



**BANCA  
INTERPROVINCIALE**



**illimity**  
BANCA OLTRE LA FORMA

**Banca Interprovinciale S.p.A.**

**18 gennaio 2019**

**Milano, Palazzo Aporti, Via Ferrante Aporti n. 8**

**Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea**

**sulla**

***Politica di remunerazione e incentivazione 2019***

**(punto 4 parte ordinaria)**



Signori Azionisti,

in ottemperanza alle disposizioni di vigilanza emanate da Banca d'Italia in materia di *“Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”* siete chiamati ad approvare le 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 del Gruppo.

Viene pertanto pubblicata la presente relazione volta ad illustrare gli elementi essenziali introdotti con le *Politiche di remunerazione e incentivazione 2019* approvate dal Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2018 e che formano oggetto di proposta di delibera per l'Assemblea del 18 gennaio 2019; tale proposta presuppone e ipotizza che nella medesima Assemblea, in sede straordinaria, vengano *inter alia* approvate le proposte di fusione per incorporazione di SPAXS S.p.A. in Banca Interprovinciale S.p.A. (con la conseguente adozione del nuovo Statuto sociale) e le proposte funzionali e strumentali ai piani di incentivazione, nonché vengano approvate le altre delibere previste all'ordine del giorno della parte ordinaria dell'Assemblea.

Inoltre, le stesse disposizioni di vigilanza emanate da Banca d'Italia in materia di *“Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”* prevedono che, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, l'Assemblea possa deliberare sulla 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”*.

Siete quindi chiamati ad approvare contestualmente anche la proposta di innalzamento a *“2:1”* del limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale, così come previsto dal nuovo Statuto sociale.



## **1. Finalità delle Politiche di remunerazione**

La politica di remunerazione oggetto di proposta di approvazione declina gli obiettivi dei sistemi di remunerazione e incentivazione per il primo anno di operatività della Banca, tenuto conto delle previsioni regolamentari applicabili, delle specificità per il 2019 e delle attese di crescita declinate nel piano industriale 2018-2023.

In tale contesto i principi cardine dei sistemi incentivanti sono:

- Remunerazione dei *manager* fortemente incentrata sulla componente variabile, in linea con le attese di profittabilità *risk-adjusted* declinate nel piano, fermo restando il raggiungimento del pareggio a livello di gruppo e il progressivo consolidamento dei risultati stessi;
- Tutti i dipendenti saranno azionisti;
- Sviluppo di un sistema di *Total Reward*, comprensivo delle componenti di remunerazione, fissa o variabile, e della offerta di sviluppo e formazione di competenze, finalizzato ad incentivare e riconoscere i valori ed i comportamenti fondanti della Banca.

## **2. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione**

Le politiche ed i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca sono definite, coerentemente con le previsioni regolamentari e statutarie, nell'ambito del ciclo annuale di pianificazione, gestione e controllo della remunerazione che coinvolge in maniera chiara gli organi e le funzioni aziendali di volta in volta preposte.

In tale contesto, 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 sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- 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.



L'Amministratore Delegato, in qualità di Organo con funzioni di gestione della Capogruppo:

- 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 delle Politiche;
- 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 stesse Politiche.

Il Consiglio di Amministrazione si avvale della funzione propositiva e consultiva del Comitato per le Remunerazioni che, in tale ambito:

- ha compiti di proposta relativamente ai sistemi di remunerazione dei soggetti la cui remunerazione è definita dal Consiglio di Amministrazione e contribuisce alla 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 l'Organo con funzione di controllo;
- collabora con gli altri comitati;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- 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 all'Assemblea sull'attività svolta;
- accerta, raccordandosi con il Comitato Rischi, 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.

Nel suddetto ciclo annuale di pianificazione, gestione e controllo della remunerazione sono inoltre coinvolte le seguenti funzioni aziendali:



- Funzione Human Resources: contribuisce all'elaborazione della politica di remunerazione e ne cura, di concerto con il CFO & Head of Central Functions e con l'Amministratore Delegato, l'applicazione;
- Funzione di Compliance & AML: verifica che i sistemi incentivanti aziendali siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, del codice etico adottato dalla Banca, nonché degli standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- Chief Risk Officer: 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 del personale più rilevante per gli aspetti afferenti la verifica della materialità della contribuzione al rischio da parte dei titolari di deleghe;
- Internal Audit: verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate 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, delle autorità di vigilanza.

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione è infine di competenza dell'Assemblea ordinaria; in particolare, quest'ultima, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva:

- i. le politiche 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;
- iv. 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%).

### **3. L'identificazione del personale più rilevante**

La politica di remunerazione oggetto di proposta di approvazione identifica il "Personale rilevante" in maniera coerente alla normativa esterna ed interna applicabile; in particolare:

- conformemente a quanto previsto nel recente aggiornamento delle Disposizioni di vigilanza per le banche (ottobre 2018), la Banca si è dotata di una specifica policy relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione;
- l'identificazione del "personale più rilevante" è stata basata sulle caratteristiche operative e organizzative della banca stessa in fase di *business combination* e quotazione sull'MTA, tenuto conto dei criteri qualitativi, ossia delle responsabilità e/o deleghe all'assunzione di rischio, e dei criteri quantitativi, ossia dei livelli retributivi (entrambi previsti nel Regolamento delegato 604 della Commissione Europea del 4 marzo 2014).

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

I dirigenti con responsabilità strategiche individuati dal Gruppo sono tutti inclusi nel perimetro dei *risk takers*.

### **4. La struttura della remunerazione**

L'intera remunerazione, nelle sue diverse componenti, è chiaramente divisa tra la componente fissa e quella variabile.

La Banca ha definito le seguenti incidenze massime di 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.

Si sottolinea che i suddetti limiti rappresentano incidenze massime teoriche da correlare al progressivo consolidamento dei risultati di piano; il 2019 rappresenta l'avvio delle direttrici di piano 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 piano strategico.

Inoltre, in linea con l'informativa data alla comunità finanziaria in sede di presentazione del piano strategico, il Top Management del Gruppo (incluso l'Amministratore Delegato) non è destinatario, con riferimento al 2019, di sistemi di remunerazione variabile; conseguentemente la contestuale richiesta del Consiglio di Amministrazione alla medesima Assemblea di deliberare l'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.

## **5. I sistemi di remunerazione variabile previsti**

Le componenti classificabili nell'ambito della remunerazione variabile previste nella politica oggetto di proposta di approvazione sono:

- sistema di incentivazione di lungo termine "*Stock Option Plan 2019-2023*", destinato al *management* e ad altre figure chiave per il conseguimento degli obiettivi strategici fissati nel piano 2018-2023;
- sistema di incentivazione "*MBO*" correlato al conseguimento di performance individuali e di Gruppo nel 2019 destinato a:
  - il personale più rilevante del Gruppo (cd *Material Risk Takers*) ed i restanti responsabili delle funzioni di business che riportano al Top Management;
  - il restante personale;
- piano di azionariato diffuso "*Employee Stock Ownership Plan 2019*", volto a rendere tutti i dipendenti partecipi della crescita del Gruppo lungo l'orizzonte temporale di piano;
- eventuali *bonus* di retention, di carattere eccezionale, soggetti ad uno specifico 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;
- 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.

Il Top Management del Gruppo (incluso l'Amministratore Delegato) non è destinatario, con riferimento al 2019, di sistemi di remunerazione variabile.

La componente variabile 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.

#### **6. Modalità di erogazione della remunerazione variabile**

Il sistema descritto nelle politiche oggetto di proposta di approvazione prevede regole e criteri relativi alla erogazione della componente variabile della remunerazione più rigorosi rispetto a quanto normativamente previsto per le banche di minori dimensioni; ciò appare coerente con una adeguata declinazione del principio di proporzionalità realizzato dalla Banca in riferimento alla sua effettiva complessità operativa, attuale e prospettica.

#### **7. Il sistema di remunerazione degli organi sociali**

Il sistema di remunerazione degli organi sociali si fonda sul rispetto della normativa vigente e sull'osservanza delle politiche di sana e prudente gestione della Banca, compatibili con le sue strategie di lungo periodo.

I compensi per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sono sottoposti all'approvazione della medesima Assemblea chiamata ad approvare le presenti politiche di remunerazione.

#### **8. Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Banca e con la politica di gestione del rischio**

Il sistema descritto nelle politiche oggetto di proposta di approvazione è coerente con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF) e con le politiche aziendali di governo e di gestione dei rischi. In tal senso si evidenzia che:



- 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 RAF, del livello di raggiungimento degli obiettivi di piano per l'anno di riferimento e delle 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, tenendo in considerazione i risultati del *Risk & Financial assessment* effettuati dal CRO e dal CFO;
- la componente variabile è soggetta alla verifica di condizioni di accesso che prevedono, per tutte le componenti remunerative variabili descritte (con esclusione 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, se non superiori, al limite regolamentare con l'aggiunta del buffer di tolleranza in aggiunta a condizioni e obiettivi specifici per ciascun piano;
- l'intera remunerazione variabile 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;
- tutte le componenti variabili descritte sono soggette a regole di *malus* e *claw back* nei casi e secondo le modalità disciplinate dalla regolamentazione di riferimento.

## **9. Trattamenti in caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro**

Le politiche oggetto di proposta di approvazione prevedono che illimity, in occasione e connessione alla cessazione del rapporto di lavoro, possa riconoscere ai singoli dipendenti 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 di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, per il personale nei confronti del quale la medesima trova applicazione.

I *Golden Parachute* costituiscono incentivi che possono essere pattuiti tra la Banca 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 della Banca, non vi sono i presupposti per la pattuizione tra le parti di siffatti incentivi.

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

#### **10. Divieto di strategie di hedging**

Le politiche oggetto di proposta di approvazione prevedono che 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.

Coerentemente con le previsioni introdotte dal 25mo agg.to della circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 5, si evidenzia che alcuni individui afferenti il personale più rilevante sono titolari di azioni speciali in SPAXS oppure in uno degli azionisti di SPAXS e, quindi a valle della fusione inversa, di illimity. I relativi dettagli sono presenti nel prospetto informativo che verrà pubblicato in vista della quotazione. Nessuno dei titolari di azioni speciali è beneficiario di remunerazione variabile.



## **PROPOSTA DI DELIBERA**

“L’Assemblea ordinaria di Banca Interprovinciale S.p.A.,

- preso atto della Relazione Illustrativa del Consiglio di Amministrazione resa sul punto 4) all’ordine del giorno della parte ordinaria e messa a disposizione degli azionisti e sul presupposto dell’approvazione delle precedenti delibere assembleari proposte in parte straordinaria e parte ordinaria;

### **DELIBERA**

- i. di approvare le 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 del Gruppo; e
- ii. di approvare la proposta del Consiglio di Amministrazione di innalzamento a “2:1” del limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale, così come previsto nello Statuto della Banca che entrerà in vigore a seguito del perfezionamento della fusione per incorporazione di SPAXS S.p.A. nella Banca.”



# Politica di Remunerazione ed incentivazione del gruppo

- 2019 -

# Indice

1.	<u>IL GRUPPO BANCA ILLIMITY</u> .....	3
2.	<u>QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO</u> .....	5
3.	<u>OBIETTIVI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE</u> .....	6
4.	<u>GOVERNANCE DELLA POLITICA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE</u> .....	6
5.	<u>ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI</u> .....	7
6.	<u>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</u> .....	7
7.	<u>AMMINISTRATORE DELEGATO</u> .....	8
8.	<u>COMITATO PER LE REMUNERAZIONI</u> .....	8
9.	<u>RISORSE UMANE</u> .....	8
10.	<u>COMPLIANCE &amp; AML</u> .....	9
11.	<u>CHIEF RISK OFFICER</u> .....	9
12.	<u>INTERNAL AUDIT</u> .....	10
13.	<u>IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIU’ RILEVANTE”</u> .....	10
14.	<u>LA REMUNERAZIONE</u> .....	11
15.	<u>REMUNERAZIONE FISSA</u> .....	12
16.	<u>REMUNERAZIONE VARIABILE</u> .....	13
17.	<u>COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</u> .....	14
18.	<u>COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE</u> .....	15
19.	<u>REMUNERAZIONE DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO E DEL TOP MANAGEMENT DI ILLIMITY</u> .....	15
20.	<u>REMUNERAZIONE VARIABILE DEI MATERIAL RISK TAKERS E DELLE RESTANTI RISORSE CHIAVE</u> ..	16
21.	<u>SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE: STOCK OPTIONS PLAN 2019-2023</u> .....	16
22.	<u>SISTEMA DI INCENTIVAZIONE ANNUALE: MBO</u> .....	18
23.	<u>REMUNERAZIONE VARIABILE DEL RESTANTE PERSONALE</u> .....	20
24.	<u>EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN 2019</u> .....	21
25.	<u>ALLINEAMENTO AL RISCHIO EX POST (MALUS E CLAWBACK)</u> .....	21
26.	<u>DIVIETO DI STRATEGIE DI HEDGING</u> .....	22
27.	<u>COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI</u> .....	22
28.	<u>CONSULENTI, AGENTI FINANZIARI, MEDIATORI</u> .....	23
29.	<u>COMPENSI PER CONCLUSIONI ANTICIPATE DEL RAPPORTO DI LAVORO E/O CESSAZIONE ANTICIPATA DELLA CARICA</u> .....	23

## 1. IL GRUPPO BANCA ILLIMITY

**illimity**, nata dalla business combination di Spaxs e Banca Interprovinciale, è specializzata nel mercato delle PMI italiane e caratterizzata da un modello di business fortemente innovativo e ad alto tasso tecnologico.

**illimity** si avvarrà di persone con lunga esperienza sia bancaria che industriale che si dedicheranno alla creazione di una banca specializzata con una chiara focalizzazione su specifici segmenti molto ampi, dinamici e poco serviti del mercato italiano:

- offrirà **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);
- punterà a diventare un operatore leader nel settore dei **corporate NPL, unsecured e secured**;
- offrirà servizi di **banca diretta a famiglie e imprese**.

Le diverse divisioni opereranno 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 strategico 2018-2023 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 per il 2019 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.

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 raggiungimento del pareggio a livello di gruppo e il progressivo consolidamento dei risultati stessi.
- Tutti i dipendenti saranno azionisti.

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 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 illimity.

Le presenti politiche di remunerazione sono declinate coerentemente con il contesto di business e le finalità descritte e tenuto conto delle 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 Bancario, si identifica tra gli intermediari di minore dimensione tenuto conto dell'ammontare dell'attivo, che si mantiene al di sotto dei 3,5 miliardi 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 sui mercati regolamentari (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.

In tale ambito, le presenti politiche di remunerazione declinano regole e criteri relativi al riconoscimento ed erogazione della componente variabile delle remunerazione più rigorosi rispetto a quanto normativamente previsto per la banche di minori dimensioni al fine di essere allineati 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**

Le presenti politiche di remunerazione e incentivazione sono definite 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 (cosiddetti Risk Taker);
  - 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:
  - Art. 123-ter e 114-bis del Testo Unico della Finanza, rispettivamente "Relazione sulla remunerazione" e "Informazione al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori";
  - Regolamento Consob n. 11971/1999 (cd Regolamento Emittenti).
  - 25° aggiornamento della Circolare 285 del 17 dicembre 2013, emanato in data 23 ottobre 2018 da Banca d'Italia volto ad 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 già citate "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 (cd. "NPL") pubblicate il 20 marzo 2017;
- la Direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa ai mercati degli strumenti finanziari (cd. "Mifid II"), su requisiti in tema di correttezza dei comportamenti con la clientela, in vigore da gennaio 2018.

### 3. OBIETTIVI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

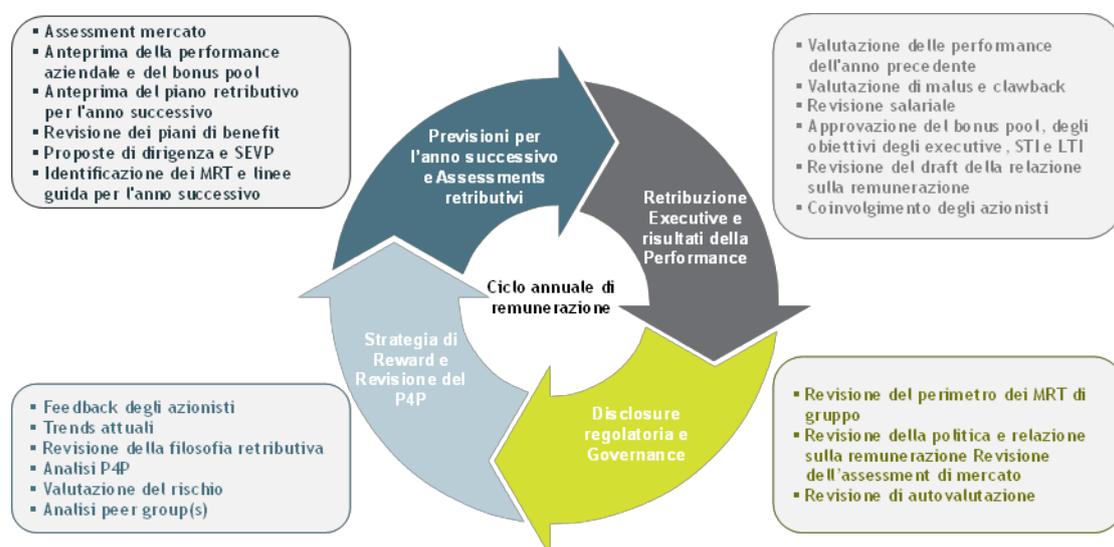
La politica di remunerazione e incentivazione di illimity persegue i seguenti obiettivi:

- 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.

I sistemi di remunerazione e incentivazione si sviluppano, 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.

### 4. GOVERNANCE DELLA POLITICA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE

Le politiche ed i sistemi di remunerazione e incentivazione sono definite, coerentemente con le previsioni regolamentari, nell'ambito del ciclo annuale di pianificazione, gestione e controllo della remunerazione, come di seguito descritto:



Il ciclo annuale della remunerazione coinvolge gli organi e le funzioni aziendali, coerentemente con le disposizioni regolamentari, le previsioni statutarie e le responsabilità assegnate alle diverse funzioni, assicurando che ciascuna decisione sia adottata dagli organi e dalle funzioni a ciò deputati.

## **5. ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI**

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione è di competenza dell'Assemblea degli Azionisti.

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

- I. le politiche 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. tenuto conto dei quorum aggiuntivi previsti dalla disciplina di riferimento, 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 sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione che il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Remunerazioni, propone di adottare.

## **6. 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 degli Azionisti, 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 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.

## **7. AMMINISTRATORE DELEGATO**

In qualità di Organo con funzioni di gestione della Capogruppo, 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 delle Politiche;
- 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.

## **8. COMITATO PER LE REMUNERAZIONI**

Il Consiglio di Amministrazione si avvale della funzione propositiva e consultiva del Comitato per le Remunerazioni che, in tale ambito:

- ha compiti di proposta relativamente ai sistemi di remunerazione dei soggetti la cui remunerazione è definita dal Consiglio di Amministrazione;
- contribuisce alla 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 l'Organo con funzione di controllo;
- collabora con gli altri comitati;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- 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 all'Assemblea sull'attività svolta;
- prepara la documentazione da sottoporre all'Assemblea per le relative decisioni;
- accerta, raccordandosi con il Comitato Rischi, 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.

## **9. RISORSE UMANE**

La Funzione Human Resources contribuisce all'elaborazione della politica di remunerazione e ne cura, di concerto con il CFO & Head of Central Functions e con l'Amministratore Delegato, l'applicazione, coerentemente con l'esigenza della banca di attrarre e mantenere le professionalità necessarie al conseguimento degli obiettivi di lungo termine e, nel contempo, sostenere la sana e

prudente gestione del rischio. In tale ambito:

- elabora e sottopone al Comitato per le Remunerazioni la revisione della politica di remunerazione e incentivazione;
- 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 CRO e funzione Compliance & AML;
- propone il sistema di valutazione della performance, i criteri di remunerazione ed i percorsi di carriera in coerenza con le Politiche; al riguardo, inoltre, coordina la definizione e assegnazione degli obiettivi di performance nell'ambito dei sistemi di incentivazione;
- verifica, avvalendosi del contributo del 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 delle Politiche;
  - proporre soluzioni di revisione del sistema di remunerazione e incentivazione in termini di strumenti, modalità, meccanismi operativi e parametri adottati dal Gruppo.

## **10. COMPLIANCE & AML**

La Funzione di Compliance & AML effettua un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione 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 adottato dalla Banca, nonché degli standard di condotta applicabili alla Banca, 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 le presenti Politiche 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.

## **11. CHIEF RISK OFFICER**

Il Chief Risk Officer 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:

- 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.

## **12. INTERNAL AUDIT**

L'Internal Audit verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate 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.

## **13. IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"**

Coerentemente con le previsioni delle linee guida EBA e della circolare 285, illimity ha identificato il personale più rilevante attraverso un processo strutturato e criteri coerenti con il risk appetite framework e 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 coordina il processo di identificazione.
- Il CRO 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 al capitale interno da parte delle singole unità operative e/o divisioni, 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 fornisce il parere relativo all'allineamento del processo di identificazione al quadro normativo applicabile.
- Il Comitato per le Remunerazioni sovrintende la definizione e l'applicazione del processo e fornisce il proprio parere relativamente ad eventuali esclusioni rispetto al processo di identificazione, con particolare riferimento ai casi di esclusione di risorse identificate secondo i criteri quantitativi (livelli di remunerazione) dal "Personale più rilevante". Si accerta, nei casi previsti dalla regolamentazione, che siano attivati gli iter informativi e autorizzativi verso le autorità di vigilanza.
- Il Consiglio di amministrazione approva il processo di identificazione e garantisce che 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 delle categorie 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 presente politica, è stata basata sulle caratteristiche

operative e organizzative della banca stessa in fase di business combination e quotazione sull'MTA, 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:

- membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, incluso l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale (ove nominato);
- il Top Management del Gruppo e in particolare: 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;
- 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 regolamentari dei criteri applicati e il CRO con riferimento alla possibilità di incidere materialmente sulle diverse categorie di rischio della Banca.

Le 25 risorse individuate rappresentano circa il 18% del totale dei dipendenti del Gruppo al 30 novembre. 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.

I dirigenti con responsabilità strategiche individuati dal Gruppo sono tutti inclusi nel perimetro dei risk takers.

In corso d'anno, coerentemente con la progressiva declinazione del sistema di deleghe a supporto della execution delle direttrici di piano, 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.

In linea con le previsioni normative, 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 3 mesi

Tali criteri 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.

## **14. 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.

L'intera remunerazione 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 specie di quello rientrante tra il 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 che è chiamata ad approvare le presenti politiche. Di seguito il dettaglio:

- 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 di piano. Il 2019 configura di fatti l'avvio delle direttrici di piano 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 piano strategico.

In linea con l'informativa data alla comunità finanziaria in sede di presentazione del piano strategico, 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).

## **15. REMUNERAZIONE FISSA**

La remunerazione fissa ha la finalità di attrarre e ritenere 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.

## **16. 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 sono le seguenti:

- sistema di incentivazione di lungo termine "Stock Option Plan 2019-2023", destinato al management e ad altri figure chiave per il conseguimento degli obiettivi strategici, correlato agli obiettivi declinati nel piano strategico 2018-2023;
- sistema di incentivazione "MBO": sistema incentivante correlato al conseguimento di performance individuali e di Gruppo rispetto agli obiettivi assegnati, destinato a:
  - il personale più rilevante del Gruppo (cd Material Risk Takers) ed i restanti responsabili delle funzioni di business che riportano al Top Management;
  - il restante personale;
- piano di azionariato diffuso "Employee Stock Ownership Plan 2019", volto ad orientare tutti i dipendenti alla costruzione di valore rendendoli partecipi della crescita del Gruppo lungo l'orizzonte temporale di piano;
- eventuali 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.

La componente variabile 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 è inoltre soggetta a regole di clawback ed a meccanismi di differimento e malus e, nei casi laddove la remunerazione non sia già attribuita sotto forma di strumenti finanziari, erogazione attraverso un mix di contanti e strumenti finanziari, in linea con le regole più stringenti declinate per il personale più rilevante e, prudenzialmente, per i responsabili di funzioni di business che riportano al Top Management. Tutte le componenti variabili descritte sono soggette a regole di clawback nei casi e secondo le modalità disciplinate dalla regolamentazione di riferimento.

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

## **17. COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Il sistema di remunerazione degli organi sociali si fonda nel rispetto della normativa vigente e nell'osservanza delle politiche di sana e prudente gestione della Banca, compatibili con le sue strategie di lungo periodo.

I compensi per i membri del Consiglio di Amministrazione e per le eventuali cariche, sottoposti all'approvazione della medesima assemblea chiamata ad approvare le presenti politiche, sono definiti in misura fissa come segue:

Presidente	Euro 120.000 /annui lordi;
Altri Amministratori	Euro 40.000 /annui lordi

Gli Amministratori che sono anche membri di un Comitato endoconsiliare percepiscono un compenso aggiuntivo pari a Euro 10.000 /annui lordi.

Tali compensi, in caso di attribuzione della carica di Presidente del Comitato endoconsiliare sono definiti in Euro 15.000 /annui lordi.

Non sono previsti gettoni di presenza.

Resta confermata la presenza di una polizza Director and Officers ("D&O") per tutti gli esponenti aziendali estesa anche ai Dirigenti e ai responsabili di funzioni che possono essere esposte a rischi, con esclusione di eventuali comportamenti fraudolenti o colpa grave.

Viene, inoltre, previsto che il plafond assegnato ai componenti del Consiglio di Amministrazione, 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, venga confermato in complessivi Euro 30.000 annui.

Gli Amministratori hanno, altresì, diritto al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, sentito il Comitato per le Remunerazioni, propone inoltre i compensi per i componenti dei CdA delle Controllate.

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.

## **18. COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE<sup>1</sup>**

Si premette che per la 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.

A decorrere dalla data dell'Assemblea in cui si procederà alla nomina dei sindaci per l'intero triennio di attività, il Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea dei soci nella stessa data, ha diritto ai seguenti compensi:

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

Non sono previsti gettoni di presenza.

L'Assemblea ordinaria delibera l'emolumento annuale spettante a ciascun sindaco ai sensi di legge. Tale importo è fisso e invariabile per l'intera durata dell'incarico. In nessun caso i Sindaci possono percepire forme di remunerazione variabile.

I Sindaci hanno, altresì, diritto al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni.

I Sindaci sono beneficiari di una polizza assicurativa D&O (Directors & Officers), con esclusione di eventuali comportamenti fraudolenti o colpa grave.

## **19. REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DEL TOP MANAGEMENT DI ILLIMITY**

In linea con l'informativa data alla comunità finanziaria in sede di presentazione del piano strategico, l'Amministratore Delegato e il restante Top Management del Gruppo non sono destinatari di piani di incentivazione.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è esclusivamente fissa ed è pari a Euro 530.000 /annui lordi, individuata nell'ambito del plafond complessivo la cui approvazione è sottoposta alla medesima Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare le presenti politiche di remunerazione e incentivazione. 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, come definito nel paragrafo relativo alla identificazione del Personale più Rilevante, è destinatario unicamente della componente fissa della remunerazione, comprensiva dei benefit previsti per la categoria di appartenenza.

---

<sup>1</sup> I compensi degli amministratori e dei sindaci saranno deliberati nella prima Assemblea utile, conformemente allo Statuto e alle relative norme civilistiche. I compensi per cariche particolari e/o partecipazione ai Comitati saranno definiti nel primo Consiglio di Amministrazione successivo.

## **20. REMUNERAZIONE VARIABILE DEI MATERIAL RISK TAKERS 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 i Material Risk Takers ed i responsabili delle funzioni di business che riportano direttamente al Top Management.

## **21. SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE: STOCK OPTIONS PLAN 2019-2023**

Il management e le altre figure chiave per il conseguimento degli obiettivi strategici definiti nel piano strategico 2018-2023, ad eccezione del Personale più Rilevante afferente le funzioni aziendali di controllo), sono beneficiari di un piano di incentivazione di lungo termine interamente in Stock Options, secondo le modalità e criteri che saranno approvati nelle medesima Assemblea chiamata ad approvare le presenti politiche di remunerazione.

Il sistema di incentivazione ha i seguenti obiettivi:

- allineare gli interessi dei manager Beneficiari a quelli degli azionisti;
- incentivare i Beneficiari alla realizzazione degli obiettivi del Business Plan 2019-2023;
- fidelizzare le risorse chiave per il conseguimento delle direttrici strategiche.

Il sistema "Stock Options Plan 2019-2023" prevede, all'esito positivo della quotazione di Illimity sul Mercato Telematico Azionario, l'attribuzione di diritti di opzione la cui maturazione è condizionata al conseguimento degli obiettivi del piano strategico 2019-2023<sup>2</sup> 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 ratio <sup>3</sup>	Target non raggiunto	> 35%	0%	15%
	Target minimo	= 35%	60%	
	Target parzialmente raggiunto	30,1 – 34,9%	61% - 99%	
	Target pienamente raggiunto	≤ 30%	100%	
ROE <sup>4</sup>	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 ratio <sup>5</sup>	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 ratio <sup>6</sup>	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 31/12/2023, coerentemente con l'orizzonte temporale del piano strategico. In aggiunta, coerentemente con il quadro regolamentare di riferimento, 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.

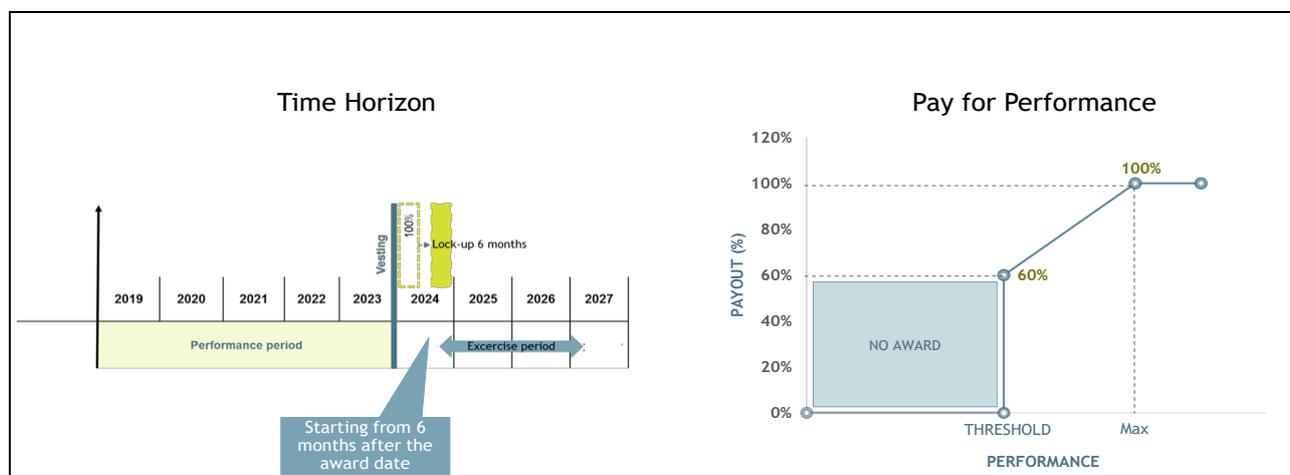
<sup>3</sup> Cost Income ratio: rapporto tra costi operativi (inclusi gli ammortamenti di attività materiali e immateriali ma escluse le rettifiche a fondo rischi e oneri e gli accantonamenti al fondo TFR) e ricavi totali.

<sup>4</sup> ROE: rapporto tra utile netto di periodo e patrimonio netto medio dell'anno (media tra patrimonio netto di inizio anno e di fine anno).

<sup>5</sup> Gross Organic NPE ratio: rapporto tra i Crediti dubbi lordi e i Crediti totali lordi delle attività di factoring, crossover, Nuova Finanza, BIP e finanziamento veicoli NPL – esclusi i crediti UTP acquistati nell'ambito dell'attività di Turnaround che passano a sofferenza.

<sup>6</sup> CET1 Capital Ratio: rapporto tra CET1 Capital e RWA calcolati al 31 dicembre.

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 strategico 2018-2023 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 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 degli strumenti, 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% <sup>7</sup> al 31 dicembre di ogni anno nel periodo 2019-2023;
- Liquidity Coverage ratio maggiore o eguale a 100% al 31 dicembre di 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 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 Sottoscrizione 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 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 ess. Del TUB);
- di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;

<sup>7</sup> Risk tolerance Ratio approvato dal consiglio di amministrazione di Banca Interprovinciale spa il 30 novembre 2018

- con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, 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.

## **22. SISTEMA DI INCENTIVAZIONE ANNUALE: MBO**

Il management del Gruppo afferente il Personale più rilevante ed i responsabili delle linee di business che riportano direttamente al Top Management sono destinatari di un sistema di incentivazione “MBO” correlato al conseguimento di performance individuali e di Gruppo rispetto agli obiettivi assegnati.

Il sistema MBO si pone l’obiettivo di riconoscere l’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 2018-2023;
- 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 maggiore del 10% <sup>8</sup> al 31/12/2019
- Liquidity Coverage Ratio  $\geq$  100% al 31/12/2019
- Net Income  $>0$  al 31/12/2019

Il bonus maturato al conseguimento degli obiettivi assegnati e verificato il superamento delle condizioni di accesso, coerentemente con le previsioni regolamentari applicabili alla dimensione di Illimity e tenuto conto dell’accresciuta complessità derivante dalla quotazione sul mercato MTA, viene erogato per l’80% up front, di cui il 75% in contanti e il 25% in azioni, e per il 20% differito di due anni ed erogato, in assenza di condizioni di malus, interamente in azioni.

La componente in azioni, inoltre, è soggetta ad un periodo di indisponibilità di 6 mesi sia per la parte up-front che per la parte differita.

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

<sup>8</sup> Risk tolerance Ratio approvato dal consiglio di amministrazione di Banca Interprovinciale spa il 30 novembre 2018

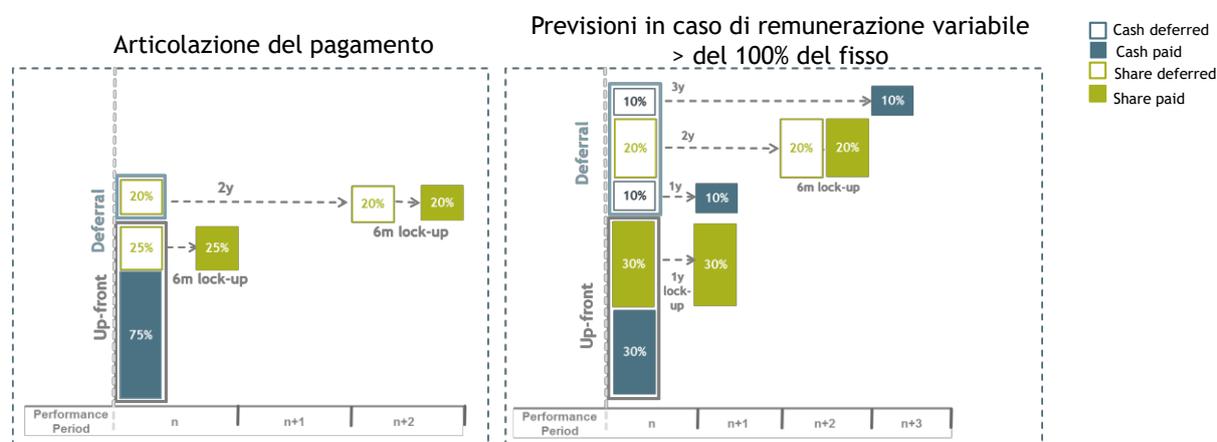
obiettivi di piano per l'anno di riferimento, quindi, le performance conseguite a livello di funzione e individuali. Il Comitato per le Remunerazioni e il Consiglio di Amministrazione, possono confermare o rimodulare l'ammontare complessivo di remunerazione variabile maturata in funzione del conseguimento degli obiettivi assegnate 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  $\leq 0$  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.

In caso di remunerazione variabile annuale rilevante (comprensiva dell'MBO e delle altre eventuali componenti variabili annuali, in aggiunta alla componente di riferimento SOP ed ESOP), ossia nel caso in cui, al consolidarsi del conseguimento dei risultati di piano strategico, il sistema incentivante annuale possa comportare l'attribuzione di una componente variabile annuale di ammontare superiore alla remunerazione fissa<sup>9</sup>, la componente up-front viene ridotta al 60%, erogata per il 50% in contanti e il 50% in azioni, mentre quella differita viene riconosciuta, in assenza di condizioni di malus, lungo un orizzonte temporale di 3 anni (10% in contanti nell'anno n+1, 20% in azioni nell'anno n+2 e 10% in contanti nell'anno n+3).

La componente in azioni, inoltre, è soggetta ad un periodo di indisponibilità di 12 mesi per la parte up-front e 6 mesi per la parte differita.

La remunerazione variabile eventualmente attribuita viene quindi erogata prevedendo un orizzonte temporale pluriennale, secondo lo schema riportato di seguito, con evidenza, nella figura a destra, della previsione di regole più stringenti in caso di assegnazione di remunerazione variabile rilevante.



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.

<sup>9</sup> Per il 2019, tale livello di remunerazione variabile è in ogni caso più contenuto di Euro 433.000, la soglia identificata da Banca d'Italia come remunerazione variabile particolarmente rilevante (il valore più basso tra il 25% della remunerazione totale media degli high earners italiani, definita da EBA al 31/12/2016, e 10 volte la remunerazione media dei dipendenti di illimity è rappresentato dal 25% della remunerazione totale media degli high earners italiani).

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 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 ess. Del TUB);
- di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, in caso di dati afferenti i Gate o Obiettivi di performance che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- di comportamenti fraudolenti o di colpa grave.

### **23. REMUNERAZIONE VARIABILE DEL RESTANTE PERSONALE**

Il restante personale può essere destinatario del Sistema di Incentivazione di Lungo Termine (STOCK OPTIONS PLAN 2019-2023), in linea con le condizioni di attivazione, obiettivi di performance, retention ed esercizio descritte per il personale più rilevante.

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 2018-2023;
- 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% <sup>10</sup> al 31/12/2019
- Liquidity Coverage Ratio  $\geq$  100% al 31/12/2019
- Net Income >0 al 31/12/2019

---

<sup>10</sup> Risk tolerance Ratio approvato dal consiglio di amministrazione di Banca Interprovinciale spa il 30 novembre 2018

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 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 assegnate 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  $\leq 0$  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.

## **24. EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PLAN 2019**

Tutti i dipendenti sono beneficiari del piano di azionariato diffuso "Employee Stock Ownership Plan 2019", volto ad orientare tutti alla costruzione di valore rendendoli partecipi della crescita del Gruppo lungo l'orizzonte temporale di piano, a partire dalla quotazione MTA.

Il piano prevede l'assegnazione, a valle dell'approvazione del bilancio 2018 e verificato il mantenimento dei requisiti patrimoniali e di liquidità, in aggiunta all'assenza di comportamenti in violazione di codici etici e/o regolamenti e normative interne ed esterne, di un predeterminato numero di azioni, pari al controvalore pro-capite di Euro 2.000, definito sulla base della media delle quotazioni MTA nel mese precedente l'attribuzione. Le azioni consegnate sono indisponibili per un periodo di tre anni. Tale valore è ridotto ad un ammontare simbolico di Euro 100 con riferimento ai Dirigenti. Le attribuzioni sono effettuate secondo i criteri e le modalità approvate dalla medesima Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare le presenti politiche di remunerazione.

Nel caso i beneficiari siano 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.

## **25. ALLINEAMENTO AL RISCHIO EX POST (MALUS E CLAWBACK)**

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, 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.

## **26. 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 25mo agg.to della circolare 285, titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 5, 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.

## **27. 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.

## **28. 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 i risk takers, soggetti alla relativa disciplina.

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

Illimity, in occasione e connessione alla cessazione del rapporto di lavoro, può riconoscere ai singoli dipendenti 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 di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, per il personale nei confronti del quale la medesima trova applicazione.

I Golden Parachute costituiscono incentivi che possono essere pattuiti tra la Banca 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 della Banca, 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 della Banca, 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 ai risk takers 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 a 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 *clawback* 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 ess. 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 Strategica, 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 100.000 euro.

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 *malus* e *claw back* in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.