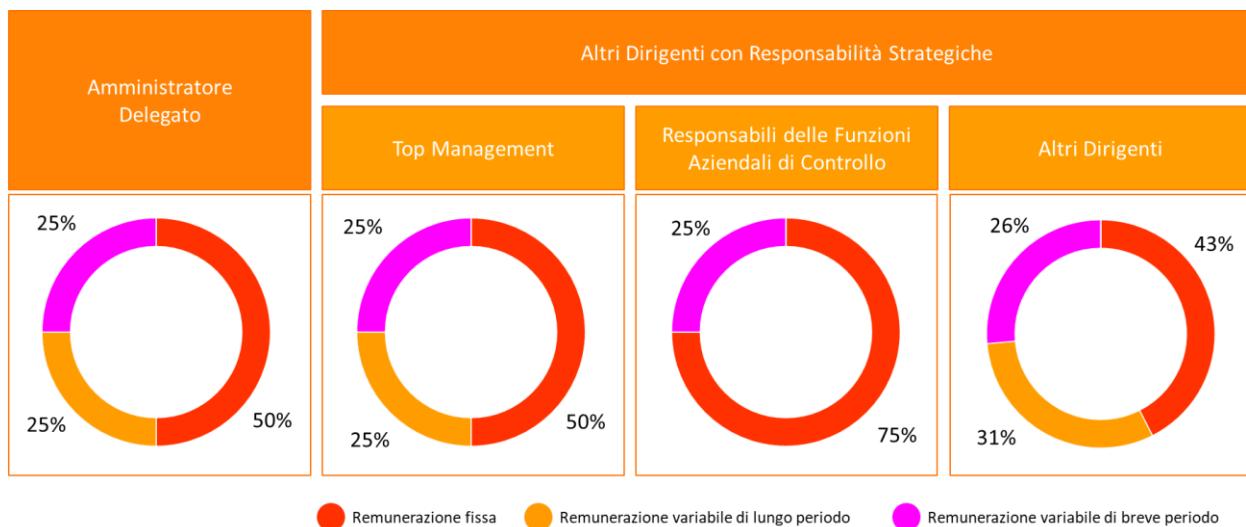
Il peer group utilizzato per monitorare le prassi di mercato per il ruolo di Amministratore Delegato è stato selezionato a partire da un panel di società Europee ed Italiane, caratterizzate da operatività nel settore dello Specialty Finance e/o prossimità geografica e/o società operanti nel settore finanziario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

L'analisi della confrontabilità con le specificità di illimity ha portato all'identificazione, nel 2022, di un peer group composto dalle seguenti società: Anima; Banca IFIS; doValue; Arrow Global; Banca Sistema; Hoist Finance; B2Holding; Kruk; BFF Group; Dea Capital; Banca di Desio e Brianza; Credito Emiliano.

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.

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

Di seguito la rappresentazione del **pay-mix target⁶** previsto per il 2022 per l'Amministratore Delegato ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, categoria nella quale sono ricompresi i membri del Top Management⁷, i Responsabili delle Funzioni di Controllo⁸ e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁹ in considerazione dei piani di incentivazione annuale ed a lungo termine disciplinati dalla presente Politica:



Alla luce dell'introduzione del 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 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.

Di conseguenza, la remunerazione dell'Amministratore Delegato di illimity e del restante Top Management, si compone dai seguenti elementi¹⁰:

- Remunerazione fissa, inclusiva della politica di benefit definita per la categoria di appartenenza¹¹;
- Remunerazione variabile di breve termine: Piano di Incentivazione variabile annuale MBO;
- Remunerazione variabile di lungo termine: Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025.

⁶ Fanno parte del pacchetto retributivo anche i benefit, attribuiti sulla base di una politica generalizzata e, per i dipendenti, l'Employee Stock Ownership Plan.

⁷ Head of Growth Credit, Head of Direct Banking, Head of Distressed Credit e CFO & Head of Central Functions.

⁸ Chief Risk Officer, Head of Internal Audit e Head of Compliance & AML.

⁹ General Counsel, Head of Administration & Accounting, Chief Information Officer, Head of Investment Banking, Chief Lending Officer, Head of Communications e Head of Strategy, Sustainability & IR.

¹⁰ 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.

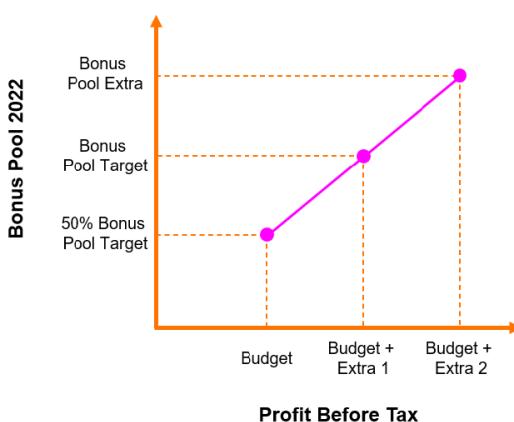
¹¹ Si precisa che, in quanto dirigenti della Banca, possono rientrare tra i beneficiari del piano di azionariato diffuso Employee Stock Ownership Plan.

10. PIANO DI INCENTIVAZIONE VARIABILE ANNUALE MBO

Definizione del Bonus Pool

In coerenza con le Disposizioni di Vigilanza rilevanti, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile erogabile a livello di Gruppo (Bonus Pool) è determinato tenuto conto della redditività conseguita nell'anno di riferimento, dei parametri di rischio rispetto al *Risk Appetite Framework* e del livello di raggiungimento degli obiettivi di Piano.

Per l'anno 2022, il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è definito attraverso il collegamento diretto tra il Bonus Pool e 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 21 gennaio 2022, 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, 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, come disciplinati nel dettaglio all'interno del Regolamento del Piano di Incentivazione variabile annuale MBO 2022.

Obiettivi di performance

Il Piano MBO 2022, destinato a tutti i dipendenti del Gruppo, riconosce il 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", coerentemente con gli obiettivi di gestione del rischio declinati nel *Risk Appetite Framework* della banca e in linea con le previsioni regolamentari applicabili.

L'attribuzione della remunerazione variabile correlata all'MBO per l'esercizio 2022 è subordinata al conseguimento di obiettivi e comportamenti contenuti nella scheda obiettivi individuale assegnata a ciascun Beneficiario, e differenziata in base al ruolo e alla posizione organizzativa. La scheda obiettivi può dunque comprendere, con diversa ponderazione:

- obiettivi di Gruppo (Financial & risk), in linea con i target definiti per il 2022 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 direttive di piano);
- obiettivi ESG, di Digital Mindset e comportamenti coerenti con il modello di competenze e leadership di illimity.

Proprio con riferimento a quest'ultimo punto, dal 2022 viene data maggiore enfasi alle tematiche *Environmental, Social & Governance* (ESG) e sull'innovazione, mediante l'introduzione di nuovi KPI nelle schede obiettivo, in particolare:

- ESG: attribuito a tutti i manager del gruppo, con riferimento al contributo attivo al percorso di crescita di illimity sui temi di ESG, come da Piano Industriale;
- Digital Mindset: assegnato a tutti gli illimiter, con l'obiettivo di stimolare e diffondere la cultura digitale all'interno del Gruppo.

Si evidenzia, inoltre, che anche il modello di leadership del Gruppo illimity è stato integrato prevedendo - in modo esplicito e dettagliato - l'adozione di comportamenti ESG e «digital-oriented» a tutti i livelli dell'organizzazione.

In generale, gli obiettivi individuali 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.

Coerentemente alla normativa 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.

La performance complessiva è dunque definita tenendo conto dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo e comportamento presente nella scheda di tutti gli illimiter, ai fini della determinazione del bonus, previa verifica della disponibilità del Bonus Pool. 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.

Si rappresenta di seguito (Figura 1) la **scheda obiettivi 2022 per l'Amministratore Delegato** (bonus massimo pari al 50% della remunerazione fissa) con relativa scala di valutazione:

#	Area	Cluster	KPI	Peso	Valutazione
1	Financials	Redditività	Return on Average Equity	20%	Min: 90% budget Target: 100% budget Max: 110% budget Min: 110% budget Target: 100% budget Max: 90% budget
2			Cost/Income Ratio	10%	Min: 110% budget Target: 100% budget Max: 90% budget
3		Rischio	Gross Organic NPE Ratio	10%	Min: 110% budget Target: 100% budget Max: 90% budget
4	Strategy	Azioni strategiche	<ul style="list-style-type: none"> Avvio B-ilty; Evoluzione neprix (e.g. progetto proptech); Avvio cantieri strategici con ecosistema ION (e.g. Cedacri, Cerved, digital capital markets); Estensione operatività SGR su nuovi comparti e raccolta fondi; Sviluppo di attività a contenuto commissionale (e.g. Investment Banking); Rafforzamento disegno strategico HYPE e spinta al raggiungimento obiettivi Piano 	10%	Min: 80% Target: 100% Max: 120%
5		Azioni strategiche di innovazione continua (Digital Mindset)	Definizione ed implementazione, in partnership con il CIO, di iniziative specifiche a livello di Gruppo volte a ripensare/ridisegnare attività e processi in chiave digitale (e.g. sviluppo della partnership con ION, evoluzione digitale del progetto B-ilty e della Joint-Venture in HYPE)	10%	Min: 80% Target: 100% Max: 120%
6	ESG		Contribuzione al percorso di consolidamento di illimity sulle tematiche ESG, come da Piano Industriale, su: <ul style="list-style-type: none"> engagement dei dipendenti annuale con un Satisfaction Index e Trust Index > 70%; aumento delle donne in ruoli manageriali e di bilanciamento di genere nel "talent pool" aziendale vs. fine anno precedente; miglioramento dell'attuale rating Standard Ethics e CDP vs. fine anno precedente; progressione annuale sui target "Environment" previsti dal Piano Strategico 	15%	Min: 80% Target: 100% Max: 120%
7	Behaviors	Comportamenti	Valutazione dei comportamenti agiti sulla base del modello di leadership di illimity	25%	Scala: 0-120%

Figura 1 - Scheda obiettivi MBO 2022 dell'Amministratore Delegato

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 Piano 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):

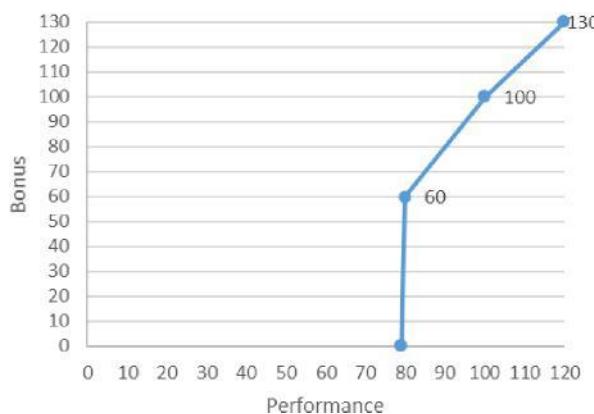


Figura 2 - Curva di incentivazione MBO 2022

Entry Gate e modalità di erogazione

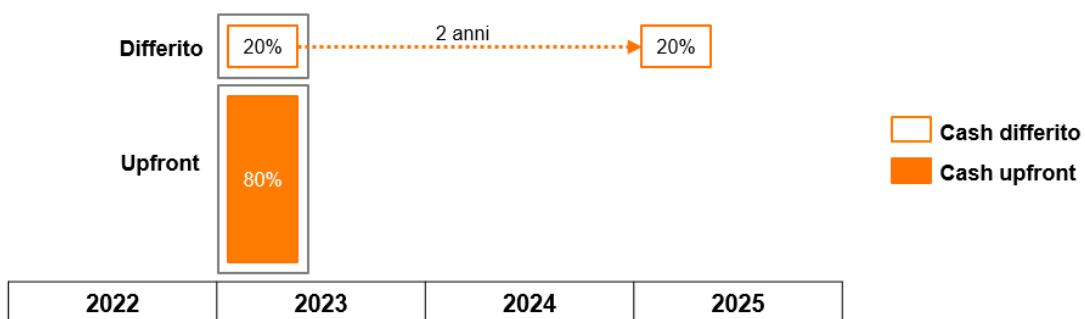
L'erogazione della remunerazione variabile corrispondente è subordinata all'effettiva disponibilità del Bonus Pool nonché al superamento dei seguenti Gate, che garantiscono anche il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità definiti nell'ambito delle procedure di valutazione della propensione al rischio della Società:

- CET1 Ratio \geq alla soglia di tolerance definita all'interno del RAF nella rilevazione al 31/12/2022;
- LCR Ratio \geq alla soglia di tolerance definita all'interno del RAF nella rilevazione al 31/12/2022;
- Net Income > 0 al 31/12/2022;
- Nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali a livello individuale.

Il Bonus eventualmente maturato è corrisposto successivamente alla seduta del Consiglio di Amministrazione che ha approvato il Bonus Pool maturato.

Con riferimento al Personale Più Rilevante, incluso l'Amministratore Delegato e il restante Top Management, il bonus viene erogato secondo le seguenti modalità (Figura 3):

- 80% in denaro up-front;
- 20% in denaro differito a due anni, in assenza di condizioni di malus.



**Figura 3 - Schema pay-out bonus MRT in caso di remunerazione variabile
> 50K Euro o > 1/3 remunerazione totale**

Si precisa che, per il Personale Più Rilevante, il bonus è pagato in denaro interamente up-front nel caso in cui la remunerazione variabile annuale¹² non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

Il riconoscimento della quota differita è inoltre subordinato al rispetto dei requisiti patrimoniali e di liquidità verificati al 31 dicembre 2024 almeno in linea con i Gate definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione per tempo vigenti e assicurandosi altresì che il Return On Risk Adjusted Capital (RORAC) di Gruppo, indicatore di performance corretto per il rischio, sia positivo.

Per il restante personale, il bonus è pagato interamente in denaro e up-front.

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

Nell'ipotesi di cessazione del Rapporto di Lavoro durante il periodo di differimento, nell'ipotesi di condizioni di "bad leaving", così come previste nel Regolamento del Piano MBO 2022 e in linea con quanto previsto nella presente Politica, il Beneficiario decadrà da ogni diritto a ricevere il Bonus.

Malus e Clawback

Sono infine previsti meccanismi di correzione ex post (c.d. Malus e Claw-back) riportati dettagliatamente nel Regolamento del Piano MBO 2022 e nella Procedura sul Processo per l'applicazione dei meccanismi di Malus e Claw back correlati alla condotta individuale.

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;

¹² Tenendo conto di tutte le forme di remunerazione variabile "vested", eventualmente secondo criterio pro-rata; a titolo esemplificativo il Piano di incentivazione variabile annuale MBO, l'Employee Stock Ownership Plan (ESOP) e il Piano di Incentivazione di Lungo Termine (LTI).

- 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.

11. PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE 2021-2025

Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025 (di seguito il “Piano LTI”), approvato dall’Assemblea del 15 dicembre 2021 e che ha sostituito i precedenti piani di Stock Option Plan “SOP” e il 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.

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).

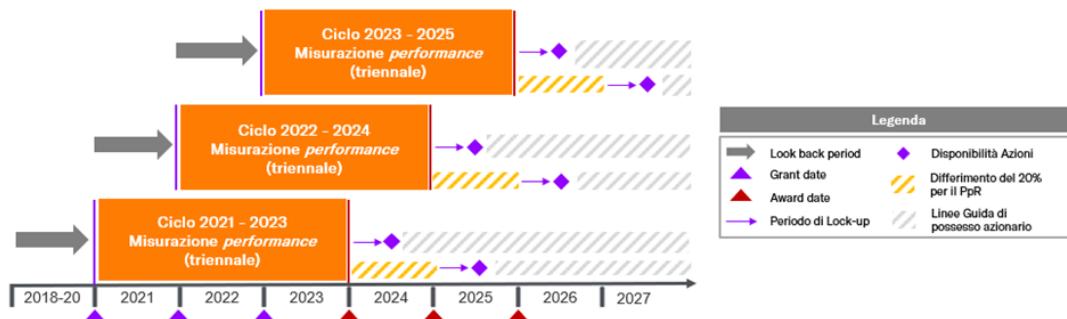


Figura 4 - Meccanismo di funzionamento del Piano LTI

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, gli obiettivi definiti per il Piano LTI con riferimento al primo ciclo di performance (2021-2023), sono riportati in maniera analitica all'interno della Politica di Remunerazione 2021, approvata dall'Assemblea del 15 dicembre 2021.

Con riferimento al secondo ciclo di performance (2022-2024), gli obiettivi definiti per il Piano LTI, in linea con i target definiti al 2024 nel Piano Strategico, sono i seguenti:

Scheda del Piano LTI						
Strategic Pillar	KPI	Target (fine ciclo)	Livello di raggiungimento	% Incentivazione	Peso Obiettivo	
Redditività	ROAE	19%	> 19% ≥ 15% e ≤ 19% < 15%	100% 60%-100% 0	50%	
Creazione di valore per gli azionisti	TSR relativo illimity vs. Financial Services Italia	Terzo Quartile	> Terzo Quartile ≥ Mediana e ≤ Terzo Quartile < Mediana	100% 60%-100% 0	20%	
Qualità dell'attivo	Gross Organic NPE ratio	RAF appetite	< RAF appetite ≥ RAF appetite e ≤ tolerance > RAF tolerance	100% 60%-100% 0%	10%	
ESG	Diversity, Equity & Inclusion	4 punti	> 4 punti ≥ 3 punti e < 4 punti < 3 punti	100% 60%-100% 0%	10%	
	Top ESG Rating (Climate & Ethics)	4 punti	> 4 punti ≥ 3 punti e < 4 punti < 3 punti	100% 60%-100% 0%	10%	

- **ROAE** (Return on Average Equity) calcolato come rapporto tra utile netto alla fine del ciclo triennale rispetto alla 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 19% il KPI è raggiunto al 100%;
 - ✓ tra il 15% (incluso) e il 19% (incluso) il KPI è raggiunto tra il 60% e il 100%, da calcolare sulla base dell'interpolazione lineare tra i due valori;
 - ✓ inferiore al 15%, 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 2022-2024 il TSR è definito come:

(valore azionario medio nel mese 1° dicembre 2024 - 31 dicembre 2024 + Dividendo per Azione nel periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2024) / (valore azionario medio nel mese 1° dicembre 2021 - 31 dicembre 2021).

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 2024 il KPI è raggiunto al 100%;
 - ✓ tra il RAF appetite al 31 dicembre 2024 (incluso) e il RAF tolerance al 31 dicembre 2024 (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 2024, 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 2024:
- Score 4: mantenere i rating Standard Ethics e CDP al livello di Investment Grade o superiore 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 del TSR relativo 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 ciclo 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 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 Consegnna 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 (inclusive dell'analisi che il RORAC, indicatore di performance corretto per il rischio, sia positivo alla fine di ogni anno) 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 Emissori, e disponibile sul sito internet della Banca all'indirizzo www.illimity.com, sezione **Governance/Remunerazione**.

12. EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN (ESOP)

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

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

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

Il regolamento attuativo dell'ESOP approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Interprovinciale S.p.A. del 18 gennaio 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, 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**.

13. 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.

14. 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 del 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*.

15. 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.

16. 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 2022 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 direttive di piano) che tengono conto della customer satisfaction e degli interessi della clientela;
- obiettivi ESG e/o di Digital Mindset;
- 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 dell’intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica, nonché coloro a cui quelli rispondono gerarchicamente.

Rilevazione al 28/02/2022

Area/Divisione	Soggetti che offrono prodotti ai clienti	Soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica
Team Factoring	18	2
Team Products, Partnership & Open Banking	6	2
Digital Lending Products & Management	1	2
Commercial Network	10	2
Digital Customer Operations	21	3

17. 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 16.

18. 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 previste 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 predispone la Politica di Remunerazione e Incentivazione per il proprio personale in coerenza con i principi e le finalità della Politica di Remunerazione del Gruppo, ivi incluso il principio della neutralità di genere, 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 Capogruppo¹³;
- 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, mantenuta 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 con riferimento agli strumenti finanziari, tenuto conto della significatività della SGR.

¹³ 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.

19. 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 e 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 Piano di incentivazione 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, i pagamenti rispettano i requisiti previsti per la corresponsione della remunerazione variabile di tali soggetti.

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, sulla base delle previsioni dettagliate nel capitolo “Allineamento al Rischio (malus e claw-back)”.

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.

20. 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 LTI¹⁴ - 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.

¹⁴ 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 37° aggiornamento della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, che contiene le disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, ha recepito le novità introdotte dalla Direttiva 2019/878/UE (c.d. CRD V) - che modifica la Direttiva 2019/36/UE (c.d. CRD IV) - e degli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea in materia di politiche e prassi di remunerazione¹⁵.

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 (cd. CRD IV), come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) e recepisce i Regulatory Technical Standards ("RTS") emessi dall'EBA - stabilendo i criteri qual-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 2022, 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;
 - ✓ **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

¹⁵ 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.

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 ruoli e le responsabilità delle funzioni e degli organi aziendali coinvolti nel processo di identificazione del Personale più Rilevante di Gruppo; 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 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. predispone 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, 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, 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 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

L'identificazione e l'aggiornamento del perimetro del Personale più Rilevante avviene secondo i criteri adottati dal Gruppo Bancario, secondo la seguente cadenza 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, con riferimento al 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 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 più 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 più Rilevante di Gruppo.

8. Esito del processo di identificazione del Personale più rilevante di Gruppo per il 2022

Principali cambiamenti rispetto al precedente perimetro MRT

Ruoli usciti dal Perimetro MRT	Ruoli entrati nel Perimetro MRT
<ul style="list-style-type: none"> • Martin Ngombwa - Consigliere • Massimo Di Carlo - Chief Lending Officer • Alessandro Ravogli - Head of Sales and Business Development • Isabella Falautano - Head of Communication & Stakeholder Engagement • Anna Tosolini - Growth Credit (Advisor Pjt B-IIty) 	<ul style="list-style-type: none"> • Francesca Lanza Tans - Consigliere • Fabio Bianchini - Chief Lending Officer • Vittoria La Porta - Head of Communications • Amiran Tsintsadze - Head of Digital Lending Product & Management

Esito della revisione del processo di identificazione per il 2022

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 Cialiè - Consigliere • Francesca Lanza Tans - Consigliere • Giovanni Majnoni D'Intignano - Consigliere • Paola Elisabetta Galbiati - Consigliere • 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 unità operativa quale definita all'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 che soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>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;</p> <p>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,</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, Mercato e Operativo (RWA regolamentari) pari ad almeno il 2% del totale degli RWA complessivi di Gruppo, misurati al 31 dicembre 2021 e stimati per il 2022 sulla base dei dati di Budget, come risultante dall'opinion del CRO rilasciata il 01/03/2022:</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 Investment Banking

		<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 membri del personale che hanno avuto diritto a una remunerazione significativa nell'esercizio precedente, purché siano rispettate le condizioni seguenti:</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 • Andrea Clamer - Head of Distressed Credit • Francesco Mele - Chief Financial Officer and Head of Central Functions <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 2021 con riferimento all'anno di performance 2020).</p> <p>Si sottolinea che il calcolo della remunerazione media corrisposta ai membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza dell'ente di cui alla lettera a), ha determinato una media pari a circa 274.000 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 Investment Banking • Iacopo Zucchi - Head of Budget & Control • Silvia Benzi - Head of Strategy, Sustainability & IR • 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>

			<p>I membri permanenti - con diritto di voto del Comitato Finanza:</p> <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 <p>I membri permanenti - con diritto di voto del Comitato Crediti ed Investimenti:</p> <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 • Fabio Bianchini - Chief Lending Officer <p>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.</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	<p>I membri permanenti con diritto di voto del Comitato Crediti ed Investimenti - già identificati.</p>
		art. 80 - Rischio Residuo	
		art. 81 - Rischio concentrazione	
		art. 82 - Rischi derivanti da cartolarizzazioni	
		art. 83 - Rischio di mercato	<p>I membri permanenti con diritto di voto del Comitato Finanza – già identificati.</p>
		art. 84 - Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione	<p>Il rischio di mercato include anche il rischio sovrano, identificato come rilevante in sede di esercizio ICAAP 2021.</p>
		art. 85 - Rischio operativo	<ul style="list-style-type: none"> • Fabio Bianchini - 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	
		art. 87 - Rischio di leva finanziaria eccessiva	<p>I membri permanenti con diritto di voto del Comitato Finanza - già identificati.</p>

<p>c) 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> <ul style="list-style-type: none"> i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il voto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; 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>I membri permanenti con diritto di voto del Comitato Crediti ed Investimenti - già identificati.</p>
<p>d) 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> <ul style="list-style-type: none"> i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il voto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie: <ul style="list-style-type: none"> — 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; — 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) 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); 	<ul style="list-style-type: none"> • Francesco Mele - Chief Financial Officer and Head of Central Functions • Fabiano Lionetti - Head of Investment Banking
<p>e) 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> <ul style="list-style-type: none"> 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; 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Corrado Passera - Amministratore Delegato di illimity Bank • Fabio Bianchini - 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

		I membri del Comitato Prodotti (Responsabili Divisioni/Direzioni Proponenti e altri Responsabili). Al Comitato Prodotti partecipano in via permanente: <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 • Silvia Benzi - Head of Strategy, Sustainability & IR • Claudio Nordio - Chief Risk Officer • Francesco Martinello - Head of Compliance & AML
f)	il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti: i) il membro del personale ha il potere di adottare tali decisioni; ii) il membro del personale è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.	

ID	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 01/03/2022	Esito
1	<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,</p> <p>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"> • Silvia Benzi - Head of Strategy, Sustainability & IR (soggetto già identificato) <p>Rischio Reputazionale e Strategico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vittoria La Porta - Head of Communications

<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
<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 • Francesco Ramazzotti - Head of Head of Products, Partnership & Open Banking • 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 • Amiran Tsintsadze - Head of Digital Lending Product & Management • Paola Tondelli - Head of UTP & Turnaround Funds (soggetto già identificato)

SEZIONE II - RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021**1. PREMESSA**

La presente Sezione, conformemente alle previsioni regolamentari in materia di società quotate, fornisce informazioni in merito ai compensi relativi all'esercizio 2021, nominativamente, con riguardo agli Amministratori e ai Sindaci e in misura aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Inoltre, in questa Sezione vengono riportate le informazioni qualitative e quantitative richieste dall'art. 450 della CRR, con particolare riferimento ai membri del Personale più Rilevante del Gruppo suddiviso per le categorie di riferimento.

In particolare:

- nella prima parte, è fornita una rappresentazione sintetica dei risultati di business per l'anno 2021 oltre che 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'Allegato 3 – Schema 7-BIS del Regolamento Emittenti e le ulteriori informazioni richieste dall'art. 450 della CRR;
- 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. RISULTATI 2021

Il Consiglio di Amministrazione di illimity Bank S.p.A., riunitosi il 10 febbraio 2022, ha approvato i risultati del Gruppo illimity al 31 dicembre 2021. illimity raggiunge pienamente la guidance di profitti del 2021, consegnando un risultato netto di 65,6 milioni di euro per l'anno 2021, valore più che raddoppiato rispetto al 2020 (31,1 milioni di euro). Il ROE¹⁶ dell'anno 2021 si attesta a circa il 10%. L'utile netto del quarto trimestre 2021 si attesta a 19,4 milioni di euro (18,8 milioni di euro nel terzo trimestre 2021, +3% t/t e +187% rispetto ai 6,8 milioni di euro del quarto trimestre 2020).

Nel dettaglio, l'esercizio in esame è stato caratterizzato da:

- Risultato di gestione più che raddoppiato nell'anno 2021 a 110,6 milioni di euro (+147% rispetto ai 44,8 milioni di euro riportati nel 2020)
- Significativa crescita del business, con oltre 1,1 miliardi di euro di volumi di crediti e investimenti originati nell'esercizio 2021, in aumento del 24% su base annua
- Forte progressione dei ricavi nell'esercizio 2021 a circa 271,2 milioni di euro (+56% a/a), sempre più diversificati e bilanciati tra le componenti margine di interesse e margine da servizi
- Leva operativa in visibile miglioramento: il Cost income nel 2021 si attesta al 59%, in deciso calo rispetto al 74% registrato nel 2020
- Qualità del credito organico si conferma a livelli di eccellenza: il rapporto tra i crediti dubbi lordi organici e crediti lordi organici totali al 31 dicembre 2021 originati dall'avvio dell'operatività di illimity è pari allo 0,7% - valore che si attesta al 2,3% includendo il portafoglio crediti della ex Banca Interprovinciale; il costo del credito organico è pari a 4 bps nell'esercizio 2021
- Robusta patrimonializzazione con indicatori ai massimi livelli del sistema - CET1 Ratio al 18,8% (19,3% pro-forma per l'inclusione delle azioni speciali) - e solida posizione di liquidità (pari a circa 0,7 miliardi di euro) nonostante il significativo impiego per nuovi crediti e investimenti effettuati nel trimestre.

Nel 2021 sono inoltre state poste le basi, in linea con le direttive di sviluppo previste dal Piano Strategico, per una solida crescita dei profitti e della redditività anche nel 2022:

- è stata siglata una partnership con il Gruppo ION, inizialmente incentrata sulla licenza d'uso della piattaforma IT ma in fase di estensione in altri importanti settori;
- sono stati fatti nuovi progressi nel percorso di crescita sostenibile, sviluppando ulteriormente i valori ESG nel rapporto sia con i clienti che con le risorse; inoltre, risulta significativa l'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite, la più grande iniziativa di sostenibilità aziendale;
- sono stati effettuati investimenti in tutte le principali attività e rafforzato la presenza nei mercati chiave, tra cui:
 - ✓ illimity SGR, che ha concluso con successo ulteriori closing del suo primo fondo Turnaround;
 - ✓ l'attività di capital markets dedicata alle PMI, che ha già dato un contributo visibile ai risultati;

¹⁶ Calcolato come utile netto di periodo in rapporto al patrimonio netto medio dell'anno (1/1-31/12/2021).

- ✓ il comparto Energy della divisione Distressed Credit, che ha consolidato la propria presenza sul mercato portando a compimento il primo ciclo di investimento-disinvestimento generando importanti risultati economici;
- ✓ l'ingresso nel segmento dei claim relativi a riserve tecniche da appalti, un segmento grande, dalla limitata competizione e dai rendimenti elevati;
- ✓ il rafforzamento dell'offerta di prodotti e la piattaforma tecnologica di HYPE, la principale fintech operante in Italia.
- sono state poste le basi per lanciare due iniziative completamente nuove, basate sulla tecnologia, che porteranno la redditività futura ben oltre la media del settore. Dal 2022, illimity diventerà ancora più "tech" tramite:
 - ✓ b-ilty, il primo business store digitale di servizi finanziari e credito sviluppati da illimity per far crescere le PMI e
 - ✓ la società proptech più innovativa d'Italia che, grazie alle capacità digitali e immobiliari di illimity, entrerà nel mercato immobiliare libero, caratterizzato da grande dimensione e forte bisogno di innovazione.

2. REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ILLIMITY

Le previsioni dei compensi del CdA per il 2021

In data 22 aprile 2021, l'Assemblea di illimity S.p.A. ha approvato la proposta al punto 6 dell'ordine del giorno in merito alla nomina del Consiglio di Amministrazione e del relativo compenso.

In particolare, in coerenza con quanto declinato nella Relazione sulla Politica 2021 in materia di Remunerazione, il compenso del Consiglio di Amministrazione, che si colloca nella mediana di mercato sulla base dei dati di benchmark forniti da WTW (consulente indipendente), prevede i seguenti valori annui lordi, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della carica, da attribuire pro-rata temporis per la durata dell'incarico:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione: Euro 180.000;
- Amministratore Delegato: Euro 680.000;
- Consiglieri: Euro 40.000;
- Presidente del Comitato Rischi: Euro 25.000;
- Presidente di altro Comitato endoconsiliare: Euro 15.000;
- Membro del Comitato Rischi: Euro 15.000;
- Membro di altro Comitato endoconsiliare: Euro 10.000.

Non sono stati previsti gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati o a sedute del Consiglio.

Con riferimento al Consiglio di Amministrazione in carica fino alla seduta assembleare del 22 aprile 2021, sono stati applicati i compensi approvati dall'Assemblea di Banca Interprovinciale S.p.A. il 18 gennaio 2019, come descritti nella Relazione sui compensi corrisposti 2020 di illimity.

L'attività del Consiglio di Amministrazione di illimity nel 2021¹⁷

Nel corso del 2021, il Consiglio di Amministrazione di illimity si è riunito 26 volte con una percentuale media di presenze annuali dei suoi membri pari al 98%.

Per quanto riguarda l'attività dei comitati endoconsiliari si sono avute complessive 68 riunioni con una percentuale media di presenze annuali dei suoi membri pari al 98%.

Compensi erogati ai membri del Consiglio di Amministrazione di illimity nel 2021

I compensi erogati in riferimento al 2021 sono in linea con quanto deliberato dall'Assemblea di Banca Interprovinciale S.p.A. in data 18 gennaio 2019 (per i membri del Consiglio di Amministrazione in carica fino all'Assemblea del 22 aprile 2021) e dell'Assemblea di illimity S.p.A. del 22 aprile 2021 (per i nuovi membri del Consiglio di Amministrazione), con un totale annuo di Euro 598.337, comprensivo dei rimborsi spese a pié di lista (ad esclusione del compenso da controllate per una Consigliera pari a 30.000 Euro e della remunerazione per l'Amministratore Delegato che è indicato separatamente).

Coerentemente con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione 2021, non è stata attribuita in corso d'anno alcuna componente di remunerazione variabile e non è stato riconosciuto nessun trattamento in caso di cessazione anticipata dalla carica a favore di alcun componente del Consiglio di Amministrazione.

Si segnala che nel corso dell'anno il Consigliere Gennari ha percepito Euro 37.500 a titolo di remunerazione variabile differita relativa al suo precedente incarico di Direttore Generale di Banca Interprovinciale S.p.A.¹⁸ formalmente terminato il 31 dicembre 2018.

Si rimanda alla Tabella dedicata della Parte Seconda della presente Sezione per l'indicazione nominativa dei compensi erogati per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2021 conformemente alle previsioni del Regolamento Emittenti.

3. REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

Le previsioni della Politica di Remunerazione 2021

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

- Presidente: Euro 70.000;
- Sindaci effettivi (ciascuno): Euro 50.000.

Non sono stati previsti gettoni di presenza mentre è stato previsto il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della carica.

L'attività del Collegio sindacale nel 2021

Nel corso del 2021 il Collegio Sindacale della Capogruppo si è riunito 20 volte con una percentuale media di presenze annuali dei suoi membri pari al 98%.

¹⁷ Per i dettagli delle attività svolte dal Comitato per le Remunerazioni si veda Allegato 2.

¹⁸ Quote differite giunte a maturazione relative ai Sistemi variabili del 2018.

Compensi erogati ai membri del Collegio sindacale della Capogruppo nel 2021

I compensi erogati in riferimento al 2021, esclusivamente fissi, sono in linea con quanto deliberato dall'Assemblea in data 18 gennaio 2019, con un totale annuo di Euro 170.232, comprensivo dei rimborsi spese a pi  di lista.

Si rimanda alla Tabella dedicata della Parte Seconda della presente Sezione per l'indicazione nominativa dei compensi erogati per ciascun membro del Collegio sindacale nel corso del 2021.

4. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO DI ILLIMITY

In linea con la Politica di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo del 2019 e del 2021, l'Amministratore Delegato¹⁹ di illimity ha percepito, con riferimento all'anno di performance 2021:

- un emolumento fisso pari a 633.750 Euro lordi, considerando che sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea di Banca Interprovinciale S.p.A. del 18 gennaio 2019 ha percepito il pro-rata di 530.000 Euro lordi con riferimento alla carica ricoperta fino al 22 aprile 2021 e, sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea di illimity S.p.A. del 22 aprile 2021, ha percepito il pro-rata di 680.000 Euro lordi, con riferimento al nuovo incarico;
- una remunerazione variabile MBO pari a 220.000 Euro lordi approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 febbraio 2022, successivamente alla definizione della dimensione finale del bonus pool 2021 e della valutazione di performance individuale (come rappresentato nella figura sottostante). Il bonus   per il 50% in denaro e 50% in azioni e con un orizzonte di differimento di 3 anni, come previsto dal Piano di Incentivazione variabile annuale MBO 2021. Quanto rappresentato   in linea con la documentazione approvata dall'Assemblea di illimity del 15 dicembre 2021, che ha fra l'altro rivisto il pay-mix dell'Amministratore Delegato riducendo il suo possibile target bonus annuale e aumentando conseguentemente la quota target di remunerazione di lungo termine, pur rimanendo nell'ambito di un rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa di 1:1.

Si ricorda inoltre che l'Amministratore Delegato   anche destinatario del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025 (di seguito anche "Piano LTI"), approvato dall'Assemblea del 15 dicembre 2021, per massimi 93.162 azioni in arco Piano. Tale Piano prevede l'assegnazione di un incentivo, basato su tre cicli di performance triennali, la cui attribuzione   condizionata al raggiungimento di specifici entry gate e al conseguimento degli obiettivi fissati nel Piano Industriale 2021-2025. Conseguentemente, la definizione dell'incentivo eventualmente

¹⁹ 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 altres  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).

maturato avverrà solo alla fine del periodo di performance, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance (per approfondimenti si veda la Sezione I).

Macro Area	Area	Peso	KPI	Risultato	Livello di conseguimento Min Target Max
Financials	Redditività	20%	ROE	8,5%	
		15%	Cost/Income	59,0%	
	Rischio	15%	Gross Organic NPE Ratio	2,3%	
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 proptech) 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 	115%	
			Valutazione della qualità della leadership + People Engagement (Posizionamento illimity nel ranking GPTW per l'anno 2021)		
ESG	Leadership & engagement	25%		Totalle	118%

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

Conformemente alle esigenze di *disclosure* di cui al Regolamento emittenti, si forniscono le seguenti informazioni di confronto, per periodo di quotazione della società:

		'000 Euro	2021	2020	2019	Delta '21 vs. '20	Delta '20 vs. '19
AD	Passera C.		879	555	555	58%	0%
Presidente CdA	Casiraghi R.		172	140	140	23%	0%
	Brambilla M.		50	50	50	0%	0%
	Squinzi M.		25	78	75	-68%	5%
	Ciallì E.		75	75	65	0%	15%
	Ngombwa M.		46	47	12	-2%	291%
Membri CdA	Gennari A.		53	138	150	-61%	-8%
	Valenti M.		66	-	-	-	-
	Galbiati P.		58	-	-	-	-
	Majnoni d'Intignano G.		45	-	-	-	-
	Canziani P.		45	-	-	-	-
	Lanza Tans F.		2	-	-	-	-
Presidente CS	Riva E.		70	70	76	0%	-7%
Membri CS	Caringi S.		50	50	58	0%	-14%
	Fontana N.		50	50	52	0%	-5%
Dipendenti	Retribuzione annua lorda media		56	55	55	2%	-1%
Performance	Profit Before Taxes ('000 mln)		80,8	38,7	-28,5	109%	236%

Note: i dati per l'AD, il CdA e il CS fanno riferimento a quanto riportato nelle Tabelle nominative della Seconda Parte di questo Report.

5. REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

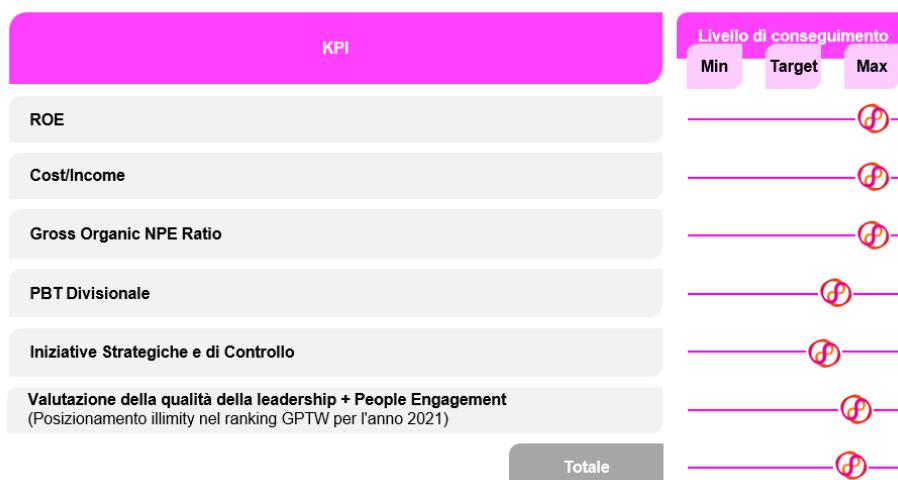
Gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche²⁰ o DRS, tutti ricompresi nel Perimetro del Personale più Rilevante 2021, hanno ricevuto nel corso dell'anno una remunerazione bilanciata tra componente fissa e variabile, coerentemente con le previsioni della Politica di Remunerazione 2021.

Con particolare riferimento alla componente variabile di breve termine “MBO 2021”, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, in data 10 febbraio 2022, verificato il rispetto dei requisiti patrimoniali e di liquidità posti dalla Politica di Remunerazione 2021 (Tabella 1), sentiti il Comitato Rischi, il Comitato per le Remunerazioni ed il Collegio Sindacale, per i profili di rispettiva competenza, ha approvato la dimensione complessiva del bonus pool 2021 pari a complessivi 9,4 milioni di euro (comprensivo di oneri sociali e contributivi) per la popolazione del Gruppo (ad eccezione di illimity SGR S.p.A. che ha un bonus pool separato, come previsto dalla relativa Politica di Remunerazione 2021 della SGR).

Sezione II - Tabella 1 - Verifica dei gates per MBO 2021

Indicatore	Target al 31/12/2021 (Gates)	Risultati al 31/12/2021
CET1 Ratio di Gruppo	≥ RAF tolerance = 15%	18,83%
LCR Ratio di Gruppo	≥ RAF tolerance = 160%	176.98%
Net Income di Gruppo	> 0	65,591 mln €

Si precisa che i bonus MBO 2021 assegnati agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono collegati al raggiungimento di specifici obiettivi di performance rilevati a livello di Gruppo/Divisione/Area²¹ di cui si riporta di seguito consuntivazione con vista aggregata e semplificata:



Per quanto riguarda la componente di incentivazione di lungo termine si segnala che 8 Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatarie del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025 che prevede l'assegnazione di un incentivo, basato su tre cicli di performance triennali, la cui attribuzione è

²⁰ 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.

²¹ 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.

condizionata al raggiungimento di specifici entry gate e al conseguimento degli obiettivi fissati nel Piano Industriale 2021-2025. Conseguentemente, la definizione dell'incentivo eventualmente maturato avverrà solo alla fine del periodo di performance.

In particolare, per i suddetti DRS sono stati assegnati complessivamente massimi 488.196 diritti a ricevere azioni, in arco Piano 2021-2025, la cui erogazione è subordinata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance (per approfondimenti si veda la Sezione I).

Nel corso del 2021 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 standard previsti per la rispettiva categoria di appartenenza (Top management; Dirigenti di Divisone/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 2021, coerentemente con le disposizioni contenute nel Regolamento Emittenti.

6. 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 2021 al:

- Restante Personale più Rilevante del 2021, non ricompreso nei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di cui al precedente capitolo;
- Restante personale del Gruppo.

Coerentemente con le vigenti disposizioni normative si rimanda alla Tabella dedicata della Parte Seconda della presente Sezione per la relativa informativa quantitativa aggregata riguardante il Personale più Rilevante.

Nel corso del 2021 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.

Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025

Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025, approvato 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.

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 condizionata al conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale e dei gates, riportati nel Regolamento attuativo del Piano e nel relativo documento informativo²².

Si riporta di seguito (Tabella 2) il numero massimo di diritti a ricevere azioni assegnati per categoria di personale al 31 dicembre 2021 (includendo anche le informazioni riguardanti l'Amministratore Delegato e i DRS come sopra descritti) nell'ambito del Piano LTI 2021-2025:

<i>Sezione II - Tabella 2 Status assegnazione diritti a ricevere azioni per categoria al 31.12.2021</i>		Max. diritti a ricevere azioni
Tipologia di beneficiari (numero)		
Amministratore Delegato (1)		93.162
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (8)		488.196
Personale più rilevante (17)		805.727
Altro personale (46)		495.892
Totale (72)		1.882.977

Sono state così assegnati gratuitamente un numero totale di 1.882.977 diritti a ricevere azioni, pari al 2,4% o al 2,1% del totale azioni "fully-diluted" (a seconda dello scenario di conversione delle azioni speciali), coerentemente con le caratteristiche di aumento di capitale sociale a servizio del Piano LTI approvato dall'Assemblea ordinaria in data 15 dicembre 2021²³.

Si rimanda alla tabella A e alla tabella 2 della Parte Seconda della presente Sezione per l'indicazione aggregata dei diritti assegnati, coerentemente con le disposizioni contenute nel Regolamento Emittenti.

²² Per maggiori informazioni in merito alle caratteristiche del Piano LTI, si rinvia al Documento Informativo relativo allo stesso, 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.

²³ L'Assemblea ha deliberato, a servizio del Piano LTI, l'approvazione di un aumento del 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 di aumento di capitale attribuita al Consiglio di Amministrazione.

Employee Stock Ownership Plan (“ESOP”)

Il regolamento attuativo dell’ESOP²⁴ approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Interprovinciale S.p.A. del 18 gennaio 2019, prevede, coerentemente con quanto deliberato dall’Assemblea del 18 gennaio 2019 e in linea con le disposizioni regolamentari e di vigilanza applicabili alla Banca, l’assegnazione, a tutti i dipendenti della Banca e/o del Gruppo, di un numero massimo di azioni ordinare di illimity Bank S.p.A. per ciascun ciclo annuale.

Conformemente alla delibera consiliare del 18 gennaio 2019²⁵, il Consiglio d’Amministrazione, in data 9 giugno 2021, accertato il mantenimento dei valori dei Gate di cui al Paragrafo 6 del Regolamento, ha quindi approvato l’assegnazione a titolo gratuito a 644 Beneficiari, identificati secondo i criteri di cui al Paragrafo 3 del Regolamento²⁶, di complessive 120.515 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 3).

Sezione II - Tabella 3 - ESOP 2021

Categoria di personale	n. di beneficiari	Totale azioni assegnate nel 2021
Personale più rilevante 2021	27	270
Altro personale	617	120.245
Totale	644	120.515

²⁴ 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 Emissori, e disponibile sul sito internet della Banca all’indirizzo www.illimity.com, Sezione Governance/Remunerazione.

²⁵ 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.

²⁶ 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 2021

Data	Attività oggetto di discussione	% presenza dei membri del Comitato
09/02/2021	<ul style="list-style-type: none"> ● Linee guida 2021 relative alle Politiche di Remunerazione ed incentivazione di Gruppo ● Aggiornamento emolumenti organi sociali. Informativa in merito ai benchmark di mercato 	100%
23/02/2021	<ul style="list-style-type: none"> ● Verifica delle condizioni di attivazione del Bonus Pool 2020 ● Attivazione della clausola di deroga della Politica sulle remunerazioni di Gruppo 2020 con riferimento al Bonus Pool ● Bonus Pool 2021 ● Emolumenti degli organi sociali ai fini del rinnovo da parte dell'Assemblea 	100%
05/03/2021	<ul style="list-style-type: none"> ● Bonus pool 2020. Formulazione di proposte relative ai premi per i Material Risk Takers (Responsabili Funzioni di Controllo) ● Processo di identificazione dei Material Risk Takers di Gruppo 2021 ● Regolamento Piano MBO 2021 ● Schede obiettivo 2021 per il Top Management e l'Amministratore Delegato ● Relazione sulla politica di remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020 ● illimity SGR S.p.A.: parere in merito al Regolamento Carried Interest. 	67%
26/03/2021	<ul style="list-style-type: none"> ● Politiche di Remunerazione 2021 di illimity SGR S.p.A. ● Processo di identificazione dei Material Risk Takers relativo all'esercizio 2021 di illimity SGR S.p.A. ● Relazione di Internal Audit in merito all'analisi dei sistemi di remunerazione e incentivazione 2020 di illimity SGR S.p.A. ● Mancato superamento dei Gates posti dalle Politiche di Remunerazione 2020 di illimity SGR S.p.A. 	100%
16/04/2021	<ul style="list-style-type: none"> ● Relazione di Internal Audit in merito all'analisi dei sistemi di remunerazione ed incentivazione del Gruppo illimity Bank S.p.A. ● illimity SGR S.p.A.: Regolamento MBO 2021 ● illimity SGR S.p.A.: Scheda obiettivi 2021 <ul style="list-style-type: none"> – Consigliera Delegata Area UTP & Turnaround Funds – Consigliere Delegato Area Private Capital Funds ed Area Sales & Business Development 	100%
28/04/2021	<ul style="list-style-type: none"> ● Informativa in merito alla nuova struttura organizzativa della Banca ● Revisione dei compensi del Top Management di illimity Bank S.p.A. 	100%
06/07/2021	<ul style="list-style-type: none"> ● Prima discussione sulla strategia di incentivazione di lungo termine: proposta del nuovo Piano LTI 2021-2025 	100%

18/06/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Discussione conclusiva sulla strategia di incentivazione di lungo termine: proposta del nuovo Piano LTI 2021-2025 	100%
21/07/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento del Regolamento del Comitato per le Remunerazioni • Processo per l'applicazione dei meccanismi di malus e claw back correlati alla condotta individuale 	100%
06/09/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Regolamento del Piano LTI 2021-2025 • Relazione Illustrativa del Consiglio di Amministrazione in merito: <ul style="list-style-type: none"> – al Piano LTI 2021-2025 e annesso Documento Informativo da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti – alla proposta di aumento di capitale in azioni a servizio del Piano LTI 2021-2025 da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti • Piano di lavoro 2021-2022 di Performance & Reward 	100%
23/09/2021	<ul style="list-style-type: none"> • illimity SGR S.p.A.: analisi rischi e sistemi incentivanti 	100%
22/10/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento delle Linee Guida per l'identificazione dei Material Risk Taker del Gruppo Bancario ed esito del processo di aggiornamento del perimetro del 2021 • Proposta di aggiornamento della Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2021 e Relazione Illustrativa del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti 	100%
22/11/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Revisione del Peer Group per l'Amministratore Delegato e revisioni salariali 2022 per il personale di competenza dell'organo di supervisione strategica • Integrazioni al Regolamento MBO 2021 per declinare i CRO/CFO Assessments e il meccanismo di distribuzione del bonus pool complessivo 	67%
21/12/2021	<ul style="list-style-type: none"> • Remunerazione dell'Head of Investment Banking legata alla modifica della struttura organizzativa della Banca 	100%

Tabella EU REMA - Politica di remunerazione

Gli istituti descrivono i principali elementi delle loro politiche in materia di remunerazione e le modalità di attuazione di tali politiche. In particolare, sono descritti i seguenti elementi, se pertinenti:

Informazione qualitativa	
a) Informazioni relative agli organi che sorvegliano la remunerazione. Le informazioni includono:	
1. Nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di gestione o comitato di remunerazione, a seconda dei casi) che sovrintende alla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo principale durante l'esercizio finanziario.	<p>Alla fine del 2021 il Comitato per le Remunerazioni era composto dai Consiglieri Paola Elisabetta Maria Galbiati (Presidente), Massimo Brambilla e Marcello Valenti.</p> <p>Come stabilito nel Regolamento degli Organi Sociali e dei Comitati per quanto riguarda la composizione dei comitati del Consiglio, i membri del Comitato sono non esecutivi.</p> <p>Al fine di favorire un sistema informativo e consultivo efficiente che consenta al Consiglio di Amministrazione di valutare al meglio gli argomenti di sua competenza, è stato istituito, dal Consiglio, in conformità alle previsioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di governo societario emanate dalla Banca d'Italia e in linea con le disposizioni del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate ("Codice di Autodisciplina"), il Comitato per le Remunerazioni, dotato di poteri istruttori, consultivi e propositivi. In particolare, il Comitato per le Remunerazioni ha il ruolo di fornire consigli, pareri e proposte al Consiglio di Amministrazione in relazione alla strategia retributiva del Gruppo.</p> <p>Nel 2021 il Comitato per le Remunerazioni si è riunito 14 volte.</p>
2. Consulenti esterni di cui è stata richiesta la consulenza, l'organismo da cui sono stati incaricati e in quali aree del remuneration framework.	<p>Nel corso del 2021, il Comitato per le Remunerazioni si è avvalso dei servizi di WTW, consulente esterno indipendente, che fornisce consulenza su prassi e tendenze, nonché analisi aggiornate sui benchmarking in materia retributiva. Fin dalla fondazione del gruppo, WTW collabora con il Comitato. Durante il suo incarico, i rappresentanti di WTW sono stati invitati a partecipare alle riunioni del Comitato per discutere su specifici argomenti e fornire una prospettiva indipendente ai punti all'ordine del giorno del Comitato.</p>
3. Una descrizione del campo di applicazione della politica di remunerazione dell'istituzione (e.g. per regioni, linee di attività), compresa la misura in cui è applicabile a filiali e succursali situate in paesi terzi.	<p>La Politica di Remunerazione di illimity, in conformità al quadro regolamentare di riferimento, è applicata a tutte le società del Gruppo, disciplinando le diverse peculiarità retributive applicate alle diverse categorie soggetti (e.g. personale addetto alla rete vendita, agenti e mediatori).</p> <p>Tenuto conto dell'iscrizione di illimity SGR S.p.A. nella sezione dell'Albo relativa ai gestori di FIA, autorizzati ai sensi della Direttiva AIFM, viene predisposta la Politica di Remunerazione di illimity SGR S.p.A. la quale disciplina, in conformità al quadro regolamentare di riferimento e alle Politiche di Remunerazione del Gruppo, gli obiettivi dei sistemi di remunerazione e incentivazione del personale, con particolare riferimento al Personale Più Rilevante di illimity SGR S.p.A.</p>

illimity ha effettuato il processo di identificazione del Personale più Rilevante del Gruppo per il 2021, in considerazione dell'aggiornamento del nuovo quadro regolamentare di riferimento; 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).

A seguito dell'analisi sul perimetro dei Material Risk Taker di Gruppo e come approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, sono state identificate per il 2021 come Material Risk Taker di Gruppo le seguenti categorie di dipendenti.

- membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, incluso l'Amministratore Delegato e l'Alta Dirigenza;
- i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo 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;
- i responsabili di altre funzioni aziendali che assumono o possono assumere rischi rilevanti per il Gruppo.

Per ulteriori dettagli, si prega di fare riferimento al paragrafo 6 "Identificazione del personale più rilevante di gruppo per il 2021" all'interno della Relazione sulla Politica 2021 di Gruppo in materia di remunerazione.

illimity, in qualità di Capogruppo, include nel processo di individuazione del Personale più Rilevante anche il personale della Società di Gestione del Risparmio. Per la relativa analisi vengono 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.

b) Informazioni relative alla progettazione e alla struttura del sistema di remunerazione per il personale più rilevante. Le informazioni includono:

1. Una panoramica delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione, e informazioni sul processo decisionale utilizzato per determinare la politica di remunerazione e il ruolo delle parti interessate.

La strategia di remunerazione di illimity è declinata al fine di offrire una struttura di remunerazione tale da attrarre e trattenere le competenze chiave funzionali allo sviluppo del business e al conseguimento dei risultati attesi, compatibilmente con la sostenibilità patrimoniale ed economico finanziaria della Banca.

La Politica di Remunerazione 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 ad allineare gli interessi del management e di tutti i dipendenti, creare valore sostenibile nel tempo per tutti gli stakeholders e sostenere il progressivo consolidamento delle direttive di crescita del Gruppo.

La Politica si sviluppa 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. In tale contesto, la funzione Human Resources & Organization del gruppo formula annualmente la Relazione sulla Politica di Remunerazione, con il coinvolgimento degli organi e delle funzioni aziendali per quanto di rispettiva competenza (in particolare CRO, Compliance & AML e General Counsel).

Il documento viene sottoposto al Consiglio di Amministrazione e presentato all'Assemblea Generale degli Azionisti per l'approvazione, in linea con il quadro regolamentare.

In considerazione della costituzione di illimity SGR S.p.A all'interno del gruppo, la società predisponde il proprio documento di Politica di Remunerazione e Incentivazione per il proprio personale, tenuto conto delle previsioni regolamentari applicabili e in coerenza con i principi e le finalità della Politica di Remunerazione del Gruppo.

Il Piano di incentivazione variabile annuale MBO si basa su un approccio di bonus pool. Il legame tra profitabilità, rischio e remunerazione è garantito tramite il collegamento diretto tra il Bonus Pool e i risultati di performance aziendali, misurati tramite l'utilizzo del Profit Before Tax, a livello consolidato, che permette di ricalibrare il Bonus Pool disponibile sulla base dell'effettiva performance aziendale. Inoltre, la suddivisione del bonus pool complessivo tra le diverse Divisioni/Direzioni del Gruppo permette di distribuire equamente le risorse finanziarie disponibili sulla base del contributo di ogni illimiter e della performance della Divisione/Direzione di riferimento.

2. Informazioni sui criteri utilizzati per la misurazione della performance e l'aggiustamento del rischio ex ante ed ex post.

Ai fini dell'allineamento con i requisiti normativi, sono stati definiti specifici indicatori atti a misurare la profitabilità, la solidità e la liquidità, che fungono da condizioni di accesso. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione 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 (Risk e Financial Assessment) che attraverso l'applicazione di criteri afferenti alla valutazione del rischio e finanziaria, permettono la revisione della dimensione finale del Bonus Pool. E' altresì previsto per i Material Risk Taker di Business in caso di definizione di eventuali bonus individuali di importo rilevante, un risk assessment individuale effettuato dal CRO volto a verificare profili di potenziale incoerenza tra risultati raggiunti, loro sostenibilità rispetto al RAF che può portare alla riduzione del bonus stesso.

Più in generale, illimity si riserva di attivare meccanismi di malus e claw-back, ovvero rispettivamente di riduzione/cancellazione e restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile in caso di verifica dei comportamenti adottati dai dipendenti.

Per maggiori dettagli sui criteri per la misurazione della performance, si rinvia al punto e) ed f)1. di questa tabella.

3. Se l'organo di gestione o il comitato per le remunerazioni, se istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'istituzione durante l'anno passato e, in caso affermativo, una panoramica delle eventuali modifiche apportate, le ragioni di tali modifiche e il loro impatto sulla remunerazione.

Nel corso del 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in merito all'approvazione di una nuova versione della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020, in particolare sulla Sezione I (Politica di Remunerazione 2021). L'aggiornamento del Piano Strategico di illimity per il periodo 2021-2025 ha portato ad una revisione della strategia di incentivazione e all'adozione di un nuovo Piano di incentivazione di lungo termine, associato agli obiettivi definiti nel nuovo Piano Strategico e volto a rafforzare l'allineamento degli interessi tra il Top Management e tutti gli stakeholders; questo tenendo anche 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.

L'aggiornamento della Politica di Remunerazione 2021 ha compreso 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 Relazione, 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, sono stati introdotti - tra gli strumenti di remunerazione variabile - il 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 tramite spot bonus.

Infine, è stato evidenziato l'aggiornamento della composizione e delle responsabilità del Comitato per le Remunerazioni, coerentemente con le previsioni della disciplina applicabile.

4. Informazioni su come l'istituzione assicura che il personale delle funzioni di controllo interno sia remunerato in modo indipendente dal business che supervisiona.

Il processo di Performance Management di illimity coinvolge tutti gli illimiters e prevede un modello di tipo «top-down», cioè con definizione ed assegnazione degli obiettivi di tipo diretto «Manager-collaboratore» (con l'eventuale assistenza dei Data owner) e successiva consuntivazione della performance da parte del Manager stesso.

Conformemente alle Disposizioni di Vigilanza, le funzioni di controllo non sono assegnatarie di obiettivi legati ai risultati economici della Banca e/o del Gruppo, ma di obiettivi individuali che riflettano principalmente la performance delle stesse, nonché sono indipendenti dai risultati delle aree controllate, al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse.

In particolare, l'approvazione della scheda di goal setting dei responsabili delle funzioni di controllo viene deliberata dal Consiglio d'Amministrazione.

5. Politiche e criteri applicati per l'assegnazione della remunerazione variabile garantita e dei pagamenti di fine rapporto.

La remunerazione variabile garantita, essendo una forma retributiva non-standard, è considerata eccezionale e limitata esclusivamente a situazioni specifiche quali bonus all'ingresso per attrarre risorse dall'esterno. Le componenti eccezionali della remunerazione variabile sono disciplinate all'interno della Politica di Remunerazione a livello di tipologia e caratteristiche.

Con riferimento ai pagamenti di fine rapporto, 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. Per maggiori dettagli, si rinvia a questo disciplinato all'interno del paragrafo 25 della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti 2020.

c) Descrizione dei modi in cui i rischi attuali e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni includono una panoramica dei rischi principali, la loro misurazione e il modo in cui queste misure influiscono sulla remunerazione.

La componente variabile, in generale, è soggetta alla verifica di condizioni di accesso/attivazione (Gate) che prevedono 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.

Il sistema di incentivazione di breve termine MBO si basa su un approccio di bonus pool. Il legame tra profittevolezza, rischio e remunerazione è garantito tramite il collegamento diretto tra il Bonus Pool e i risultati di performance aziendali, misurati tramite l'utilizzo del Profit Before Tax, a livello consolidato, che permette di ricalibrare il Bonus Pool disponibile sulla base dell'effettiva performance aziendale. Inoltre, la suddivisione del bonus pool complessivo tra le diverse Divisioni/Direzioni del Gruppo permette di distribuire

equamente le risorse finanziarie disponibili sulla base del contributo di ogni illimiter e della performance della Divisione/Direzione di riferimento.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione 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 (Risk e Financial Assessment) che attraverso l'applicazione di criteri afferenti alla valutazione del rischio e finanziaria, permettono la revisione della dimensione finale del Bonus Pool. Relativamente alla valutazione del rischio, il Bonus Pool complessivo può essere aumentato, confermato o ridotto sulla base della valutazione dell'andamento dei profili dei rischi rilevanti condotta dal CRO, nell'ambito del Risk Appetite Framework del Gruppo, a fine periodo. A tale scopo, sono individuati i rischi rilevanti a cui il Gruppo risulta essere esposto (tra cui rischio di credito, mercato, di liquidità), gli indicatori di riferimento inseriti nel RAF e le relative misure trimestrali, registrate a consuntivo sulla base dei Tableau De Bord RAF rendicontati periodicamente agli Organi aziendali della Banca. Nel caso in cui uno o più indicatori presentino rilevazioni trimestrali con violazione dei livelli di Risk Appetite o di Risk Tolerance o di Risk Capacity, il Bonus Pool può essere ridotto secondo una formula predefinita. Nel caso in cui non si registrino violazioni del RAF, il Bonus Pool può essere aumentato fino al 10%.

Relativamente alla valutazione finanziaria, il Bonus Pool complessivo può essere aumentato, confermato o ridotto, sulla base della valutazione effettuata da parte del CFO attraverso un'analisi di tre indicatori (i) Return on Average Equity; ii) Cost/Income ratio; iii) Gross Organic NPE ratio, e che potrebbe portare ad incrementare il pool fino a un massimo del 10% o ridurlo fino al 10%.

Il possibile incremento massimo a seguito dei due assessment da parte del CRO e del CFO è pari al 20% della dimensione del Bonus Pool.

d) I rapporti tra la remunerazione fissa e quella variabile fissati conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g) della direttiva CRD.

Nel rispetto delle disposizioni regolamentari vigenti, illimity ha definito le incidenze massime fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione 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.

e) Descrizione dei modi in cui l'istituzione cerca di collegare i risultati durante un periodo di misurazione dei risultati con i livelli di remunerazione. Le informazioni includono:

1. Una panoramica dei principali criteri e metriche di performance per l'istituzione, le linee di business e gli individui.

Il Piano di incentivazione variabile annuale MBO si basa su un approccio bonus pool allineato alle più recenti disposizioni normative nazionali ed internazionali. Il legame tra profitabilità, rischio e remunerazione è garantito tramite il collegamento diretto tra il Bonus Pool e i risultati di performance aziendali, misurati tramite l'utilizzo del Profit Before Tax a livello consolidato, che permette di ricalibrare il Bonus Pool disponibile sulla base dell'effettiva performance aziendale. Inoltre, la suddivisione del Bonus Pool complessivo tra le diverse Divisioni/Direzioni del Gruppo ha l'obiettivo di distribuire equamente le risorse finanziarie disponibili sulla base del contributo di ogni illimiter e della performance della Divisione/Direzione di riferimento, in base al grado di conseguimento del rispettivo Profit Before Tax ("PBT") a livello divisionale.

Il Bonus individuale, determinato sulla base dei risultati di performance individuali, viene attribuito previa verifica della compatibilità con il suddetto ammontare totale e nel caso in cui la somma dei bonus individuali teorici sia maggiore del Bonus Pool disponibile, si procederà con la riduzione proporzionale dei Bonus individuali, al fine di rientrare nelle disponibilità del Bonus Pool totale.

L'attribuzione della remunerazione variabile correlata all'MBO è subordinata al conseguimento di obiettivi e comportamenti contenuti nella scheda

	<p>individuale assegnata a ciascun Beneficiario. La valutazione della performance individuale è differenziata in base al ruolo e alla posizione organizzativa e può dunque comprendere, con diversa ponderazione per il 2021 di obiettivi di Gruppo (Financial & Risk), obiettivi individuali di business/iniziative strategiche, obiettivi ESG; obiettivi comportamentali connessi al modello di competenze e leadership di illimity.</p> <p>Per il Personale Più Rilevante di Gruppo delle funzioni aziendali di controllo, nonché per il responsabile Human Resources & Organization e per il Dirigente Preposto, gli obiettivi sono correlati alle specifiche responsabilità del ruolo (incluso gli obiettivi ESG) e al modello di leadership di illimity.</p> <p>Gli obiettivi sono coerenti con la tipologia di business della società del Gruppo in cui i beneficiari operano e con l'eventuale specificità della normativa di settore applicabile.</p> <p>Resta ferma per tutti la verifica circa l'assenza di comportamenti in violazione di normative e regolamenti interni ed esterni.</p>
2. Una panoramica di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono legati alla performance istituzionale e individuale.	<p>La remunerazione variabile individuale è guidata in primo luogo dalla performance istituzionale, al fine di determinare l'entità del bonus pool disponibile (maggiore è il livello di redditività dell'istituto, maggiore è il bonus pool disponibile), e in secondo luogo dalla performance individuale (maggiore è il rating di performance individuale, maggiore è la remunerazione variabile assegnata agli individui).</p> <p>Il bonus pool può essere rivisto in aumento/riduzione sulla base della “qualità della performance” complessiva, al fine di garantire la coerenza con il Risk Appetite Framework di Gruppo e la sostenibilità economica dei risultati, come precedentemente descritto.</p>
3. Informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti assegnati, tra cui azioni, interessi di proprietà equivalenti, opzioni e altri strumenti.	<ul style="list-style-type: none"> - Con riferimento all'Amministratore delegato e al Top Management l'eventuale erogazione avviene 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). 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. - Con riferimento al restante Personale più Rilevante di Gruppo in caso di bonus maggiore o uguale a 80.000 euro l'eventuale erogazione avviene 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. - Con riferimento allo stesso restante Personale più Rilevante di Gruppo, nel caso in cui la remunerazione variabile target 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. Il bonus è comunque pagato interamente up-front e in cash in caso di remunerazione variabile annuale inferiore a Euro 80.000.
4. Informazioni sulle misure che l'istituto attuerà per adeguare la remunerazione variabile nel caso in cui gli indicatori di performance siano deboli, compresi i criteri dell'istituto per determinare gli indicatori di performance "deboli".	<p>Il Piano di incentivazione variabile annuale MBO 2021 prevede specifiche condizioni di accesso "Entry Condition" definite a livello di Gruppo che hanno un impatto sulla dimensione del bonus pool. L'effettiva erogazione della remunerazione variabile è dunque subordinata al superamento dei seguenti Gate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CET1 Ratio ≥ alla soglia di tolerance definita all'interno del RAF nella rilevazione al 31/12/2021; • LCR Ratio ≥ 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.

Le condizioni di accesso di ogni anno agiscono come malus ex ante per il pagamento dei differimenti nell'anno e, nel caso in cui le condizioni di accesso non siano soddisfatte, i differimenti sono annullati.

f) Descrizione dei modi in cui l'istituzione cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto dei risultati a lungo termine. Le informazioni includono:

1. Una panoramica della politica dell'istituzione in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di conservazione e maturazione della remunerazione variabile, compresi i casi in cui è diversa tra il personale o le categorie di personale.

Il payout del Piano MBO per l'anno 2021 è strutturato come di seguito rappresentato:

- con riferimento all'Amministratore delegato e ai membri del Top Management (con bonus maggiore o superiore ad 80.000 euro: 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). 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;

- con riferimento al restante Personale più Rilevante di Gruppo l'eventuale erogazione avviene: 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.

- con riferimento allo stesso restante Personale più Rilevante di Gruppo, nel caso in cui la remunerazione variabile target 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. 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 Gruppo.

Tutte le tranches sono anche soggette all'applicazione di condizioni di malus e claw-back, legalmente applicabili.

Il payout del Piano di Incentivazione di lungo termine 2021-2025 (rivolto all'Amministratore Delegato, ai restanti membri del Top Management e ad altre risorse chiave del gruppo identificate di anno in anno), prevede che per i beneficiari identificati come personale più rilevante alla fine di ciascun ciclo di performance, l'80% delle azioni 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.

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 (Clawback). 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".

La remunerazione variabile riconosciuta 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.

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%

2. Informazioni sui criteri dell'istituzione per gli aggiustamenti ex post (malus durante il differimento e clawback dopo la maturazione, se consentito dalla legislazione nazionale).

3. Se applicabile, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.

	<p>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.</p> <p>Le misurazioni del livello di possesso azionario vengono effettuate a partire dalla fine del 2024, utilizzando il prezzo delle azioni alla data di attribuzione.</p>
g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni di qualsiasi sistema di componenti variabili e di qualsiasi altro beneficio non monetario in conformità all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni includono:	<p>La componente variabile della remunerazione è determinata principalmente dalla performance aziendale sulla base del Profit Before Taxes a livello consolidato e di Divisione.</p> <p>Il Piano MBO 2021 prevede la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti cd. "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e cd. "differiti", in denaro e/o azioni per il personale più rilevante. La distribuzione dei pagamenti in azioni tiene conto dei requisiti normativi attuabili in materia di applicazione dei periodi di conservazione delle azioni.</p> <p>Per il personale più rilevante di Gruppo, con riferimento al 2021, la remunerazione variabile annuale deve essere differita se è superiore a 80.000 EUR.</p> <p>Al di sotto di questa soglia non verranno applicati meccanismi di differimento, in linea con le rilevanti indicazioni regolamentari.</p> <p>Il bonus individuale è costituito per l'AD e il Top Management da 50% azioni e da 50% in denaro, con un differimento del 40% di 3 anni e per il restante personale più rilevante da 20% azioni e 60% in denaro, con un differimento del 20% di 3 anni.</p> <p>L'equilibrio tra azioni e contanti è guidato dai requisiti normativi specifici in materia.</p>
h) Su richiesta dello Stato membro interessato o dell'autorità competente, la remunerazione totale di ogni membro dell'organo di gestione o del Senior Management.	<p>Si rinvia alla sezione II, parte seconda della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2022 e sui compensi corrisposti 2021.</p>
i) Informazioni sul fatto che l'istituzione benefici di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, del CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.	<p>1. Ai fini del presente punto, le istituzioni che beneficiano di tale deroga indicano se ciò avviene sulla base dell'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), CRD. Essi indicano inoltre per quale dei principi retributivi applicano la o le deroghe, il numero di membri del personale che beneficiano della o delle deroghe e la loro retribuzione complessiva, suddivisa in retribuzione fissa e variabile.</p> <p>Deroga basata sulla lettera a) in quanto illimity, in applicazione del principio di proporzionalità, è un ente di minori dimensioni e complessità operativa che si applica per tutto il personale più rilevante di gruppo (per le informazioni quantitative si rimanda alla tabella REM1)</p> <p>Deroga basata sulla lettera b), con riferimento alla soglia di materialità di illimity per il 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. di membri del personale più rilevante che beneficiano della deroga: 20 - retribuzione totale: 5,4 milioni di euro - di cui retribuzione fissa: 4,3 milioni di euro - di cui retribuzione variabile: 1,2 milioni di euro <p>La somma di retribuzione fissa e retribuzione variabile (qui sopra con valori arrotondati) equivale alla retribuzione totale.</p>
j) Gli enti di grandi dimensioni comunicano le informazioni quantitative sulla remunerazione del loro organo di gestione collettiva, differenziando tra membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.	
n.a.	

PARTE SECONDA

Tabella EU REM1 - Remunerazione attribuita per l'anno finanziario 2021

		a MB Supervisory function	b MB Management function	c Other senior management	d Other identified staff
1	Fixed remuneration	Number of identified staff	8	1	5
2		Total fixed remuneration	640	705	2.755
3		Of which: cash-based	640	705	2.755
4		(Not applicable in the EU)			
EU-4a		Of which: shares or equivalent ownership interests			
5		Of which: share-linked instruments or equivalent non-cash instruments			
EU-5x		Of which: other instruments			
6		(Not applicable in the EU)			
7		Of which: other forms			
8		(Not applicable in the EU)			
9	Variable remuneration	Number of identified staff	-	1	4
10		Total variable remuneration		220	790
11		Of which: cash-based		110	395
12		Of which: deferred		44	158
EU-13a		Of which: shares or equivalent ownership interests		110	395
EU-14a		Of which: deferred		44	158
EU-13b		Of which: share-linked instruments or equivalent non-cash instruments		-	-
EU-14b		Of which: deferred		-	-
EU-14x		Of which: other instruments		-	-
EU-14y		Of which: deferred		-	-
15		Of which: other forms		-	-
16		Of which: deferred		-	-
17	Total remuneration (2 + 10)		640	925	3.545
					7.173

Dati in '000

I compensi vengono rappresentati sulla base dei dati al 31.12.2021 annualizzati (anche per i membri del Consiglio d'Amministrazione).

La tabella non include le informazioni sul Piano LTI 2021-2025 in quanto verranno rappresentato al momento del vesting delle azioni a partire dal 2023

Tabella EU REM2 - Pagamenti speciali per il personale la cui attività ha un impatto materiale sul profilo di rischio dell'istituzione (*identified staff*)

	'000 Euro	a MB Supervisory function	b MB Management function	c Other senior management	d Other identified staff
Guaranteed variable remuneration awards					
1 Guaranteed variable remuneration awards - Number of identified staff		-	-	-	1
2 Guaranteed variable remuneration awards - Total amount		-	-	-	40
3 Of which guaranteed variable remuneration awards paid during the financial year, that are not taken into account in the bonus cap		-	-	-	40
Severance payments awarded in previous periods, that have been paid out during the financial year					
4 Severance payments awarded in previous periods, that have been paid out during the financial year - Number of identified staff		-	-	-	-
5 Severance payments awarded in previous periods, that have been paid out during the financial year - Total amount		-	-	-	-
Severance payments awarded during the financial year					
6 Severance payments awarded during the financial year - Number of identified staff		-	-	-	-
7 Severance payments awarded during the financial year - Total amount		-	-	-	-
8 Of which paid during the financial year					
9 Of which deferred					
10 Of which severance payments paid during the financial year, that are not taken into account in the bonus cap					
11 Of which highest payment that has been awarded to a single person					

Tabella EU REM3 - Remunerazione differita

Non ci sono differimenti rivenienti dal passato per il Personale di illimity.

Tabella EU REM4 - Remunerazione annuale uguale o superiore a 1 milione di Euro

Nessun dipendente/collaboratore di illimity ha ricevuto più di 1 milione di Euro come remunerazione nel corso del 2021.

	EUR	a Identified staff that are high earners as set out in Article 450(i) CRR
1	1 000 000 to below 1 500 000	-
2	1 500 000 to below 2 000 000	-
3	2 000 000 to below 2 500 000	-
4	2 500 000 to below 3 000 000	-
5	3 000 000 to below 3 500 000	-
6	3 500 000 to below 4 000 000	-
7	4 000 000 to below 4 500 000	-
8	4 500 000 to below 5 000 000	-
9	5 000 000 to below 6 000 000	-
10	6 000 000 to below 7 000 000	-
11	7 000 000 to below 8 000 000	-

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

TABELLA 1 ²⁷											
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
Rosalba Casiraghi	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 - 31/12/2021	2023			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				161.500	10.000				171.500		
(II) Compensi da controllate e collegate									-		
(III) Totale				161.500	10.000	-	-	-	171.500		
Massimo Brambilla	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 - 31/12/2021	2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	10.000				50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate									-		
(III) Totale				40.000	10.000	-	-	-	50.000		

²⁷ 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.

Maurizia Squinzi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 - 22/04/2021	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.444	12.444					24.889		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				12.444	12.444	-	-	-	-	24.889		
<hr/>												
Elena Cialliè	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 - 31/12/2021	2023									
(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		
<hr/>												
Martin Ngombwa	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 - 10/11/2021	2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				34.457	11.380					45.836		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				34.457	11.380	-	-	-	-	45.836		
<hr/>												
Alessandro Gennari	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 - 22/04/2021	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.444	3.111	37.500*				53.056		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				12.444	3.111	37.500*	-	-	-	53.056		

<i>*Si fa riferimento alla quota erogata nel 2021 relativa al sistema incentivante 2018 con riferimento al precedente incarico di Direttore Generale di Banca Interprovinciale S.p.A.</i>											
Marcello Valenti	Membro del Consiglio di Amministrazione	10/02/2021 - 31/12/2021	2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			35.556	30.125					65.681		
(II) Compensi da controllate e collegate									-		
(III) Totale			35.556	30.125	-	-	-	-	65.681		
Paola Galbiati	Membro del Consiglio di Amministrazione	10/02/2021 - 31/12/2021	2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			35.556	22.222					57.778		
(II) Compensi da controllate e collegate			30.000						30.000		
(III) Totale			65.556	22.222	-	-	-	-	87.778		
Giovanni Majnoni d'Intignano*	Membro del Consiglio di Amministrazione	22/04/2021 - 31/12/2021	2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			27.667	17.292					44.958		
(II) Compensi da controllate e collegate									-		
(III) Totale			27.667	17.292	-	-	-	-	44.958		
<i>* Euro 334 di rimborso spese a piè di lista</i>											
Patrizia Canziani	Membro del Consiglio di Amministrazione	22/04/2021 - 31/12/2021	2023								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			27.667	17.292					44.958		
(II) Compensi da controllate e collegate									-		
(III) Totale			27.667	17.292	-	-	-	-	44.958		

Francesca Lanza Tans	Membro del Consiglio di Amministrazione	15/12/2021 - 31/12/2021	2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			1.848							1.848		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale			1.848		-	-	-	-	-	1.848		
Corrado Passera*	Amministratore Delegato	01/01/2021 - 31/12/2021	2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			633.750			110.000			25.000	768.750	1.234.155**	
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale			633.750		-	110.000		-	25.000	768.750	1.234.155**	

* Euro 3.215 di rimborso spese a piè di lista; **Valore comprensivo del fair value in arco Piano Strategico dell'LTIP 2021-2025 non vested pari a 1.124.155 Euro

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	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ernesto Riva	Presidente del Collegio sindacale	01/01/2021 - 31/12/2021	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	01/01/2021 - 31/12/2021	2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	-	-	-	-	-	50.000		
* Euro 232 di rimborso spese a piè di lista												
Stefano Caringi	Sindaco	01/01/2021 - 31/12/2021	2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	-	-	-	-	-	50.000		

SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione - TABELLA 1											
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in euro)											
A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	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
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche (11)						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			3.710.000		746.000	287.000			4.743.000	6.312.797*	
(II) Compensi da controllate e collegate			207.666						207.666		
(III) Totale			3.917.666	-	746.000	287.000	-		4.950.666	6.312.797*	-
*Valore comprensivo del fair value in arco Piano dell'LTIP 2021-2025 non vested pari a 5.890.897 Euro											

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)	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
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
() Compensi da controllate e collegate																	
() Totale																	

SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione - TABELLA 3A													
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche													
			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio o non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strum. finanz.	Valore alla data di maturazione	Fair value
Amministratore Delegato													
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTIP (Assemblea del 15/12/2021) diritti azioni ordinarie illimity			93.162	1.124.155	2021-2025	15/12/2021	12,9758				
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(I) Totale					93.162	1.124.155							
Altri DRS													
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		8 DRS Piano LTIP (Assemblea del 15/12/2021) diritti azioni ordinarie illimity			488.196	5.890.897	2021-2025	15/12/2021	12,9758				
		9 DRS Piano ESOP (Assemblea del 18/01/2019 e CdA del 9/06/2021) azioni ordinarie illimity			90	900	-	09/06/2021	11,6736		90	900	900
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(I) Totale					488.286	5.891.797							900

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		
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti		
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
Alessandro Gennari	Consigliere ¹		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema variabile 2018 (delibera CdA del 11/03/2019)					37.500	
(IV) Compensi da controllate e collegate								
()		Totale	-	-	-	-	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		
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti		
Amministratore Delegato			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema variabile MBO 2021 (delibera CdA del 10/02/2022)	110.000	110.000	2023-2025			
(V) Compensi da controllate e collegate								
(I) Totale			110.000	110.000	-	-		-
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche (10)			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti
(II) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema variabile MBO 2021 (delibera CdA del 10/02/2022)	813.000	329.000	2023-2025			
(VI) Compensi da controllate e collegate								
(II) Totale			813.000	329.000	2023-2025	-		-

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 2020)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2021
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
Maurizia Squinzi	Consigliere (in carica sino alla data di dimissioni del 22 aprile 2021)		0	0	0	0
Elena Cialié	Consigliere		0	0	0	0
Martin Ngombwa	Consigliere (in carica sino alla data di dimissioni del 10 novembre 2021)	illimity Bank S.p.A.	1.349	0	0	1.349
Alessandro Gennari	Consigliere (in carica sino alla data di dimissioni del 22 aprile 2021)	illimity Bank S.p.A.	7.860	1.140	0	9.000
Marcello Valenti	Consigliere		0	0	0	0
Paola Galbiati	Consigliere		0	0	0	0

Giovanni Majnoni d'Intignano	Consigliere		0	0	0	0
Patrizia Canziani	Consigliere		0	0	0	0
Francesca Lanza Tans	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 (31.12.2020)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2021)
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 + 27 ¹	10 ¹	0	21.600 azioni ordinarie 14.400 azioni speciali per il tramite della società partecipata + 37 ¹
10	illimity Bank S.p.A.	3.716 ²	80 ¹	3.500	296 ¹

¹ Azioni derivati da Piano ESOP

² Di cui 216 derivanti da Piano ESOP