



Relazione sulla Politica di Remunerazione ed incentivazione - 2019 -

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e del 25° agg.to della Circolare 285 di Banca d'Italia

INDICE

PREMESSA	4
DEFINIZIONI	7
SEZIONE I	8
1. IL GRUPPO BANCA ILLIMITY	8
2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	10
3. OBIETTIVI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	11
4. GOVERNANCE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	11
4.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	12
4.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	13
4.3 AMMINISTRATORE DELEGATO	13
4.4 COMITATO PER LE REMUNERAZIONI	14
4.5 COMITATO RISCHI	14
4.6 RISORSE UMANE	14
4.7 COMPLIANCE & AML	15
4.8 CHIEF RISK OFFICER.....	16
4.9 INTERNAL AUDIT	16
5. IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIU’ RILEVANTE”	16
6. LA REMUNERAZIONE	18
7. REMUNERAZIONE FISSA	19
8. REMUNERAZIONE VARIABILE	19
9. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	21
10. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE	21
11. REMUNERAZIONE DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO E DEL TOP MANAGEMENT DI ILLIMITY	22
12. REMUNERAZIONE VARIABILE DEL PERSONALE PIU’ RILEVANTE E DELLE RESTANTI RISORSE CHIAVE	22
13. REMUNERAZIONE VARIABILE DEL RESTANTE PERSONALE	27
14. EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN	28
15. ALLINEAMENTO AL RISCHIO EX POST (MALUS E CLAW- BACK)	29
16. DIVIETO DI STRATEGIE DI HEDGING	30
17. COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI	30
18. CONSULENTI, AGENTI FINANZIARI, MEDIATORI	30
19. COMPENSI PER CONCLUSIONI ANTICIPATE DEL RAPPORTO DI LAVORO E/O CESSAZIONE ANTICIPATA DELLA CARICA	31
SEZIONE II	34
PREMESSA	34
PARTE PRIMA	35
1. Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione di BIP	35
2. Remunerazione del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale	37

3. Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale di BIP	39
4. La Remunerazione variabile 2018 del Personale più rilevante e del restante personale di BIP40	40
PARTE SECONDA.....	42
PARTE TERZA.....	55

PREMESSA

La presente Relazione annuale sulla Remunerazione (la “**Relazione**”) è redatta da illimity Bank S.p.A. (“**illimity**” o l’“**Emittente**” o anche la “**Banca**”) nell’ambito dell’informativa richiesta ai sensi dell’art. 123-ter del D.lgs. n. 58/98 (“**TUF**”), dell’art. 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11971/1999 (“**Regolamento Emittenti**”), e secondo lo Schema 7-*bis* dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti, nonché in conformità alle Disposizioni di Vigilanza per le banche, di cui al 25° agg.to della Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 in materia di remunerazione (la “**Circolare 285**”).

In particolare, tenuto conto che il suddetto Schema 7-*bis* dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti consente di assolvere in un unico documento agli obblighi di cui al richiamato all’art. 123-ter del TUF e alla Circolare 285, nella presente Relazione, sono incluse, in forma aggregata, le informazioni ulteriori relative al “Personale più rilevante” (c.d. “*Risk Takers*”) non ricompresi nell’ambito di applicazione del citato art. 123-ter del TUF.

Per quanto riguarda le informazioni richieste ai sensi dell’art. 114-*bis* del TUF e 84-*bis* del Regolamento Emittenti si rinvia ai Documenti informativi relativi ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari adottati dalla Banca e disponibili sul sito internet dell’Emittente www.illimity.com sezione *Investor Relations*.

In proposito, si ricorda che illimity nasce dalla fusione per incorporazione (la “**Fusione**”) in Banca Interprovinciale S.p.A. (“**BIP**”, oggi illimity) della controllante SPAXS S.p.A. (“**SPAXS**”), la quale Fusione ha avuto efficacia verso terzi in data 5 marzo 2019.

Nella stessa data del 5 marzo 2019 hanno inoltre avuto avvio le negoziazioni sull’MTA delle azioni ordinarie e dei diritti di assegnazione di illimity (la “**Quotazione**”).

In tale contesto, la Banca ha adottato una politica di remunerazione e incentivazione per l’esercizio 2019 a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, ivi incluso il personale più rilevante, della Banca e delle eventuali società da essa controllate (la “**Politica**” o la “**Politica di Remunerazione**” o anche la “**Politica di remunerazione e Incentivazione**”) redatta alla luce delle raccomandazioni di cui al Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”) e delle previsioni della richiamata Circolare 285.

Tale Politica, in conformità alle disposizioni della Circolare 285, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di BIP del 17 dicembre 2018, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Rischi di BIP; la stessa è stata quindi approvata, nel contesto dell’approvazione della Fusione, da parte dell’Assemblea di BIP tenutasi in data 18 gennaio 2019, la quale ha inoltre approvato l’innalzamento a “2:1” del limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale, in conformità a quanto previsto dallo statuto sociale in vigore dalla data di efficacia della Fusione.

Per completezza, si ricorda che la stessa Assemblea del 18 gennaio 2019 ha inoltre nominato il nuovo Collegio Sindacale della Banca, e, in considerazione della Politica, ha determinato i compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione, e ai membri dei Comitati costituiti in seno al Consiglio, già in carica alla data di detta Assemblea, nonché i compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale. La medesima Assemblea ha infine approvato i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari di illimity.

Si evidenzia infine che tale Politica concerne l’Emittente ed il gruppo bancario che ad essa farà capo (il “**Gruppo**”) il quale, seppur non ancora esistente alla data della presente Relazione, è previsto che venga costituito ad esito del positivo completamento dei procedimenti a tal fine previsti dalla normativa di Banca d’Italia ed all’iscrizione dell’Emittente all’Albo dei gruppi bancari. Alla data della presente Relazione si ritiene

che la costituzione del suddetto Gruppo, subordinatamente e compatibilmente con i procedimenti di cui sopra, possa realizzarsi entro il terzo trimestre 2019.

** ** *

Tutto ciò ricordato, la presente Relazione,

- **nella Sezione I**, illustra la suddetta Politica di remunerazione e incentivazione, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e attuazione di tale Politica. La Politica di Remunerazione e Incentivazione, benché già approvata nella richiamata assemblea è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea di illimity ai sensi della Circolare 285, anche in considerazione dell'intervenuta Fusione e Quotazione.

Al riguardo, si evidenzia che, come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, e s.m.i. in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato e integrato (il "**Regolamento Consob**"), così come recepito nel *Regolamento per la gestione delle operazioni con soggetti rientranti nel Perimetro Unico della Banca e delle operazioni di interesse personale* approvato in data 18 gennaio 2018, in ottemperanza a tale Regolamento Consob nonché alla Circolare della Banca d'Italia n. 263 del 27 dicembre 2006, l'approvazione della Politica da parte dell'Assemblea esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche allorché queste ultime siano coerenti con la Politica. Inoltre, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del Regolamento Consob, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, secondo periodo, codice civile. Il suddetto Regolamento della Banca è disponibile sul sito internet dell'Emittente www.illimity.com, sezione *Investor Relations*.

- **nella Sezione II**, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale e al Vice Direttore Generale, con riguardo al 2018, che rappresenta l'esercizio di riferimento, e quindi prima della Fusione e Quotazione:
 - fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
 - illustra analiticamente i compensi corrisposti nel 2018, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, da BIP, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nel 2018, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio 2018.

Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell'Emittente, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale, dal Vice-Direttore Generale di BIP nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

** ** *

PROPOSTA DI DELIBERA

In considerazione di quanto sopra esposto, si sottopone all'approvazione degli Azionisti di illimity la seguente proposta di deliberazione:

“L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di illimity Bank S.p.A., preso atto:

- *dell'approvazione da parte dell'Assemblea ordinaria di Banca Interprovinciale S.p.A. del 18 gennaio 2019 delle politiche di remunerazione e incentivazione per il 2019 a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, nonché delle ulteriori connesse deliberazioni assunte dalla predetta Assemblea in materia di remunerazione e incentivazione, con efficacia subordinata all'efficacia verso terzi della fusione per incorporazione della medesima Banca Interprovinciale S.p.A. in SPAXS S.p.A. (la “Fusione”);*
- *dell'intervenuta efficacia verso terzi della Fusione in data 5 marzo 2019 e della contestuale ammissione alle negoziazioni delle azioni ordinarie e dei diritti di assegnazione di illimity Bank S.p.A. sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.,*

*esaminata la “Relazione sulla Politica di Remunerazione ed Incentivazione 2019”, predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D.lgs. 58/98 TUF, dell'art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/1999 e della Circolare della Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 n. 285 (la “**Circolare 285**”), approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2019,*

delibera

di approvare (i) ai sensi delle disposizioni di cui alla Circolare 285, la politica di remunerazione e incentivazione di illimity S.p.A. per l'esercizio 2019 a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, ivi incluso il personale più rilevante, di illimity Bank S.p.A. e di sue società, direttamente e/o indirettamente, controllate e quindi (ii) di approvare, anche ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D.lgs. n. 58/98 e ad ogni altro effetto di legge e di regolamento, la “Relazione sulla Politica di Remunerazione e Incentivazione 2019.”

DEFINIZIONI

Amministratore Delegato	L'Amministratore Delegato della Banca e "Organo con funzioni di gestione" della stessa.
Assemblea o Assemblea degli Azionisti	L'Assemblea dei soci dell'Emittente.
Borsa Italiana	Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari, n. 6.
Bonus Pool	L'ammontare complessivo della remunerazione variabile associata al sistema MBO (come definito al paragrafo 8 della presente Relazione), la cui stima è basata su risultati effettivi e duraturi tenendo conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari, compatibilmente con gli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità del Gruppo.
Circolare 285	La Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, come successivamente integrata e modificata, che disciplina, tra l'altro, le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle banche.
Codice Etico e di Condotta	Il Codice Etico della Banca approvato nel settembre 2017.
Comitato per le Remunerazioni	Il Comitato per le Remunerazioni della Banca istituito ai sensi della Circolare 285 e del Codice di Autodisciplina.
Comitato Rischi	Il Comitato Rischi della Banca istituito ai sensi della Circolare 285 e del Codice di Autodisciplina.
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale della Banca.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	La categoria di soggetti che, ai sensi dello IAS 24, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'entità, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) dell'entità stessa.
Piano Industriale o Piano	Il piano industriale dell'Emittente relativo agli anni 2018-2023.
RAF o Risk Appetite Framework	Il quadro di riferimento che definisce – in coerenza con il massimo rischio assumibile, il <i>business model</i> e il piano strategico – la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli.
Personale più Rilevante (c.d. Risk Takers)	La categoria di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo identificati secondo i criteri e le modalità previste nella Circolare 285.
Testo Unico Bancario o TUB	Il Decreto Legislativo del 1° settembre 1993 n. 385, come successivamente modificato e integrato.
Top Management	I seguenti manager a diretto riporto dell'Amministratore Delegato: Head of NPL Investment and Servicing; Head of SME; Head of Direct Banking and Chief Digital Operations Officer; Chief Financial Officer and Head of Central Functions.
Total Reward	La proposta di remunerazione complessiva, comprensiva, in aggiunta alle componenti di remunerazione, fissa o variabile, disciplinate nella presente Politica, dell'offerta di sviluppo e formazione di competenze.

SEZIONE I

1. IL GRUPPO BANCA ILLIMITY

illimity, nata dalla Fusione che ha costituito il passaggio conclusivo del progetto di investimento intrapreso da SPAXS con la l'acquisizione, conclusa il 20 settembre 2018, del 99,2% circa del capitale sociale di BIP (la "**Business Combination**"), è specializzata nel mercato delle PMI italiane e caratterizzata da un modello di *business* fortemente innovativo e ad alto tasso tecnologico.

illimity si avvale di persone con lunga esperienza sia bancaria che industriale dedicate alla creazione di una Banca specializzata con una chiara focalizzazione su specifici segmenti molto ampi, dinamici e poco serviti del mercato italiano. In particolare, la Banca:

- offre credito alle PMI ad alto potenziale ma con una struttura finanziaria non ottimale e/o con rating basso o senza rating, incluso il segmento delle PMI non-performing (Unlikely-To-Pay);
- punta a diventare un operatore leader nel settore dei c.d. *corporate Non Performing Loan* (NPL), *unsecured* e *secured*;
- offre servizi di banca diretta a famiglie e imprese.

Le diverse divisioni operano in modo complementare ma integrato grazie ad una piattaforma tecnologica di ultimissima generazione che permetterà di arricchire le competenze delle persone con la potenza dell'informazione e l'efficienza dei processi.

Nell'ambito del Piano Industriale sono declinate le direttrici di crescita della Banca, che evolverà già nel corso del 2019 verso un assetto di Gruppo Bancario, fondati su 6 vantaggi competitivi:



Illimity evolverà verso una banca di dimensioni intermedie, mantenendo flessibilità e agilità necessarie per supportare segmenti di clientela altamente dinamici.

La Politica di Remunerazione e Incentivazione declina gli obiettivi dei sistemi di remunerazione e incentivazione per il primo anno di operatività della Banca e attiva gli strumenti incentivanti di allineamento del *management* agli obiettivi strategici definiti nell'arco di Piano.

La strategia di remunerazione complessiva (che prevede, tra l'altro, una componente remunerativa variabile parametrata al mantenimento di ratio patrimoniali e di liquidità e al raggiungimento di obiettivi di performance, ed è, in parte, servita da azioni della Banca rivenienti da appositi aumenti di capitale) è declinata al fine di offrire una struttura di remunerazione tale da attrarre le competenze chiave funzionali allo sviluppo del *business* ed al conseguimento dei risultati attesi, compatibilmente con la sostenibilità patrimoniale ed economico-finanziaria.

In tale contesto rilevano infatti i principi cardine dei sistemi incentivanti per il *management*, fondati su un forte allineamento con gli azionisti e gli investitori:

- remunerazione dei *manager* fortemente incentrata sulla componente variabile, in linea con le attese di profittabilità, tenendo conto del livello di rischiosità assunto, declinate nel Piano e fermo restando il progressivo consolidamento dei risultati stessi;
- tutti i dipendenti saranno azionisti dell'Emittente.

La strategia di remunerazione complessiva è declinata al fine di offrire una struttura di remunerazione tale da attrarre le competenze chiave funzionali allo sviluppo del *business* ed al conseguimento dei risultati attesi.

In tale contesto, la Politica individua e riconosce le azioni che orientano tutte le persone verso la finalità stessa di *illimity*, volta a sostenere il sistema paese attraverso lo sviluppo del segmento di mercato servito.

Il sistema di *Total Reward*, comprensivo delle componenti di remunerazione, fissa o variabile, e della offerta di sviluppo e formazione di competenze, è finalizzato ad offrire alle persone un ambiente di lavoro sfidante e stimolante, ricco di opportunità, e ad incentivare e riconoscere i valori ed i comportamenti fondanti della Banca.

La Politica di Remunerazione è declinata coerentemente con il contesto di *business*, le finalità descritte nonché con le previsioni regolamentari applicabili, tenuto conto della quotazione sul MTA, delle specificità per il 2019 e delle attese di crescita declinate nel Piano Industriale sintetizzate di seguito con riferimento al 2023:



La cornice regolamentare prevede che, in applicazione del principio di proporzionalità, le banche definiscano le politiche di remunerazione e incentivazione tenendo conto delle loro caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e complessità dell'attività svolta.

illimity, in considerazione delle caratteristiche degli impieghi e dell'articolazione del Gruppo, si identifica tra gli intermediari di minore dimensione tenuto conto dell'ammontare dell'attivo, che si mantiene al di sotto dei 3,5 miliardi di Euro ai sensi delle Disposizioni in materia di processo di controllo prudenziale (ICAAP) e della complessità operativa derivante dal modello di business, dall'ambito di operatività e dalla tipologia dei rischi assunti. D'altra parte, la quotazione sul mercato regolamentato (MTA) comporta una maggiore complessità operativa con riferimento alla *governance* del Gruppo, comportando l'adeguamento dei presidi di governance attraverso l'attivazione, tra gli altri, del Comitato per le Remunerazioni, avvenuta già prima della *Business Combination* e la declinazione della cornice regolamentare di riferimento secondo i criteri più stringenti previsti per i gruppi intermedi, tenendo conto nella Fusione e della contestuale Quotazione.

In tale ambito, la presente Politica di Remunerazione declina le regole e i criteri relativi al riconoscimento ed all'erogazione della componente variabile delle remunerazione più rigorosi rispetto a quanto normativamente previsto per la banche di minori dimensioni al fine dell'allineamento con gli obiettivi e i valori aziendali, il

percorso strategico avviato e le politiche di prudente gestione del rischio in coerenza con i principi stabiliti dalla normativa sia in termini di bilanciamento con strumenti finanziari che di applicazione dei meccanismi di differimento.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La Politica di Remunerazione è definita nell'ambito del quadro normativo di riferimento in tema di sistema di remunerazione e incentivazione, rappresentato dalle seguenti fonti:

- a livello comunitario:
 - Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (cosiddetta CRD IV);
 - Regolamento 575 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (cosiddetta CRR);
 - Regolamento Delegato 604 della Commissione Europea del 4 marzo 2014 che integra la CRD IV per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi per identificare le categorie di Personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (i c.d. "Risk Takers");
 - Regolamento Delegato 527 della Commissione Europea del 12 marzo 2014 che integra la CRD IV per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adatti a essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- a livello nazionale:
 - artt. 123-ter e 114-bis del TUF, che disciplinano, rispettivamente, i contenuti della "Relazione sulla remunerazione" e le "Informazione al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori";
 - Regolamento Emittenti.
 - Titolo IV, Capitolo I, del 25° agg.to della Circolare 285, relativa alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione adottata al fine di allineare le previsioni regolamentari nazionali alle linee guida in tema di remunerazione e incentivazione emanate da EBA efficaci già dal primo gennaio 2017 e di seguito riportate.

Completano le previsioni suddette:

- le "Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013", volte ad armonizzare la declinazione della direttiva europea tra i diversi paesi;
- le Linee Guida della BCE sulla gestione dei crediti deteriorati ("**NPL**") pubblicate il 20 marzo 2017;
- la Direttiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa ai mercati degli strumenti finanziari ("**Mifid II**"), su requisiti in tema di correttezza dei comportamenti con la clientela, in vigore da gennaio 2018.

3. OBIETTIVI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Come sopra ricordato, la Politica di Remunerazione e Incentivazione di illimity è stata adottata dalla Banca nell'ambito della fusione e della Quotazione al fine di declinare i sistemi di remunerazione e incentivazione per il primo anno di operatività della Banca, tenendo conto del mutato contesto di riferimento, derivante appunto dalla Quotazione dalle suddette operazioni 2019 e delle attese di crescita declinate nel Piano Industriale.

In tale contesto, la Politica di Remunerazione e Incentivazione persegue i seguenti obiettivi:

- allineare gli interessi del management e di tutti i dipendenti, pienamente coinvolti nel processo di "costruzione di valore", agli investitori;
- creare valore nel tempo per tutti gli *stakeholders*;
- incentivare al conseguimento dei risultati attesi affiancando alle opportunità emergenti dal quadro regolamentare di riferimento in Europa la *mission* di sostegno allo sviluppo delle medie imprese;
- sostenere il *set-up* e il progressivo consolidamento delle direttrici di crescita della nuova banca, coerentemente con il piano presentato agli investitori;
- attrarre, trattenere e motivare i dipendenti con un focus sulle risorse con le competenze distintive per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo e di business, in un contesto competitivo sempre più sfidante.

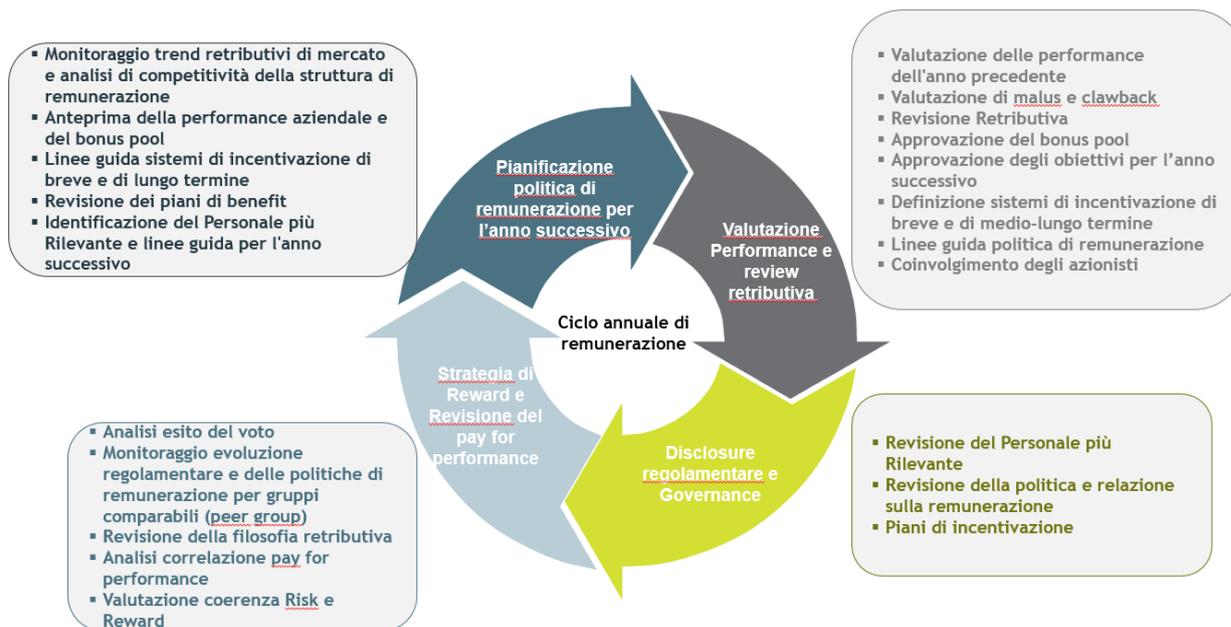
La Politica di Remunerazione e di Incentivazione si sviluppa, pertanto, nell'ambito di una governance chiara e trasparente, tenuto conto di un complessivo principio di orientamento alla sana e prudente gestione del rischio e della conformità alla regolamentazione e ai principi di buona condotta professionale e alla correttezza dei rapporti con la clientela. La suddetta Politica, che, come ricordato, è stata adottata nel contesto e in vista della fusione e della quotazione, tiene altresì conto della circostanza che la Banca ha intenzione di procedere alla costituzione del Gruppo Bancario.

Come sopra ricordato, detto Gruppo bancario seppur non ancora esistente alla data della presente Relazione, è previsto che venga costituito ad esito del positivo completamento dei procedimenti a tal fine previsti dalla normativa di Banca d'Italia ed all'iscrizione dell'Emittente all'Albo dei gruppi bancari. Si ritiene che la costituzione del suddetto Gruppo, subordinatamente e compatibilmente con i procedimenti di cui sopra, possa realizzarsi entro il terzo trimestre 2019.

La presente Politica di Remunerazione e Incentivazione pertanto rispetto alla politica adottata da BIP con riguardo all'esercizio precedente (ossia il 2018) riflette e tiene conto delle modifiche necessarie e opportune al fine dell'adeguamento dei sistemi di remunerazione rispetto ai significativi cambiamenti intervenuti e/o previsti nel *business* e nella struttura organizzativa della Banca in conformità a quanto stabilito dal Piano Industriale, nonché alle intercorse modifiche regolamentari.

4. GOVERNANCE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La politica di remunerazione e incentivazione è definita, coerentemente con le disposizioni di legge, regolamentari e autoregolamentari, nell'ambito del ciclo annuale di pianificazione, gestione e controllo della remunerazione al fine di assicurare che le decisioni siano assunte in modo indipendente così da evitare il rischio di possibili conflitti di interesse e garantire una corretta informativa secondo quanto richiesto ai sensi di legge e di regolamento nonché dalla normativa di vigilanza, il tutto secondo il processo di seguito illustrato:



In particolare, il ciclo annuale di revisione della Politica di Remunerazione coinvolge gli organi e le funzioni aziendali, coerentemente con le disposizioni regolamentari, le previsioni statutarie, la struttura organizzativa e le responsabilità assegnate alle diverse funzioni, assicurando che ciascuna decisione sia adottata dagli organi e dalle funzioni a ciò deputati.

Come anche evidenziato nel grafico sopra riportato, illimity, al fine di adottare prassi retributive efficaci e in grado di sostenere opportunamente le strategie di *business* e di gestione delle risorse, monitora, assieme all'evoluzione regolamentare, le tendenze generali di mercato e le prassi in tema di politiche di remunerazione e incentivazione adottate nei settori di riferimento il cui illimity opera.

Di seguito sono indicati gli organi e soggetti coinvolti nella definizione e attuazione del sistema di remunerazione e incentivazione. Si segnala che, ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione e Incentivazione descritta nella presente Relazione, la Banca si è avvalsa delle analisi e del supporto di esperti indipendenti con specifiche competenze in materia di politiche e prassi di remunerazione, individuati nella società Willis Towers Watson Italia S.p.A.

4.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

L'approvazione della politica di remunerazione e incentivazione è di competenza dell'Assemblea degli Azionisti.

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

- I. la politica di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- II. i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option*);
- III. i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;

- IV. nel rispetto dei quorum rafforzati previsti dalla disciplina di riferimento e dallo Statuto di illimity tempo per tempo vigente, l'eventuale proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1 (comunque non superiore al 200%).

All'Assemblea è sottoposta un'informativa chiara e completa sulla Politica di Remunerazione che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e il Comitato Rischi, propone di adottare.

4.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi della funzione di proposta e consultiva del Comitato per le Remunerazioni, assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e controlli interni.

In tale ambito, ferme le competenze attribuite all'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione:

- sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- assicura che la politica di remunerazione e incentivazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; il direttore generale (ove nominato); i responsabili delle principali linee di business; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo.
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive del Gruppo in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- partecipa e ha la responsabilità finale dell'elaborazione dell'autovalutazione condotta al fine di identificare il Personale più Rilevante del Gruppo e approva/supervisiona qualsiasi esclusione del Personale che, seppure rientrante nei requisiti quantitativi, non soddisfi i criteri qualitativi definiti dalla normativa in materia.

4.3 AMMINISTRATORE DELEGATO

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

- definisce e approva il processo operativo di definizione dei criteri alla base del sistema di remunerazione e incentivazione, nel rispetto di quanto stabilito all'interno della politica di remunerazione e incentivazione;
- è responsabile dell'applicazione delle politiche di remunerazione e della declinazione degli obiettivi e le proposte di Bonus Pool e incentivi coerentemente con le previsioni delle presenti Politiche.

4.4 COMITATO PER LE REMUNERAZIONI

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

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

- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il Personale più Rilevante;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti (risk, compliance, risorse umane, pianificazione strategica) nel processo di preliminare elaborazione e successivo controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle Funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea degli azionisti;
- esprime un giudizio indipendente in ordine alle politiche e prassi retributive del Gruppo, in generale, con riferimento al temperamento degli obiettivi di *retention* delle risorse e di contenimento dei rischi aziendali;
- in relazione alla prestazione dei servizi e, in generale, alla disciplina dei prodotti della Banca, si esprime in merito alla efficacia delle politiche stesse nella gestione dei conflitti di interesse e rispetto agli obblighi di gestione dei rischi legati ai comportamenti del personale, onde garantire che gli interessi dei clienti non siano compromessi dalle politiche e dalle prassi retributive adottate nel breve, medio e lungo termine.

4.5 COMITATO RISCHI

Il Comitato Rischi svolge un ruolo consultivo in merito all'approvazione delle politiche di remunerazione al fine di verificare che le stesse siano coerenti con le disposizioni della Circolare 285 e, più in generale, che non contrastino con la sana e prudente gestione della Banca.

4.6 RISORSE UMANE

La Funzione Human Resources contribuisce all'elaborazione della politica di remunerazione e ne cura, di concerto con il Comitato per le Remunerazioni, il CFO & Head of Central Functions e con l'Amministratore

Delegato, l'applicazione, coerentemente con l'esigenza dell'Emittente di attrarre e mantenere le professionalità necessarie al conseguimento degli obiettivi di lungo termine e, nel contempo, assicurare la sana e prudente gestione del rischio. In tale ambito la Funzione Human Resources:

- elabora e sottopone al Comitato per le Remunerazioni la revisione della Politica di Remunerazione;
- assicura, avvalendosi del contributo delle Funzioni Aziendali di Controllo, la conformità alla regolamentazione applicabile delle presenti politiche e la corretta applicazione;
- coordina il processo di individuazione e definizione del Personale più Rilevante, tenuto conto delle previsioni regolamentari e dei criteri declinati nelle presenti politiche, avvalendosi del contributo delle Funzioni Aziendali di Controllo, in particolare il Chief Risk Officer (il "CRO") e la Funzione Compliance & AML;
- propone il sistema di valutazione della performance, i criteri di remunerazione ed i percorsi di carriera in coerenza con la politica di remunerazione; al riguardo, inoltre, coordina la definizione e assegnazione degli obiettivi di performance nell'ambito dei sistemi di incentivazione;
- verifica, avvalendosi del contributo del Chief Financial Officer (il "CFO") e del CRO, il raggiungimento degli obiettivi e la sussistenza delle condizioni di accesso alle forme di remunerazione variabile;
- svolge l'attività di monitoraggio delle tendenze e delle prassi di mercato del lavoro di riferimento al fine di:
 - formulare proposte di revisione della Politica;
 - proporre soluzioni di revisione del sistema di remunerazione e incentivazione in termini di strumenti, modalità, meccanismi operativi e parametri adottati dal Gruppo.

4.7 COMPLIANCE & AML

La Funzione di Compliance & AML effettua un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio della Politica di Remunerazione per assicurarne la conformità al quadro normativo; verifica inoltre che i sistemi incentivanti aziendali siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, del Codice Etico e di Condotta adottato dalla Banca, nonché degli standard di condotta applicabili alla Banca medesima, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La Funzione Compliance & AML:

- assicura, in collaborazione con le altre Funzioni Aziendali di Controllo, l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle presenti Politiche e il loro corretto funzionamento;
- verifica che il sistema incentivante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché del Codice Etico e di Condotta, accertando che siano opportunamente richiamati i rischi legali e reputazionali, con particolare riguardo ai rapporti intrattenuti con la clientela;
- verifica la coerenza tra la presente Politica ed i regolamenti e procedure interne, in aggiunta alle politiche che guidano la cultura del rischio da parte del Gruppo, segnalando agli organi preposti eventuali rischi di conformità;
- verifica la coerenza del processo seguito per l'identificazione del Personale più Rilevante con la normativa vigente.

4.8 CHIEF RISK OFFICER

Il Chief Risk Officer o CRO supporta il Comitato Rischi e il Comitato per le Remunerazioni nella verifica che i sistemi retributivi siano coerenti con le politiche di prudente gestione del rischio della Banca e che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità della Banca. Contribuisce, inoltre, al processo di identificazione dei Risk Takers per gli aspetti afferenti la verifica della materialità della contribuzione al rischio da parte dei titolari di deleghe. In particolare, il CRO:

- supporta la Funzione Human Resources nell'assicurare la coerenza delle Politiche alla propensione al rischio manifestata nel *Risk Appetite Framework* e nell'individuare eventuali obiettivi finalizzati alla mitigazione dei rischi rilevanti;
- valuta la coerenza con il *Risk Appetite Framework* della proposta *ex ante* del Bonus Pool e dei gate di accesso alla remunerazione variabile e verifica i livelli raggiunti *ex-post* con riferimento agli obiettivi di gestione del rischio;
- assicura l'adeguatezza delle valutazioni quali-quantitative da adottare per la determinazione del Personale più Rilevante rispetto al profilo di rischio del Gruppo, in coerenza con le indicazioni contenute nel *Risk Appetite Framework*.

4.9 INTERNAL AUDIT

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

5. IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"

Coerentemente con le previsioni delle linee guida EBA e della Circolare 285, illimity ha provveduto ad identificare il Personale più Rilevante attraverso un processo strutturato e sulla base di criteri coerenti con il *Risk Appetite Framework* e con il sistema di deleghe approvato dalla Banca.

Le funzioni e gli organi coinvolti nel processo di identificazione del Personale più Rilevante sono i seguenti:

- la funzione Human Resources che coordina il processo di identificazione;
- il CRO, il quale fornisce informazioni relative alla propensione al rischio da parte delle posizioni preposte all'assunzione delle diverse categorie di rischio, tenuto conto del sistema di deleghe adottato dalla banca e del *Risk Appetite Framework*. Fornisce inoltre l'eventuale contributo alla stima del capitale interno allocato alle singole *business unit*, al fine di identificare eventuali *Material Business Unit*, coerentemente con le previsioni regolamentari in materia. Come richiesto dalle disposizioni normative, inoltre, il CRO fornisce il proprio parere qualora occorra valutare la possibilità di incidere materialmente sul profilo di rischio della banca da parte di altre risorse identificate in considerazione del livello di remunerazione;
- la funzione Compliance & AML, la quale fornisce il parere relativo all'allineamento del processo di identificazione al quadro normativo applicabile;

- il Comitato per le Remunerazioni, il quale sovrintende la definizione e l'applicazione del processo e fornisce il proprio parere relativamente al processo di identificazione del Personale più Rilevante, con particolare riferimento ai casi di esclusione di risorse identificate secondo i criteri quantitativi (livelli di remunerazione) dalla medesima categoria del Personale più rilevante. Il Comitato per le Remunerazioni accerta, nei casi previsti dalla regolamentazione tempo per tempo applicabile, che siano attivati gli iter informativi e autorizzativi verso le autorità di vigilanza;
- il Consiglio di Amministrazione che approva il processo di identificazione del Personale più Rilevante e garantisce che detto processo sia eseguito su base continuativa. Inoltre, approva eventuali esclusioni nel caso in cui le risorse identificate in considerazione del livello di remunerazione non abbiano un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente, tenuto conto del parere del Comitato per le Remunerazioni, l'efficacia del processo di identificazione stesso.

L'identificazione del Personale più Rilevante, ossia della categoria di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca, coerentemente con il processo descritto e le previsioni della Politica di Remunerazione e Incentivazione descritta nella presente Relazione, è stata basata sulle caratteristiche operative e organizzative della Banca stessa in fase di *Business Combination* e Quotazione, tenuto conto dei criteri qualitativi, ossia delle responsabilità e/o deleghe all'assunzione di rischio, e quantitativi, ossia dei livelli retributivi.

Il processo attivato ha portato alla identificazione delle seguenti figure qualificabili come soggetti rientranti nella categoria del Personale più Rilevante:

- membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, incluso l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale (ove nominato);
- il Top Management e, in particolare: l'Head of NPL Investment and Servicing; l'Head of SME; l'Head of Direct Banking and Chief Digital Operations Officer; il Chief Financial Officer and Head of Central Functions;
- i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e, in particolare: Chief Risk Officer, Head of Compliance & AML, Head of Internal Audit, Data Protection Officer;
- i responsabili delle funzioni di supporto e, in particolare: General Counsel – Head of Corporate & Legal Affairs, Head of Human Resources, Head of Administration & Accounting, Chief Communication Officer, Head of Investors Relations & Strategic Planning, Head of Budget & Control, Head of ALM & Treasury, Chief Information Officer.

Si evidenzia che l'analisi dei criteri quantitativi non ha portato alla individuazione di ulteriori figure rispetto a quelle già identificate come Personale più Rilevante e per le quali verificare la possibilità di impattare in modo rilevante sui rischi della Banca.

Il processo è stato aggiornato nel corso del mese di novembre 2018 ed i relativi esiti sono stati sottoposti al Comitato per le Remunerazioni e, quindi, al Consiglio di Amministrazione del 30 novembre 2018, previa verifica da parte delle funzioni di controllo preposte, in particolare la funzione Compliance & AML con riferimento alla verifica dell'allineamento alle previsioni regolamentati dei criteri applicati e il CRO con riferimento alla possibilità di incidere materialmente sulle diverse categorie di rischio della Banca.

Il recente aggiornamento del processo ha portato alla identificazione di 3 ruoli aggiuntivi rispetto al processo realizzato nel corso del mese di ottobre 2018, in considerazione della intervenuta evoluzione del modello organizzativo della Banca nonché della Quotazione sull'MTA.

Le risorse individuate rappresentano circa il 10% del totale dei dipendenti del Gruppo al 31 dicembre 2018.

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

In corso d'anno, coerentemente con la progressiva declinazione del sistema di deleghe a supporto della *execution* delle direttrici di Piano Industriale, il CRO e le Risorse Umane procederanno ad identificare criteri di dettaglio per l'identificazione del personale che assume o può assumere rischi significativi per la Banca o per il Gruppo.

I suddetti criteri di dettaglio per l'identificazione del Personale più Rilevante saranno formalizzati e sottoposti al Comitato per le Remunerazioni e al Consiglio di Amministrazione alla prima occasione utile e portati in approvazione all'Assemblea degli Azionisti in sede di approvazione annuale delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

In linea con le previsioni normative, anche a seguito della costituzione del Gruppo subordinatamente al rilascio delle autorizzazioni a tal fine previste dalle applicabili disposizioni di vigilanza, e, in ogni caso, al più tardi entro la prima metà di ottobre 2019 verrà condotto un aggiornamento del processo, al fine di verificare eventuali ulteriori risorse che abbiano la possibilità di incidere materialmente sul profilo di rischio della Banca nel corso del 2019 per almeno i 3 mesi successivi.

6. LA REMUNERAZIONE

Per "remunerazione" si intende qualunque forma di compenso - in denaro, strumenti finanziari, beni in natura (*fringe benefit*) - o sotto forma di altri benefici (ad esempio, benefici pensionistici su base individuale e discrezionale e *golden parachutes*, ecc.) - erogato direttamente o indirettamente come corrispettivo di una prestazione di lavoro o di opera professionale resa a favore della Banca.

Coerentemente con le indicazioni contenute nella Circolare 285, la remunerazione complessiva è divisa tra la componente fissa e quella variabile, assicurando la chiara identificazione delle diverse componenti. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e delle diverse categorie di personale, in particolare quello rientrante nella categoria del Personale più Rilevante.

Al riguardo, Illimity ha definito le incidenze massime coerentemente con la richiesta di innalzamento dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa sottoposta alla medesima Assemblea di BIP del 18 gennaio 2019 che ha approvato la Politica di Remunerazione. Si riporta di seguito il dettaglio relativo all'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa:

- per il Personale più Rilevante del Gruppo appartenente alle funzioni di *business*: 200%;
- per il Personale più Rilevante del Gruppo appartenente alle funzioni di supporto: 150%;
- per il Personale più Rilevante appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo: 33%;
- per il restante personale, la remunerazione variabile è in ogni caso contenuta entro il limite del 200% per le funzioni di *business* e 100% per le restanti funzioni.

Con particolare riferimento al Personale più Rilevante delle funzioni di *business* e delle funzioni di supporto, i limiti suddetti rappresentano le incidenze massime correlate al progressivo consolidamento dei risultati del Piano Industriale. L'esercizio 2019 configura difatti l'avvio 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 descritto nel medesimo Piano Industriale.

In linea con l'informativa resa alla comunità finanziaria in sede di presentazione del Piano Industriale e nel contesto della Fusione e Quotazione, l'Amministratore Delegato e il restante Top Management del Gruppo

non sono destinatari di piani di incentivazione (conseguentemente la richiesta di innalzamento della incidenza della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa oltre il limite normativo del 100% non include tra i possibili destinatari l'Amministratore Delegato e il restante Top Management del Gruppo).

7. REMUNERAZIONE FISSA

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

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

- la retribuzione annua lorda (RAL), correlata alle dimensioni e complessità governate;
- possibili indennità di ruolo/funzione, volte a riconoscere la professionalità apportata, correlate al mantenimento della titolarità del ruolo e declinate in linea con le previsioni regolamentari applicabili;
- componenti specifiche della remunerazione finalizzate a preservare il valore del *know how* commerciale e/o competenze specialistiche (patti di estensione del preavviso e/o non concorrenza erogati in costanza di rapporto di lavoro) corrisposte sulla base di criteri prestabiliti e irrevocabili, indipendenti dalle *performance* della Banca;
- possibili compensi di natura ricorrente per collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato;
- benefici, il cui valore è declinato per categorie di beneficiari e attribuito sulla base di criteri predeterminati, non correlati alle performance, volti ad accrescere l'attrattività del pacchetto di remunerazione e, quindi, la motivazione e la fidelizzazione del dipendente. I benefici sono attribuiti sulla base di una politica flessibile che, dato un ammontare predefinito, consente al beneficiario di declinare la fruizione dei benefit addizionali rispetto alle componenti di base in funzione delle esigenze e dei bisogni individuali. Le relative modalità di assegnazione e fruizione saranno disciplinate in una regolamentazione specifica. Di seguito si riportano alcuni esempi:
 - assegnazione auto a uso promiscuo;
 - assegnazione alloggio;
 - contribuzione integrativa al Fondo di Previdenza complementare;
 - polizza assicurativa sanitaria;
 - polizza assicurativa extra-professionale.

Inoltre, è prevista una polizza assicurativa *Director and Officers* (c.d. "D&O") per tutti gli esponenti aziendali (i.e. componenti del Consiglio di Amministrazione e Sindaci) estesa anche ai Dirigenti e ai responsabili di funzioni che possono essere esposte a rischi, con esclusione di eventuali comportamenti fraudolenti o colpa grave.

8. REMUNERAZIONE VARIABILE

La remunerazione variabile rappresenta la componente della remunerazione correlata alla performance e/o altri fattori, non ricompresa nella remunerazione fissa o ricorrente, e pertanto attribuita ed erogata in linea con le previsioni regolamentari in tema di remunerazione variabile.

Le componenti classificabili nell'ambito della remunerazione variabile previste dalla Politica di Remunerazione sono le seguenti:

- "Stock Option Plan" (il "SOP") di lungo termine, destinato fino ad un massimo di n. 40 dipendenti dell'Emittente e/o di sue eventuali società controllate con l'obiettivo di allineare gli interessi del

management e in generale dei dipendenti a quelli degli azionisti di lungo termine e che è pertanto correlato agli obiettivi declinati nel Piano Industriale;

- sistema di incentivazione (l'“**MBO**”) basato sulla valutazione delle performance individuali dell'Emittente e/o Gruppo rispetto agli obiettivi assegnati, destinato a:
 - il Personale più Rilevante dell'Emittente o/o del Gruppo, ad eccezione dell'Amministratore Delegato e del restante Top Management ed i restanti responsabili delle funzioni di *business* che riportano al Top Management;
 - il restante personale;
- piano di azionariato diffuso “*Employee Stock Ownership Plan*” (l'“**ESOP**”), volto ad orientare tutti i dipendenti alla costruzione di valore rendendoli partecipi della crescita dell'Emittente e/o del Gruppo lungo l'orizzonte temporale del Piano Industriale;
- bonus di *retention*, di carattere eccezionale, soggetti ad un iter decisionale, volti a trattenere competenze mirate ed erogati in linea con le previsioni per la remunerazione variabile;
- possibili *entry bonus* o *buyout*, riconoscibili unicamente entro un anno dall'assunzione e soggetti alla regolamentazione applicabile. Eventuali *entry bonus* riconosciuti in sede di assunzione non vengono computati ai fini dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa;
- possibili patti di stabilità oppure patti di non concorrenza, riconosciuti non in misura stabile oppure revocabili. I patti di non concorrenza, qualora ne ricorrano i presupposti, sono computati ai fini dell'incidenza della remunerazione variabile su quella fissa per l'eventuale eccedenza del compenso definito rispetto all'ultima annualità di remunerazione fissa.

Con riguardo ai piani di incentivazione (SOP, ESOP e MBO), si precisa che gli stessi sono definiti tenendo tra l'altro in considerazione l'operazione di Quotazione e del processo di assunzione di personale intrapreso dalla Banca al fine della definizione di una struttura organizzativa funzionale alla realizzazione delle prospettive di business in linea con il Piano Industriale.

La componente variabile, in generale, è soggetta alla verifica di condizioni di accesso che prevedono, per tutte le componenti descritte ad eccezione di possibili *entry bonus* e/o *buyout* e/o patti di non concorrenza riconosciuti non in misura stabile oppure revocabili, il mantenimento di indici di stabilità patrimoniale e di liquidità almeno pari al limite regolamentare con l'aggiunta del *buffer* di tolleranza in aggiunta a condizioni e obiettivi specifici per ciascun piano.

L'intera remunerazione variabile, ad eccezione delle componenti esplicitamente indicate in tal senso, è soggetta al rispetto dell'incidenza massima rispetto alla remunerazione fissa, definita al 31 dicembre dell'anno precedente, approvata dall'Assemblea degli Azionisti per la categoria di appartenenza.

La remunerazione variabile attribuita per mezzo di qualunque dei sistemi incentivanti su definiti è inoltre soggetta a clausole di *claw-back* attivabili nel caso di remunerazione già erogata nei casi e secondo le modalità disciplinate dalla regolamentazione di riferimento.

La remunerazione variabile è inoltre soggetta a meccanismi di differimento e di *malus* e corresponsione parte in contanti e parte in strumenti finanziari, in linea con le previsioni regolamentari più stringenti declinate per il personale più rilevante e, prudenzialmente, per i responsabili di funzioni di business che riportano al Top Management.

Il Top Management del Gruppo (incluso l'Amministratore Delegato) non partecipa ai sistemi di incentivazione descritti e pertanto non è destinatario di remunerazione variabile.

9. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il sistema di remunerazione degli organi sociali si fonda sul rispetto della normativa vigente e sull'osservanza delle politiche finalizzate ad assicurare la sana e prudente gestione della Banca, tenuto conto delle sue strategie di lungo periodo.

L'Assemblea di BIP del 18 gennaio 2018 ha deliberato, in coerenza con la Politica di Remunerazione approvata dalla medesima Assemblea, di fissare i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione che rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2020, per gli esercizi 2019 e 2020, *pro rata temporis*, in misura fissa e con decorrenza dal 1° gennaio 2019 (oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della carica) come segue:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione: Euro 120.000 /annui lordi;
- Amministratore Delegato: Euro 530.000/annui lordi; e
- Consiglieri: Euro 40.000 /annui lordi.

La medesima Assemblea ha altresì deliberato di stabilire il seguente compenso addizionale in relazione alle cariche ricoperte dai Consiglieri nei comitati endoconsiliari, per gli esercizi 2019 e 2020 e con decorrenza dal 1° gennaio 2019:

- Presidente del Comitato endoconsiliare: Euro 15.000 /annui lordi;
- Membro del Comitato endoconsiliare: Euro 10.000/annui lordi.

Non sono previsti gettoni di presenza.

È prevista, inoltre, la possibilità di assegnare ai componenti del Consiglio di Amministrazione un *plafond* pari a complessivi Euro 30.000 annui da utilizzare nel caso in cui dovessero emergere situazioni per cui fosse necessario attribuire compiti particolari, non previsti né prevedibili *ex ante*, agli esponenti aziendali.

Consiglio di Amministrazione di società controllate (ove esistenti)

Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente, sentito il Comitato per le Remunerazioni, propone inoltre i compensi per i componenti dei Consigli di Amministrazione delle Controllate.

In ogni caso, i membri del Consiglio di Amministrazione delle Controllate che siano anche dipendenti del Gruppo non percepiscono emolumenti per la carica di Consigliere di Amministrazione, a meno dell'attribuzione di particolari cariche.

10. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE

Ai fini della definizione del compenso per i Sindaci sono state prese a base le norme introdotte dal D.M. n.169/2010, le quali stabiliscono, all'art. 37, che il compenso sia determinato in relazione a:

- attività di cui agli artt. 2403, primo comma e 2404 del codice civile;
- redazione della relazione al bilancio dell'esercizio precedente;
- partecipazione alle riunioni del Consiglio di amministrazione o dell'Assemblea e del Collegio Sindacale, ad esclusione di quelle relative al bilancio annuale e alle riunioni periodiche di legge e tenuto conto di indicatori espressamente individuati dallo stesso articolo.

L'Assemblea di BIP del 18 gennaio 2019 che ha provveduto a nominare il nuovo organo di controllo a seguito delle dimissioni di tutti i membri effettivi e supplenti ha altresì determinato, in coerenza con la Politica di Remunerazione approvata dalla medesima Assemblea, il compenso spettante ai Sindaci per il triennio di attività, *pro rata temporis*. In particolare, la remunerazione dell'organo di controllo è stata così determinata (oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della carica):

- Presidente: Euro 70.000 /annui lordi;
- Sindaci effettivi (ciascuno): Euro 50.000 /annui lordi;

Non sono previsti gettoni di presenza.

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

In linea con l'informativa resa alla comunità finanziaria in sede di presentazione del Piano Industriale e nel contesto della fusione e quotazione, l'Amministratore Delegato e il restante Top Management del Gruppo non sono destinatari di piani di incentivazione¹.

Come sopra indicato, la remunerazione dell'Amministratore Delegato è esclusivamente fissa ed è pari a Euro 530.000 /annui lordi. In quanto membro del Consiglio di Amministrazione è inoltre beneficiario della suindicata polizza D&O.

Nell'ambito della politica dei benefit, l'Amministratore Delegato fruisce dei benefit previsti per la categoria del Top Management.

Il restante Top Management è destinatario unicamente della componente fissa della remunerazione, nonché dei benefit previsti per la categoria di appartenenza².

12. REMUNERAZIONE VARIABILE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE E DELLE RESTANTI RISORSE CHIAVE

Di seguito sono descritti il Sistema di Incentivazione di Lungo Termine *Stock Options Plan* 2019-2023 e il sistema MBO, quest'ultimo con l'evidenza delle specificità per il Personale più rilevante ed i responsabili delle funzioni di business che riportano direttamente al Top Management.

Stock Option Plan

Il SOP si pone l'obiettivo di:

- allineare gli interessi del management a quelli degli azionisti nel lungo termine;
- sostenere la crescita dell'Emittente e/o delle sue società controllate nel lungo termine, in linea sia con quanto previsto dalla Circolare 285 in materia politiche e prassi di remunerazione e incentivazione sia con le raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina;
- fidelizzare le risorse chiave per il conseguimento delle direttrici strategiche.

¹ L'Amministratore Delegato e il Top Management sono titolari tramite Tetis S.p.A. e AC Valuecreations S.r.l. (società promotrici di SPAXS, fusa per incorporazione nella Banca) di azioni ordinarie illimity, nonché di azioni speciali illimity. Per approfondimenti si rimanda a Sezione II, Premessa.

² Si precisa che, in quanto dirigenti della Banca, possono rientrare tra i beneficiari del piano di azionariato diffuso *Employee Stock Ownership Plan*. Per approfondimenti si rimanda al paragrafo 14.

Il Piano prevede, all'esito positivo della Quotazione, l'attribuzione di diritti di opzione (i "Diritti di Opzione") la cui maturazione è condizionata al conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale, descritti di seguito.

Tabella 1 – Obiettivi di performance del Piano SOP – 2019-2013				
Obiettivi	Livello dell'obiettivo	Target Performance Anno 2023	% dei Diritti attribuiti (100% = Massimo)	Peso
Cost/Income ratio³	Target non raggiunto	> 35%	0%	15%
	Target minimo	= 35%	60%	
	Target parzialmente raggiunto	30,1 – 34,9%	61% - 99%	
	Target pienamente raggiunto	≤ 30%	100%	
ROE⁴	Target non raggiunto	< 20%	0%	60%
	Target minimo	= 20%	60%	
	Target parzialmente raggiunto	20,1% - 24,9%	61% - 99%	
	Target pienamente raggiunto	≥ 25%	100%	
Gross Organic NPE ratio⁵	Target non raggiunto	> 10%	0%	15%
	Target minimo	= 10%	60%	
	Target parzialmente raggiunto	8,1% - 9,9%	61% - 99%	
	Target pienamente raggiunto	≤ 8%	100%	
CET1 capital ratio⁶	Target non raggiunto	< 12%	0%	10%
	Target minimo	= 12%	60%	
	Target parzialmente raggiunto	12,1% - 14,9%	61% - 99%	
	Target pienamente raggiunto	≥ 15%	100%	

La misurazione delle performance avviene al 31 dicembre 2023, coerentemente con l'orizzonte temporale del Piano Strategico.

Per il responsabile risorse umane ed il dirigente preposto ai documenti contabili sono definiti, in sostituzione dell'obiettivo di profittabilità, coerentemente con le previsioni regolamentari, obiettivi correlati alle specifiche responsabilità di ruoli.

In aggiunta, gli strumenti attribuiti in funzione del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo, sono soggetti ad un ulteriore periodo di indisponibilità (*lock-up*) di 6 mesi, definendo un orizzonte temporale ben più esteso rispetto alle previsioni declinate dal quadro regolamentare applicabile alla dimensione e complessità operativa di illimity. I Diritti di Opzione assegnati attraverso la partecipazione al SOP contribuiscono annualmente, pro-quota, alla definizione del livello di remunerazione variabile complessiva la cui incidenza rispetto alla remunerazione fissa non può superare i limiti massimi declinati nella presente Politica.

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.

Il Consiglio di Amministrazione potrà eventualmente modificare il numero degli strumenti attribuiti, in aumento o in diminuzione, entro un massimo del 20%, e in ogni caso nell'ambito del limite massimo dei Diritti di opzione complessivamente assegnabili, in funzione dei risultati complessivamente raggiunti e dei rischi assunti, a seguito del parere positivo del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Rischi.

L'attribuzione dei Diritti di Opzione, computati con un criterio pro-rata rispetto al limite massimo della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa, coerentemente con le previsioni della recente disciplina di Banca d'Italia, è inoltre subordinata al conseguimento dei seguenti gate:

- CET1 ratio maggiore del 10%;
- Liquidity Coverage ratio maggiore o eguale a 100% per ogni anno nel periodo 2019-2023;
- Utile Netto negli anni 2022-2023 maggiore o eguale a zero;
- Nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali a livello individuale.

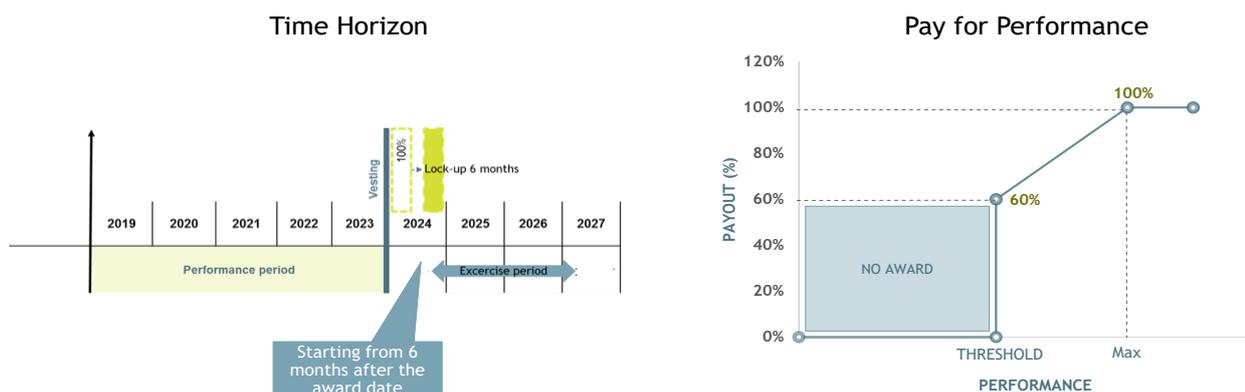
Sono infine previsti meccanismi di correzione ex post (c.d. *malus* e *claw-back*). In particolare, in considerazione del livello di conseguimento degli obiettivi, il numero degli strumenti può contrarsi fino all'azzeramento.

I Diritti di Opzione attribuiti, durante il periodo di esercizio, potranno essere utilizzati per la Sottoscrizione di azioni di Illimity sulla base del prezzo di esercizio definito in fase di assegnazione.

I Diritti di Opzione attribuiti oppure il relativo controvalore (in contanti o in azioni) in caso di Azioni già sottoscritte sono oggetto di richiesta di revoca o restituzione, in tutto o in parte, in caso di accertamento, entro 5 anni dall'attribuzione dei diritti di opzione maturati:

- 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 TUB);
- di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica destinatari di remunerazione variabile, in caso di dati afferenti i gate o condizioni di *vesting* che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- di comportamenti fraudolenti o di colpa grave.

Per maggiori informazioni in merito alle caratteristiche del SOP, si rinvia al Documento Informativo relativo al SOP, predisposto e pubblicato dalla Banca ai sensi dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, e disponibile sul sito internet della Banca all'indirizzo www.illimity.com, Sezione *Investor Relations*.



Sistema Incentivante per il Personale più Rilevante e altri manager delle funzioni di business (MBO) 2019

Come sopra anticipato, l'MBO – destinato, seppur con diverse modalità realizzative, a tutti i dipendenti della Banca con esclusione del Top Management – si pone 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, in linea con le previsioni regolamentari applicabili.

L'attribuzione della remunerazione variabile correlata all'MBO è subordinata al conseguimento di obiettivi di profittabilità e allineamento al rischio a livello di Gruppo, obiettivi di funzione nonché dei comportamenti coerenti con il sistema valoriale di illimity. Gli obiettivi sono articolati come segue:

- obiettivi di Gruppo (*financial & risk*), in linea con i target definiti per il 2019 nel Piano Industriale;
- contribuzione individuale (obiettivi assegnati in funzione delle responsabilità individuali rispetto all'attuazione delle direttrici di piano);
- valori illimity.

Per il personale più rilevante afferente le funzioni aziendali di controllo, il responsabile risorse umane ed il dirigente preposto gli obiettivi sono correlati alle specifiche responsabilità ed ai valori illimity.

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

L'incentivo target è contenuto per tutti i beneficiari, coerentemente con l'allineamento della strategia di remunerazione alla strategia di *business*, incentrata sull'adeguamento della opportunità di variabile potenziale in maniera progressiva, in linea con il consolidamento dei risultati di Piano.

L'effettiva erogazione della remunerazione variabile corrispondente è subordinata al superamento dei seguenti gate:

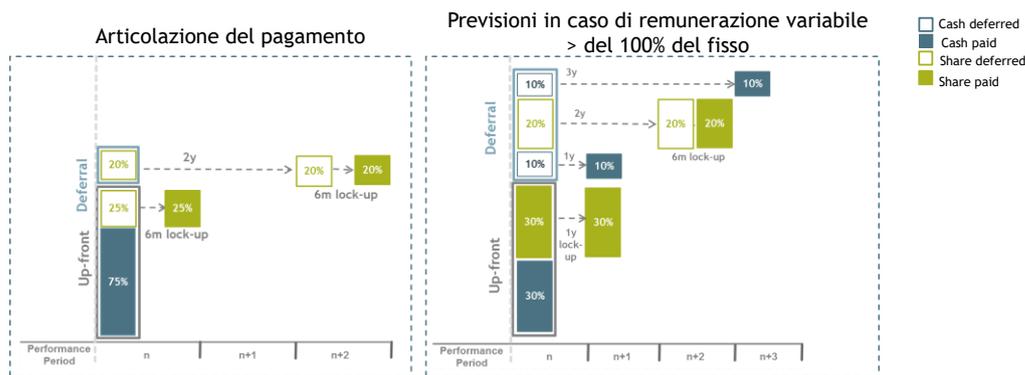
- CET1 ratio >10%⁷ al 31 dicembre 2019
- Liquidity Coverage Ratio ≥ 100% al 31 dicembre 2019
- Net Income >0 al 31 dicembre 2019

Con riferimento sia al Personale più Rilevante dell'Emittente e/o di Gruppo sia ai responsabili di business che riportano direttamente al Top Management, l'erogazione avviene per l'80% *up-front* (per il 75% in contanti e per il 25% in azioni ordinarie), e per il 20% differita di due anni (da erogarsi, in assenza di *malus*, interamente in azioni ordinarie della Banca). La componente in azioni ordinarie illimity è soggetta ad un periodo di indisponibilità di 6 mesi sia per la parte erogata *up-front* che per la parte differita.

In caso di attribuzione di una componente variabile della remunerazione particolarmente rilevante, ossia nel caso in cui, in linea con il conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale, sia riconosciuto un rapporto componente variabile e componente fissa della remunerazione superiore a 1:1, la componente *up-front* della remunerazione variabile è ridotta al 60% (per il 50% in contanti e il 50% in azioni ordinarie della Banca), mentre quella differita viene riconosciuta lungo un orizzonte temporale di 3 anni (in assenza di *malus*, 10% in contanti nel 1° anno, 20% in azioni ordinarie della Banca nel 2° anno e 10% in contanti nel 3° anno). La

⁷ Corrispondente al Risk Tolerance Ratio approvato dal consiglio di amministrazione di BIP il 30 novembre 2018.

componente in azioni ordinarie illimity è soggetta ad un periodo di indisponibilità di 12 mesi per la parte up-front e per la parte differita.



L'applicazione di uno schema di differimento più stringente in presenza di remunerazione variabile rilevante, ossia superiore alla remunerazione fissa, è coerente con le previsioni regolamentari che richiedono l'incremento della componente differita in presenza di remunerazione variabile elevata. Si precisa che il criterio identificato comporta l'applicazione dei maggiori differimenti richiesti anche in caso di remunerazione variabile inferiore a Euro 424.809, la soglia identificata dal 25° agg.to della Circ. 285 come il minor valore tra il 25% della remunerazione totale degli *high earners* italiani, da rilevazione EBA al 31 dicembre 2017, e 10 volte la remunerazione totale media dei dipendenti del Gruppo.

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

Sono infine previsti meccanismi di correzione *ex post* (c.d. *malus* e *claw-back*). In particolare, in considerazione del livello di conseguimento degli obiettivi, il bonus può contrarsi fino all'azzeramento.

Il riconoscimento delle quote differite è inoltre condizionato al conseguimento dei requisiti patrimoniali e di liquidità verificati al 31 dicembre dell'anno di riferimento, in linea con i limiti definiti di anno in anno nei gate delle politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti.

Si segnala inoltre che anche con riferimento all'MBO sono previsti meccanismi di correzione *ex post* in linea con quanto previsto dalla Circolare 285 in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. In particolare, 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.

In coerenza con le Disposizioni di Vigilanza, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile erogabile a livello di Gruppo (Bonus Pool) è determinato tenendo conto della redditività conseguita, dei parametri di rischio rispetto al Risk Appetite Framework, del livello di raggiungimento degli obiettivi di piano per l'anno di riferimento, quindi, le performance conseguite a livello di funzione e individuali.

Il Comitato per le Remunerazioni e il Consiglio di Amministrazione, possono confermare o rimodulare l'ammontare complessivo di remunerazione variabile maturata in funzione del conseguimento degli obiettivi assegnati con il Sistema MBO, tenendo in considerazione i risultati del *Risk&Financial assessment* effettuati dal CRO e dal CFO.

Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Rischi, può allocare un ammontare di remunerazione variabile in presenza di un Net Income ≤ 0 in caso di conseguimento di elevate performance individuali, al fine di sostenere la retention delle risorse e mettere in sicurezza la fase di *execution* delle direttrici di piano, fermo restando il conseguimento dei requisiti patrimoniali e di liquidità.

13. REMUNERAZIONE VARIABILE DEL RESTANTE PERSONALE

Il restante personale, diverso dal Personale più Rilevante, può essere destinatario del SOP, in linea con le condizioni di attivazione, obiettivi di *performance*, *retention* ed esercizio descritte per il Personale più Rilevante.

Tutto il restante personale, in quanto dipendente, è altresì destinatario dell'ESOP.

Tutto il restante personale, inoltre, è destinatario del sistema MBO, con l'obiettivo di riconoscere il contributo individuale all'attuazione delle direttrici di Piano, incentivare l'adozione di comportamenti coerenti con la pianificazione di lungo termine e sostenere la diffusione della cultura di "costruzione del valore" coerente con gli obiettivi di gestione del rischio declinati nel Risk Appetite Framework del Gruppo, in linea con le previsioni regolamentari applicabili.

L'attribuzione della remunerazione variabile è subordinata al conseguimento di obiettivi di profittabilità e allineamento al rischio a livello di Gruppo, obiettivi di funzione e comportamenti coerenti con il sistema valoriale di illimity. Gli obiettivi sono articolati come segue:

- obiettivi di Gruppo (*financial & risk*), in linea con i target definiti per il 2019 nel Piano Industriale;
- contribuzione individuale (obiettivi assegnati in funzione delle responsabilità individuali rispetto all'attuazione delle direttrici di piano);
- valori illimity.

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

L'incentivo target è contenuto per tutti i beneficiari, coerentemente con l'allineamento della strategia di remunerazione alla strategia di business, incentrata sull'adeguamento della opportunità di variabile potenziale in maniera progressiva, in linea con il consolidamento dei risultati di piano.

L'effettiva erogazione della remunerazione variabile corrispondente è subordinata al superamento dei seguenti gate:

- CET1 ratio $>10\%$ ⁸ al 31 dicembre 2019
- Liquidity Coverage Ratio $\geq 100\%$ al 31 dicembre 2019
- Net Income >0 al 31 dicembre 2019

Il bonus maturato al conseguimento degli obiettivi assegnati e verificato il superamento delle condizioni di accesso, è erogato in contanti e up-front.

In coerenza con le Disposizioni di Vigilanza, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile erogabile a livello di Gruppo (Bonus Pool) è determinato tenendo conto della redditività conseguita, dei parametri di

⁸ Corrispondente al Risk Tolerance Ratio approvato dal Consiglio di Amministrazione di BIP il 30 novembre 2018.

rischio rispetto al Risk Appetite Framework, del livello di raggiungimento degli obiettivi di piano per l'anno di riferimento, quindi, le performance conseguite a livello di funzione e individuali.

Il Comitato per le Remunerazioni e il Consiglio di Amministrazione, possono confermare o rimodulare l'ammontare complessivo di remunerazione variabile maturata in funzione del conseguimento degli obiettivi assegnati con il Sistema MBO, tenendo in considerazione i risultati del *Risk&Financial assessment* effettuati dal CRO e dal CFO.

Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Rischi, può allocare un ammontare di remunerazione variabile in presenza di un Net Income ≤ 0 in caso di conseguimento di elevate performance individuali, al fine di sostenere la retention delle risorse e mettere in sicurezza la fase di *execution* delle direttrici di piano, fermo restando il conseguimento dei requisiti patrimoniali e di liquidità.

14. EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN

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

L'adozione dell'ESOP è funzionale ad orientare tutti i dipendenti alla costruzione di valore rendendoli partecipi della crescita della Banca e del Gruppo, in linea sia con quanto previsto dalla Circolare 285 in materia politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nonché dalle raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina.

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

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

Il regolamento attuativo dell'ESOP approvato dal Consiglio di Amministrazione di BIP del 18 gennaio 2018, prevede, coerentemente con quanto deliberato dall'Assemblea del 18 gennaio 2019 e in linea con le disposizioni, regolamentari e di vigilanza, applicabili alla Banca, che il numero di azioni ordinarie della Banca da assegnare per la generalità dei beneficiari, fatta eccezione per i soggetti che hanno in essere un Rapporto di Lavoro con qualifica dirigenziale (i "**Dirigenti**"), è pari a Euro 2.000 / media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle azioni ordinarie sull'MTA nei giorni di mercato aperto del periodo intercorrente tra il giorno antecedente la data di assegnazione delle azioni ordinarie della Banca e il giorno del mese solare precedente avente medesima data del giorno della assegnazione delle azioni ordinarie della Banca (o, in difetto, il giorno immediatamente antecedente quest'ultima).

Per i beneficiari che siano Dirigenti il numero di azioni ordinarie della Banca è pari a Euro 100 / media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle azioni ordinarie della Banca sull'MTA nei giorni di mercato aperto del periodo intercorrente tra il giorno antecedente la data di assegnazione delle azioni ordinarie della Banca e il giorno del mese solare precedente avente medesima data del giorno della assegnazione delle azioni ordinarie della Banca (o, in difetto, il giorno immediatamente antecedente quest'ultima). In entrambi i casi il numero delle azioni ordinarie viene arrotondato all'intero inferiore.

Il diritto dei beneficiari a ricevere le azioni ordinarie della Banca è subordinato all'avveramento delle seguenti condizioni al: (i) l'ammissione alle negoziazioni sul MTA delle azioni ordinarie e dei diritti di assegnazione della Banca; (ii) la permanenza del Rapporto di Lavoro tra il beneficiario e la Banca e/o la società del Gruppo

alla data di assegnazione delle azioni ordinarie della Banca; (iii) il mantenimento di determinati requisiti patrimoniali e di liquidità (c.d. gate) in linea con la normativa anche regolamentare applicabile alla data di assegnazione delle azioni ordinarie della Banca.

Le azioni ordinarie della Banca depositate nel conto vincolato individuale potranno essere revocate solo attraverso l'attivazione della clausola di *claw-back* nei casi previsti dalla politica di remunerazione approvata per ciascun anno di assegnazione del Piano.

Per i beneficiari identificati nell'ambito del perimetro del personale più rilevante, coerentemente con la recente normativa in tema di divieto di copertura personale e/o aggiramento dei meccanismi di allineamento al rischio insiti nei sistemi incentivanti descritti nella presenta politica, il relativo ammontare viene computato nell'ambito della soglia di remunerazione che comporta l'attivazione di un adeguato periodo di differimento.

Per maggiori informazioni in merito alle caratteristiche dell'ESOP, si rinvia al Documento Informativo relativo all'ESOP, predisposto e pubblicato dalla Banca ai sensi dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, e disponibile sul sito internet della Banca all'indirizzo www.illimity.com, Sezione *Investors Relations*.

15. ALLINEAMENTO AL RISCHIO EX POST (MALUS E CLAW- BACK)

La remunerazione variabile riconosciuta nell'ambito dei sistemi descritti può essere ridotta fino all'azzeramento in caso di evidenza di *compliance breach* individuali, a seguito di rilievi gravi da parte delle funzioni di controllo o da parte delle Autorità di Vigilanza. In particolare, al verificarsi di tali rilievi, l'Amministratore Delegato, sentito il Responsabile Risorse Umane, potrà valutare eventuali decurtazioni, fino all'azzeramento, del bonus stesso.

In caso tali rilievi siano relativi al personale afferente le funzioni di controllo oppure al personale più rilevante, le relative decisioni sono adottate previo parere del Comitato per le Remunerazioni.

Per tutti i dipendenti, l'intera remunerazione variabile attribuita, in linea con le previsioni vigenti, è soggetta ad obbligo di restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento, sia per la componente up front che per la componente differita, di:

- comportamenti posti in essere dai dipendenti durante il periodo di riferimento della remunerazione variabile, che abbiano comportato per la Banca una perdita considerata significativa;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati ai sensi dell'art. 53 commi 4 e ss. del TUB;
- di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica destinatari di remunerazione variabile, in caso di dati afferenti i Gate o condizioni di *vesting* che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- di comportamenti fraudolenti o di colpa grave.

16. DIVIETO DI STRATEGIE DI HEDGING

Il personale è tenuto a non utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni sulla remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione disciplinati dalla presente Politica.

Le funzioni aziendali di controllo o la funzione Human Resources conducono verifiche a campione su eventuali conti interni di custodia e amministrazione del personale più rilevante.

Coerentemente con le previsioni introdotte dal Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 5, della Circolare 285 illimity provvederà ad aggiornare le procedure interne al fine di richiedere al Personale più Rilevante di comunicare eventuali investimenti finanziari effettuati che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento della prudente gestione del rischio, al fine di tenerne conto nella declinazione dei meccanismi di allineamento al rischio dei sistemi di incentivazione, oltre all'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

17. COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato.

Il rapporto con i collaboratori è regolato in base ad un "contratto tipo" in cui vengono specificate le attività da svolgere e il compenso pattuito.

Coerentemente con la disciplina regolamentare, anche i collaboratori sono analizzati nell'ambito del processo di identificazione del personale più rilevante e, se identificati tra i Risk Takers, soggetti alla relativa disciplina.

18. CONSULENTI, AGENTI FINANZIARI, MEDIATORI

Per gli agenti in attività finanziaria, consulenti finanziari ed eventuali mediatori, diversi dai dipendenti della banca, la remunerazione è di norma "ricorrente", riferita all'operatività tipica del consulente/agente/mediatore e, quindi, non comprensiva di meccanismi incentivanti (a titolo di esempio, rientrano tra i compensi ricorrenti i compensi riconosciuti sulla base di una percentuale "fissa" dei volumi apportati e/o della redditività generata dal business riferito).

Coerentemente con la disciplina regolamentare, anche i Consulenti, Agenti finanziari e/o mediatori sono analizzati nell'ambito del processo di identificazione del personale più rilevante e, se identificati tra il Personale più Rilevante, soggetti alla relativa disciplina.

19. COMPENSI PER CONCLUSIONI ANTICIPATE DEL RAPPORTO DI LAVORO E/O CESSAZIONE ANTICIPATA DELLA CARICA

illimity, in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, può riconoscere ai singoli dipendenti del Gruppo trattamenti economici aggiuntivi rispetto a quanto dovuto ai sensi delle disposizioni di legge vigenti e di contrattazione collettiva nazionale e aziendale applicabili (tra cui, il trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso, l'eventuale indennità sostitutiva di ferie maturate e non godute, etc.).

Tali compensi sono qualificabili come "*Golden Parachute*" ai sensi della Circolare 285, per il personale nei confronti del quale la medesima trova applicazione.

I *Golden Parachute* costituiscono incentivi che possono essere pattuiti tra la Banca o altre società del Gruppo ed i singoli dipendenti o collaboratori in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (nel caso di contratto a tempo determinato, prima della scadenza naturale del contratto) o per la cessazione anticipata della carica a condizione che vi sia un'iniziativa e/o un interesse della Banca in tal senso.

Conseguentemente, in ipotesi di dimissioni volontarie o in ogni altra ipotesi in cui la corresponsione non risulti conforme agli interessi del Gruppo, non vi sono i presupposti per la pattuizione tra le parti di siffatti incentivi.

L'importo derivante dall'applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità di remunerazione fissa, definite in sede di attivazione dell'accordo prendendo in considerazione i risultati complessivi del Gruppo, delle performance individuali e tenuto conto della durata del rapporto di lavoro intercorso.

Tale importo è in ogni caso contenuto nell'ambito del limite massimo di Euro 1.100.000,00.

Tali limiti massimi sono comprensivi di eventuali importi attribuiti a titolo di patto di non concorrenza.

Con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi, la Banca si riserva di definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso a valle della conclusione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica.

Coerentemente con le previsioni regolamentari, se i relativi corrispettivi sono definiti nel limite di un'annualità della remunerazione fissa, gli stessi non sono soggetti alla verifica dell'allineamento con i risultati complessivi della Banca, *performance* individuali oppure durata del rapporto di lavoro né alle regole relative all'articolazione del pagamento, con particolare riferimento al differimento, *malus* e articolazione tra contanti e strumenti finanziari.

"I "*Golden Parachute*" sono inclusi nel calcolo dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa dell'ultimo anno di rapporto di lavoro o di permanenza della carica, con l'eccezione di:

- importi pattuiti e riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- importi pattuiti e riconosciuti nell'ambito di un accordo tra la Banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale definiti moltiplicando 3 mensilità della retribuzione globale annua (remunerazione annua lorda dell'ultimo anno con l'aggiunta della media degli importi riconosciuti a titolo di sistema incentivante annuale, sia essa up-front o differita, nei precedenti due anni) per il numero di anni di anzianità, oppure, con riferimento al Personale più Rilevante identificati nell'ambito delle funzioni aziendali di controllo, 12 mensilità della

retribuzione globale annua definita con le medesime modalità, in ogni caso nell'ambito dell'importo massimo definito dall'Assemblea.

I compensi eventualmente riconosciuti a titolo di Golden Parachute sono erogati, in contanti, di norma entro un anno dalla risoluzione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica oppure, con riferimento alle eventuali componenti relative a patti di non concorrenza, nei tempi definiti dal patto medesimo.

Nel caso in cui tali compensi siano riconosciuti al Personale più Rilevante, l'erogazione, ad eccezione dell'ammontare eventualmente riconosciuto a titolo di patto di non concorrenza erogabile interamente in contanti e nei tempi definiti nell'ambito del patto, è articolata, nel caso in cui l'ammontare definito superi Euro 80.000, per il 60% in contanti e per il 40% in strumenti finanziari. La componente in contanti è erogata interamente *up-front*. La componente in strumenti finanziari è erogata per il 50% *up-front* e per il 50% è differita di due anni e soggetta alla verifica dei requisiti patrimoniali e di liquidità nell'anno di pagamento. Gli strumenti finanziari, sia nella componente *up-front* che nella componente differita, sono soggetti ad un periodo di *lock-up* di 6 mesi.

Le modalità di definizione ed erogazione sono adeguate nel tempo in considerazione della evoluzione delle caratteristiche e complessità della Banca e tenuto conto della evoluzione del quadro regolamentare applicabile.

I compensi eventualmente erogati sono soggetti alle medesime regole di *malus* e *claw-back* previste per la remunerazione variabile, in particolare, la Banca si attiva per la restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento della componente immediata oppure della componente differita, di comportamenti posti in essere dai dipendenti, amministratori o collaboratori beneficiari dei medesimi in costanza del rapporto di lavoro, in violazione di norme o regolamenti interni od esterni, che abbiano comportato per la Banca una perdita considerata "significativa" di violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e ss. del TUB), di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e di comportamenti fraudolenti e di colpa grave. Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche destinatari di remunerazione variabile, in caso di dati afferenti i Gate o condizioni di *vesting* che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Non sono attivi accordi che vincolano la Banca al pagamento di compensi per la cessazione anticipata rispetto alla scadenza del mandato di amministratori del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci.

Le regole descritte non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del Personale più Rilevante sia del restante personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale nei casi in cui rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale e sono di ammontare non superiore a Euro 100.000,00.

Allo stesso modo, ad eccezione del rispetto dell'ammontare massimo in termini assoluti o come numero di mensilità approvato dall'Assemblea, le regole descritte non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale e favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti e non producano effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale.

Gli importi eventualmente riconosciuti in entrambi i casi sono soggetti a meccanismi di *claw back* in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

SEZIONE II

PREMESSA

La presente Sezione II fornisce informazioni in merito ai compensi relativi all'esercizio 2018 (l'esercizio di riferimento) nominativamente, con riguardo agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale e al Vice Direttore Generale di BIP.

In particolare,

- nella prima parte, è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica di BIP in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente;
- nella seconda parte, sono analiticamente illustrati i compensi corrisposti nel 2018 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da BIP, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- nella terza parte, sono indicate - con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti - le partecipazioni detenute, in BIP, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dal Vice-Direttore Generale nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo.

Al riguardo si evidenzia che - come già ricordato nella premessa alla presente Relazione - la Fusione di SPAXS in BIP e la Quotazione di quest'ultima, come risultante dalla Fusione (oggi illimitata), hanno avuto rispettivamente efficacia e avvio il 5 marzo 2019, pertanto, i compensi illustrati nella presente Sezione II della Relazione relativi all'esercizio 2018 rappresentano i compensi riconosciuti e percepiti precedentemente alla Fusione e Quotazione, e i soggetti beneficiari di detti compensi sono i componenti degli organi sociali, il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale di BIP in carica nel corso del 2018 che rappresenta l'anno precedente la Fusione e Quotazione. Inoltre, in considerazione di quanto sopra, si precisa che la categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (come anche definita dal Regolamento Consob) non trova applicazione alla Banca con riferimento all'esercizio 2018. Si precisa altresì che per le medesime ragioni di cui sopra, e segnatamente in ragione del fatto che la Quotazione è intervenuta nel corso del 2019, non trova applicazione lo schema n. 7-ter dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Si segnala inoltre che nel corso del 2018, anche in vista della Fusione e Quotazione e nel contesto dell'avvio del Piano Industriale - che prevede un diverso modello di *business* e quindi, tra l'altro, la ridefinizione della struttura organizzativa della Banca, BIP ha:

- nominato un nuovo Consiglio di Amministrazione che è entrato in carica al perfezionamento della *Business Combination* tra SPAXS e BIP, avvenuto in data 20 settembre 2018;
- istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione i comitati previsti della normativa applicabile alle società quotate e alle banche di maggiore complessità operativa (ossia Comitato Rischi, Comitato per le

Remunerazioni, Comitato Nomine e Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati);

- aggiornato la Politica di Remunerazione e Incentivazione relativa all'esercizio 2018 approvata dall'Assemblea del 24 maggio 2018 rispetto al mutamento dell'assetto proprietario e di *governance* di BIP, nonché al processo di ridefinizione della struttura organizzativa.

Infine, si ricorda che, a seguito dell'efficacia della *Business Combination*, in data 21 novembre 2018, ai sensi dello statuto di SPAXS si è convertita la prima *tranche* di azioni speciali SPAXS in azioni ordinarie SPAXS (oggi - per effetto della Fusione - azioni illimity). Ad esito di tale conversione, le società promotrici di SPAXS, Tetis S.p.A. e AC Valuecreations S.r.l. detengono rispettivamente n. 2.138.400 e n. 21.600 azioni ordinarie illimity (pari al 3,60% e allo 0,04% del capitale ordinario), nonché rispettivamente n. 1.425.600 e n. 14.400 azioni speciali illimity. Il capitale sociale di Tetis S.p.A. è detenuto per il 98,67% da Metis S.p.A. (controllata al 90% dall'Amministratore Delegato Corrado Passera) e per il restante capitale, rappresentato da azioni speciali, da AC Valuecreations S.r.l. (società interamente partecipata da Andrea Clamer) e dal restante Top Management (Enrico Fagioli, Francesco Mele e Carlo Panella).

Lo statuto di illimity prevede altresì che, le residue 1.440.000 azioni speciali illimity (prima della Fusione, azioni speciali SPAXS), detenute dall'Amministratore Delegato e dal Top Management tramite Tetis S.p.A. e AC Valuecreations S.r.l., sono convertite automaticamente in azioni ordinarie illimity (i) nel rapporto di conversione di 1:8 nel caso in cui, entro il 20 settembre 2022, il prezzo medio delle azioni ordinarie illimity negoziate sul Mercato Telematico Azionario sia maggiore o uguale a Euro 13,9663866 per almeno 22 giorni di borsa aperta consecutivi; o (ii) nel rapporto di conversione di 1:1 qualora entro il 20 settembre 2022 non si sia verificata l'ipotesi di conversione automatica *sub* (i).

PARTE PRIMA

1 Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione di BIP

In data 24 maggio 2018, l'Assemblea ha nominato il Consiglio di Amministrazione di BIP, per gli esercizi 2018-2019-2020, nelle persone di Umberto Palmieri (Presidente), Giorgio Antonioni (Vice Presidente), Francesco Ielpo (Vice Presidente), Vincenzo Florio, Stefano Pivetti, Marco Orlandoni, Luca Mandrioli, Albero Lotti, Gianluca Raguzzoni.

Per i suddetti esercizi l'Assemblea ha altresì deliberato l'attribuzione dei seguenti compensi in favore di membri di detto Consiglio di Amministrazione:

- Presidente: Euro 72.000
- Vice Presidenti: Euro 46.000
- Altri Amministratori: Euro 20.000

oltre ad un gettone di presenza pari ad Euro 200,00 a seduta (con la precisazione che, nel caso in cui nel corso della stessa giornata, si tenga sia una seduta del Consiglio di Amministrazione sia una seduta di uno dei Comitati endoconsiliari sono erogabili al massimo due gettoni).

Inoltre, BIP ha stipulato a favore dei suddetti componenti del Consiglio di Amministrazione una polizza assicurativa c.d. D&O.

Nel corso dell'esercizio 2018 e sino al 20 settembre 2018, sono stati erogati i seguenti compensi a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione di BIP:

COGNOME NOME	CARICA	COMPENSO FISSO	GETTONI	NOTE SPESE	TOT.
PALMIERI UMBERTO	PRESIDENTE	52.200,00	4.200,00	4.610,26	61.010,26
ANTONIONI GIORGIO	VICE PRESIDENTE	33.350,00	3.000,00	1.278,22	37.628,22
PIVETTI STEFANO	AMMINISTRATORE	14.500,00	5.000,00	-	19.500,00
ORLANDONI MARCO	AMMINISTRATORE	14.500,00	4.000,00	-	18.500,00
LUCA MANDRIOLI	AMMINISTRATORE	14.500,00	4.200,00	694,62	19.394,62
FRANCESCO IELPO	VICE PRES./AMMIN.	33.350,00	4.800,00	4.022,66	42.172,66
RAGUZZONI GIANLUCA	AMMINISTRATORE	14.500,00	4.600,00	-	19.100,00
VINCENZO FLORIO	AMMINISTRATORE	14.500,00	4.600,00	2.330,70	21.430,70
LOTTI ALBERTO	AMMINISTRATORE	14.500,00	3.600,00	-	18.100,00
TOTALE		205.900,00	38.000,00	12.936,46	256.836,46

Con riguardo ai sopra indicati Consiglieri (in carica fino al 20 settembre 2018 in ragione di quanto infra indicato) si segnala che non sono stati previsti né corrisposti da parte di BIP trattamenti in caso di cessazione della carica

Per completezza di informazione, si segnala che il precedente Presidente Umberto Palmieri, a seguito della delibera assunta dall'Assemblea dei soci del 24 maggio 2018 ha ricevuto, in esecuzione di detta deliberazione, nel contesto del perfezionamento della *Business Combination* tra la Banca e SPAX, un importo di Euro 400.000.

* * * * *

In vista del perfezionamento della *Business Combination* tra SPAXS e BIP, in data 4 settembre 2018, l'Assemblea di BIP, a fronte delle dimissioni di tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione in carica a detta data, ha nominato il Consiglio di Amministrazione di BIP nelle persone di Corrado Passera, Rosalba Casiraghi, Robert Edward Diamond Jr., Giancarlo Bruno, Elena Cialliè, Maurizia Squinzi, Massimo Brambilla, Sigieri Diaz della Vittoria Pallavicini e Alessandro Gennari, subordinatamente al perfezionamento della *Business Combination* (intervvenuto in data 20 settembre 2018) e sino alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020. Il Consiglio di Amministrazione del 20 settembre 2018, ha quindi deliberato la nomina di Rosalba Casiraghi quale Presidente di BIP, la nomina di Corrado Passera quale Amministratore Delegato di BIP, nonché di attribuire ai Consiglieri eletti dall'Assemblea del 4 settembre 2018 i medesimi compensi spettanti al precedente Consiglio di Amministrazione e ciò in previsione della revisione della politica di remunerazione di BIP da sottoporre all'approvazione di una successiva Assemblea nel contesto del processo di Fusione e Quotazione.

Oltre a quanto di seguito indicato con riferimento al Consigliere Gennari, l'attuale Consiglio di Amministrazione della Banca nominato dalla suddetta Assemblea del 4 settembre 2018 (e in carica dal 20 settembre 2018), ha maturato compensi complessivi per Euro 79.010 *pro rata temporis* riferiti al periodo di effettiva carica nell'esercizio 2018.

Compensi dei Comitati endoconsiliari

In data 28 marzo 2013 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di costituire al proprio interno il Comitato Rischi e Controlli, nelle persone di Giorgio Antonioni (Presidente); Vincenzo Florio e Alberto Lotti e il 25 febbraio 2016 il Comitato di Tecnico Consultivo, nelle persone di Umberto Palmieri (Presidente), Luca Mandrioli, Stefano Pivetti e Gianluca Raguzzoni.

Con riferimento ai suddetti comitati si segnala che l'Assemblea di BIP del 24 maggio 2018 ha deliberato di attribuire ai membri di tali comitati un gettone di presenza di Euro 200,00 per ciascuna seduta con un numero massimo di 2 gettoni da erogare per ogni giornata di impegno.

Nel corso dell'esercizio 2018 e sino al 20 settembre 2018, sono stati erogati i seguenti compensi a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione di BIP:

COGNOME NOME	GETTONI PERCEPITI PER COMITATI
PALMIERI UMBERTO	5.200,00
ANTONIONI GIORGIO	4.800,00
PIVETTI STEFANO	5.600,00
ORLANDONI MARCO	-
LUCA MANDRIOLI	3.400,00
FRANCESCO IELPO	600,00
RAGUZZONI GIANLUCA	4.600,00
VINCENZO FLORIO	2.600,00
LOTTI ALBERTO	1.600,00
TOTALE	28.400,00

In data 10 ottobre 2018 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la costituzione dei seguenti comitati in sostituzione dei precedenti

- Comitato Nomine: nelle persone di Sigieri Diaz della Vittoria Pallavicini, (Presidente), Maurizia Squinzi e Giancarlo Bruno), Comitato per le Remunerazioni (Giancarlo Bruno (Presidente), Sigieri Diaz della Vittoria Pallavicini, Rosalba Casiraghi);
- Comitato Rischi: nelle persone di Elena Cialliè (Presidente), Rosalba Casiraghi e Massimo Brambilla;
- Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati: nelle persone di Maurizia Squinzi (Presidente), Elena Cialliè e Giancarlo Bruno.

Al riguardo si segnala che tutti i membri dei suddetti comitati hanno rinunciato all'emolumento precedentemente deliberato dall'Assemblea.

2 Remunerazione del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale

Il Signor Alessandro Gennari in qualità di Direttore Generale di BIP nell'esercizio 2018 ha percepito i seguenti compensi:

- un compenso fisso pari a Euro 350.694,76 lordi; e
- un compenso variabile di Euro 100.000,00.

oltre alla liquidazione di tutte le ferie non godute.

Nel contesto della revisione del contratto di lavoro stipulato con BIP in data 11 gennaio 2018, era stato introdotto a favore dell'allora Direttore Generale un *golden parachute*, soggetto al meccanismo di "*claw back*" consistente nella liquidazione in favore del medesimo Direttore Generale di un importo pari a n. 36 mensilità della remunerazione annua lorda al netto della parte variabile "qualitativa"; quanto alla parte

“quantitativa” di detta parte variabile, era previsto che la stessa venisse riconosciuta previo accertamento di tutti i presupposti definiti dalle politiche remunerative tempo per tempo vigenti – in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte di BIP senza giustificato motivo o giusta causa, nonché in ipotesi di dimissioni del Direttore Generale per giusta causa. Ai fini di quanto sopra, era stato convenzionalmente convenuto che concorressero ad integrare le fattispecie di “giusta causa”, tra le altre, (i) la cessione a terzi, mediante qualsiasi operazione del capitale della società in misura pari o superiore al 50%, rispetto all’attuale composizione; (ii) il trasferimento di azienda e/o di un ramo di essa e qualsivoglia operazione di fusione, scorporo, conferimento di asset e/o partecipazioni di BIP; (iii) il perfezionamento di un’operazione per effetto della quale i soggetti che detengono il controllo si trovassero a non avere più detto controllo, diretto e/o indiretto ex art. 2359, comma 1, nn. 1 e 2 c.c..

Il suddetto contratto con l’ex Direttore Generale prevedeva altresì un patto di stabilità valido fino al 31 dicembre 2019 con riconoscimento in favore dell’ex Direttore Generale, in caso di violazione da parte di BIP, del medesimo corrispettivo previsto per il caso di dimissioni qualificate per giusta causa ed alle medesime condizioni.

Si segnala che il Consigliere Gennari ha rassegnato le dimissioni dal rapporto di lavoro sopra menzionato per giusta causa, con effetto immediato dal 31 dicembre 2018, impegnandosi a perfezionare le dimissioni stesse come previsto dalla procedura introdotta dal D.lgs. 14.9.2015, n. 151.

Per completezza si segnala che in data 29 gennaio 2019, il Consigliere Gennari e l’Emittente hanno confermato in sede protetta il verbale di conciliazione, concordando, fra l’altro, che il rapporto di lavoro è da considerarsi, dunque, cessato in data 31 dicembre 2018.

Mediante tale verbale di conciliazione BIP si è obbligata, per effetto delle dimissioni per giusta causa rassegnate dall’ex Direttore Generale a riconoscere allo stesso un importo retributivo avente natura di indennità sostitutiva del preavviso, corrispondente a n. 36 mensilità di retribuzione pari a Euro 1.052.085,00, oltre agli oneri previdenziali già versati e pari complessivamente a Euro 289.765,97.

L’erogazione dell’emolumento avverrà in tre *tranches*, nel 2019 e nel 2020.

Il predetto verbale di conciliazione ha inoltre previsto:

- il pagamento delle retribuzioni maturate e maturande e di tutti gli altri istituti retributivi correnti e differiti maturati e maturandi alla data di cessazione del rapporto (i.e. 31 dicembre 2018) pari complessivamente a Euro 14.612,28 e liquidati in data 5 febbraio 2019;
- il contributo aziendale al fondo di previdenza complementare;
- il pagamento della “Retribuzione Variabile” già maturata per gli esercizi 2016, 2017 e 2018 come calcolata alla data del 30 settembre 2018 nella misura complessiva di Euro 225.000,00 che avverrà negli anni 2019 e 2020.

Si segnala che in conformità con la normativa regolamentare vigente e alla politica di remunerazione per l’esercizio 2018 in materia di *claw-back*, il verbale di conciliazione prevede espressamente il diritto per BIP di non procedere, in tutto o in parte, all’erogazione degli importi previsti e qui menzionati e/o di richiedere la restituzione di quelli già eventualmente pagati con motivato provvedimento del Consiglio di Amministrazione qualora, successivamente alla sottoscrizione di quest’ultimo, (i) dovessero emergere condotte dolose o gravemente colpose poste in essere dal dirigente a danno della Banca e di rilevanza tale da integrare, ove emerse in costanza di rapporto di lavoro, giusta causa di recesso, (ii) o nel caso in cui dovessero prodursi in capo alla Banca, per effetto di condotte riconducibili ad inadempimenti posti in essere dal Direttore Generale in violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dalla normativa applicabile, gravi conseguenze

economiche negative, (iii) ovvero dovessero essere rilevate in capo al dirigente, gravi violazioni della normativa di riferimento o comportamenti fraudolenti o oltre situazioni di analoga gravità

** ** *

Il Signor Giuliano Davoli, in qualità di Vice Direttore Generale di BIP, nell'esercizio 2018 ha percepito i seguenti compensi:

- un compenso fisso pari a Euro 113.488,24 lordi; e
- un compenso variabile di Euro 52.000,00

oltre alla liquidazione di tutte le ferie non godute.

In data 11 gennaio 2018, il Consiglio di Amministrazione di BIP, a seguito del parere favorevole del Comitato Rischi e Controlli, ha approvato le seguenti modifiche al contratto di lavoro in essere tra BIP e il Vice Direttore Generale di BIP: (i) il consolidamento, a decorrere dal 1° gennaio 2020, del corrispettivo (Euro 40.000,00 lordi) riconosciuto annualmente a titolo di patto di stabilità (in scadenza il 31 dicembre 2019); (ii) la corresponsione, in caso di licenziamento privo di giustificato motivo o giusta causa nel periodo di stabilità, delle mensilità sino al 31 dicembre 2019, oltre al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso (pari a n. 9 mensilità) e risarcitoria (da n. 7 a n. 22 mensilità) previste dal CCNL.

Il recesso anticipato rispetto al termine di scadenza da parte del Vice Direttore Generale in tutte le circostanze diverse da quanto sopra menzionato, obbligherà quest'ultimo a risarcire il danno da inadempimento nella misura corrispondente al corrispettivo dovuto per l'intera durata del patto a titolo di penale (Euro 120.000,00 lordi). L'importo sarà in tal caso dovuto dal Vice Direttore Generale entro la data di erogazione delle sue residue competenze, con autorizzazione da parte sua a BIP ad operare la compensazione parziale o totale delle medesime. Diversamente, in caso di licenziamento privo di giustificato motivo o giusta causa nel periodo di stabilità, come sopra indicato, BIP sarebbe invece tenuta al pagamento delle mensilità sopra indicate oltre all'indennità sostitutiva del preavviso (pari a n. 9 mensilità) e risarcitoria (da n. 7 a n. 22 mensilità) previste dal CCNL.

Il Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2019 ha deliberato l'attribuzione al Vice Direttore Generale di un importo pari Euro 52.000,00, quale remunerazione variabile di competenza 2018 da erogare per l'intero importo in contanti ed è suddivisa in due *tranche* di eguale importo da liquidare rispettivamente, nel mese di febbraio 2020 e nel mese di febbraio 2021.

Si segnala inoltre che il Signor Giuliano Davoli non ricopre più il ruolo di Vice Direttore Generale da settembre 2018.

3 Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale di BIP

In data 24 maggio 2018, l'Assemblea ha nominato il Collegio Sindacale di BIP nelle persone di Stefano Caringi (Presidente), Matteo Tiezzi e Claudio Gandolfo.

Nella stessa Assemblea del 24 maggio 2018 ha altresì deliberato l'attribuzione dei seguenti compensi in favore di membri di detto Collegio Sindacale:

- Presidente: Euro 40.000
- Sindaci effettivi (ciascuno): Euro 27.000

oltre ad un gettone di presenza Euro 400 a seduta.

Inoltre, BIP ha stipulato a favore dei suddetti componenti del Collegio Sindacale una polizza assicurativa c.d. D&O.

Nel corso dell'esercizio 2018, sono stati erogati i seguenti compensi a favore dei componenti del Collegio Sindacale di BIP:

COGNOME NOME	CARICA	COMPENSO FISSO	GETTONI PARTECIPAZIONE COMITATI	GETTONI PARTECIPAZIONE CDA	NOTE SPESE	TOTALE COMPET. 2018
CARINGI	PRESIDENTE	40.000,00	15.732,00	11.868,00	11.449,58	79.049,58
GANDOLFO CLAUDIO	SINDACO	27.000,00	2.728,00	9.672,00	-	39.400,00
TIEZZI MATTEO	SINDACO	27.000,00	3.360,00	7.840,00	-	38.200,00

4 La Remunerazione variabile 2018 del Personale più rilevante e del restante personale di BIP

In data 11 marzo 2019 il Consiglio di amministrazione ha deliberato l'erogazione della remunerazione variabile di cui ai sistemi di incentivazione previsti nella Politica di remunerazione 2018 di BIP, con esclusivo riguardo al personale in servizio alla presente data nelle sedi di Modena, Casalecchio, Formigine, Vignola e Bologna.

Tale decisione, che ha ricevuto parere positivo del Comitato Remunerazione (sentito il CRO) in data 26 febbraio 2019, muove dai seguenti assunti:

- l'approvazione dell'assemblea dei soci di BIP in data 4 settembre 2019 in merito alla verifica dei risultati e delle condizioni raggiunte al 30 settembre 2018;
- il positivo contributo offerto da tutto il personale di BIP alla implementazione della *Business Combination* nel successivo periodo ottobre-dicembre 2018;
- il pieno rispetto dei requisiti patrimoniali e di liquidità della banca al 31 dicembre 2018 (CET1 ratio pari al 42%; LCR pari al 246%; NSFR pari al 142%).

L'importo complessivamente approvato dal Consiglio di amministrazione è pari a Euro 138.150 così distribuito tra le differenti categorie di personale interessato:

- Ex Personale più rilevante⁹: Euro 74.050;
- Personale di Direzione: Euro 28.500;
- Personale di Filiale: Euro 33.100;
- Restante personale delle funzioni di controllo: Euro 2.500.

In riferimento ai suddetti importi approvati dal Consiglio di Amministrazione si precisa che, coerentemente con le politiche di remunerazione 2018 di BIP:

- sono riferiti alla *performance* offerta nell'intero 2018 e così ricalibrati, considerando sia i risultati conseguiti al 30 settembre 2018, sia la positiva valutazione sulla qualità della *performance* espressa dal personale nella implementazione della *Business Combination* nell'ultimo trimestre del 2018;

⁹ Del suddetto ex-Personale più rilevante del periodo gennaio-settembre 2018 è presente in organico, alla data di approvazione della presente Relazione, pur con differente incarico: l'allora Vice-Direttore generale; l'allora Responsabile amministrazione; l'allora Responsabile crediti e l'allora Responsabile Internal audit. Si precisa che l'aggiornamento delle politiche di remunerazione, approvato dall'assemblea di BIP del 30 ottobre 2018, non ha ricompreso nessuno dei suddetti dipendenti nell'ambito del perimetro del Personale più Rilevante. Nessuno del suddetto personale è stato più identificato nel perimetro del personale più rilevante nelle successive politiche approvate a partire dal 4 settembre 2018.

- sono attribuibili esclusivamente al personale dipendente a tempo indeterminato, già in organico nel 2018, che alla data di approvazione dello stesso premio risulti ancora in servizio, non sia dimissionario e non si trovi in periodo di preavviso (ex art. 2118 cc);
- per l'ex-personale rilevante, coerentemente con la nota di aggiornamento della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea di BIP del 4 settembre 2018, è erogabile 100% in contanti divisa in due *tranche* di eguale importo da liquidare rispettivamente, nel mese di febbraio 2020 e nel mese di febbraio 2021;
- per il restante personale sono erogabili in modalità 100% contanti e *up-front*, opportunamente ricalibrati in rapporto all'effettivo tempo di permanenza nel rapporto a tempo indeterminato;
- sono soggetti a meccanismi di correzione ex-post per i rischi (*claw-back*).

PARTE SECONDA

Circolare Banca d'Italia 285/2013 - Sezione VI – Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati – Par.1 Obblighi di informativa al pubblico: Informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei condirettori generali e dei vice direttori generali:

Categoria	Inizio carica	scadenza carica	Fisso 2018	Variabile 2018				Variabile differito da esercizi differenti				Pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio	
				Up front		Differito		Maturato nel 2018		Non Maturato			
				Cash	Azioni	Cash	Azioni	Cash	Azioni	Cash	Azioni	Cash	Azioni
Presidente CdA	20/09/2018	2021	23.122										
Consigliere	20/09/2018	2021	7.411										
Consigliere	20/09/2018	2021	7.411										
Consigliere	20/09/2018	2021	7.211										
Consigliere	20/09/2018	2021	7.411										
Consigliere	20/09/2018	2021	6.211										
Consigliere	20/09/2018	2021	5.611										
Consigliere	20/09/2018	2021	7.211										
Consigliere	20/09/2018	2021	7.411										
Presidente CdA	22/05/2015	19/09/2018	66.210										
Vice Presidente CdA	22/05/2015	19/09/2018	42.428										
Vice Presidente CdA	22/05/2015	19/09/2018	42.773										
Consigliere	22/05/2015	19/09/2018	25.100										
Consigliere	22/05/2015	19/09/2018	18.500										
Consigliere	22/05/2015	19/09/2018	22.795										
Consigliere	22/05/2015	19/09/2018	23.700										
Consigliere	22/05/2015	19/09/2018	24.031										
Consigliere	22/05/2015	19/09/2018	19.700										
Direttore Generale	01/01/2010	31/12/2018	432.309	24.000		75.000		100.000		150.000		1.052.085	
Vice Direttore Gen.	14/06/2012	19/09/2018	172.030	40.000		52.000		52.000		78.000			

Circolare Banca d'Italia 285/2013 - Sezione VI – Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati – Par.1 Obblighi di informativa al pubblico: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività (ex art. 450 co.1, lettera g CRR), ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della Banca (ex art. 450 co.1, lettera h del CRR):

Personale più rilevate dal 1 gennaio al 29 ottobre 2018

Categoria	Aree e linee di attività	Numero	Fisso 2018	Variabile 2018				Variabile differito da esercizi differenti				pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio	
				Up front		Differito		Maturato nel 2018		Non Maturato		Cash	Azioni
				Cash	Azioni	Cash	Azioni	Cash	Azioni	Cash	Azioni		
Personale più rilevate dal 1 gennaio al 29 ottobre 2018	Direttore Generale ¹	1	432.309	24.000		75.000		100.000		150.000		1.052.085	
	Vice Direttore generale	1	172.030	40.000		52.000		52.000		78.000			
	Funzioni di controllo ²	2	205.120	3.000				17.000					
	Altro personale più rilevante	2	184.095			19.050		19.050		28.575			

¹ L'ex DG ha rassegnato le dimissioni e non è più legato da rapporto di lavoro a tempo indeterminato con effetto 31/12/18.

² Si segnala che l'ex Resp. Risk management ha rassegnato le dimissioni e non è più legato da rapporto di lavoro a tempo indeterminato con effetto dal 30 novembre 2018.

Personale più rilevate dal 30 ottobre 2018

Categoria	Aree e linee di attività	Numero	Fisso 2018	Variabile 2018				Variabile differito da esercizi differenti				Pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio	
				Up front		Differito		Maturato nel 2018		Non Maturato		Cash	Azioni
				Cash	Azioni	Cash	Azioni	Cash	Azioni	Cash	Azioni		
Personale più rilevate dal 30 ottobre 2018	Amministratore delegato ¹	1	7.411										
	Funzioni di Business	4	345.958										
	Funzioni di controllo ²	2	127.500										
	Central functions ³	6	250.417										

¹ L'amministratore delegato ha maturato nel 2018 solo il *pro-quota* del compenso definito per la carica di membro del consiglio di amministrazione.

² Non sono riportati: L'Head of Internal Audit assunto con decorrenza 2 gennaio 2019; Head of Compliance & AML assunto con decorrenza 1 marzo 2019

³ Non sono riportati: Head of ALM & Treasury assunto con decorrenza 02/01/2019

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

TABELLA 1												
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in euro) – Consiglio di amministrazione												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi ¹	Compensi per la partecipazione a comitati ²	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro ³
						Bonus e altri incentivi****	Partecipazione agli utili					
Rosalba Casiraghi	Presidente del Consiglio di Amministrazione	20/09/2018	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				23.122						23.122		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				23.122	-	-	-	-	-	23.122		
¹ Si riferisce a quanto maturato per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 76.000 euro per l'incarico di Presidente CdA e 20.000 per la carica di Consigliere) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le relative sedute del CdA; ² Non sono stati percepiti compensi/gettoni per la partecipazione ai relativi Comitati endo-consiliari (Comitato remunerazioni; Comitato Rischi)												
Massimo Brambilla	Membro del Consiglio di Amministrazione	20/09/2018	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.411						7.411		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				7.411	-	-	-	-	-	7.411		
¹ Si riferisce a quanto maturato per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica di Consigliere) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le relative sedute del CdA; ² Non sono stati percepiti compensi/gettoni per la partecipazione ai relativi Comitati endo-consiliari (Comitato nomine)												
Sigieri Diaz Della Vittoria Pallavicini	Membro del Consiglio di Amministrazione	20/09/2018	2021									

(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.411							7.411	
(II) Compensi da controllate e collegate											-	
(III) Totale				7.411	-	-	-	-	-	-	7.411	
¹ Si riferisce a quanto maturato per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica di Consigliere) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le relative sedute del CdA; ² Non sono stati percepiti compensi/gettoni per la partecipazione ai relativi Comitati endo-consiliari (Comitato nomine; Comitato Remunerazioni)												
Maurizia Squinzi	Membro del Consiglio di Amministrazione	20/09/2018	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.211							7.211	
(II) Compensi da controllate e collegate											-	
(III) Totale				7.211	-	-	-	-	-	-	7.211	
¹ Si riferisce a quanto maturato per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica di Consigliere) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le relative sedute del CdA; ² Non sono stati percepiti compensi/gettoni per la partecipazione ai relativi Comitati endo-consiliari (Comitato nomine; Comitato Rischi; Comitato Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati)												
Elena Ciailliè	Membro del Consiglio di Amministrazione	20/09/2018	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.411							7.411	
(II) Compensi da controllate e collegate											-	
(III) Totale				7.411	-	-	-	-	-	-	7.411	
¹ Si riferisce a quanto maturato per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica di Consigliere) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le relative sedute del CdA e il rimborso delle relative spese sostenute; ² Non sono stati percepiti compensi/gettoni per la partecipazione ai relativi Comitati endo-consiliari (Comitato Rischi; Comitato Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati)												
Robert E. Diamond Jr	Membro del Consiglio di Amministrazione	20/09/2018	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.211							6.211	
(II) Compensi da controllate e collegate											-	
(III) Totale				6.211	-	-	-	-	-	-	6.211	

¹ Si riferisce a quanto maturato per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica di Consigliere) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA.

Giancarlo Bruno	Membro del Consiglio di Amministrazione	20/09/2018	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.611						5.611		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				5.611	-	-	-	-	-	5.611		

¹ Si riferisce a quanto maturato per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica di Consigliere) sommato ai gettoni percepiti per la presenza alle relative sedute del CdA;

² Non sono stati percepiti compensi/gettoni per la partecipazione ai relativi Comitati endo-consiliari (Comitato Remunerazioni; Comitato Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati)

Alessandro Gennari	Membro del Consiglio di Amministrazione	20/09/2018	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.211						7.211		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				7.211	-	-	-	-	-	7.211		

Corrado Passera	Amministratore Delegato	20/09/2018	2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.411						7.411		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				7.411	-	-	-	-	-	7.411		

¹ Si riferisce a quanto maturato per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica di Consigliere) sommato ai gettoni di presenza percepiti per la presenza alle relative sedute del CdA

Palmieri Umberto	Presidente del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				61.010	5.200								
(II) Compensi da controllate e collegate												-	
(III) Totale				61.010	5.200								
¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 76.000 euro per la carica di Presidente cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; ² Comitato Rischi e controlli; Comitato tecnico-esecutivo; Comitato amministratori con delega.													
Giorgio Antonioni	Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37.628	4.800								
(II) Compensi da controllate e collegate													-
(III) Totale				37.628	4.800								42.428
¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 46.000 euro per la carica di Vice Presidente cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; ² Comitato Rischi e controlli; Comitato tecnico-esecutivo; Comitato amministratori con delega.													
Francesco Ielpo	Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				42.173	600								
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				42.173	600								42.773
¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 46.000 euro per la carica di Vice Presidente cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; ² Comitato Rischi e controlli.													
Stefano Pivetti	Membro del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.500	5.600								

(II) Compensi da controllate e collegate																			
(III) Totale				19.500	5.600	-	-	-	-	-	-	-	25.100						
¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica componente del cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; ² Comitato tecnico-esecutivo; Comitato amministratori con delega.																			
Marco Orlandoni	Membro del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.500															
(II) Compensi da controllate e collegate																			
(III) Totale				18.500	-	-	-	-	-	-	-	-	18.500						
¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica componente del cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; ² Comitato tecnico-esecutivo; Comitato amministratori con delega.																			
Luca Mandrioli	Membro del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.395	3.400														
(II) Compensi da controllate e collegate																			
(III) Totale				19.395	3.400	-	-	-	-	-	-	-	22.795						
¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica componente del cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; ² Comitato tecnico-esecutivo; Comitato amministratori con delega.																			
Gianluca Raguzzoni	Membro del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.100	4.600														
(II) Compensi da controllate e collegate																			
(III) Totale				19.100	4.600	-	-	-	-	-	-	-	23.700						
¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica componente del cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; ² Comitato tecnico-esecutivo; Comitato amministratori con delega.																			

Vincenzo Florio	Membro del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.431	2.600							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				21.431	2.600	-	-	-	-	24.031		
¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica componente del cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; ² Comitato rischi e controlli.												
Alberto Lotti	Membro del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.100	1.600							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				18.100	1.600	-	-	-	-	19.700		
¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica componente del cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; ² Comitato rischi e controlli.												
Palmieri Umberto	Presidente del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				61.010	5.200					66.210		
(II) Compensi da controllate e collegate										-		
(III) Totale				61.010	5.200	-	-	-	-	66.210		
¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 76.000 euro per la carica di Presidente cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; ² Comitato Rischi e controlli; Comitato tecnico-esecutivo; Comitato amministratori con delega.												
Giorgio Antonioni	Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37.628	4.800							
(II) Compensi da controllate e collegate										-		

(III) Totale				37.628	4.800	-	-	-	-	42.428		
¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 46.000 euro per la carica di Vice Presidente cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; ² Comitato Rischi e controlli; Comitato tecnico-esecutivo; Comitato amministratori con delega.												
Francesco Ielpo	Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				42.173	600							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				42.173	600	-	-	-	-	42.773		
¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 46.000 euro per la carica di Vice Presidente cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; ² Comitato Rischi e controlli.												
Stefano Pivetti	Membro del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.500	5.600							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				19.500	5.600	-	-	-	-	25.100		
¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica componente del cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; ² Comitato tecnico-esecutivo; Comitato amministratori con delega.												
Marco Orlandoni	Membro del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.500								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				18.500	-	-	-	-	-	18.500		
¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica componente del cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; ² Comitato tecnico-esecutivo; Comitato amministratori con delega.												

Luca Mandrioli	Membro del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.395	3.400							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				19.395	3.400	-	-	-	-	22.795		
<p>¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica componente del cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute;</p> <p>² Comitato tecnico-esecutivo; Comitato amministratori con delega.</p>												
Gianluca Raguzzoni	Membro del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19.100	4.600							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				19.100	4.600	-	-	-	-	23.700		
<p>¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica componente del cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute;</p> <p>² Comitato tecnico-esecutivo; Comitato amministratori con delega.</p>												
Vincenzo Florio	Membro del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21.431	2.600							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				21.431	2.600	-	-	-	-	24.031		
<p>¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica componente del cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute;</p> <p>² Comitato rischi e controlli.</p>												

Alberto Lotti	Membro del Consiglio di Amministrazione	22/05/2015	19/09/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.100	1.600							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				18.100	1.600	-	-	-	-	19.700		
<p>¹ Si riferisce a quanto percepito per l'effettivo periodo di carica rispetto all'importo annuale approvato nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione del 30 ottobre 2018 (pari a 20.000 euro per la carica componente del cda) sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute;</p> <p>² Comitato rischi e controlli.</p>												

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (in euro) – Collegio Sindacale

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi ¹	Compensi per la partecipazione a comitati ²	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro ³
						Bonus e altri incentivi****	Partecipazione agli utili					
Stefano Caringi	Presidente del Collegio sindacale	24/05/2015	17/01/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				79.050	15.732							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				79.050	15.732	-	-	-	-	94.782		
¹ Si riferisce al compenso annuale deliberato sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; ² Comitato rischi e controlli; Comitato tecnico-esecutivo; Comitato amministratori con delega.												
Claudio Gandolfo	Sindaco	24/05/2015	17/01/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				39.400	2.728							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				39.400	2.728	-	-	-	-	42.128		
¹ Si riferisce al compenso annuale deliberato sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; ² Comitato rischi e controlli; Comitato tecnico-esecutivo; Comitato amministratori con delega.												
Matteo Tiezzi	Sindaco	24/05/2015	17/01/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38.200	3.360							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				38.200	3.360	-	-	-	-	41.560		
¹ Si riferisce al compenso annuale deliberato sommato ai gettoni di presenza percepiti per le sedute del CdA ed ai relativi rimborsi per le spese sostenute; ² Comitato rischi e controlli; Comitato tecnico-esecutivo; Comitato amministratori con delega.												

SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione

TABELLA 3B									
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche									
A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
Alessandro Gennari	Direttore Generale	Sistema variabile 2018 (delibera CdA del 11/03/2019)		75.000					24.000
		Sistema variabile 2017 (delibera CdA del 13/04/2017)						100.000	
		Sistema variabile 2016 (delibera CdA del 29/04/2016)					50.000	50.000	
		Sistema variabile 2015 (delibera CdA de 15./04/2015)					50.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			-	75.000	-	-	100.000	150.000	24.000
Giliano Davoli	Vice Direttore Generale	Sistema variabile 2018 (delibera CdA del 11/03/2019)		52.000					40.000
		Sistema variabile 2017 (delibera CdA del 13/04/2017)						52.000	
		Sistema variabile 2016 (delibera CdA del 29/04/2016)					26.000	26.000	
		Sistema variabile 2015 (delibera CdA de 15./04/2015)					26.000		
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio							
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			-	52.000	-	-	52.000	78.000	40.000

PARTE TERZA

SCHEMA N. 7-TER Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Non applicabili in quanto la Fusione di SPAXS in BIP e la Quotazione di quest'ultima, come risultante dalla Fusione (oggi illimity), hanno avuto rispettivamente efficacia e avvio il 5 marzo 2019. Pertanto, entrambe le tabelle sopra indicate non trovano applicazione con riferimento all'esercizio 2018.