

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

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ILLIMITY S.P.A.  
SUL PUNTO 6 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA DI  
ILLIMITY BANK S.P.A. DEL 22 APRILE 2020, IN UNICA CONVOCAZIONE**

*Redatta ai sensi dell'art. 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 5 marzo 2020*

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

Signori Azionisti,

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

in parte ordinaria

1. [omissis].
2. [omissis].
3. [omissis].
4. [omissis].
5. [omissis].
6. **Piano di compensi ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/1998 e della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, avente ad oggetto, in parte, azioni ordinarie illimity Bank S.p.A., destinato all'Amministratore Delegato e al Top Management della Società. Delibere inerenti e conseguenti.**
7. [omissis].
8. [omissis].

in parte straordinaria

1. [omissis].

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

## ASSEMBLEA IN PARTE ORDINARIA

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

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria di illimity Bank S.p.A. (la "Banca" o "illimity") per deliberare, tra l'altro, in merito alla proposta di approvazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. (Testo Unico della Finanza, il "TUF") di un piano di compensi basato su strumenti finanziari rivolto ai soggetti nel seguito indicati.

In particolare, nella riunione tenutasi il 5 marzo 2020, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un Long Term Incentive Plan ("LTIP") per il periodo 2020-2023 – rivolto all'Amministratore Delegato e al restante *Top Management* di illimity (i "Beneficiari"), identificati come Dirigenti con responsabilità strategiche – che prevede, subordinatamente al verificarsi di determinate condizioni ed al raggiungimento di specifici obiettivi, l'assegnazione ai Beneficiari di una remunerazione variabile articolata per il 50% in forma monetaria e per il 50% in diritti a ricevere azioni ordinarie di illimity, a partire dall'esercizio 2024.

Il Piano si pone l'obiettivo di:

- a. rafforzare l'allineamento tra gli interessi dei Beneficiari e quelli degli Azionisti e di tutti gli *stakeholder*;
- b. incentivare i Beneficiari alla realizzazione degli obiettivi del Business Plan;
- c. fidelizzare le risorse chiave per il conseguimento delle direttrici strategiche;
- d. sostenere la creazione di valore e la responsabilità sociale d'impresa nel lungo termine.

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

Il Piano si basa su acquisto azioni proprie per il quale di rimanda alla specifica relazione illustrativa del punto 7 all'Ordine del giorno.

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

\* \* \*

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

#### **PROPOSTA**

*“L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di illimity Bank S.p.A. (la “Banca” o “illimity”),*

- *visti gli artt. 114-bis del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il “TUF”) e 84-bis del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (il “Regolamento Emittenti”);*
- *preso atto della Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione (la “Relazione”) e dell'allegato Documento Informativo redatto ai sensi del citato art. 114-bis del TUF,*

#### **DELIBERA**

- *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, l'adozione di un piano di compensi basato su strumenti finanziari, rivolto all'Amministratore Delegato e al restante Top Management di illimity, in conformità a quanto illustrato nel Documento Informativo e al Regolamento ivi accluso (l'“LTIP”);*
- *di attribuire al Consiglio di Amministrazione – e per esso al Presidente e all'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro e con espressa facoltà di subdelega – ogni più ampio potere necessario od opportuno al fine di (i) provvedere all'adozione e alla completa attuazione dell'LTIP, apportandovi ogni eventuale integrazione e/o modifica di carattere non sostanziale ritenuta necessaria e/o opportuna, e (ii) compiere ogni atto, adempimento, formalità o comunicazione che siano necessari od opportuni ai fini dell'attuazione dell'LTIP.”*

Milano, 5 marzo 2020

Il Consiglio di Amministrazione

#### Seque Allegato:

1. *Documento Informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza*



## **Piano di incentivazione di lungo termine LTIP - Long Term Incentive Plan 2020-2023**

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

## INDICE

Premessa.....	2
Definizioni.....	3
1. I SOGGETTI DESTINATARI.....	7
2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO.....	8
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI .....	11
4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI.....	13

## 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 a oggetto la proposta di adozione del “Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari “Long Term Incentive Plan 2020-2023”” approvati dal Consiglio di Amministrazione di illimity S.p.A. (la “Società” o “illimity”).

In data 15 gennaio 2020, il Consiglio di Amministrazione di illimity, su proposta del Comitato per le Remunerazioni ha deliberato di sottoporre all’Assemblea degli Azionisti l’adozione, ai sensi dell’art. 114-bis del d.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il “TUF”), del “Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari “Long Term Incentive Plan 2020-2023””.

Il presente Documento Informativo fornisce pertanto informazioni circa il suddetto piano di incentivazione basato su strumenti finanziari destinato all’Amministratore Delegato e al restante Top Management di illimity, identificati come Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

Si precisa che il Piano Long Term Incentive Plan 2020-2023 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](http://www.1info.it) e sul sito internet della Società ([www.illimity.com](http://www.illimity.com)) alla 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.

<b>Assemblea</b>	Indica l'Assemblea dei soci di <b>illimity</b> .
<b>Azioni</b>	Indica le Azioni ordinarie di <b>illimity</b> che i Beneficiari, al raggiungimento degli obiettivi del Piano e delle altre condizioni disciplinate nel presente regolamento, riceveranno per quanto di rispettiva spettanza, rivenienti dall'acquisto diretto sul mercato da parte di <b>illimity</b> deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 22 Aprile 2020 al servizio del Piano.
<b>Beneficiari</b>	Indica tutti i destinatari del Piano ai quali è assegnata l'opportunità di ricevere le Azioni previste dal Piano. Tali beneficiari sono identificati nelle figure dell'Amministratore Delegato e nei membri del Top Management di <b>illimity</b> , per un totale di n. 5 beneficiari.
<b>Opportunità di Bonus</b>	Indica l'ammontare complessivo del premio, la cui assegnazione avviene per il 50% in forma monetaria ( <i>cash</i> ) e per il 50% attraverso la consegna gratuita di Diritti a ricevere azioni di <b>illimity</b> , corrispondente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati e al conseguimento delle ulteriori condizioni definite nel presente Regolamento.
<b>Business Plan</b>	Indica il <i>Business Plan 2018-2023</i> della Società, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 novembre 2018 da cui emergono gli Obiettivi rilevanti ai fini della maturazione dei Diritti.
<b>Comitato</b>	Indica il Comitato per le Remunerazioni di <b>illimity</b> che svolge funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano ai sensi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana S.p.A. e della Politica di Remunerazione di <b>illimity</b> .
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Indica il Consiglio di Amministrazione di <b>illimity</b> .
<b>Data di Approvazione</b>	Indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione approva il Piano, il Regolamento ed il relativo documento informativo e delibera di sottoporre il Piano stesso all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 22 Aprile 2020.
<b>Data di Assegnazione</b>	Indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione, ovvero i soggetti dallo stesso a ciò delegati ai sensi del presente Regolamento, individua i beneficiari del Piano e definisce l'ammontare massimo del



	Bonus ("l'opportunità di bonus") e, quindi, il numero massimo dei Diritti corrispondente al 50% del Bonus massimo. Tale data coincide con la Data di Approvazione.
<b>Data di Attribuzione</b>	<p>Indica la data di attribuzione da parte del Consiglio di Amministrazione del Bonus maturato, in forma monetaria e in azioni corrispondenti ai diritti. Essa coincide:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per la quota <i>up-front</i>, con la Data di Maturazione;</li> <li>• per la quota differita, con la data del Consiglio di Amministrazione che verifica il conseguimento delle condizioni di Malus con riferimento all'anno precedente.</li> </ul>
<b>Data di Consegna</b>	Indica la data in cui il Beneficiario diventa effettivamente titolare delle Azioni, previa effettuazione di tutti gli adempimenti contabili e amministrativi necessari.
<b>Data di Maturazione</b>	Indica la data del Consiglio di Amministrazione che verifica il rispetto dei Gate oltre che il grado di conseguimento degli Obiettivi di <i>performance</i> determinando l'ammontare complessivo del Bonus maturato e, quindi, della forma monetaria e del numero di Diritti maturati dal Beneficiario.
<b>Differimento</b>	Indica il periodo di 3 anni decorrenti dalla Data di Maturazione del Bonus, al termine del quale vengono verificate le condizioni di Malus per l'attribuzione del 40% complessivo del Bonus maturato.
<b>Diritto a ricevere Azioni ordinarie (anche Diritto)</b>	Indica il diritto, assegnato ai Beneficiari, a ricevere Azioni sulla base del rapporto diritti/azioni pari a 1:1 al verificarsi delle condizioni di Gate, tenuto conto del grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance e in assenza delle condizioni di Malus. L'effettiva consegna delle azioni avviene alla fine di ciascun Periodo di Lock-Up.
<b>Gate</b>	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) indicate nel Regolamento che devono essere soddisfatte nel corso del Periodo di Vesting, nelle modalità descritte nel Regolamento, per maturare il Bonus e, quindi, ricevere il premio in forma monetaria ed esercitare i Diritti eventualmente maturati in base al raggiungimento degli Obiettivi di Performance.
<b>Lettera di attribuzione</b>	Indica la lettera con cui illimity comunica a ciascun Beneficiario, entro 30 giorni dalla seduta del Consiglio di Amministrazione che ha verificato il conseguimento degli Obiettivi, del rispetto dei Gate e delle condizioni di Malus per la quota differita (i.e. dalla Data di Attribuzione), il bonus monetario maturato e il numero dei diritti maturati e quindi il numero di azioni attribuite.

<b>Malus</b>	Indica le condizioni, da verificare al termine del periodo di Differimento, ai fini dell'attribuzione della quota differita.
<b>Obiettivi di Performance</b>	Indica gli obiettivi del piano come previsti dal Business Plan (ROE, Cost/Income, Gross Organic NPE) e gli obiettivi di Customer Experience e People Engagement, come definiti nel Regolamento.
<b>Periodo di Vesting</b>	Indica il periodo in riferimento al quale è valutato il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance del Piano.
<b>Periodo di Lock-up</b>	Indica il periodo, della durata di 6 mesi, a partire dalla Data di Maturazione per la quota up-front e dal termine del periodo di Differimento per le quote differite, al termine del quale sarà trasferita al Beneficiario la titolarità delle Azioni attribuite, inclusa la possibilità di disporre.
<b>Piano</b>	Indica il "Long Term Incentive Plan (LTIP)" di <b>illimity</b> approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 5 marzo 2020 e dall'Assemblea della Società in data 22 aprile 2020 in conformità alla Politica di Remunerazione 2020 di <b>illimity</b> .
<b>Politica di Remunerazione</b>	Indica la politica di remunerazione e incentivazione per l'esercizio 2020 approvata dall'Assemblea della Società del 22 aprile 2020.
<b>Proposta di Partecipazione</b>	Indica l'apposita comunicazione scritta, consegnata da <b>illimity</b> al Beneficiario, che se accettata dallo stesso, costituisce, ad ogni effetto, piena e incondizionata adesione al Piano da parte del Beneficiario stesso. Essa è conforme al testo allegato al presente Regolamento (Allegato A).
<b>Rapporto di Lavoro o di Collaborazione</b>	Indica il rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione esistente tra il Beneficiario e la Società.
<b>Regolamento</b>	Indica il presente regolamento disciplinante il Piano, in conformità alla Politica di Remunerazione della Società.
<b>Termine Finale</b>	Indica il termine del Periodo di Lock-up di Diritti relativi alla quota differita e corrispondente al quarto anniversario della Data di Maturazione.
<b>Top Management</b>	Indica i seguenti <i>manager</i> a diretto riporto dell'Amministratore Delegato: Head of Distressed Credit Investment & Servicing; Head of SME; Head of Direct Banking and Chief Digital Operations Officer; Chief Financial Officer and Head of Central Functions.
<b>illimity o Società</b>	Indica <b>illimity Bank S.p.A.</b> , con sede legale in Milano, Via Soperga

	9, Capogruppo del Gruppo illimity Bank S.p.A.
<b>Valore Iniziale</b>	Indica la media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle azioni ordinarie illimity sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei giorni di mercato aperto del periodo intercorrente tra il giorno antecedente la Data di Approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione e il giorno del mese solare precedente avente medesima data del giorno della approvazione del Piano (o, in difetto, il giorno immediatamente antecedente quest'ultima).

## 1. I SOGGETTI DESTINATARI

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione riunitosi il 5 marzo 2020, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, ha inoltre identificato quali ulteriori Beneficiari del Piano i membri del Top Management di illimity, nonché Dirigenti con responsabilità strategiche, identificati nei seguenti ruoli:

- Head of SME nella persona di Enrico Maria Fagioli;
- Head of Distressed Credit Investment & Servicing nella persona di Andrea Clamer<sup>1</sup>;
- Chief Financial Officer and Head of Central Functions nella persona di Francesco Renato Mele<sup>2</sup>
- Head of Direct Banking and Digital Operations nella persona di Carlo Panella.

**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;**

I 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche identificati nel punto 1.1) e nel punto 1.2).

**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.

---

<sup>1</sup> Ricopre inoltre le seguenti cariche presso società direttamente o indirettamente controllate dall'Emittente: (i) Presidente di Neprix S.r.l. (ii) Presidente di IT Auction S.r.l (iii) Presidente di Mado S.r.l. (iv) Presidente di ITA Gestione Immobili S.r.l;

<sup>2</sup> Ricopre inoltre le seguenti cariche presso società direttamente o indirettamente controllate dall'Emittente: (i) Consigliere di illimity SGR S.p.A. (ii) Consigliere di Neprix S.r.l.

**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.)**

Non vi sono ulteriori categorie di dipendenti o collaboratori beneficiarie del piano.

## 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:

- i) rafforzare l'allineamento tra gli interessi dei Beneficiari e quelli degli azionisti e di tutti gli stakeholders;
- ii) incentivare i Beneficiari alla realizzazione degli obiettivi del Business Plan;
- iii) fidelizzare le risorse chiave per il conseguimento delle direttrici strategiche;
- iv) sostenere la creazione di valore e la responsabilità sociale d'impresa nel lungo termine.

### 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

Il Piano prevede l'assegnazione di una opportunità di Bonus, articolata per il 50% in forma monetaria (*cash*) e per il 50% in forma di Diritti gratuiti a ricevere azioni di illimity.

La maturazione del Bonus e dei suddetti Diritti è, condizionata al conseguimento degli obiettivi del Piano, come descritti dalla tabella sottostante:

Driver	Obiettivo e KPI	Livello di raggiungimento obiettivo	% Incentivazione	Peso Obiettivo
Profittabilità	ROE al 31/12/2023	≥25%	100%	60%
		20,1%-24,9%	61%-99%	
Financial Sustainability	Cost Income Ratio al 31/12/2023	20%	60%	15%
		<20%	0%	
		≤30%	100%	
Risk	Gross Organic NPE ratio al 31/12/2023	30,1-34,9%	61%-99%	15%
		35%	60%	
		>35%	0%	
Customers & Colleagues	Customer Experience (Posizionamento illimity nel Ranking Net Promoter Score come media 2022-2023)	≤8%	100%	5%
		8,1% - 9,9%	61%-99%	
		10%	60%	
	People Engagement (Posizionamento illimity nel Ranking Great Place to Work come media 2022-2023)	>10%	0%	5%
		≤3° Rank	100%	
		Tra 9° e 4° Rank	61%-99%	
	10° Rank	60%		
	>10° Rank	0%		
	≥75°ile	100%		
	Mediana – 75°ile	61%-99%		
	Mediana	60%		
	< Mediana	0%		

I Diritti daranno quindi il diritto di ricevere Azioni, nel rapporto di n. 1 Azione ogni n. 1 Diritto assegnato.

Coerentemente con l'orizzonte temporale del Piano Industriale, la misurazione delle *performance* avviene al 31 dicembre 2023 per gli indicatori di Profittabilità, Financial Sustainability e Risk; per gli indicatori di Customers & Colleagues si considera la media dei risultati raggiunti per il 2022 e 2023.

Il Consiglio di Amministrazione procederà a verificare il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, la sussistenza delle condizioni definite come Gate e quindi a determinare il bonus monetario e il numero dei Diritti effettivamente maturati.

Per ciascun obiettivo, il relativo incentivo matura al raggiungimento di una *performance* almeno pari al 60% e cresce linearmente fino a raggiungere il 100% al conseguimento del 100% dell'obiettivo stesso.

La maturazione del Bonus è inoltre subordinata alla sussistenza delle seguenti condizioni definite

come Gate:

- CET1 Ratio maggiore o uguale alla soglia di *tolerance* definita all'interno del Risk Appetite Framework vigente per ciascun anno di durata del piano, per due rilevazioni trimestrali consecutive in ciascun anno, nonché sulla rilevazione al 31 dicembre 2023.
- LCR maggiore o uguale alla soglia di *tolerance* definita all'interno del Risk Appetite Framework vigente per ciascun anno di durata del piano, per due rilevazioni trimestrali consecutive in ciascun anno, nonché sulla rilevazione al 31 dicembre 2023.
- Utile Netto negli anni 2022 e 2023 maggiore o eguale a zero.
- Nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali a livello individuale.

Le seguenti figure illustrano l'orizzonte temporale del Piano, la struttura di maturazione e di attribuzione del Bonus ai Beneficiari, e la relativa parametrizzazione in funzione del livello di raggiungimento dei target degli Obiettivi stabiliti.

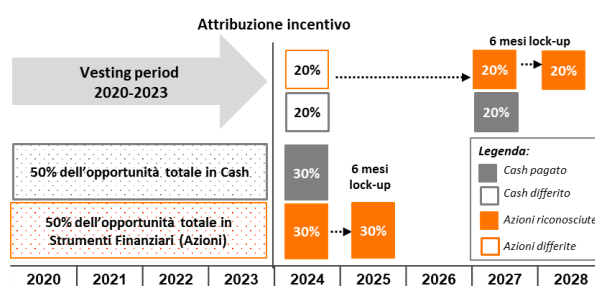


Figura 1- Schema di payout del Piano

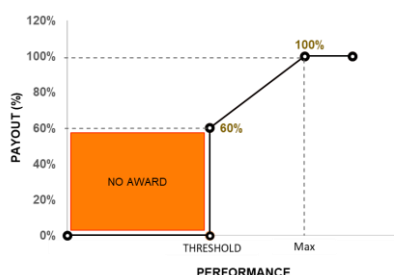


Figura 2 - Curva di incentivazione del Piano

In considerazione del livello di conseguimento degli obiettivi, l'ammontare del Bonus complessivo può contrarsi fino all'azzeramento.

L'attribuzione del Bonus avviene secondo il seguente schema;

- per il 60% al termine del Periodo di Vesting (quota up-front), ed attribuito per metà in forma monetaria (*cash upfront*) e per metà in azioni;
- per il restante 40% differito dopo tre anni, per metà in forma monetaria (*cash differito*) e per metà in azioni.

L'attribuzione della quota differita è subordinata alla sussistenza delle seguenti condizioni definite come Malus:

- CET1 ratio uguale o maggiore del livello *tolerance* del Risk Appetite Framework vigente al 31 dicembre dell'ultimo anno del periodo di Differimento della rispettiva quota;
- Liquidity Coverage ratio uguale o maggiore del livello *tolerance* del Risk Appetite

Framework vigente al 31 dicembre dell'ultimo anno del periodo di Differimento della rispettiva quota;

- Utile Netto maggiore o eguale a zero nell'ultimo anno del periodo di Differimento della rispettiva quota;
- Nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali a livello individuale.

Le azioni attribuite ai sensi del Regolamento sono soggette ad un periodo di 6 mesi di lock-up a partire dalla Data di Attribuzione durante il quale le azioni non sono disponibili per il Beneficiario e non possono quindi essere cedute a terzi o costituite in pegno né danno diritto al riconoscimento di eventuali dividendi.

Il Consiglio di Amministrazione potrà eventualmente modificare, su parere del Comitato per le Remunerazioni (sentito il Comitato Rischi), l'ammontare del Bonus complessivo maturato, in diminuzione fino all'azzeramento tenuto conto, tra gli altri, della rischiosità complessiva, dell'andamento dei mercati e della reputazione complessiva della società.

L'intero premio è soggetto a clausole di claw-back, ossia restituzione, attivabili entro 5 anni dalla data di attribuzione della quota up-front oppure delle quote differite.

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

Il valore massimo dell'assegnazione per il Piano, al raggiungimento del 100% degli Obiettivi di performance nel periodo 2020-2023, è fissato, in misura equivalente per tutti i Beneficiari, al 25% della remunerazione convenzionale pari a €400.000 su base annua.

Con riferimento alla remunerazione fissa effettiva dei beneficiari, tale valore annualizzato è al di sotto del rapporto massimo di 1:1 della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa.

L'ammontare dell'erogazione è funzione del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo e del superamento delle condizioni di accesso, come esposto nel paragrafo 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 in quanto il Piano prevede l'assegnazione di Diritti che subordinatamente al verificarsi delle condizioni stabilite danno il diritto di ricevere gratuitamente Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A.

### **2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione 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 5 marzo 2020 il Consiglio di Amministrazione di Illimity ha approvato il Piano su proposta del Comitato per le Remunerazioni sentito il Comitato Rischi, deliberando quindi di sottoporre lo stesso all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di Illimity.

In data 22 Aprile 2020, 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, salvo quanto specificamente e diversamente previsto dal Regolamento, 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 (l'“**Evento Straordinario**”) ovvero qualora se ne manifesti comunque l'opportunità, anche in seguito a future modifiche normative o regolamentari, fatto salvo il mantenimento dei requisiti di vigilanza prudenziale.

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

Inoltre, 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 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, in relazione alle finalità stesse del Piano e al mutato contesto di riferimento, modificare le caratteristiche del Piano inizialmente stabilite ovvero deliberare di anticipare il termine finale del Piano.

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

Per l'implementazione del Piano, la medesima Assemblea chiamata ad approvare il Piano è chiamata a deliberare, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter cod. civ., un piano di acquisto di azioni proprie, da realizzarsi anche in via scindibile, per un periodo massimo di 18 mesi, per massimo di 87.951 azioni ordinarie Illimity, funzionali a raggiungere il numero massimo di azioni proprie



stimato a servizio dell'LTIP, pari a n. 98.505 azioni (numero comprendente n. 10.554 azioni proprie già in portafoglio).

### **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.

Il Consiglio di Amministrazione tenutosi il 5 marzo 2020, ha approvato il Regolamento su proposta del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Rischi e ne ha identificato i Beneficiari. Lo stesso Consiglio ha inoltre deliberato di richiedere all'Assemblea chiamata a deliberare l'approvazione del Piano stesso le deleghe opportune per l'esecuzione e l'amministrazione al fine di proseguire, verificato l'esito del voto assembleare, con le comunicazioni e attività necessarie e opportune, anche avvalendosi delle competenti funzioni aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato 5 Beneficiari, determinando inoltre il numero massimo di Diritti spettanti a ciascuno di essi, corrispondente al 50% della opportunità di Bonus totale

Ai sensi del Regolamento del Piano, infatti, l'individuazione dei Beneficiari dell'opportunità di Bonus da assegnare a ciascun Beneficiario e, quindi, del numero dei Diritti da assegnare, viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni.

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

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

In data 5 marzo 2020, il Consiglio di Amministrazione di illimity ha deliberato – su proposta del Comitato per le Remunerazioni riunitosi in data 2 marzo 2020, sentito il Comitato Rischi – di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti del 22 Aprile 2020 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**

In data 5 marzo 2020, il Consiglio di Amministrazione di illimity ha deliberato – su proposta del Comitato per le Remunerazioni riunitosi in data 2 marzo 2020, sentito il Comitato Rischi – di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti del 22 Aprile 2020 di Illimity Bank S.p.A. l'adozione del Piano.

Nella stessa data, su proposta del Comitato di Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione di illimity Bank S.p.A. ha identificato i beneficiari, definito l'opportunità di Bonus da assegnare e, quindi, il numero massimo di diritti da assegnare a ciascuno.

### **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 di mercato delle Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A. il 2 marzo 2020, la data del Comitato per le Remunerazioni che ha deliberato la proposta al Consiglio di Amministrazione

relativa alla identificazione dei beneficiari e all'assegnazione del numero massimo di diritti, è stato di €9,3556.

Il prezzo di mercato delle Azioni illimity Bank S.p.A. il 5 marzo 2020, la data del Consiglio di Amministrazione che, su proposta del Comitato per le Remunerazioni ha deliberato relativamente alla identificazione dei beneficiari e all'assegnazione del numero massimo di diritti, è stato di € 8,4142.

**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**

Si precisa che il diritto in capo ai Beneficiari di ricevere le Azioni oggetto di assegnazione, pari al 50% del Bonus complessivo, maturerà dopo un Periodo di Performance quadriennale 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 possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi della retribuzione variabile.

La movimentazione da parte dei Beneficiari degli strumenti disponibili, sia collegati al Piano che acquisiti direttamente dai beneficiari sul mercato, è regolata dalla normativa interna sull'internal dealing, conformemente alla disciplina specifica tempo per tempo vigente.

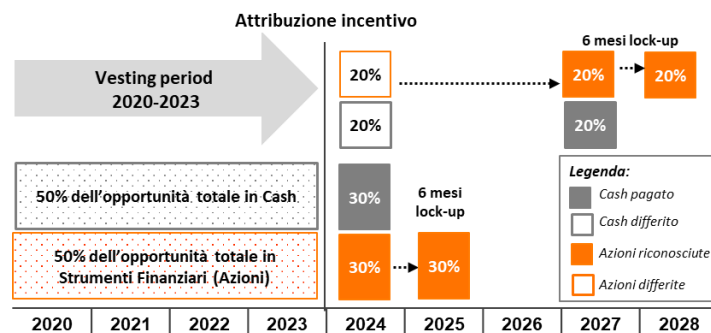
#### **4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI**

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

Il Piano prevede l'assegnazione gratuita di Diritti a ricevere Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A., pari al 50% dell'opportunità di Bonus complessiva, che, al verificarsi delle condizioni previste (e descritte al precedente paragrafo 2) e al conseguimento degli Obiettivi stabiliti, diventeranno efficaci e daranno quindi il diritto di ricevere Azioni nel rapporto di n. 1 Azione ogni n. 1 Diritto attribuito.

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

Il Piano viene attuato nel periodo 2020-2028, secondo un orizzonte temporale articolato in un unico ciclo di assegnazione, con Vesting 2020-2023, successivo differimento di 3 anni e Lock-up di 6 mesi sulle quote corrisposte in Azioni, sia *upfront* che *differite*. Il grafico seguente illustra l'orizzonte temporale del Piano:



L'intero premio è soggetto a clausole di claw-back, ossia restituzione, attivabili entro 5 anni dalla data di attribuzione della quota up-front oppure delle quote differite.

#### 4.3 Termine del piano

Il termine del Piano, inteso come termine ultimo del periodo di differimento e del conseguente periodo di lock up, è il 30 giugno 2028.

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

Il Piano prevede l'assegnazione di massimi n. 98.505 Diritti per l'intera durata del Piano (2020-2023), che danno diritto a ricevere un pari numero di Azioni, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi e dei gates posti nel Regolamento, acquistate da illimity sul mercato tramite operazione di riacquisto azioni proprie deliberata dall'Assemblea degli azionisti di illimity del 22 Aprile 2020.

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

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

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

In particolare, il Piano prevede una maturazione del Bonus e, quindi della quota da corrispondere in Diritti, proporzionale al grado di conseguimento degli obiettivi del Piano, come descritti dalla tabella sottostante:

Driver	Obiettivo e KPI	Livello di raggiungimento obiettivo	% Incentivazione	Peso Obiettivo
Profittabilità	ROE al 31/12/2023	≥25%	100%	60%
		20,1%-24,9%	61%-99%	
		20%	60%	
Financial Sustainability	Cost Income Ratio al 31/12/2023	<20%	0%	15%
		≤30%	100%	
		30,1-34,9%	61%-99%	
		35%	60%	
Risk	Gross Organic NPE ratio al 31/12/2023	>35%	0%	15%
		≤8%	100%	
		8,1% - 9,9%	61%-99%	
		10%	60%	
Customers & Colleagues	Customer Experience (Posizionamento <i>illimity</i> nel Ranking Net Promoter Score come media 2022-2023)	>10%	0%	5%
		≤3° Rank	100%	
		Tra 9° e 4° Rank	61%-99%	
		10° Rank	60%	
	People Engagement (Posizionamento <i>illimity</i> nel Ranking Great Place to Work come media 2022-2023)	>10° Rank	0%	5%
≥75°ile		100%		
Mediana – 75°ile		61%-99%		
	Mediana	60%		
	< Mediana	0%		

I Diritti daranno quindi il diritto di ricevere Azioni, nel rapporto di n. 1 Azione ogni n. 1 Diritto assegnato e maturato.

Coerentemente con l'orizzonte temporale del Piano Industriale, la misurazione delle *performance* avviene al 31 dicembre 2023 per gli indicatori di Profittabilità, Financial Sustainability e Risk; per gli indicatori di Customers & Colleagues si considera invece la media dei risultati raggiunti per il 2022 e 2023.

Il Consiglio di Amministrazione procederà a verificare, sentito il parere del, il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, la sussistenza delle condizioni definite come Gate e quindi a determinare il bonus monetario e il numero dei Diritti effettivamente maturati.

Per ciascun obiettivo, il relativo incentivo matura al raggiungimento di una *performance* almeno pari al 60% e cresce linearmente fino a raggiungere il 100% al conseguimento del 100% dell'obiettivo definito in sede di Piano Industriale per l'anno 2023.

La maturazione del Bonus è inoltre subordinata alla sussistenza delle seguenti condizioni definite come Gate:

- CET1 Ratio maggiore o uguale alla soglia di *tolerance* definita all'interno del Risk Appetite Framework vigente per ciascun anno di durata del piano, per due rilevazioni trimestrali consecutive in ciascun anno, nonché sulla rilevazione al 31 dicembre 2023.
- LCR maggiore o uguale alla soglia di *tolerance* definita all'interno del Risk Appetite Framework vigente per ciascun anno di durata del piano, per due rilevazioni trimestrali consecutive in ciascun anno, nonché sulla rilevazione al 31 dicembre 2023.
- Utile Netto negli anni 2022 e 2023 maggiore o eguale a zero.
- Nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali a livello individuale.

L'attribuzione della quota differita è subordinata alla sussistenza delle seguenti condizioni definite come Malus:

- CET1 ratio uguale o maggiore del livello *tolerance* del Risk Appetite Framework vigente al 31 dicembre dell'ultimo anno del periodo di Differimento della rispettiva quota;
- Liquidity Coverage ratio uguale o maggiore del livello *tolerance* del Risk Appetite Framework vigente al 31 dicembre dell'ultimo anno del periodo di Differimento della rispettiva quota;
- Utile Netto maggiore o eguale a zero nell'ultimo anno del periodo di Differimento della rispettiva quota;
- Nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali a livello individuale.

Le azioni attribuite ai sensi del Piano sono soggette ad un periodo di 6 mesi di lock-up a partire dalla Data di Attribuzione durante il quale le azioni non sono disponibili per il Beneficiario e non possono quindi essere cedute a terzi o costituite in pegno né danno diritto al riconoscimento di eventuali dividendi.

L'intero premio, comprese le Azioni oppure il relativo controvalore in contanti, nel caso fossero già state cedute, sono oggetto di richiesta di revoca o restituzione, in tutto o in parte, in caso di accertamento, entro 5 anni dalla Data di Attribuzione (c.d. claw-back):

- di comportamenti posti in essere che abbiano comportato per la Banca una perdita significativa;
- di violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e ss. del Testo Unico Bancario);
- di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, in caso di dati afferenti i Gate o Obiettivi di performance che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- di 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**

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

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

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

L'opportunità di Bonus assegnata ai sensi del Piano è intrinsecamente e funzionalmente collegata e condizionata al permanere del Rapporto di Lavoro o di Collaborazione.

La cessazione del Rapporto di Lavoro o Collaborazione durante il Periodo di Vesting dovuta a dimissioni volontarie del Beneficiario o risoluzione del Rapporto di Lavoro su iniziativa della Società per giusta causa o giustificato motivo determinerà la decadenza automatica, definitiva ed irrevocabile del Beneficiario dalla opportunità di Bonus, in forma monetario e Diritti sino a quel momento ad esso assegnata e non ancora maturata ai sensi del Regolamento del Piano.

La cessazione del Rapporto di Lavoro o Collaborazione durante il periodo di Differimento dovuta a dimissioni volontarie del Beneficiario o risoluzione del Rapporto di Lavoro su iniziativa della Società per giusta causa o giustificato motivo determinerà la decadenza automatica, definitiva ed irrevocabile del Beneficiario dalla opportunità di Bonus non ancora attribuita ai sensi del Regolamento del Piano.

Durante il Periodo di Lock-up il Beneficiario manterrà i Diritti relativi alla rispettiva quota maturata e attribuita, qualsiasi sia la causa di risoluzione del Rapporto di Lavoro, salvo l'attivazione di procedure di clawback da parte di illimity ai sensi di quanto previsto dal Regolamento del Piano,

in linea con quanto previsto al riguardo dalla politica di remunerazione e incentivazione di illimity tempo per tempo vigente.

Nel caso di cessazione del Rapporto di Lavoro o di Collaborazione dovuta a (i) decesso o (ii) evento invalidante tale da determinare l'impossibilità del Beneficiario alla utile prosecuzione del Rapporto o (iii) pensionamento, o (iv) dimissioni per giusta causa, licenziamento ingiustificato, risoluzione consensuale del Rapporto di Lavoro o Collaborazione, il Beneficiario (o i suoi eredi):

- a) resterà comunque titolare del Bonus maturato in forza degli articoli 4, 5, 6, 7 e 8 del Regolamento se la cessazione del Rapporto di Lavoro o di Collaborazione sia avvenuta in data successiva al termine del Periodo di Vesting, oppure
- b) resterà titolare della porzione di Bonus maturata, determinata *pro rata temporis* nel caso di cessazione durante il Periodo di Vesting. Il Bonus rimanente decadrà.

Nel caso in cui, prima della Data di Attribuzione, si verifichi la cessazione del Rapporto di Lavoro o della Collaborazione e il Beneficiario sia qualificato come "good leaver" è previsto che la maturazione del Bonus avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di Vesting e dei periodi di Differimento e *lock-up* previsti, ferma restando la valutazione dei Gate, del conseguimento degli Obiettivi di Performance e delle condizioni di Malus previste. In tal caso tuttavia il Bonus maturerà e, conseguentemente, il bonus in forma monetaria pagato e le Azioni saranno attribuite e consegnate, *pro-rata temporis*, sino alla data di cessazione del Rapporto di Lavoro o Collaborazione.

#### **4.9 Indicazione di eventuali cause di annullamento del Piano**

Non si riscontrano clausole di annullamento del Piano 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**

Tale valore non è al momento determinabile in quanto dipenderà dal valore dell'Azione al momento dell'attribuzione delle Azioni. Il costo stimato sull'intero arco del Piano, così come descritto nel presente documento, in caso di raggiungimento del 100% degli Obiettivi di Performance e ipotizzando che il prezzo dell'Azione rimanga stabile nel periodo (rispetto al prezzo di assegnazione di € 10,1516 rilevato come media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle azioni ordinarie illimity sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei giorni di mercato aperto del periodo intercorrente tra il giorno antecedente la Data di Approvazione del Piano e il giorno del mese solare precedente avente medesima data del giorno della approvazione del Piano) è di circa € 2.000.000 per il totale dei 5 Beneficiari, per il 50% in forma monetaria e per il 50% in diritti a ricevere azioni illimity.

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

In considerazione del fatto che le Azioni di illimity, da attribuire ai Beneficiari sulla base del Piano, saranno rese disponibili attraverso l'acquisto di azioni proprie della Società, non sono previsti effetti diluitivi sul capitale.

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

Le Azioni consegnate avranno godimento regolare, non essendo previsti limiti all'esercizio dei diritti amministrativi o patrimoniali ad esse inerenti.

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

Non applicabile.

**4.16 – 4.23**

Non applicabili.

\*\*\*

## 4.24

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

Nome e cognome o Categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<b>Sezione 2</b>						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: X del c.d.a. di proposta per l'assemblea ** dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (a)	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione (1)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti (2)	Prezzo di mercato all'assegnazione (3)	Periodo di <i>vesting</i> (4)
Corrado Passera	Amministratore Delegato di illimity Bank S.p.A. (Dirigente con responsabilità strategiche)	22/04/2020	Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A..	19.701	05/03/2020	-	10,1516	05/03/2020 31/12/2027
Enrico Maria Fagioli	Head of SME di illimity Bank S.p.A. (Dirigente con responsabilità strategiche)	22/04/2020	Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A..	19.701	05/03/2020	-	10,1516	05/03/2020 31/12/2027
Andrea Clamer	Head of Distressed Credit Investment & Servicing di illimity Bank S.p.A. Presidente di Neprix S.r.l. Presidente di IT Auction S.r.l. Presidente di Mado S.r.l. Presidente di ITA Gestione Immobili S.r.l (Dirigente con responsabilità strategiche)	22/04/2020	Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A..	19.701	05/03/2020	-	10,1516	05/03/2020 31/12/2027
Francesco Renato Mele	Chief Finacial Officer di illimity bank S.p.A. Consigliere di illimity SGR S.p.A. Consigliere di Neprix S.r.l. (Dirigente con responsabilità strategiche)	22/04/2020	Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A..	19.701	05/03/2020	-	10,1516	05/03/2020 31/12/2027
Carlo Panella	Head of Direct Banking & Digital Operations di illimity Bank S.p.A. (Dirigente con responsabilità strategiche)	22/04/2020	Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A..	19.701	05/03/2020	-	10,1516	05/03/2020 31/12/2027



- (a) Si fa riferimento, in base al regolamento del Piano approvato dall'Assemblea, a diritti, assegnati ai Beneficiari, a ricevere Azioni sulla base del rapporto diritti/azioni pari a 1:1 al verificarsi delle condizioni di Gate, tenuto conto del grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance e in assenza delle condizioni di Malus. L'effettiva data di attribuzione delle azioni coincide con la data del Consiglio di Amministrazione che verifica il rispetto dei Gate oltre che il grado di conseguimento degli Obiettivi di performance determinando l'ammontare complessivo del Bonus maturato e, quindi del numero di Diritti maturati dal Beneficiario.
- (1) Data del CdA che ha approvato il Piano e ha deliberato l'assegnazione gratuita dei diritti a ricevere azioni di illimity, corrispondente al 100% di raggiungimento degli obiettivi assegnati e al conseguimento delle ulteriori condizioni definite nel presente Regolamento.
- (2) Non applicabile al momento della redazione del documento
- (3) Il prezzo indicato è il prezzo medio dell'azione illimity Bank nei 30 giorni precedenti il CdA che ha approvato il Piano e l'assegnazione degli strumenti
- (4) 2020 - 2023: Periodo, quadriennale, di misurazione degli Obiettivi di Performance e definizione degli strumenti maturati (entro 30 giorni dalla data dell'Assemblea della Società che ha approvato il Bilancio di illimity per l'esercizio 2023, il Consiglio di Amministrazione procederà a verificare, sentito il parere del Comitato, il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, la sussistenza delle condizioni definite come Gate nel paragrafo 7 e quindi a determinare l'ammontare del Bonus e, con riferimento alla opportunità di Bonus in Azioni, il numero dei Diritti effettivamente maturati)  
2024 - 2027: Periodo, triennale, di differimento del 40% del Bonus maturato , che verrà attribuito verificate le condizioni di Malus al 31/12/2027.