

ILLIMITY BANK S.P.A.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
SUL PUNTO 5 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DI
ILLIMITY BANK S.P.A. DEL 22 APRILE 2021, IN UNICA CONVOCAZIONE**

Redatta ai sensi degli art. 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. e dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11071/1999 e s.m.i.

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2021

Disponibile sul sito internet della Banca www.illimity.com

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria, per il giorno 22 aprile 2021 ore 10:00, in unica convocazione, per deliberare sul seguente ordine del giorno:

1. [omissis].
2. [omissis].
3. [omissis].
4. [omissis].
5. **Sistema di incentivazione annuale per l'esercizio 2021 di tipo "management by objectives", denominato "MBO Plan" (per l'esercizio 2021), ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/1998, che prevede, in parte, l'assegnazione di azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A.. Delibere inerenti e conseguenti.**
6. [omissis].
7. [omissis].

La presente Relazione Illustrativa è, quindi, redatta ai sensi dell'art. 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. (il "TUF") e dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11071/1999 e s.m.i. (il "Regolamento Emittenti"), e fornisce illustrazione del punto 5 all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria, nonché le relative proposte di delibera che siete chiamati ad adottare.

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria di illimity Bank S.p.A. (la “Banca” o “illimity”) per deliberare, tra l’altro, in merito il Regolamento del Sistema incentivante “MBO Plan” (il “Piano” o l’“MBO”) per l’esercizio 2021, destinato a tutto il personale del Gruppo con esclusione di tutto il personale di illimity Società di Gestione del Risparmio S.p.A.

L’MBO ha l’obiettivo di riconoscere l’avanzamento del conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale, incentivare l’adozione di comportamenti coerenti con la pianificazione di lungo termine e sostenere la diffusione di una cultura di “costruzione del valore” coerente con gli obiettivi di gestione del rischio declinati nel *Risk Appetite Framework* della Banca.

Tutte le caratteristiche del Piano sono rappresentate nell’apposito Documento Informativo, predisposto ai sensi dell’art. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dell’art. 84-bis del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 (il “Regolamento Emittenti”) e successive modifiche e integrazioni, messo a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previste dall’art. 84-bis del Regolamento Emittenti stesso ed allegato alla presente Relazione illustrativa.

L’MBO prevede l’attribuzione di un *bonus* da erogarsi in parte in contanti e in parte in azioni ordinarie illimity che verranno assegnate a Beneficiari (come *infra* definiti) a titolo gratuito secondo le condizioni meglio nel seguito precisate.

Il Piano è destinato a tutto il personale della Banca e/o di sue società controllate, con esclusione dei dipendenti di illimity SGR (insieme, i “Beneficiari”).

L’effettiva erogazione della remunerazione variabile corrispondente è subordinata i) al livello di *performance* dimostrato con riferimento agli obiettivi contenuti nella “scheda obiettivi individuale” e comunque ii) alla sussistenza di *bonus pool* e iii) al superamento delle seguenti condizioni preliminari di attivazione del Piano (“Gates”):

- CET1 Ratio \geq alla soglia di *tolerance* definita all’interno del *Risk Appetite Framework* nella rilevazione al 31 dicembre 2021;
- LCR Ratio \geq alla soglia di *tolerance* definita all’interno del *Risk Appetite Framework* nella rilevazione al 31 dicembre 2021;
- Net Income > 0 al 31 dicembre 2021;
- a livello individuale: nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali.

Con riferimento all’Amministratore Delegato e al *Top Management*, l’eventuale *bonus* maturato viene attribuito secondo le seguenti modalità:

- 60% up-front, di cui 50% in contanti e per il 50% in azioni ordinarie della Banca;
- 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 contanti, in caso di remunerazione variabile annuale inferiore a Euro 80.000.

Con riferimento al restante Personale più Rilevante, che risulti beneficiario di un premio maggiore o uguale a 80.000 Euro, il *bonus* eventualmente maturato viene erogato secondo le seguenti modalità:

- 80% *up-front*, di cui il 60% in contanti e il 20% in azioni;
- 20% differito di due anni ed erogato in azioni, in assenza del verificarsi di condizioni di *malus*.

Con riferimento al restante Personale più rilevante, nel caso in cui la remunerazione variabile *target* sia superiore al 100% della Remunerazione Fissa, l'erogazione degli importi uguali o maggiori di Euro 80.000 avverrà con le modalità su descritte in merito all'Amministratore Delegato e al *Top Management*.

Si precisa che non sarà necessario sottoporre all'Assemblea degli Azionisti un aumento di capitale a servizio del Piano, tenuto conto della capienza della delega all'aumento di capitale deliberata dall'Assemblea Straordinaria degli Azionisti di illimity (già Banca Interprovinciale S.p.A.) del 18 gennaio 2019.

Si invita pertanto l'Assemblea ad assumere le più opportune deliberazioni in merito.

* * *

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.

- *sul presupposto che l'odierna Assemblea di illimity Bank S.p.A. approvi la politica di remunerazione e incentivazione della medesima illimity Bank per l'esercizio 2021;*
- *tenuto conto della capienza della delega all'aumento di capitale deliberata dall'Assemblea Straordinaria degli Azionisti di illimity (già Banca Interprovinciale S.p.A.) del 18 gennaio 2019, che può essere, pertanto, messa a servizio di successivi piani di incentivazione di tipo “management by objectives” (“MBO”);*
- *vista la Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,*

DELIBERA

- *di approvare l'istituzione del Sistema di incentivazione annuale per l'esercizio 2021 di tipo “management by objectives”, denominato “MBO Plan” che prevede, in parte, l'assegnazione di azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A., avente le caratteristiche (ivi compresi condizioni e presupposti di attuazione) indicate nella Relazione del Consiglio di Amministrazione e nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, dando mandato al Consiglio medesimo di adottare il relativo regolamento;*
- *di conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario e/o opportuno per dare esecuzione al predetto “MBO Plan”, in particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ogni potere per definire quanto necessario o opportuno ai fini del funzionamento del sistema di incentivazione (MBO) e, ai sensi dello stesso, individuare i beneficiari, dandone loro comunicazione, e darne esecuzione, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità,*

comunicazione che siano necessari o anche solo opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del piano medesimo 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".

Milano, 10 marzo 2021

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Segue Allegato:

1. *Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti*



**Piano di incentivazione
MBO 2021
basato su strumenti finanziari**

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

INDICE

Premessa.....	2
Definizioni.....	3
1. I SOGGETTI DESTINATARI.....	5
2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO.....	5
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI	9
4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI.....	11

Premessa

Signori Azionisti,

il presente documento informativo (il "Documento Informativo"), redatto ai sensi dell'art. 84-bis e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il "Regolamento Emittenti"), ha come oggetto il Piano di incentivazione MBO per l'esercizio 2021 basato su strumenti finanziari (il "Piano" o "Piano MBO") approvato dal Consiglio di Amministrazione di illimity S.p.A. (la "Società" o "illimity").

In data 10 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione di illimity, con parere positivo del Comitato per le Remunerazioni, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti, convocata per il 22 Aprile 2021, l'adozione, ai sensi dell'art. 114-bis del d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il "TUF"), del Piano MBO 2021.

Il presente Documento Informativo fornisce, pertanto, informazioni circa il piano di incentivazione basato su strumenti finanziari con riferimento al Piano MBO per l'esercizio 2021 destinato, fra gli altri, al Personale più Rilevante del Gruppo di illimity.

Il presente Documento Informativo verrà aggiornato, ove necessario, nei termini e con le modalità prescritte dalla normativa vigente, qualora la proposta di adozione del Piano venisse approvata dall'Assemblea degli Azionisti e conformemente alle deliberazioni adottate dalla stessa Assemblea.

Si precisa che il Piano MBO descritto nel presente Documento Informativo è da considerarsi di "particolare rilevanza", ai sensi dell'art. 114-bis, comma 3, del TUF e dell'art. 84-bis, comma 2 del Regolamento Emittenti.

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

Definizioni

In aggiunta ai termini altrimenti definiti in questo documento, i seguenti termini, ove riportati con lettera in maiuscolo, avranno il significato di seguito indicato, essendo inteso che i termini e le espressioni definite al maschile includeranno anche eventuali espressioni al femminile e che i termini e le espressioni definite al singolare si intenderanno definite anche al plurale.

Definizioni	
Assemblea	Indica l'Assemblea degli Azionisti di illimity Bank S.p.A..
Azioni	Indica le Azioni ordinarie di illimity di nuova emissione, rivenienti dall'aumento di capitale gratuito della Società, scindibile, deliberato ai sensi degli artt. 2443 e 2349, c.c. dall'Assemblea del 18 gennaio 2019 che potranno essere assegnate ai Beneficiari.
Beneficiari	Indica i destinatari dell'MBO, cioè tutti coloro che, in conformità con la Politica di remunerazione di Gruppo, alla data di Comunicazione di partecipazione: a) siano titolari di un rapporto a tempo indeterminato con la Società ovvero con una delle società da essa, direttamente e/o indirettamente, controllate ai sensi degli artt. 2359, primo comma, c.c. e 93, primo comma, TUF, con esclusione del personale di illimity SGR S.p.a.; b) non siano dimissionari e non si trovino in periodo di preavviso (ex art. 2118 cc); c) soddisfino tutte le ulteriori condizioni previste dal Regolamento.
Business Plan 2018-2023	Indica il Piano Strategico relativo al periodo 2018-2023 della Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 luglio 2018 da cui emergono gli Obiettivi rilevanti per il sistema MBO per l'esercizio 2021.
Comitato per le Remunerazioni	Indica il Comitato per le Remunerazioni di illimity che svolge funzioni consultive e propositive coerentemente con la Politica di Remunerazione di Gruppo.
Comunicazione di assegnazione obiettivi	Indica la comunicazione fatta dalla Società a ciascun Beneficiario per mezzo del sistema gestionale interno di Performance Management (o altro mezzo individuato dalla funzione HR della Società) con cui lo stesso Beneficiario prende visione, ai fini della relativa accettazione: a) della propria Scheda obiettivi; b) del proprio target bonus.
Comunicazione di Partecipazione	Indica la comunicazione resa dal Beneficiario alla Società per mezzo del sistema gestionale interno di Performance Management (o altro mezzo individuato dalla funzione HR della Società) con cui lo stesso Beneficiario, prendendo visione della propria scheda obiettivi, aderisce in maniera piena e incondizionata al Piano.
Consiglio di Amministrazione	Indica il Consiglio di Amministrazione di illimity Bank S.p.A..
Data di Maturazione	Indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione verifica, nel corso del 2022, il conseguimento degli Obiettivi e il superamento dei Gate.
Gates	Indicano le condizioni di carattere patrimoniale, finanziario e comportamentale (CET1 ratio, Liquidity Coverage Ratio, Net profit, nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali su base individuale) che devono essere soddisfatte per poter attivare il sistema e conseguentemente erogare il bonus in base al grado di raggiungimento degli Obiettivi.

illimity o "La Società"	Indica illimity Bank S.p.A., con sede legale in Milano, Via Soperga 9 Capogruppo del Gruppo illimity Bank S.p.A. iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari N. 245
Lettera di Attribuzione	Indica la comunicazione con cui la Società rende noto a ciascun Beneficiario l'entità del Bonus maturato e le relative modalità di erogazione.
Obiettivi	Indica gli obiettivi assegnati nella Scheda Obiettivi.
Periodo di lock up	Indica il periodo durante il quale il beneficiario non può disporre in nessun modo delle azioni.
Piano	Indica il Sistema Incentivante (MBO) di illimity approvato dall'Assemblea della Società in data 22 Aprile 2021 in conformità alla Politica di Remunerazione di Gruppo.
Periodo di Performance	Indica il periodo temporale di riferimento del Processo di Performance management; esso coincide con il periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2021 durante il quale viene monitorata e successivamente valutata la performance dei Beneficiari in merito agli obiettivi loro assegnati.
Politica di Remunerazione	Indica la politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo per l'esercizio 2021 approvata dall'Assemblea della Società del 22 aprile 2021.
Prezzo dell'Azione	Indica il prezzo di ciascuna Azione assegnata, determinato in misura pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle azioni ordinarie di illimity S.p.A. sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei giorni di mercato aperto del periodo intercorrente tra il giorno antecedente la Data di Maturazione e il giorno del mese solare precedente avente medesima data del giorno della maturazione del Bonus (o, in difetto, il giorno immediatamente antecedente quest'ultima).
Processo di Performance Management	Indica il processo aziendale, regolato con apposita procedura-regolamento interno, caratterizzato dall'assegnazione ai dipendenti di obiettivi (coerenti con la pianificazione strategica e operativa di illimity) e dalla successiva valutazione del relativo grado di raggiungimento.
Rapporto di Lavoro	Indica il rapporto di lavoro dipendente esistente tra il Beneficiario e la Società o una delle società da essa, direttamente e/o indirettamente, controllate ai sensi degli artt. 2359, primo comma, c.c. e/o 93, primo comma, TUF.
Regolamento	Indica il Regolamento del Piano di incentivazione Variabile Annuale MBO - 2021, redatto in conformità alla Politica di Remunerazione di Gruppo e contenente gli ulteriori termini e condizioni di partecipazione al Piano.
Scheda Obiettivi	Indica la scheda contenente gli obiettivi, opportunamente ponderati, assegnata ai Beneficiari, accessibile attraverso i sistemi aziendali preposti (Sistema gestionale interno di Performance management).
Target bonus	Corrisponde all'importo erogabile al raggiungimento di una performance individuale pari al 100%. Viene espresso in termini di percentuale della remunerazione fissa annua lorda (di seguito "RAL") di ciascun Beneficiario.
Top Management	Indica i seguenti manager a diretto riporto dell'Amministratore Delegato di illimity Bank S.p.A.: Head of Distressed Credit Investment & Servicing; Head of SME; Head of Direct Banking and Chief Digital Operations Officer; Chief Financial Officer and Head of Central Functions, Chief Lending Officer.

1. I SOGGETTI DESTINATARI

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

- Corrado Passera, Amministratore delegato di illimity S.p.A.
- Andrea Battisti, Amministratore delegato di Neprix S.r.l.

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

Il Piano MBO per l'esercizio 2021 è destinato:

- l'Amministratore delegato di illimity;
- il Personale più rilevante del Gruppo (con l'esclusione di eventuale personale di illimity SGR S.p.A.);
- il restante personale delle società del Gruppo (con esclusione di illimity SGR S.p.A.)

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

a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

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

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

Non applicabile.

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

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

1.4 Descrizione e indicazione numerica, per separate categorie:

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

Al momento della redazione del presente Documento Informativo, i dirigenti con responsabilità strategiche della Società beneficiari del Piano MBO per l'esercizio 2021 oggetto del presente Documento Informativo sono 10.

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

Non applicabile.

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

Il piano non presenta caratteristiche differenziate per specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori che ne risultino beneficiari.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani e informazioni aggiuntive

Il Piano si pone l'obiettivo di incentivare il conseguimento degli obiettivi annuali e l'adozione di comportamenti coerenti con la pianificazione di lungo termine, sostenendo nel contempo la diffusione di una cultura di "costruzione del valore" coerente con gli obiettivi di gestione del rischio declinati nel Risk Appetite Framework della banca, in linea con le previsioni regolamentari applicabili.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari e informazioni aggiuntive

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

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

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

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

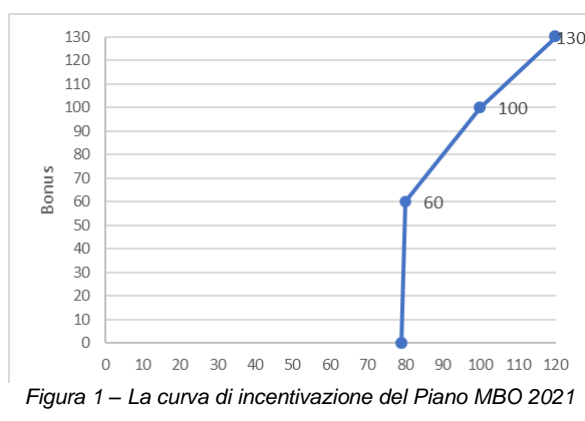
Resta ferma per tutti la verifica circa l'assenza di comportamenti in violazione di normative e regolamenti interni ed esterni.

Per ciascun obiettivo e comportamento contenuto nella Scheda Obiettivi è definito un livello di raggiungimento minimo (c.d. soglia), un livello target ed uno massimo (c.d. *overperformance*). La performance complessiva a livello individuale è definita tenendo conto dei risultati raggiunti in ciascun obiettivo e comportamento presente nella stessa Scheda.

Il livello di performance minimo è pari al 80% mentre il livello massimo è pari al 120%; a fronte di tali risultati possono venir corrisposti rispettivamente il 60% e il 130% del target bonus (Figura 1). Quest'ultimo corrisponde all'importo erogabile al raggiungimento di una performance complessiva pari al 100%.

Il Target Bonus 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, ed in linea con il consolidamento dei risultati di Piano.

Il Bonus corrispondente a livelli di performance intermedi viene calcolato per interpolazione lineare, come rappresentato di seguito (Figura 1):



In coerenza con le Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2020, la possibile erogazione dei Bonus è inoltre subordinata al soddisfacimento congiunto di condizioni (c.d. "Gate" o "cancelli di attivazione") che garantiscano anche il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità definiti nell'ambito delle procedure di valutazione della propensione al rischio della Società.

Con riferimento al 2021, gli indicatori individuati ai fini della determinazione delle soglie minime per l'attivazione al sistema incentivante della Società sono i seguenti:

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

Nel Piano MBO il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è ulteriormente garantito tramite il collegamento diretto tra il bonus pool ed i risultati di performance aziendali, misurati tramite l'utilizzo del *Profit Before Tax*, secondo il seguente schema (Figura 2):

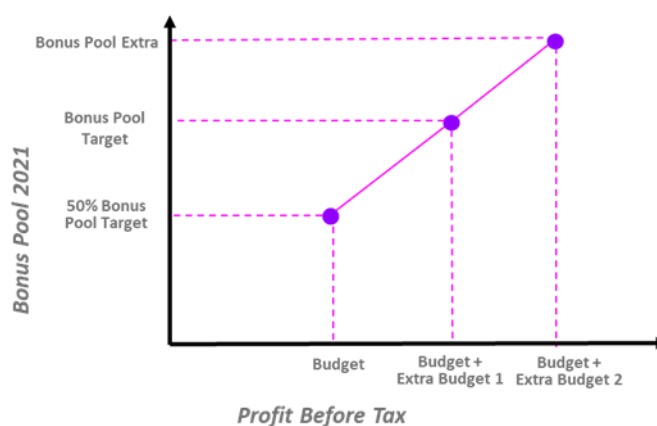


Figura 2 - Curva di funding del bonus pool

Il Bonus Pool viene approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato rischi, per rispettiva competenza, tenuto conto del superamento delle condizioni di accesso e del conseguimento degli obiettivi di budget.

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

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

Con riferimento all'Amministratore Delegato e al Top Management e il bonus viene attribuito secondo le seguenti modalità (Figura 3):

- 60% up-front, di cui 50% in contanti e per il 50% in azioni ordinarie della Banca;
- 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 illimitata 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 contanti, in caso di remunerazione variabile annuale inferiore a Euro 80.000.

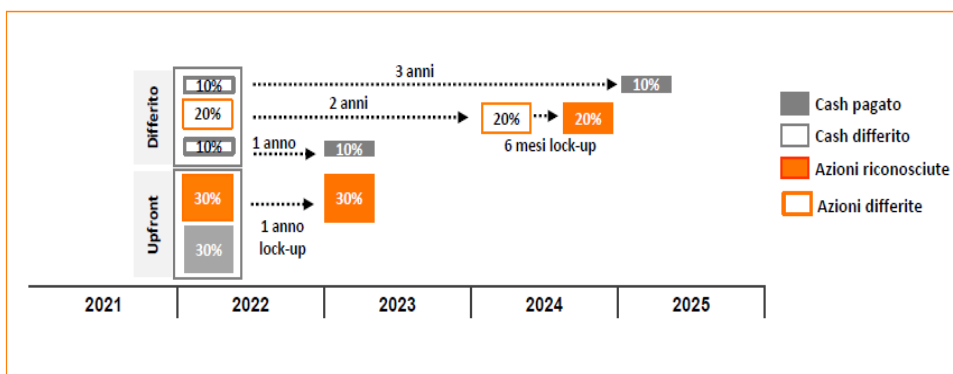


Figura 3 - Schema pay-out per Amministratore delegato e Top management con bonus \geq 80K/Euro

Con riferimento al restante Personale più Rilevante, che risulti beneficiario di un premio maggiore o uguale a 80.000 Euro, il Bonus viene attribuito secondo le seguenti modalità (Figura 4):

- 80% up-front, di cui il 60% in contanti e il 20% in azioni;
- 20% differito di due anni ed erogato in azioni, in assenza del verificarsi di condizioni di malus.

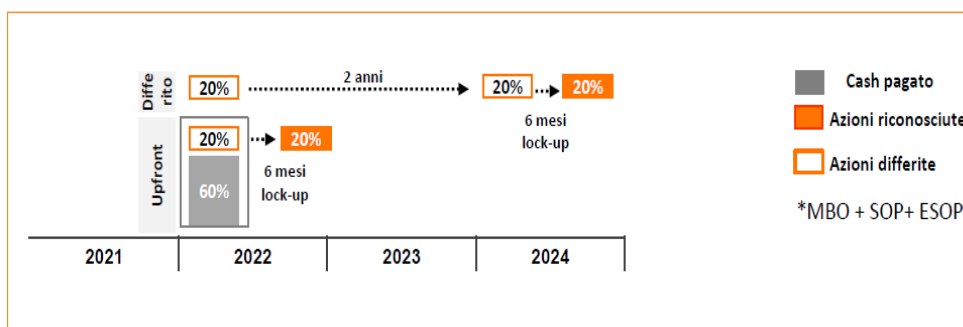


Figura 4 - Schema pay-out per restanti MRTs con bonus \geq 80K/Euro

Con riferimento al restante Personale più rilevante, nel caso in cui la remunerazione variabile target¹ sia superiore al 100% della Remunerazione Fissa, l'erogazione degli importi uguali o maggiori di 80.000 euro avverrà, in allineamento a quanto previsto per AD e Top Management.

Nel caso del restante personale delle società del Gruppo illimity, il bonus eventualmente maturato al conseguimento degli obiettivi assegnati e verificato il superamento delle condizioni di accesso, è erogato in contanti e up-front. Nel caso in cui per la medesima categoria di personale, la rispettiva remunerazione variabile target sia superiore al 100% della Remunerazione Fissa l'erogazione degli importi uguali o maggiori di 80.000 euro avverrà, in allineamento a quanto già detto per l'Amministratore delegato e per il Top Management.

In tutti i casi descritti, il numero di azioni da attribuire, sia per la parte up front che per la parte differita, viene determinato dividendo il valore della retribuzione variabile attribuita da corrispondere in azioni per il Prezzo delle Azioni al momento della stessa attribuzione.

Sono previsti meccanismi di correzione ex post (c.d. malus e claw-back).

Il riconoscimento delle quote differite è condizionato al rispetto dei requisiti patrimoniali e di liquidità verificati al 31 dicembre dell'anno di riferimento, in linea con i limiti definiti di anno in anno nei gate delle politiche di remunerazione e incentivazione per tempo vigenti nonché al pieno rispetto di normativa, regolamenti o codici aziendali a livello individuale.

¹ Tenendo conto di tutte le forme di Remunerazione variabile, eventualmente secondo criterio pro-rata; in particolare il Piano di incentivazione variabile annuale MBO, l'Employee Stock Ownership Plan (ESOP) e lo Stock Option Plan (SOP).

L'intera remunerazione variabile riconosciuta è oggetto di richiesta di restituzione, in tutto o in parte, in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento delle quote up-front o delle quote differite, di: (i) comportamenti posti in essere che abbiano comportato per l'Emittente una perdita significativa; (ii) violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione dell'Emittente e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e ss. TUB); (iii) violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; (iv) con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategica destinatari di remunerazione variabile, in caso di dati afferenti i c.d. gate che si siano rivelati in seguito manifestamente errati; (v) comportamenti fraudolenti o di colpa grave.

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

L'ammontare del Bonus target è rappresentato da una percentuale della remunerazione fissa definita in base alle responsabilità affidate al ruolo e alla strategicità della risorsa.

Tale ammontare al livello massimo è in ogni caso ricompreso, congiuntamente alle altre componenti della remunerazione variabile eventualmente presenti, nell'ambito dei limiti massimi approvati dall'Assemblea (200% per il Personale più Rilevante identificato tra le funzioni di business, 150% per il Personale più Rilevante afferente le funzioni di supporto, il 33% per il Personale più Rilevante indentificato tra le funzioni aziendali di controllo e fino al 200% per il restante personale delle funzioni di business).

I suddetti limiti rappresentano le incidenze massime correlate al progressivo consolidamento dei risultati del Piano Industriale.

L'esercizio 2021 configura difatti il consolidamento delle direttrici del Piano Industriale e, pertanto, sarà caratterizzato da incidenze effettive delle componenti variabili notevolmente più contenute, coerentemente con il percorso di rafforzamento delle condizioni economico-finanziarie previsto nel budget.

La maturazione del Bonus e quindi l'attribuzione delle Azioni corrispondente alla componente in strumenti finanziari è condizionata al raggiungimento degli obiettivi e dei Gate, descritti nel par. 2.2.

La eventuale corresponsione del Bonus è soggetta ai meccanismi di correzione ex post descritti nel medesimo par. 2.2.

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

Non applicabile.

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

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

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

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

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

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

In data 10 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione di Illimity, con parere positivo del Comitato per le Remunerazioni, sentito il Comitato Rischi, ha deliberato di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di Illimity.

In data 22 Aprile 2021, l'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Illimity ha approvato il Piano e ha altresì conferito al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario e/o opportuno per dare esecuzione al Piano medesimo, in particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ogni potere per dare comunicazione ai Beneficiari e darne esecuzione, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o anche solo opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano medesimo, ivi incluso l'adeguamento del relativo regolamento, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano al Presidente del Consiglio di Amministrazione e con facoltà di subdelega.

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

L'amministrazione del Piano è demandata al Consiglio di Amministrazione, il quale potrà delegare i propri poteri, compiti e responsabilità ad uno o più dei suoi membri, anche in via disgiunta tra di loro e con facoltà di subdelega, per l'esecuzione delle proprie decisioni in merito al Piano.

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

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

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

Le modifiche e le integrazioni saranno definitive e vincolanti per i Beneficiari, con effetto dalla data di approvazione delle stesse da parte del Consiglio di Amministrazione e saranno portate a conoscenza dei Beneficiari a mezzo lettera raccomandata A.R., ovvero raccomandata a mani con firma del destinatario per ricevimento.

In caso di Cambio di Controllo ex art. 93 TUF anche qualora da ciò non consegua l'obbligo di promuovere un'offerta pubblica di acquisto (OPA), promozione di un'OPA sulle azioni della Società ovvero deliberazione di operazioni dalle quali possa derivare la revoca della quotazione delle Azioni della Società dal Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., il Consiglio di Amministrazione potrà modificare le caratteristiche del Piano inizialmente stabilite. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Regolamento, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni, tutte le modifiche ritenute necessarie od opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa, tempo per tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici del Piano MBO (a titolo di esempio, non esaustivo: corresponsione dell'equivalente in contanti con riferimento alla componente in azioni, accelerazione del vesting, con riferimento alle componenti differite ecc.). Per effetto della suddetta delibera del Consiglio di Amministrazione, i Beneficiari avranno il diritto di ricevere anticipatamente le Azioni ad essi spettanti.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani.

Le Azioni assegnate ai sensi del Sistema MBO sono nuove azioni ordinarie illimity S.p.A. rivenienti dall'aumento di capitale gratuito della Società, scindibile, deliberato ai sensi degli artt. 2443 e 2349, c.c. dall'Assemblea del 18 gennaio 2019 che, tenuto conto della capienza ancora in essere, possono essere messe a disposizione di successivi piani di incentivazione di tipo "MBO", così come deliberato dall'Assemblea dei soci, in parte ordinaria, nella seduta del 22 aprile 2020.

Le suddette azioni hanno le stesse caratteristiche delle azioni ordinarie illimity S.p.A. già in circolazione alla data di emissione di tali nuove azioni ordinarie.

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

Nell'individuazione degli elementi essenziali del Piano è stato coinvolto, nelle varie fasi di elaborazione, il Comitato per le Remunerazioni, composto da Amministratori tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti ai sensi dell'art. 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell'articolo 3 del Codice di Autodisciplina, nel novero dei quali è assicurata la presenza del necessario numero di componenti in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive e di gestione del rischio. A tale fine, per quanto di competenza è stato altresì coinvolto il Comitato Rischi della Banca.

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

In data 10 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione di Illimity ha deliberato – con parere positivo del Comitato per le Remunerazioni riunitosi in data 5 marzo 2021, sentito il Comitato Rischi – di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti del 22 Aprile 2021 di Illimity S.p.A. l'adozione del Piano.

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

Le informazioni richieste dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), attualmente non disponibili, verranno fornite nei modi e termini previsti dalla normativa vigente.

Le attribuzioni degli strumenti finanziari avvengono, infatti, tenuto conto delle condizioni di accesso a livello di Gruppo e delle performance conseguite con riferimento all'esercizio 2021.

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

Il prezzo delle Azioni al momento dell'assegnazione del Piano ai beneficiari sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti Consob.

Il prezzo di mercato delle Azioni illimity Bank S.p.A. il 10 marzo 2020, la data del Consiglio di Amministrazione che, su proposta del Comitato per le Remunerazioni ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti del 22 Aprile 2021 di Illimity S.p.A. l'adozione del Piano, è stato di € 9,1353.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione e, (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee già ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

L'attuazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione avverrà previa approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.

Si precisa che il diritto in capo ai Beneficiari di ricevere il Bonus (e di conseguenza le Azioni) maturerà al termine del Periodo di Performance e solo a seguito della verifica dei Gate e del raggiungimento di predeterminati Obiettivi di performance.

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

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compenso basato su azioni.

Il Piano prevede l'erogazione di una quota parte dell'incentivo maturato attraverso azioni. In ogni caso, il diritto dei beneficiari a vedersi riconosciuta la remunerazione prevista dal Piano è condizionato al

raggiungimento di determinati obiettivi, oltreché gates, collegati al mantenimento di determinati ratio patrimoniali e di liquidità in linea con quanto previsto dal Risk Appetite Framework e all'assenza di violazioni normative o regolamentari su base individuale, nonché a obiettivi di performance declinati coerentemente con gli obiettivi previsti nel Piano Industriale e le responsabilità di funzione e individuali di ciascun destinatario del Piano.

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

Il piano viene attuato al conseguimento degli obiettivi e al verificarsi delle altre condizioni definite per il 2021 e il triennio 2022-2024, in considerazione della possibile attribuzione di azioni differite.

La componente differita in azioni viene attribuita entro e non oltre il 2024.

4.3 Termine del piano

Si rinvia a quanto specificato nel precedente Paragrafo 4.2.

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

Fermo restando che la componente variabile assegnata al Personale più rilevante non può superare il rapporto con la componente fissa approvato dall'Assemblea degli Azionisti e ferma restando l'entità degli incentivi assegnati a *target* ai Beneficiari, non è definibile l'esatto numero massimo di Azioni assegnate in ogni anno.

Il numero di Azioni maturate sarà, infatti, determinato sulla base dei meccanismi descritti nei paragrafi 2.2, 2.3 e 4, tenuto conto della tipologia di beneficiario, del Bonus maturato e del Prezzo dell'Azione al momento dell'attribuzione.

Il numero di azioni da attribuire, sia per la parte up front che per la parte differita, viene infatti determinato dividendo il valore della retribuzione variabile attribuita da corrispondere in azioni per il Prezzo delle Azioni al momento della stessa attribuzione.

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

L'erogazione del Bonus connesso al Piano è condizionata al raggiungimento di:

- gates, collegati al mantenimento di determinati ratio patrimoniali e di liquidità in linea con quanto previsto dal Risk Appetite Framework nonché all'assenza di violazioni normative o regolamentari su base individuale;
- obiettivi di performance declinati coerentemente con gli obiettivi previsti nel Piano Industriale e le responsabilità di funzione e individuali di ciascun destinatario del Piano.

Sono previsti meccanismi di correzione ex post (c.d. *malus* e *claw-back*).

Per quanto riguarda i meccanismi di *malus*, si evidenzia che il riconoscimento delle quote differite è condizionato al conseguimento dei requisiti patrimoniali e di liquidità verificati al 31 dicembre dell'anno di riferimento, in linea con i limiti definiti di anno in anno nei gate delle politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti nonché al pieno rispetto di normativa, regolamenti o codici aziendali a livello individuale.

Relativamente ai meccanismi di *Claw-back*, l'intera remunerazione variabile riconosciuta è oggetto di richiesta di restituzione, in tutto o in parte, in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento delle quote up-front o delle quote differite, di: (i) comportamenti posti in essere che abbiano comportato per l'Emittente una perdita significativa; (ii) violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione dell'Emittente e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e ss. TUB); (iii) violazione degli obblighi in materia

di remunerazione e incentivazione; (iv) con riferimento ai dirigenti con responsabilità strategica destinatari di remunerazione variabile, in caso di dati afferenti i c.d. gate che si siano rivelati in seguito manifestamente errati; (v) comportamenti fraudolenti o di colpa grave.

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

Per l'Amministratore delegato ed il Top management, la componente in azioni illimity è soggetta ad un periodo di indisponibilità (periodo di Lock-up) di 12 mesi per la parte up-front e di 6 mesi per la parte differita.

Con riferimento al restante Personale più Rilevante la componente in azioni illimity è soggetta ad un periodo di indisponibilità (periodo di Lock-up) di 6 mesi per la parte up-front e di 6 mesi per la parte differita.

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

Ai Beneficiari è fatto divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi della retribuzione variabile disciplinati dalla Politica di remunerazione e incentivazione della Banca.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

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

Nell'ipotesi di cessazione del Rapporto di Lavoro, alle eventuali quote differite e/o quote in azioni soggette a periodo di indisponibilità, si applicherà la disciplina di seguito descritta, in relazione alle diverse casistiche:

- nell'ipotesi di *"bad leaver"*, il Beneficiario decadrà da ogni diritto a ricevere il Bonus.
Rientrano tra le ipotesi di *"bad leaver"*:
 - il licenziamento per giusta causa,
 - il licenziamento per giustificato motivo soggettivo,
 - le dimissioni volontarie.

- nell'ipotesi di *"good leaver"*, il Beneficiario (o i suoi eredi) avrà diritto a percepire le quote di Bonus maturate.
Rientrano tra le ipotesi di *"good leaver"*:
 - la risoluzione consensuale del Rapporto di Lavoro,
 - le dimissioni per giusta causa,
 - il licenziamento ingiustificato,
 - il licenziamento per giustificato motivo oggettivo,
 - le dimissioni volontarie per accesso a un trattamento pensionistico seguito dalla presentazione della effettiva domanda,
 - il decesso dello stesso beneficiario,
 - l'invalidità permanente pari o superiore al 66%.

In caso di decesso del Beneficiario, le somme maturate saranno erogate ai suoi eredi o agli aventi causa.

4.9 Indicazione di eventuali cause di annullamento del Piano

Non si riscontrano clausole di annullamento del Piano fatte salve le modalità di revisione del Piano descritte al paragrafo 3.3.

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

Non sono previste clausole di "riscatto" fermo restando quanto previsto in relazione al claw-back per cui si rinvia al precedente paragrafo 4.5.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, del codice civile

Non applicabile.

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

Il valore massimo dell'onere coincide con la somma aritmetica dei target bonus dei beneficiari espressi in termini di percentuale della remunerazione fissa lorda annua.

4.13. Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dall'attribuzione delle azioni

Il massimo effetto diluitivo determinato dal Piano MBO per l'esercizio 2021 è pari a circa 0,16%.

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

I Beneficiari non ricevono alcun interesse o dividendo per le Azioni soggette a periodo di differimento o indisponibilità (Lock-up), né maturano, in riferimento agli stessi periodi, il relativo diritto di voto.

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

Non applicabile.

4.16 – 4.23

Non applicabili.

4.24

La Tabella n.1 prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti sarà fornita successivamente secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lettera a) del Regolamento Emittenti.