

ILLIMITY BANK S.P.A.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
SUL PUNTO 5 ALL'ORDINE DEL GIORNO
DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DI
ILLIMITY BANK S.P.A. DEL 24 APRILE 2024 IN UNICA CONVOCAZIONE**

*Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58
e s.m.i. e dell'art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11071/1999 e s.m.i.*

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2024

Disponibile sul sito internet della Banca www.illimity.com

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea per il giorno 24 aprile 2024 ore 9:00 CET, presso la sede sociale di Milano, Via Soperga, n. 9, in unica convocazione, per deliberare sul seguente ordine del giorno:

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

La presente Relazione Illustrativa è, quindi, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. (il "**TUF**") e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11071/1999 e s.m.i. (il "**Regolamento Emittenti**"), e fornisce illustrazione del punto 5 all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria, nonché le relative proposte di delibera che siete chiamati ad adottare.

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocati in Assemblea ordinaria per sottoporvi, tra l'altro, la proposta di approvazione della "Relazione sulla Politica di Remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti 2023", riportata nel documento allegato che forma parte integrante della presente relazione illustrativa all'Assemblea, predisposta in conformità del D.Lgs. 58/1998 (il "TUF"), aggiornata con le modifiche apportate dal D.Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 (art. 114-bis e 123-ter), dell'art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/1999 (il "Regolamento Emittenti"), nonché in conformità alle Disposizioni di Vigilanza per le banche, di cui alla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, come successivamente modificata, in materia di remunerazione.

La Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti 2023 si compone di due Sezioni.

La Sezione I (la "Politica di Remunerazione 2024") che illustra in modo chiaro:

- a) la politica della società in materia di remunerazione, con riferimento al 2024, dei componenti degli organi di amministrazione, degli organi di controllo (fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 del codice civile), dei direttori generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, del Personale più Rilevante (c.d. *Material Risk Taker*) e del restante personale;
- b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La Sezione II (la "Relazione sui compensi corrisposti nel 2023") che, in modo chiaro e, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e in forma aggregata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa al 2023;
- b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 2023 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Banca e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento 2023 ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nel 2023.

Inoltre, la Sezione II illustra l'informativa quali-quantitativa richiesta dall'art. 450 della CRR relativamente all'applicazione della Politica di Remunerazione 2023 e contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell'Emittente, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dall'Amministratore Delegato, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti.

In particolare, si evidenzia che, all'interno della Relazione sui compensi corrisposti 2023:

- è stata inserita una descrizione chiara ed esaustiva circa le assegnazioni derivanti dalla conclusione del primo ciclo di performance (2021-2023) del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2021-2025, con conseguente maturazione dei diritti a ricevere azioni, fermo restando il periodo di lock up pari a sei mesi e i vincoli di possesso azionario per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La maturazione di tali diritti è avvenuta previa verifica, da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta

del Comitato per le Remunerazioni e sentito il Comitato Rischi, delle condizioni di accesso e del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati;

- è stato stipulato un accordo, effettuato nel corso del 2023, in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro a favore di un Dirigente con Responsabilità Strategiche, in conformità con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2023.

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

Si invita, pertanto, l'Assemblea a esprimere il proprio voto non vincolante in merito alla Sezione II della Relazione sulla Politica di Remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti 2023.

* * *

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

PROPOSTA

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

- *esaminata la “Relazione sulla Politica di Remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti 2023” (la “Relazione”) predisposta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (il “TUF”), dell'art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/1999 (il “Regolamento Emittenti”) e di quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 in materia di remunerazione;*
- *esaminata e discussa, in particolare, la Sezione II della suddetta Relazione, predisposta ai sensi dell'art. 123-ter, comma 4, del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti relativa alla rendicontazione dei compensi corrisposti nel 2022;*
- *considerato che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, l'Assemblea è chiamata ad esprimere un voto non vincolante sulla Sezione II della suddetta Relazione;*

DELIBERA

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

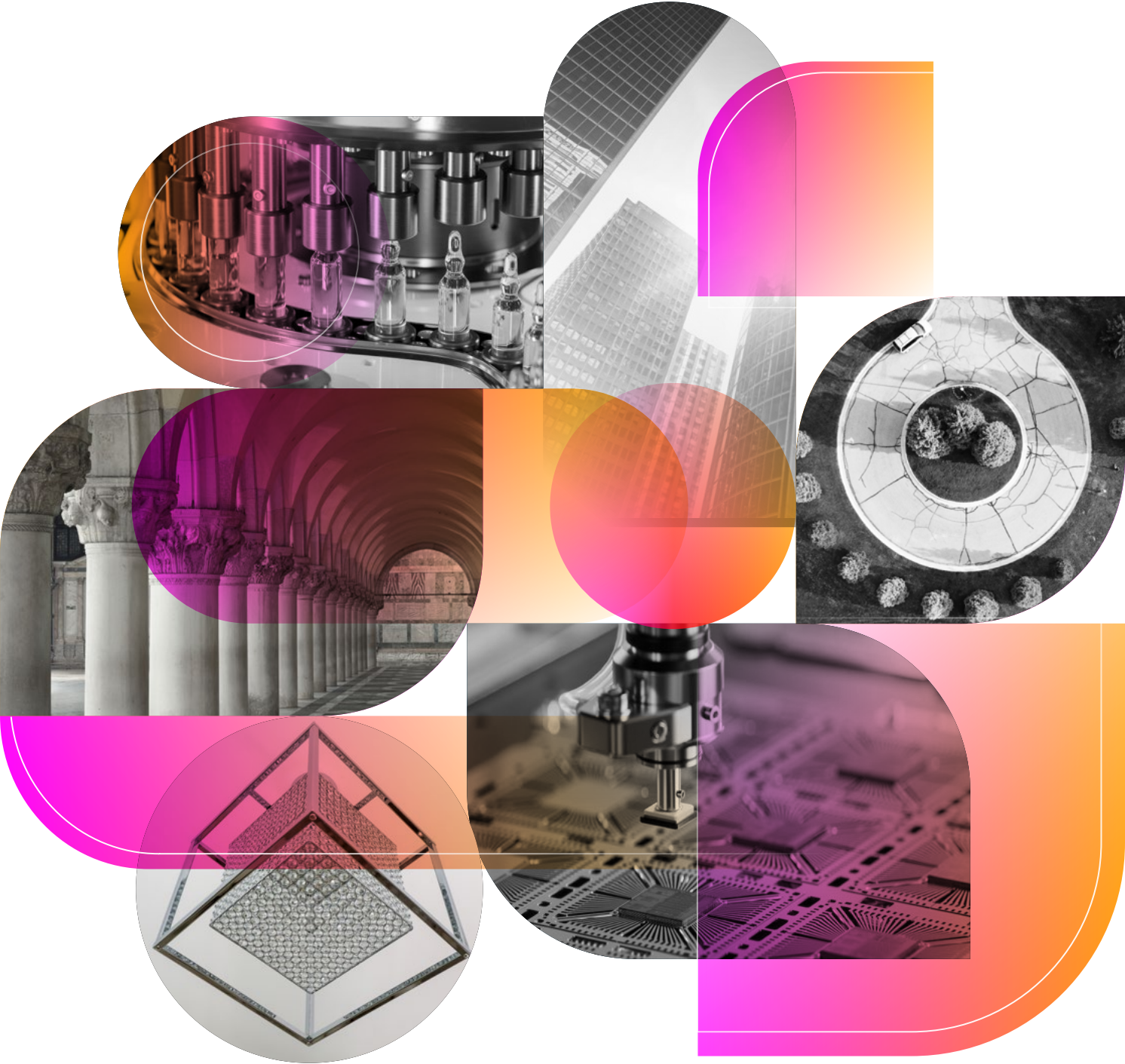
Milano, 8 marzo 2024

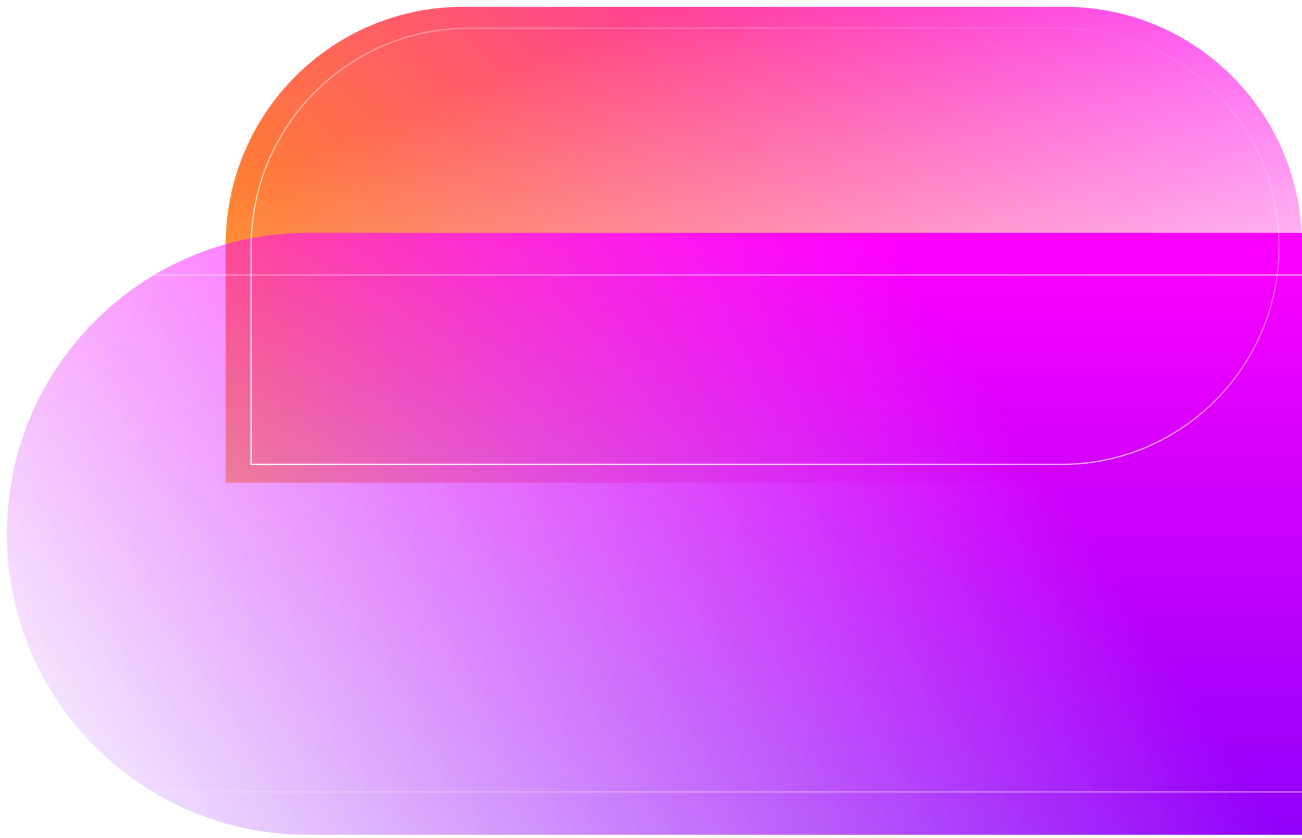
Per il Consiglio di Amministrazione
La Presidente

Segue Allegato:

1. Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti 2023.

Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione **2024** e sui compensi corrisposti **2023**





Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti 2023

Soggetta all'approvazione dell'Assemblea di illimity Bank S.p.A.
in data 24 aprile 2024

Redatta ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49,
che ha aggiornato l'art. 123-ter del Decreto Legislativo 58/1998
e del Regolamento Emittenti aggiornato in data 11 dicembre 2020
e del 37° agg.to della Circolare 285 di Banca d'Italia

Indice

Lettera della Presidente del Comitato per le Remunerazioni	4
Premessa	6
Glossario	8
Sezione I - Relazione sulla Politica di Remunerazione e Incentivazione 2024	11
1. La Politica di Remunerazione a supporto della creazione di valore a lungo termine per tutti gli stakeholders	12
2. Declinazione del principio di proporzionalità e quadro normativo di riferimento	13
3. Obiettivi della Politica di Remunerazione	15
4. Governance della Politica di Remunerazione	17
5. Identificazione del Personale più Rilevante del Gruppo per il 2024	22
6. Il framework di remunerazione e il rapporto tra remunerazione variabile e fissa	24
7. Compensi del Consiglio di Amministrazione	27
8. Prassi di mercato e benchmarking	27
9. Pay-mix dell'Amministratore Delegato e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	28
10. Piano di Incentivazione Variabile Annuale MBO 2024	29
11. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025	35
12. Allineamento al rischio (Malus e Claw-back)	39
13. Divieto di strategie di Hedging	39
14. Collaborazioni e incarichi professionali	39
15. Requisiti specifici per la remunerazione del personale di Factoring, b-ilty e Digital Customer Operations: tutela della clientela al dettaglio	40
16. Personale della Banca addetto alla prestazione dei servizi di investimento	41
17. Agenti, mediatori e consulenti finanziari	41
18. Remunerazione del personale di illimity SGR	42
19. Compensi per la conclusione anticipata del rapporto e/o cessazione anticipata della carica	43
20. Disciplina in caso di cessazione del rapporto di lavoro o collaborazione	45
Allegato 1 – Linee Guida per l'identificazione dei Material Risk Takers del Gruppo Bancario	46

Sezione II - Relazione sui compensi corrisposti 2023	61
Premessa	62
Parte prima	62
1. Risultati 2023	62
2. Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione di illimity	63
3. Remunerazione dei membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione	65
4. Bonus Pool 2023	65
5. Piano di incentivazione di Lungo Termine 2021-2025 - primo ciclo	66
6. Remunerazione dell'Amministratore Delegato di illimity	69
7. Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	71
8. Remunerazione del Personale più Rilevante e del restante personale di illimity	73
Allegato 2 - Sintesi attività svolte dal Comitato per le Remunerazioni nel 2023	75
Parte seconda	88
Parte terza	100

Lettera della Presidente del Comitato per le Remunerazioni



Signore e Signori Azionisti,

sono lieta di presentarvi la Relazione sulla Politica di Remunerazione 2024 di illimity, che illustra la strategia di remunerazione e incentivazione del Gruppo, improntata agli obiettivi strategici e di sostenibilità che il Piano Strategico 2021-2025 promuove. Un Piano che definisce un percorso di sviluppo caratterizzato da una crescita della redditività e del business con un ruolo sempre più incisivo delle tematiche di sostenibilità.

In tale contesto, la politica retributiva di illimity rappresenta uno strumento fondamentale per contribuire al perseguimento degli ambiziosi obiettivi delineati, garantendo la coerenza con gli obiettivi strategici di business e di sostenibilità e assicurando *attraction* ed *engagement* delle persone.

In questa ottica, il Comitato per le Remunerazioni si è affiancato al Management per redigere la Politica di Remunerazione 2024, ispirandosi all'esigenza di perseguire sostenibilità ed efficacia oltre, ovviamente, al rispetto del quadro regolamentare, tenendo conto della strategia di incentivazione degli illimiter, dell'evoluzione del Modello di Business e dei risultati attesi nel Piano Strategico.

illimity è la Banca per le persone e le famiglie, oltre che, grazie a b-ilty, la Banca diretta digitale per le piccole e medie imprese; stante il delicato contesto macroeconomico, tutti gli illimiter hanno offerto un contributo significativo al successo di questo Gruppo con il loro impegno e la loro dedizione.

Per questo la strategia retributiva verso tutti gli illimiter continua a essere fortemente improntata sul raggiungimento degli obiettivi di breve e medio-lungo termine, nel rispetto dei valori di Gruppo e contribuendo all'allineamento degli interessi degli investitori e di tutti gli stakeholders. A sostegno di questo modello:

- tutti gli illimiter sono incentivati a mantenere performance eccellenti;
- il Management e le risorse chiave sono incentivati alla creazione di valore nel lungo termine;
- è stato rafforzato ulteriormente il nostro sistema di *welfare* e *flexible benefits*, innovativo e personalizzato, che punta a rispondere ancora meglio alle esigenze e ai bisogni di ciascun illimiter con particolare attenzione ai temi di genitorialità e di cura


della famiglia. In particolare, a partire dal 2024 la gestione del Piano di *flexible benefits* è affidata a una Società Benefit e B-Corp®, certificazione rilasciata dall'organizzazione non-profit B Lab, che valuta l'intera performance sociale e ambientale di un'azienda, dal modello di business all'etica aziendale, fino all'impatto sull'ambiente e le persone. La scelta dimostra la costante attenzione che il Gruppo attribuisce al benessere degli illimiter, con soluzioni che aumentano il *wellbeing* e l'*engagement* dei collaboratori, generando un impatto positivo.

La sostenibilità resta integrata in ogni aspetto delle nostre attività. Indicatori e obiettivi ESG (*Environmental, Social, Governance*) quali-quantitativi costituiscono parte integrante dei Sistemi di Incentivazione sia di breve che di lungo termine e sono una componente di rilievo nella valutazione di esposizione al rischio della Banca.

L'impegno di illimity verso le tematiche di sostenibilità è sempre più forte e condiviso da tutta l'organizzazione, a partire dal Consiglio di Amministrazione e dal Management fino ad ogni singolo illimiter e siamo davvero orgogliosi che ciò si rifletta nel costante e significativo miglioramento dei nostri *rating* ESG.

illimity, infatti, sin dall'avvio della sua attività nel 2019, ha sempre prestato un'attenzione particolare alle tematiche ambientali e sociali e prosegue su questa linea ponendosi nuovi sfidanti obiettivi che vanno ulteriormente a rafforzare il percorso ESG del Piano Strategico 2021-2025. Pertanto, anche per l'anno 2024, sono stati integrati nella Politica di Remunerazione nuovi KPI ESG in linea con il Piano di Sostenibilità 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione a febbraio 2023, al fine di allinearci ancor meglio alle *best practice* del settore bancario nazionale e internazionale, anche in risposta alle crescenti aspettative di vigilanza, del mercato finanziario e delle agenzie di *rating* ESG con le quali dialoghiamo costantemente.

Per una vista più completa sull'impegno e il contributo di illimity rispetto alla sostenibilità, vi invitiamo a consultare il nostro Bilancio di Sostenibilità, che presenta in maniera omnicomprensiva il carattere di *Sustainable Native Company* del Gruppo.



Desidero, inoltre, informarvi che, conformemente al 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 emessa da Banca Italia, illimity, in considerazione alle caratteristiche degli impieghi, della struttura organizzativa del Gruppo e delle disposizioni normative attualmente in vigore, rientra ora tra le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa. Ciò implica una più elaborata strutturazione dei Piani di Incentivazione in termini di strumenti usati e di tempistiche di differimento del pagamento degli stessi.

Ricordo che, in relazione al Sistema di Incentivazione di breve termine, illimity ha messo a punto un meccanismo di calcolo atto a legare in maniera diretta l'attribuzione di bonus alla generazione di risultati divisionali, valorizzando così oltre ai risultati di Gruppo anche quelli delle singole Divisioni di appartenenza, consentendo di rafforzare il legame tra profittabilità, esposizione al rischio e remunerazione del singolo.

Come ulteriore elemento di rilievo delle Politiche di Remunerazione 2024, per quanto concerne il Piano di Incentivazione di Lungo Termine (2021-2025), desidero informarvi circa l'avvenuta conclusione del primo ciclo di performance riferito al triennio 2021-2023 di cui potrete leggere tutti i dettagli all'interno della Relazione sui compensi corrisposti nel 2023.

Al fine di sostenere la creazione di valore per tutti gli stakeholders e la responsabilità sociale d'impresa nel lungo termine, ma anche a conferma della volontà di proseguire con un confronto trasparente e un dialogo costruttivo con investitori e proxy advisor, nella Politica di Remunerazione 2024 troverete una chiara rappresentazione degli obiettivi e dei correlati criteri di incentivazione per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ricordo che l'impegno di illimity nei confronti delle persone si pone come uno dei pilastri fondanti della Banca. L'attenzione da sempre rivolta verso le tematiche e le politiche relative all'inclusione e alla diversità hanno consentito al Gruppo di essere tra le prime banche in Italia a ottenere la Certificazione per la Parità di Genere nel 2022 e a confermarla anche per l'anno 2023, dimostrando una costante attenzione al tema Gender Equality e capacità di implementazione in un modello

di lavoro che punti con decisione sull'inclusività. Il percorso di integrazione della sostenibilità nelle strategie, nei processi e nella governance continua e ottiene risultati concreti nella diversità, equità e inclusione dei dipendenti con un forte impegno all'equità retributiva a prescindere dal genere.

Desidero, inoltre, sottolineare che, in linea con i significativi sviluppi e le numerose opportunità che l'intelligenza artificiale offre, illimity affronta tale sfida con un impegno mirato, investendo nella ricerca, nella formazione e nello sviluppo di competenze specifiche. L'obiettivo è integrare e applicare responsabilmente l'*Artificial Intelligence* all'interno dell'organizzazione, contribuendo a creare un ambiente sempre più affidabile e inclusivo. A tal proposito, gli illimiters hanno l'opportunità di partecipare attivamente a progetti trasversali e a gruppi di lavoro specializzati, tra cui l'*Artificial Intelligence Task Force*, creata con lo scopo di immaginare e sviluppare casi concreti di applicazione nel nostro contesto operativo quotidiano.

Colgo l'occasione per ringraziarvi, sin d'ora, per l'attenzione che dedicherete alla lettura e all'analisi della Relazione sulla Politica di Remunerazione 2024. Confidiamo che apprezzerete il lavoro svolto, gli elementi che compongono la Politica di Remunerazione che Vi sottoponiamo e l'approccio trasparente che da sempre adottiamo, nel rappresentarli a voi e a tutti gli stakeholders.

Cordialmente,

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

Premessa

Il presente documento, contenente la **Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2024**, è redatto da illimity Bank S.p.A. (di seguito anche “illimity” o l’“Emittente” o anche la “Banca”) ai sensi del D.lgs. 58/1998 (“TUF”), aggiornato con le modifiche apportate dal D.lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 – art. 114-*bis* e 123-*ter*, del “Regolamento Emittenti” – art. 84-*quater*, e come aggiornato in data 11 dicembre 2020, nonché in conformità alle Disposizioni di Vigilanza per le banche, di cui al 37° agg.to della Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 in materia di remunerazione (la “Circolare 285/2013”) e si compone di due sezioni.

La **Sezione I** (“Relazione sulla Politica di Remunerazione”) illustra in modo chiaro:

- a) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione, degli Organi di Controllo (fermo restando quanto previsto dall’articolo 2402 del Codice civile), dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, del Personale più Rilevante (c.d. Material Risk Taker) e del restante personale con riferimento al 2024;
- b) le procedure adottate per l’implementazione e l’attuazione di tale Politica.

Tale sezione è finalizzata a illustrare il modo in cui la Politica di Remunerazione contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità della Società.

Si evidenzia che, come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, e s.m.i. in materia di operazioni con parti correlate (il “Regolamento Consob”), così come recepito nella Policy “Operazioni con soggetti rientranti nel Perimetro Unico del Gruppo illimity Bank”, approvata in data 10 maggio 2021, l’approvazione della Politica da parte dell’Assemblea esonera la Società dall’applicare la suddetta Policy nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori, dei Consiglieri investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con

Responsabilità Strategiche allorché la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale Politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali. Inoltre, ai sensi dell’art. 13, comma 1, del Regolamento Consob, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all’art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’Assemblea ai sensi dell’art. 2389, comma 3, secondo periodo, Codice civile. La suddetta Policy di Gruppo è disponibile sul sito internet dell’Emittente www.illimity.com, **sezione [Governance/Operazioni con parti correlate](#)**.

La Banca, ha adottato una Politica di Remunerazione e Incentivazione per l’esercizio 2024 a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, ivi incluso il Personale più Rilevante, della Banca e delle Società da essa controllate (la “Politica” o la “Politica di Remunerazione” o anche la “Politica di Remunerazione e Incentivazione”) redatta in conformità alle previsioni della richiamata Circolare 285/2013 nonché alla luce delle raccomandazioni di cui al Codice di Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il “Codice di Corporate Governance”).

Tale Politica è soggetta all’approvazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti convocata in data 24 aprile 2024, come da proposta avanzata dal Consiglio di Amministrazione dell’8 marzo 2024, a valle della proposta formulata dal Comitato per le Remunerazioni, sentito il parere del Comitato Rischi per le tematiche di competenza.

Si evidenzia, infine, che tale Politica concerne l’Emittente e il Gruppo bancario che ad essa fa capo (il “Gruppo”). Per le Società controllate soggette a normativa di settore, quali illimity SGR S.p.A., sono

adottate specifiche Politiche di Remunerazione coerenti con la presente Politica, fatte salve le specificità della disciplina di settore.

Il testo del presente documento è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e nella sezione Remunerazione del sito internet della Società, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Segue la **Sezione II** della Politica in materia di remunerazione (la "Relazione sui compensi corrisposti nel 2023"), sottoposta all'approvazione della medesima Assemblea dei Soci ordinaria nella seduta del 24 aprile 2024 e reperibile sul sito internet dell'Emittente www.illimity.com, **sezione** [Governance/Remunerazione](#).



Glossario

Amministratore Delegato	L'Amministratore Delegato di illimity Bank S.p.A. e "Organo con funzioni di gestione" della stessa.
Assemblea o Assemblea degli Azionisti	L'Assemblea dei Soci dell'Emittente.
Borsa Italiana	Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza degli Affari, n. 6.
Bonus Pool	L'ammontare complessivo della remunerazione variabile associata al Piano MBO la cui stima è basata su risultati effettivi e duraturi, tenendo conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari, compatibilmente con gli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità del Gruppo.
Circolare 285/2013	La Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, come successivamente integrata e modificata, che disciplina, tra l'altro, le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle banche.
Comitato per le Remunerazioni	Il Comitato per le Remunerazioni della Banca istituito ai sensi della Circolare 285/2013 e del Codice di Corporate Governance.
Comitato Rischi	Il Comitato Rischi di illimity istituito ai sensi della Circolare 285/2013 e del Codice di Corporate Governance.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	La categoria di soggetti che, ai sensi dello IAS 24 e del Codice di Corporate Governance delle società quotate, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'entità, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) dell'entità stessa.
Gruppo	Si intende il Gruppo bancario illimity Bank S.p.A., iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari n. 245.
illimiter	Il personale del Gruppo illimity.

illimity o la “Società” o l’“Emittente”	Indica illimity Bank S.p.A., con sede legale in Milano, Via Soperga 9, Capogruppo del Gruppo illimity Bank S.p.A.
illimity Way	L’illimity Way del Gruppo illimity Bank, approvato il 9 giugno 2021.
Piano Industriale, Strategico o Piano	Il Piano Industriale dell’Emittente relativo agli anni 2021-2025.
RAF o Risk Appetite Framework	Il quadro di riferimento che definisce – in coerenza con il massimo rischio assumibile, il <i>business model</i> e il piano strategico – la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli.
Personale più Rilevante (c.d. Material Risk Takers o MRT)	La categoria di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo identificata secondo i criteri e le modalità previste nella Circolare 285/2013, nella CRD V e nel Regolamento delegato (UE) 2021/923.
Soggetti rilevanti	Indica, ai sensi delle Disposizioni di Banca d’Italia sulla Trasparenza delle Operazioni e dei Servizi Bancari e Finanziari (“Disposizioni di Trasparenza”) - Correttezza delle Relazioni tra Intermediari e Clienti, il personale dell’intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.
Testo Unico Bancario o TUB	Il Decreto Legislativo del 1° settembre 1993 n. 385, come successivamente modificato e integrato.
Total Reward	La proposta di remunerazione complessiva, comprensiva, in aggiunta alle componenti di remunerazione, fissa o variabile, disciplinate nella presente Politica, dell’offerta di sviluppo e formazione di competenze.

Sezione I

Relazione sulla Politica di Remunerazione e Incentivazione 2024

Sezione I – Relazione sulla Politica di Remunerazione e Incentivazione 2024

1. La Politica di Remunerazione a supporto della creazione di valore a lungo termine per tutti gli stakeholders

illimity è una Banca di nuovo paradigma caratterizzata da un modello di business fortemente innovativo e ad alto tasso tecnologico, con una chiara focalizzazione sul mercato italiano delle piccole e medie imprese (PMI). Un mercato ampio e in continua crescita, con attraenti prospettive di rischio/rendimento. In particolare, la Banca:

- fornisce credito alle PMI tramite le divisioni Corporate Banking e b-ilty. In particolare, la divisione Corporate Banking finanzia le imprese, generalmente di medie dimensioni, caratterizzate da uno standing creditizio anche non necessariamente elevato, ma connotate da un buon potenziale industriale, che, a causa della complessità delle operazioni da finanziare o delle difficoltà finanziarie in essere, richiedono un approccio specialistico per sostenere i programmi di sviluppo aziendali o i piani di riequilibrio e rilancio. La divisione b-ilty offre prodotti e servizi di digital banking e di digital lending a piccole e medie imprese aventi fatturato compreso tra 2 milioni e 10 milioni di euro, con l'obiettivo di miglioramento della propria gestione finanziaria dell'attività industriale;
- attraverso la propria divisione Specialised Credit, è impegnata in operazioni di finanziamento asset based a controparti corporate performing/subperforming, nonché nell'acquisto e valorizzazione di crediti NPE corporate (Sofferenze e Unlikely to Pay) e *public procurement claims*. Fornisce, inoltre, servizi di gestione, *servicing* di crediti *corporate distressed*, unitamente ad attività di valorizzazione degli asset sottostanti, attraverso la propria società Arc neprix. Infine, per il tramite di Abilio, gestisce e commercializza i beni immobili e strumentali provenienti da procedure concorsuali ed esecuzioni immobiliari;
- offre servizi innovativi per la clientela retail attraverso la propria piattaforma digitale *illimitybank.com* e supporta le società nella strutturazione di operazioni di mercato e private, finalizzate a soddisfare le esigenze di capitale, debito e crescita strategica, anche attraverso un'attività di consulenza, svolta dalla propria divisione di Investment Banking, per operazioni come fusioni, scissioni, incorporazioni, acquisizioni e ristrutturazioni societarie;
- per il tramite della propria SGR, promuove e gestisce Fondi di Investimento Alternativi riservati (specializzati in crediti alle imprese), di tipo chiuso, costituiti con fondi propri e di investitori istituzionali terzi.

illimity si colloca nell'indice FTSE Italia STAR dopo soli due anni dalla quotazione¹, anche in considerazione dell'allineamento agli standard più elevati di Corporate Governance fin dalla fase di start up; questo a dimostrazione della flessibilità, agilità e rapidità di risposta che caratterizzano il modello di business di illimity, necessarie per supportare segmenti di clientela altamente dinamici.

La Politica di Remunerazione e Incentivazione 2024, di cui alla Sezione I della presente Relazione, declina gli obiettivi dei sistemi di remunerazione e incentivazione e attiva gli strumenti incentivanti di allineamento del *management* agli obiettivi strategici definiti nell'arco di Piano.

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

In tale contesto rilevano i seguenti principi cardine dei sistemi incentivanti, confermati anche per il 2024 e fondati su un forte allineamento con gli azionisti, gli investitori e, in generale, con tutti gli stakeholders:

- partecipazione dell'Amministratore Delegato e delle figure apicali del Gruppo al Piano di Incentivazione Variabile Annuale (MBO) e di Lungo Termine (LTI), al fine di allineare la rispettiva struttura di remunera-

¹ Con provvedimento di Borsa Italiana n. 8688 del 2 settembre 2020, ammissione alle negoziazioni delle proprie azioni ordinarie sul segmento STAR – Segmento Titoli con Alti Requisiti – del mercato telematico azionario (“MTA”), ora Euronext Milan (“EXM”), organizzato e gestito da Borsa Italiana.

zione rispetto agli azionisti, investitori e restante management, tenuto conto delle previsioni regolamentari applicabili;

- remunerazione dei manager opportunamente bilanciata nella componente variabile, in linea con le attese di profittabilità, tenendo conto del livello di rischiosità assunto, declinate nel Piano e fermo restando il progressivo consolidamento dei risultati stessi;
- remunerazione variabile di tutti gli illimiter legata alla performance del Gruppo, della Divisione di appartenenza e individuale.

La Politica di Remunerazione è declinata coerentemente con il contesto di *business*, le finalità descritte nonché le previsioni regolamentari applicabili, le attese di crescita definite nel Piano Strategico e quanto previsto nel Piano di Sostenibilità 2023-2025 approvato nel Consiglio d'Amministrazione in data 9 febbraio 2023. In particolare, in coerenza con gli obiettivi ambientali a supporto della transizione energetica, gli obiettivi di natura sociale sul tema diversità e inclusione e gli obiettivi di consolidamento della governance, in merito all'integrazione della sostenibilità nelle strategie di business, nei processi e nelle policy interne, sono stati rivisti i KPI ESG relativi alla scheda MBO delle figure apicali dell'organizzazione.

La Politica individua e riconosce altresì le azioni che orientano tutte le persone verso la finalità stessa di illimity, volta a sostenere il "sistema Paese" attraverso lo sviluppo del segmento di mercato servito, a conferma della responsabilità verso investitori, azionisti, dipendenti e sistema economico complessivo, quale driver fondante della strategia di illimity.

2. Declinazione del principio di proporzionalità e quadro normativo di riferimento

illimity, in considerazione delle caratteristiche degli impieghi, dell'articolazione del Gruppo e della normativa attualmente in vigore, dal 2024 rientra tra le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, in quanto avente un attivo di bilancio, su base individuale, superiore ai 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente.

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

Le regole e i criteri definiti sono coerenti con le finalità di allineamento, con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusa la responsabilità sociale d'impresa, il percorso strategico avviato e le politiche di prudente gestione del rischio perseguite dalla Banca in conformità alla normativa vigente.

Più nel dettaglio, la Politica di Remunerazione è definita all'interno del contesto normativo di riferimento, delineato dalle seguenti fonti:

– a livello comunitario:

- Direttiva 2019/878/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019, che ha modificato la precedente Direttiva 2013/36/UE, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (cosiddetta CRD V);
- Norme tecniche di attuazione del Regolamento 876 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 relative ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (cosiddetta CRR II) riguardanti gli obblighi di informativa anche in materia di Politiche di Remunerazione verso il mercato e di segnalazione verso le autorità competenti pubblicato dall'*European Banking Authority* (EBA) il 24 giugno 2020 applicabili dal 30 giugno 2021;
- Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021 e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri, che integra la CRD V per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi per identificare le categorie di Personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (i c.d. "Material Risk Taker"). Tali criteri recepiscono i *Regulatory Technical Standard* definiti dall'EBA il 18 giugno 2020 e in vigore da gennaio 2021 in applicazione della nuova direttiva sui requisiti di capitale (CRD V);
- Regolamento delegato 527 della Commissione Europea del 12 marzo 2014 che integra la CRD IV per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di

strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adatti a essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;

- Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea L. 132 il 17 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. Gli Stati membri hanno il compito di mettere in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla Direttiva entro il 17 giugno 2026;
- **a livello nazionale:**
- artt. 123-ter, come aggiornato dal D.lgs. 49/2019, e 114-bis del TUF, che disciplinano, rispettivamente, i contenuti della “Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti” e la “Informazione al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori”;
 - Titolo IV, Capitolo 2, del 37° agg.to della Circolare 285/2013, relativo alle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari;
 - il Provvedimento di Banca d'Italia del 19 marzo 2019 in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, con particolare riferimento alla correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti;
 - il Regolamento Emittenti, come aggiornato da Consob in data 11 dicembre 2020;
 - con riferimento al settore della gestione collettiva del risparmio, le disposizioni del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF.

Completano le previsioni suddette:

- le “*Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU*”, pubblicate dall'EBA il 2 luglio 2021, in vigore dal 31 dicembre 2021, volte ad armonizzare la declinazione della direttiva europea tra i diversi paesi;
- le “*Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD*”, volte ad armonizzare le trasposizioni nazionali in tema di remunerazione e incentivazione nelle società di gestione di FIA o di UCITS;
- le “*Guidelines on loan origination and monitoring*”, che disciplinano i criteri per la remunerazione del personale, con particolare riferimento all'assunzione di rischi in materia di concessione, amministrazione e monitoraggio del credito;
- le Linee Guida della BCE sulla gestione dei crediti deteriorati (“NPL”) pubblicate il 20 marzo 2017;
- la Direttiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa ai mercati degli strumenti finanziari (“Mifid II”), su requisiti in tema di correttezza dei comportamenti con la clientela, in vigore da gennaio 2018;
- i documenti BCE di novembre 2020 (“Guida sui rischi climatici e ambientali. Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa”) ed EBA di giugno 2021 (“*EBA Report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms*” sulla gestione e vigilanza dei rischi ambientali, sociali e di governo degli enti creditizi) che prevedono l'inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale;
- le “*Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali*” di Banca d'Italia di aprile 2022, le quali indicano che le politiche e prassi di remunerazione stimolino comportamenti coerenti con l'approccio al rischio climatico e ambientale adottato e la remunerazione variabile sia ancorata alla realizzazione degli obiettivi stabiliti, secondo indicatori misurabili e quantificabili.

In considerazione dell'ampio consenso ricevuto, la Politica di Remunerazione 2024 si pone in sostanziale continuità con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea dei Soci del 20 aprile 2023, fatte salve alcune azioni di miglioramento implementate all'interno del sistema di *governance, performance e reward* del Gruppo.

In particolare, si evidenziano le seguenti novità:

- Revisione, in conformità con quanto disciplinato dalla normativa di riferimento vigente, del meccanismo e delle tempistiche di pagamento dei Sistemi di Incentivazione del Gruppo (i.e. MBO 2024 e secondo e terzo ciclo LTIP) considerando che, dal 2024, illimity rientra tra le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa. L'erogazione del Bonus, infatti, qualora superiore alla c.d. “soglia di materialità”, sarà

soggetta a tranches di pagamento immediate e differite, in denaro e/o azioni ordinarie illimity a seconda della categoria di personale Beneficiario come declinato nel dettaglio nei paragrafi successivi;

- Integrazione, con riferimento al Piano di Incentivazione Variabile Annuale MBO 2024, di ulteriori metriche di redditività aggiustate per il rischio per la determinazione della dimensione del Bonus Pool di Divisione, in coerenza con la normativa vigente e per rafforzare ulteriormente la correlazione tra Bonus e *Risk Appetite Framework*;
- Evidenza, all'interno del Report sui compensi corrisposti, delle assegnazioni derivanti dalla conclusione del primo ciclo di performance (2021-2023) del Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2021-2025, con conseguente maturazione dei diritti a ricevere azioni, fermo restando il periodo di lock-up pari a sei mesi e i vincoli di possesso azionario per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. La maturazione di tali diritti è avvenuta previa verifica, da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e sentito il Comitato Rischi, delle condizioni di accesso e del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- Termine del Piano di azionariato diffuso Employee Stock Ownership Plan 2019-2023 e incremento del Premio Aziendale di Risultato volto a valorizzare il contributo di ciascun illimiter al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo e alla costruzione di valore.

3. Obiettivi della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione di illimity incentiva il raggiungimento degli obiettivi di breve e medio-lungo termine, nel rispetto dei valori e delle leve identificate nel Piano Strategico, contribuendo a:

- allineare gli interessi del management e di tutti i dipendenti, pienamente coinvolti nel processo di "costruzione di valore", a quelli degli investitori e di tutti gli stakeholders;
- creare valore sostenibile nel tempo per tutti gli stakeholders e l'eco-sistema in cui il Gruppo opera, legando i Piani di Incentivazione di breve e lungo termine anche a obiettivi ESG misurabili e quantificabili, stimolando, con adeguati criteri qualitativi, comportamenti coerenti con l'approccio al rischio climatico e ambientale adottato;
- mantenere alta l'attenzione sul Gender Equity e l'*engagement* con i dipendenti;
- sostenere il progressivo consolidamento delle direttrici di crescita, coerentemente con le dinamiche del Piano Strategico presentato agli investitori;
- attrarre, trattenerne e motivare gli illimiter, con una particolare attenzione sulle risorse con competenze distintive per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo e di business, in un contesto competitivo sempre più sfidante, grazie a una cultura aziendale inclusiva e focalizzata sullo *Human Touch*.

I sistemi retributivi di illimity, anche in linea con le previsioni regolamentari del 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 di Banca d'Italia, sono definiti in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), e con le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Banca, ivi comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

La Politica di Remunerazione e Incentivazione si sviluppa, pertanto, all'interno 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.

3.1 Neutralità della Politica di Remunerazione rispetto al genere

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

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

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

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

Inoltre, illimity:

- si avvale di un Comitato Sostenibilità, in cui vengono discusse e approvate le decisioni strategiche sulle tematiche ESG che riguardano il Gruppo;
- ha adottato, in data 9 giugno 2021, l'*illimity Way* quale manuale di integrità del Gruppo illimity dove vengono sottolineati, fra l'altro, i principi ispiratori e i valori aziendali;
- ha pubblicato una Politica di *Diversity, Equity & Inclusion* (DEI) con l'obiettivo di delineare le Linee Guida e le pratiche di DEI del Gruppo, in quanto pilastri fondanti per l'organizzazione e la strategia di business. In questo contesto, a titolo esemplificativo si sottolinea l'*Equity* quale "impegno a garantire pari opportunità a tutti gli illimiter, che si tratti di condizioni di ingresso e di lavoro, remunerazione, formazione, sviluppo o welfare aziendale";
- ha definito un coinvolgimento annuale del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per le Remunerazioni, per l'analisi della neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere e per la verifica del c.d. *Gender Pay Gap*, divario retributivo di genere, e della sua evoluzione nel tempo. Si sottolinea, inoltre, che la Banca con cadenza trimestrale monitora i dati di *Gender e Equity Pay Gap* prestando particolare attenzione a implementare azioni volte a mitigare eventuali divari evidenziati;
- anche per il 2023 ha ottenuto la Certificazione per la Parità di Genere, i cui criteri per il conseguimento sono disciplinati dal Decreto del 29 aprile 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri. In particolare, nell'ambito delle aree oggetto di analisi, la Banca si è contraddistinta oltre che per cultura e strategia e ottimi processi HR anche per il forte impegno nel mantenere un'equità retributiva per genere all'interno dell'organizzazione.

I documenti, sopra menzionati, sono pubblici e disponibili, insieme alla Dichiarazione Non Finanziaria della Società, sul sito internet di illimity.

4. Governance della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione e Incentivazione è definita, coerentemente con le disposizioni di legge, regolamentari e di corporate governance, nell'ambito del ciclo annuale di pianificazione, gestione e controllo della remunerazione al fine di assicurare che le decisioni siano assunte in modo indipendente e siano tali da evitare il rischio di possibili conflitti di interesse e garantire una corretta informativa.



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

Al fine di adottare prassi retributive efficaci e in grado di sostenere opportunamente le strategie di *business* e di gestione delle risorse, illimity monitora, assieme all'evoluzione regolamentare, le tendenze generali di mercato e le prassi in tema di Politiche di Remunerazione e Incentivazione adottate nei settori di riferimento in cui illimity opera. Si segnala, in tal senso, che, ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione e Incentivazione descritta nella presente Relazione, la Banca si è avvalsa delle analisi e del supporto di esperti indipendenti con specifiche competenze in materia di politiche e prassi di remunerazione, individuati nella Società WTW.

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



4.1 Assemblea degli Azionisti

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

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

- si esprime con voto vincolante sulla Politica di Remunerazione e Incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- si esprime con voto non vincolante in merito all'approvazione della Relazione sui compensi corrisposti, ai sensi dell'art. 3 del Decreto Legislativo 49/2019;
- approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- approva, nel rispetto dei quorum rafforzati previsti dalla disciplina di riferimento e dallo Statuto di illimity tempo per tempo vigente, l'eventuale proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica di

fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1 (comunque non superiore al 2:1).

All'Assemblea è sottoposta un'informativa puntuale ed esaustiva sulla Politica di Remunerazione che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e sentito il parere espresso dal Comitato Rischi, per quanto di rispettiva competenza, propone di adottare, nonché una relazione dettagliata sull'effettiva e accurata esecuzione nel corso del precedente esercizio.

Si sottolinea che, la Politica di Remunerazione 2023 di illimity è stata approvata nell'Assemblea del 20 aprile 2023 con il voto favorevole dell'unanimità degli Azionisti presenti (a titolo di comparazione si riporta la percentuale media di voti favorevoli sulla Politica di Remunerazione 2023 delle banche SmallCap e MidCap che è pari al 91% e la percentuale media relativa al MidCap Index pari al 90%), confermando l'allineamento della Politica di Remunerazione di illimity alle Linee Guida di investitori e Proxy Advisor e al quadro regolamentare vigente.

4.2 Consiglio di Amministrazione

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

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

- sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Politica di Remunerazione e Incentivazione ed, al contempo, è responsabile della sua corretta attuazione, per la quale si assicura che sia predisposta l'apposita relazione e che quest'ultima venga sottoposta all'Assemblea;
- assicura che la Politica di Remunerazione e Incentivazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i Consiglieri Esecutivi; il Direttore Generale (ove nominato); il Top Management; il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari; i responsabili 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 rispondendo ai requisiti quantitativi, non soddisfi i criteri qualitativi delineati dalla normativa in materia.

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

Inoltre, in applicazione dell'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, in presenza di circostanze eccezionali, illimity può derogare temporaneamente alle proprie Politiche in materia di Remunerazione e Incentivazione, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari e coerentemente con la disciplina afferente alla gestione delle operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati e delle operazioni di interesse personale.

Per circostanze eccezionali si intendono situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità della Banca nel suo complesso o per assicurarne la capacità di operare sul mercato.

L'eventuale proposta di deroga è formulata dall'Amministratore Delegato e descrive, motivandole, le circostanze eccezionali in virtù delle quali la deroga è ritenuta necessaria, gli elementi che si intendono derogare tra quelli di seguito qualificati come "derogabili" e gli impatti patrimoniali conseguenti all'applicazione della deroga, nel rispetto delle regole prudenziali vigenti e dei vincoli di patrimonializzazione cui la Banca è tenuta.

La proposta è approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni, sentiti gli organi societari preposti per i profili di rispettiva competenza e coerentemente con la Procedura delle Operazioni con Parti Correlate.

Gli elementi derogabili della Politica di Remunerazione e Incentivazione riguardano le previsioni contenute nella presente Relazione, **Sezione I, Capitoli 10 e 11** con riferimento alle componenti variabili ivi descritte.

4.3 Amministratore Delegato

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

- definisce e approva il processo operativo di definizione dei criteri alla base del sistema di remunerazione e incentivazione, nel rispetto di quanto stabilito all'interno della presente Politica;
- è responsabile dell'applicazione della presente Politica e della declinazione dei suoi obiettivi, tra cui, in particolare, la definizione del Bonus Pool a servizio dei sistemi di incentivazione e la relativa distribuzione.

4.4 Comitato per le Remunerazioni

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

In conformità a quanto stabilito dalla Circolare 285/2013 nonché dal Codice di Corporate Governance, il Comitato per le Remunerazioni:

- formula proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla Politica di Remunerazione della Banca, compresa la remunerazione dei membri degli Organi Sociali (in conformità alle disposizioni di legge applicabili), e di Gruppo;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto e alle disposizioni di legge;
- formula proposte al Consiglio relativamente alla remunerazione variabile, di breve e di lungo periodo, dell'Amministratore Delegato nonché agli obiettivi di performance cui è correlata tale remunerazione variabile;
- formula proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione con riferimento al processo di identificazione del Personale più Rilevante (comprese eventuali esclusioni) e alla remunerazione fissa e variabile (a titolo di esempio, Severance, Goal Setting & Appraisal, Bonus Pool) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, intendendosi per tali i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, nonché i responsabili delle funzioni aziendali di controllo e del Dirigente Preposto ai documenti contabili, con il supporto, ove previsto, del Comitato Rischi, del Comitato per il Controllo sulla Gestione e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati, ai sensi delle regole interne in materia di processi di *governance* decisionale della remunerazione tempo per tempo vigente;
- formula proposte al Consiglio in merito ai Piani di Incentivazione della Banca, in particolare quelli basati su strumenti finanziari;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Comitato per il Controllo sulla Gestione;
- anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, monitora la concreta applicazione della Politica di Remunerazione ed esprime pareri sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i Piani di Incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica di Remunerazione degli Amministratori, dell'Organo di Controllo e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni con riferimento alle materie per cui ha funzioni di proposta;
- collabora con gli altri Comitati, in particolare con il Comitato Sostenibilità, relativamente all'integrazione degli obiettivi ESG nei sistemi di incentivazione e con il Comitato Rischi in relazione all'accertamento che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il *Risk Appetite Framework* (RAF);

- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- supporta il Consiglio di Amministrazione, in collaborazione con il Comitato Sostenibilità, nell'analisi della neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere e nella verifica del divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e la sua evoluzione nel tempo;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione, al Comitato per il Controllo sulla Gestione e all'Assemblea dei Soci.

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

- Paola Elisabetta Galbiati - Presidente del Comitato;
- Francesca Lanza Tans - Membro;
- Marcello Valenti - Membro.

4.5 Comitato per il Controllo sulla Gestione

Il Comitato per il Controllo sulla Gestione svolge un ruolo propositivo e/o consultivo in materia di remunerazione, laddove previsto dalle regole interne in materia di processi di *governance* decisionale della remunerazione.

4.6 Comitato Rischi

Il Comitato Rischi svolge un ruolo consultivo in merito all'approvazione delle Politiche di Remunerazione, al fine di verificare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il RAF, tenendo conto, in particolare, dei rischi, del capitale e della liquidità. In aggiunta, svolge, un ruolo propositivo e/o consultivo in materia di Remunerazione, laddove previsto dalle regole interne in materia di processi di *governance* decisionale della remunerazione.

4.7 Comitato Sostenibilità

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

4.8 Chief HR & Organization Officer

Il Chief HR & Organization Officer di illimity contribuisce all'elaborazione della Politica di Remunerazione e ne cura, di concerto con il Comitato per le Remunerazioni e con l'Amministratore Delegato, l'attuazione della stessa, coerentemente con l'esigenza di attrarre e preservare le professionalità necessarie al conseguimento degli obiettivi di lungo termine e, al contempo, assicurarne la sana e prudente gestione del rischio.

In tale ambito, il Chief HR & Organization Officer:

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

4.9 Chief Compliance & AFC Officer

Il Chief Compliance & AFC Officer di illimity effettua un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio della Politica di Remunerazione - anche rispetto ad eventuali modifiche e/o aggiornamenti che dovessero intervenire nel corso dell'anno - al fine di assicurarne la conformità al quadro normativo vigente. Verifica, inoltre, che i sistemi incentivanti aziendali siano coerenti con gli obiettivi di conformità alle norme, allo Statuto, all'illimity Way di Gruppo nonché agli standard di condotta applicabili alla Banca medesima, in modo da mitigare opportunamente i rischi legali e reputazionali insiti principalmente nelle relazioni con la clientela.

Il Chief Compliance & AFC Officer:

- assicura, in collaborazione con le altre Funzioni Aziendali di Controllo, l'adeguatezza e la pertinenza alla normativa della presente Politica e il suo corretto funzionamento;
- verifica che il sistema incentivante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché dell'illimity Way di Gruppo, accertando che siano opportunamente richiamati i rischi legali e reputazionali, con particolare riguardo ai rapporti intrattenuti con la clientela;
- verifica la coerenza tra la presente Politica e i regolamenti e procedure interne, segnalando agli organi preposti eventuali rischi di conformità;
- verifica la coerenza del processo condotto per l'identificazione del Personale più Rilevante con la normativa vigente.

4.10 Chief Risk Officer

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

- supporta il Chief HR & Organization Officer per garantire che le Politiche siano in linea con l'orientamento alla propensione al rischio definito 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, verificando i livelli raggiunti ex-post con riferimento alla gestione del rischio;
- assicura l'adeguatezza delle valutazioni quali-quantitative da adottare per l'identificazione del Personale più Rilevante rispetto al profilo di rischio del Gruppo, in coerenza con le indicazioni contenute nel *Risk Appetite Framework*.

4.11 Internal Audit

L'Internal Audit di illimity verifica, con periodicità almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica di Remunerazione e Incentivazione della Banca, di volta in volta approvata, 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, ove ne sia ravvisata la necessità, vengono comunicati anche alle Autorità di Vigilanza.

5. Identificazione del Personale più Rilevante del Gruppo per il 2024

Il processo di identificazione del Personale più Rilevante del Gruppo illimity è svolto coerentemente a quanto previsto dalle disposizioni normative in materia e, in particolare, il Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 - che integra la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio (cd. CRD IV), come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (cd. CRD V) - il quale stabilisce i criteri quali-quantitativi per individuare quali categorie di personale hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente per effetto delle relative attività professionali.

illimity ha provveduto all'identificazione del Personale più Rilevante, seguendo un processo strutturato e criteri coerenti con il *Risk Appetite Framework* e con il sistema di deleghe, il tutto declinato all'interno delle **"Linee Guida per l'identificazione dei Material Risk Taker del Gruppo Bancario"** che, ai sensi della nor-

mativa di riferimento, costituiscono parte integrante della presente Relazione e riportate dettagliatamente nell'Allegato 1.

L'identificazione del Personale più Rilevante del Gruppo, ossia della categoria di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, si basa sulle caratteristiche operative e organizzative della Banca stessa, tenuto conto dei criteri qualitativi, ovvero delle responsabilità e/o deleghe all'assunzione di rischio, e dei criteri quantitativi.

Coerentemente con la possibilità prevista dalle disposizioni di vigilanza, il CRO e il Chief HR & Organization Officer hanno definito i seguenti criteri aggiuntivi, rispetto a quelli presenti nel Regolamento delegato, ai fini dell'identificazione del personale che assume o può assumere rischi significativi per la Banca o per il Gruppo:

1. Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino avere responsabilità diretta nel governo dei rischi aziendali rilevanti, oggetto di identificazione in sede di processo ICAAP, non già inclusi nel novero dei rischi specificatamente individuati dalla normativa prudenziale (CRR) e che non risultino identificati secondo i criteri qualitativi regolamentari;
2. Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino aver contribuito al Rischio di Concentrazione delle esposizioni creditizie con una o più operazioni incluse tra le TOP 20;
3. Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino aver contribuito maggiormente alle Perdite Operative rilevanti, intese come le prime 20 Perdite Operative rilevanti (importo pari o superiore ad Euro 50.000) registrate in sede di processo di censimento delle stesse (processo LDC, Loss Data Collection) nel corso dell'ultimo biennio 2022-2023 e dei primi 2 mesi del 2024 o, sempre con riferimento allo stesso periodo, alle "near miss" con potenziale di impatto economico-finanziario-reputazionale equivalente;
4. Personale, non identificato tramite l'applicazione dei criteri precedenti e/o privo di un formale ruolo organizzativo, che, dalle analisi e dalle valutazioni condotte a cura del CRO, si ritiene possa esercitare un'influenza prospettica significativa - in termini strategici e operativi - sui processi e le decisioni gestionali della Banca.

A inizio 2024, il processo attivato ha portato all'identificazione di **50 soggetti** qualificabili come Personale più Rilevante:

- **membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione**, incluso l'**Amministratore Delegato, e l'Alta Dirigenza** (in particolare Chief Financial Officer, Head of b-ilty, Head of Specialised Credit, Head of Corporate Banking, Head of Investment Banking, Chief Information Officer);
- **i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo** e, in particolare: Chief Risk Officer, Chief Compliance & AFC Officer, Head of Internal Audit e **i soggetti che risultano aver originato Attività Ponderate per il Rischio di Credito, di Mercato e Operativo** (RWA regolamentari) **pari ad almeno il 2% del totale degli RWA complessivi di Gruppo**, misurati al 31 dicembre 2023 e stimati per il 2024 sulla base dei dati di Budget (Head of Turnaround & Special Situations Finance, Head of Structured Finance, Head of Factoring, Head of Investments, Head of Energy, Head of Structuring, Head of Investment & Hedging Solutions, Head of ALM & Treasury, Head of Combined Credit Solutions, Head of Business Monitoring & Optimization);
- **i responsabili di altre funzioni aziendali** (Chief Lending Officer, General Counsel, Head of Administration, Accounting & Control, Chief Communication & Marketing Officer, Chief HR & Organization Officer, Head of Strategy & Planning, Head of Reward & Development, Head of Digital Lending & Special Projects, Head of ICT Platform & Data Monetization, Head of Alternative Investments, Head of IR & Sustainability, Amministratore Delegato di Arc neprix S.p.A., General Manager di Arc neprix S.p.A., Amministratore Delegato di Abilio S.p.A., Head of ICT Enterprises & CLO Solutions, Head of Business Development di Abilio S.p.A., Head of Pricing & Data, Head of ICT Security, Head of ICT Channels Solutions).

Si evidenzia che, l'analisi dei meri criteri quantitativi ha portato all'individuazione di 5 soggetti identificati come Personale più Rilevante, già identificati sulla base dei criteri qualitativi.

Il suddetto processo di identificazione si è concluso nel mese di marzo 2024, con il coinvolgimento del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Rischi, per quanto di rispettiva competenza, e conseguente-

mente del Consiglio di Amministrazione dell'8 marzo 2024, previa verifica da parte delle funzioni di controllo preposte, in particolare del Chief Compliance & AFC Officer con riferimento alla verifica dell'allineamento alle previsioni regolamentari dei criteri applicati e del CRO con riferimento alla possibilità di incidere materialmente sulle diverse categorie di rischio della Banca.

Come precedentemente anticipato, l'aggiornamento del processo ha portato all'identificazione di 50 soggetti, sostanzialmente in linea con l'identificazione della fine del 2023, la cui composizione è variata a seguito di evoluzioni organizzative e del personale del Gruppo. In particolare, si sottolinea che sono 5 i soggetti identificati per la prima volta.²

Le risorse individuate rappresentano circa il 5% del totale dei dipendenti del Gruppo alla data del 26 febbraio 2024.

Si sottolinea che tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche rientrano nel perimetro del Personale più Rilevante di Gruppo.

6. Il framework di remunerazione e il rapporto tra remunerazione variabile e fissa

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

Coerentemente con le disposizioni normative della Circolare 285/2013, la remunerazione complessiva è suddivisa tra la componente fissa e quella variabile, assicurando la chiara identificazione delle diverse componenti.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e delle diverse categorie di personale, in particolare quello rientrante nella categoria del Personale più Rilevante.

Al riguardo, illimity ha definito le incidenze massime³ per le diverse categorie di personale, come di seguito riportate:

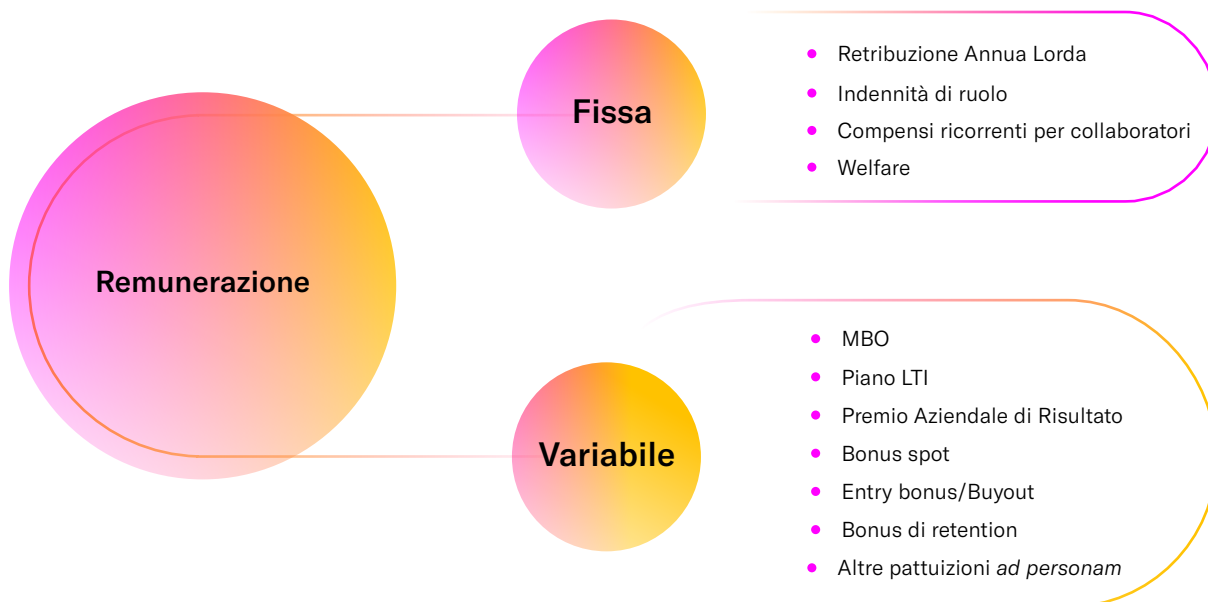


2 Head of Combined Credit Solutions, Head of Business Monitoring & Optimization, Head of ICT Security, Head of ICT Channels Solutions, Head of Business Development di Abilio S.p.A..

3 Si precisa che l'Assemblea ordinaria degli Azionisti tenuta in data 20 aprile 2023 ha espresso voto favorevole alla delibera di innalzamento del limite al rapporto fino ad un massimo del 2:1 per l'Amministratore Delegato e per il restante Top Management del Gruppo. Con riferimento all'innalzamento del limite al 2:1 per le ulteriori categorie di personale approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 22 aprile 2020, non si è provveduto a sottoporre una nuova delibera in merito, non essendo cambiati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato a suo tempo deliberato, neanche in riferimento al personale a cui esso si riferisce e alla misura stessa del limite, coerentemente con le vigenti disposizioni di vigilanza.

Si precisa, inoltre, che – in linea con le previsioni normative – la remunerazione variabile del personale delle funzioni aziendali di controllo, della funzione HR & Organization e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari resta in ogni caso contenuta; per tale ragione, è previsto che, per tali figure, la remunerazione fissa sia prevalente rispetto a quella variabile.

A seguire, viene fornita una rappresentazione esemplificativa delle componenti remunerative adottate dal Gruppo.



Remunerazione fissa

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

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

- la Retribuzione Annuale Lorda (RAL), correlata alle dimensioni e complessità governate;
- possibili indennità di ruolo/funzione, volte a riconoscere la professionalità apportata, correlate al mantenimento della titolarità del ruolo e declinate in linea con le previsioni regolamentari applicabili;
- possibili compensi di natura ricorrente per collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato;
- welfare e benefici, il cui valore è declinato per categorie di beneficiari e attribuito sulla base di criteri pre-determinati, non correlati alle performance, volti ad accrescere l'attrattività del pacchetto di remunerazione e, quindi, la motivazione e la fidelizzazione del dipendente. I benefici vengono 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 sono disciplinate in una regolamentazione specifica. Di seguito si riportano alcuni esempi:
 - assegnazione auto a uso promiscuo;
 - assegnazione alloggio;
 - contribuzione integrativa al Fondo di Previdenza complementare;
 - polizza assicurativa sanitaria;
 - polizza vita e infortuni professionali ed extraprofessionali (integrando le coperture base già garantite dalla società).

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

Remunerazione variabile

La remunerazione variabile rappresenta la componente della retribuzione correlata alla performance e/o altri fattori, non ricompresa nella remunerazione fissa o ricorrente, e, come tale, attribuita ed erogata in conformità con le previsioni regolamentari in materia.

Le componenti classificabili nell'ambito della remunerazione variabile, come stabilito dalla Politica di Remunerazione, comprendono le seguenti voci:

- il **Piano di Incentivazione Variabile Annuale (MBO)** basato sulla valutazione delle performance individuali dell'Emittente e/o Gruppo rispetto agli obiettivi assegnati, contenuti nella scheda individuale di ciascun Beneficiario, destinato a:
 - Amministratore Delegato;
 - il restante Personale più Rilevante dell'Emittente e/o del Gruppo;
 - il restante personale del Gruppo;
- il **Piano di Incentivazione di Lungo Termine (Piano LTI) 2021-2025**, che garantisce l'allineamento degli interessi del management con quelli degli Azionisti. Il suddetto Piano LTI è destinato all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (a eccezione dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo) e a ulteriori beneficiari identificati tra le "risorse chiave" del Gruppo;
- il **Premio Aziendale di Risultato** volto a valorizzare e incentivare il contributo attivo di ciascuno con l'obiettivo di promuovere il raggiungimento degli obiettivi di Gruppo e di favorire la creazione di un contesto lavorativo inclusivo. Il suddetto Premio è destinato alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi presso tutte le Società del Gruppo illimity;
- **Bonus spot**, di carattere eccezionale, correlati a contributi di natura straordinaria alla creazione di valore da parte dei dipendenti del Gruppo e sottoposti a un iter decisionale specifico, sono riconosciuti in linea con le previsioni normative per la remunerazione variabile. Tale riconoscimento mira a enfatizzare comportamenti virtuosi e modelli di ruolo all'interno dell'organizzazione (tipologia di Bonus non prevista per l'Amministratore Delegato);
- possibili **Entry Bonus** o **Buyout**, riconoscibili secondo la regolamentazione applicabile una sola volta e unicamente entro un anno dall'assunzione. Eventuali **Entry Bonus** riconosciuti in sede di assunzione non vengono computati ai fini dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa poiché corrisposti, secondo quanto previsto dalla Circolare 285/2013, in un'unica soluzione al momento dell'assunzione;
- **Bonus di retention**, di carattere eccezionale, soggetti a un iter decisionale e approvativo specifico, volti a trattenere competenze mirate ed erogati in conformità alle previsioni normative per la remunerazione variabile (tipologia di Bonus non prevista per l'Amministratore Delegato);
- possibili **componenti specifiche della remunerazione** finalizzate a preservare il valore del *know-how* commerciale e/o competenze specialistiche (patti di estensione del preavviso erogati in costanza di rapporto di lavoro). Tali patti, coerentemente con le previsioni regolamentari in materia di remunerazione, non sono computati ai fini dell'incidenza della remunerazione variabile su quella fissa con riferimento al compenso definito, per la parte non eccedente l'ultima annualità di remunerazione fissa.

La componente variabile, in generale, è soggetta alla verifica di condizioni di accesso/attivazione (Gate) che prevedono, per tutte le componenti descritte a eccezione di possibili **Entry Bonus** riconosciuti in fase di assunzione o patti di non concorrenza e/o di estensione del preavviso i cui compensi non superano l'ultima annualità di remunerazione fissa, il mantenimento di indici di stabilità patrimoniale e di liquidità almeno pari al livello tolerance fissato nel RAF, in aggiunta a condizioni e obiettivi specifici definiti per ciascuno dei Piani di Incentivazione.

L'intera remunerazione variabile (a eccezione di eventuali **Entry Bonus** riconosciuti in fase di assunzione oppure patti di non concorrenza e/o di estensione del preavviso, i cui compensi non superano l'ultima annualità di remunerazione fissa) è soggetta, oltre che alla verifica dei Gate, alle seguenti condizioni:

- rispetto dell'incidenza massima rispetto alla remunerazione fissa approvata dall'Assemblea degli Azionisti per la categoria di appartenenza;
- clausole di **Claw-back** attivabili nel caso di remunerazione già erogata secondo le casistiche e le modalità disciplinate dalla regolamentazione di riferimento;
- meccanismi di differimento e di **Malus**, in linea con le previsioni regolamentari più stringenti declinate per il Personale più Rilevante;
- periodi di **retention** della remunerazione variabile corrisposta in strumenti finanziari per il Personale più Rilevante.

7. Compensi del Consiglio di Amministrazione

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

Per i Consiglieri non Esecutivi è previsto un compenso fisso, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio della carica.

Ulteriori dettagli in merito al compenso del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo vengono resi disponibili all'interno del documento sugli Orientamenti quali-quantitativi dello stesso e nelle Relazioni Illustrative relative alle proposte che sono state sottoposte in passato all'Assemblea degli Azionisti (e messe a disposizione del pubblico nei termini di legge e nei relativi verbali assembleari).

Consiglio di Amministrazione di società controllate

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previa consultazione del Comitato per le Remunerazioni di Capogruppo, propone i compensi per i componenti dei Consigli di Amministrazione delle Controllate considerate di maggior complessità operativa, secondo quanto meglio dettagliato nella regolamentazione interna di *governance* decisionale. Con riferimento ai componenti non esecutivi, tali compensi sono definiti in misura fissa.

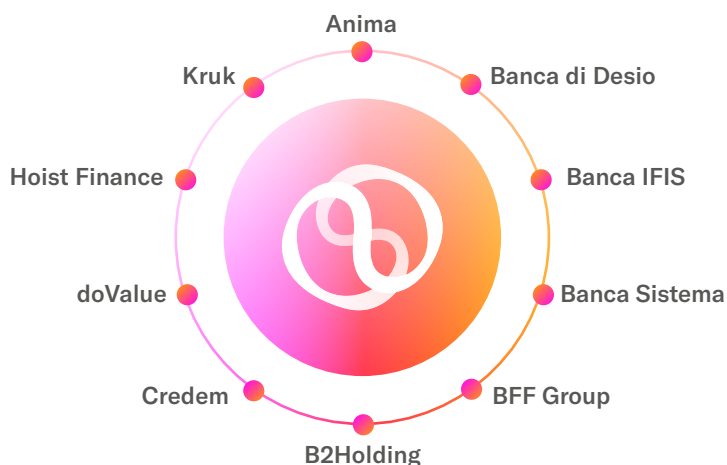
Eventuali componenti con deleghe esecutive, sono destinatari di una remunerazione variabile definita in coerenza con le previsioni disciplinate dalle presenti Politiche di Remunerazione.

8. Prassi di mercato e benchmarking

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

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

L'analisi della confrontabilità con le specificità di illimity ha portato all'identificazione, nel 2024, di un Peer Group composto dalle seguenti società: Anima; B2Holding; Banca IFIS; Banca Sistema; Banca di Desio; BFF Group; Credem; doValue; Hoist Finance e Kruk.

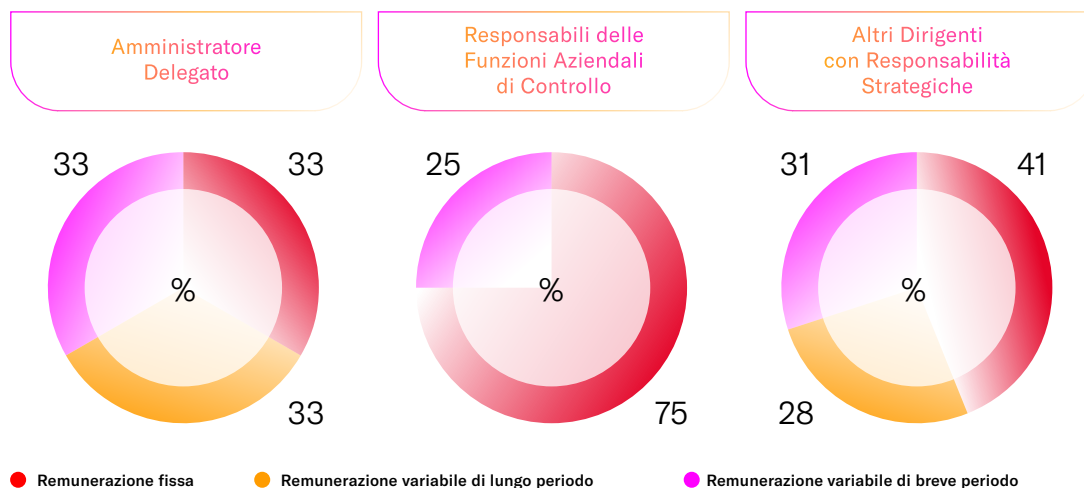


In presenza di variazioni di assetto di *governance*, fusioni o acquisizioni e/o *de-listing*, il Peer Group viene reintegrato al fine di assicurarne una numerosità appropriata così come la rappresentatività delle specificità retributive dell'eco-sistema in cui opera illimity.

9. Pay-mix dell'Amministratore Delegato e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Il “pay-mix” consiste nella combinazione degli elementi retributivi fissi e variabili (di breve e lungo termine) espressi in termini percentuali rispetto alla remunerazione complessiva di un singolo soggetto o di un gruppo di personale.

In particolare, illimity si impegna ad adottare e garantire strategie di *pay-mix* eque e bilanciate, stabilendo precisi limiti alla componente variabile per tutti i diversi cluster. A seguire si fornisce la rappresentazione grafica del *pay-mix target*⁴ previsto per il 2024 e destinato all'Amministratore Delegato, ai Responsabili delle Funzioni di Controllo⁵ e agli ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁶.



In continuità con lo scorso anno, e tenuto conto del Piano di Incentivazione di Lungo Termine, per l'Amministratore Delegato e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche beneficiari, è stato previsto nell'ambito dello stesso un bilanciamento della componente variabile di breve e lungo termine, allo scopo di incentivare l'allineamento degli interessi del vertice aziendale rispetto agli interessi degli Azionisti, incrementando la focalizzazione sulla creazione di valore di lungo termine.

Di conseguenza, la remunerazione dell'Amministratore Delegato di illimity e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si compone dai seguenti elementi:

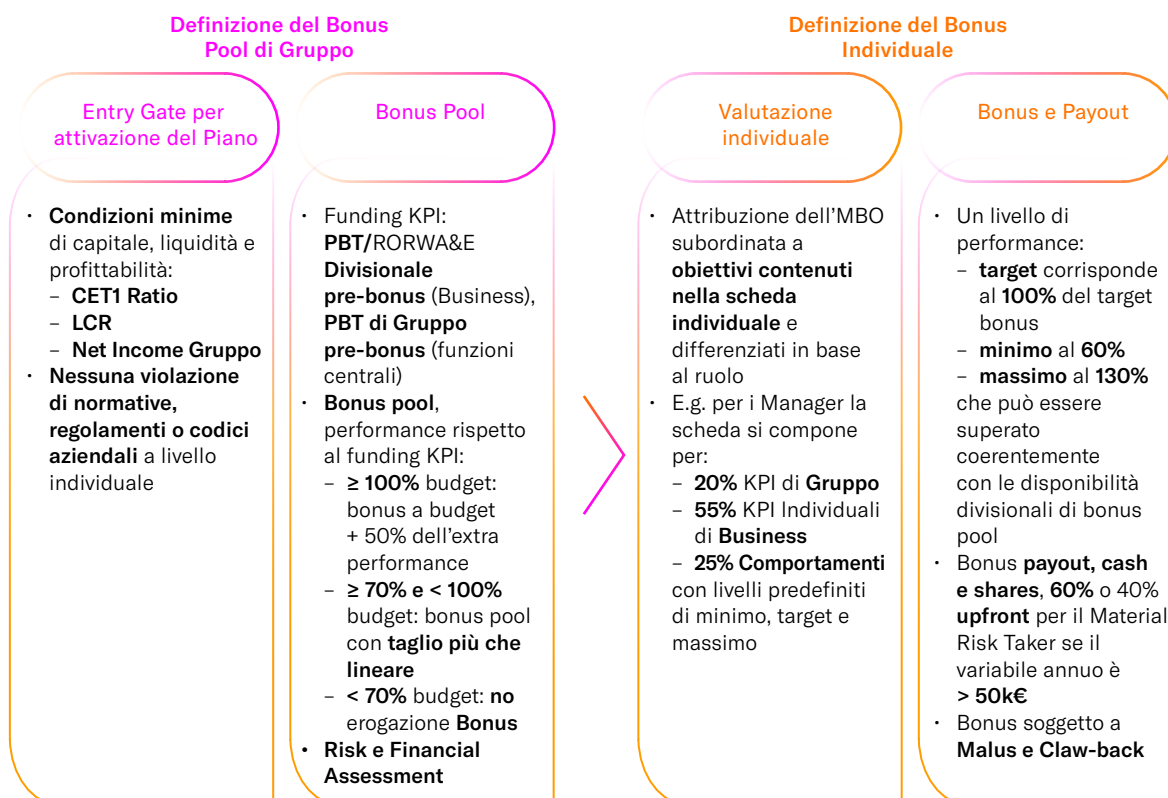
- Remunerazione fissa, inclusiva della politica di benefit definita per la categoria di appartenenza;
- Remunerazione variabile di breve termine: Piano di Incentivazione Variabile Annuale MBO;
- Remunerazione variabile di lungo termine: Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025.

4 Fanno parte del pacchetto retributivo anche i benefit, attribuiti sulla base di una politica generalizzata.

5 Chief Compliance & AFC Officer, Chief Risk Officer e Head of Internal Audit.

6 Chief Communications & Marketing Officer, CFO, Chief HR & Organization Officer, Chief Information Officer, Chief Lending Officer, General Counsel, Head of Administration, Accounting & Control, Head of Italy, Head of Corporate Banking, Head of Investment Banking e Head of Specialised Credit.

10. Piano di Incentivazione Variabile Annuale MBO 2024



Definizione del Bonus Pool di Gruppo

Entry Gate per attivazione del Piano

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

- CET1 Ratio \geq alla soglia di tolerance definita all'interno del RAF nella rilevazione al 31/12/2024;
- LCR \geq alla soglia di tolerance definita all'interno del RAF nella rilevazione al 31/12/2024;
- Net Income del Gruppo > 0 al 31/12/2024;
- Nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali a livello individuale.

Bonus Pool

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

Per l'anno 2024, il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito tramite il collegamento diretto tra il Bonus Pool e i risultati di performance aziendali e di ciascuna Divisione di business/supporto, aggiustati per il rischio e misurati tramite l'utilizzo dei Funding KPI *Profit Before Tax (PBT)* pre-bonus - ponderato per l'80% - e il *Return on Risk Weighted Assets & RWA-Equivalent (RORWA&E)*⁷ - ponderato per il 20% - di riferimento per ciascuna Divisione, secondo il seguente meccanismo approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 8 febbraio 2024, acquisito il parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Rischi, per quanto di rispettiva competenza.

In particolare, in caso di superamento del Funding KPI a budget, il Bonus Pool è dato dalla somma tra il Bonus Pool target e il 50% dell'extra performance del Funding KPI actual rispetto al budget (c.d. Bonus Pool aggiuntivo) fino a un livello massimo (rispetto alla retribuzione lorda) del 100% per il personale afferente alle funzioni di business, 50% per il personale delle funzioni di supporto (anche all'interno del business) e per le funzioni di controllo - nel pieno rispetto dei vincoli regolamentari per il Personale più Rilevante delle funzioni di controllo - e, con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i CEO e i General Manager delle Società Controllate, fino al limite massimo regolamentare e previsto da questa Politica di Remunerazione con riferimento al rapporto tra remunerazione variabile e fissa.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere motivato del Comitato per le Remunerazioni e sentito il Comitato Rischi per quanto di rispettiva competenza, può confermare, incrementare fino ad un massimo del 20% o ridurre fino all'azzeramento il Bonus Pool tenendo in considerazione i risultati dei *Risk* e *Financial Assessment* effettuati distintamente dal CRO e dal CFO, come disciplinati nel dettaglio all'interno del Regolamento del Piano di Incentivazione Variabile Annuale MBO 2024 approvato dal Consiglio d'Amministrazione.

Definizione del Bonus Individuale

Valutazione individuale

Il Piano MBO 2024, destinato a tutti i dipendenti del Gruppo, riconosce il conseguimento degli obiettivi annuali e l'adozione di comportamenti coerenti con la pianificazione di lungo termine, sostenendo, al contempo, la diffusione di una cultura orientata alla "costruzione del valore", in linea con gli obiettivi di gestione del rischio declinati nel *Risk Appetite Framework* della Banca e con le previsioni regolamentari applicabili.

L'attribuzione della remunerazione variabile correlata all'MBO per l'esercizio 2024 è subordinata al conseguimento degli obiettivi e dei comportamenti contenuti nella scheda individuale assegnata a ciascun Beneficiario, con differenziazioni in base al ruolo e alla posizione organizzativa.

La scheda obiettivi può, dunque, comprendere con diversa ponderazione:

- obiettivi di Gruppo (Financial & Risk), in linea con i target definiti nel budget per il 2024;
- obiettivi di business/iniziativa strategiche, collegati ai risultati di business dell'area di riferimento e/o all'implementazione di iniziative strategiche (assegnati in funzione delle responsabilità individuali rispetto all'attuazione delle direttrici di Piano);
- obiettivi ESG (con un focus specifico per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e i CEO delle Società controllate) in linea con il contributo attivo al percorso di crescita di illimity sui temi di sostenibilità ambientale e sociale, come da Piano Strategico, di Sostenibilità e di Digital Mindset al fine di promuovere e diffondere la cultura digitale e di gestione dei rischi ESG all'interno del Gruppo;
- comportamenti coerenti con il modello di competenze e leadership di illimity.

Si evidenzia, inoltre, che anche il modello di leadership del Gruppo illimity prevede - in modo esplicito e dettagliato - l'adozione di comportamenti ESG e «digital-oriented» a tutti i livelli dell'organizzazione, specificatamente il Management Team, gli altri Manager e tutti i dipendenti.

In generale, gli obiettivi individuali sono coerenti con la tipologia di business della società del Gruppo in cui i beneficiari operano e con l'eventuale specificità della normativa di settore applicabile.

7 Il RORWA&E Divisionale è calcolato come il rapporto tra il PBT Divisionale e l'Average RWA-Equivalent (RWA per rischi di credito, operativi, di mercato specifici di ciascun segmento + RWA equivalent derivante dalla conversione in RWA di goodwill e riserve da valutazioni negative). Nello specifico il RWA equivalent permette di allocare ai diversi segmenti/business del Gruppo il capitale da questi complessivamente consumato, inclusi gli impatti derivanti dalle eventuali acquisizioni.

In conformità alla normativa di riferimento, per il Personale più Rilevante afferente alle funzioni aziendali di controllo, nonché per il Chief HR & Organization Officer e il Dirigente Preposto di illimity Bank S.p.A., gli obiettivi sono correlati unicamente alle specifiche responsabilità e al modello di leadership di illimity.

Resta ferma per tutti la verifica circa l'assenza di comportamenti in violazione di normative interne ed esterne.

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

Si rappresenta di seguito (Figura 1) la **scheda obiettivi 2024 per l'Amministratore Delegato** (Bonus massimo pari al 100% della remunerazione fissa) con annessa scala di valutazione:

#	Area	Cluster	KPI	Peso	Valutazione
1	Financials	Redditività	Return on Risk Adjusted Capital (RORAC)	30%	Min: 80% budget Target: 100% budget Max: 120% budget
2			Cost/Income Ratio	10%	Min: 110% budget Target: 100% budget Max: 90% budget
3		Rischio	Gross Organic NPE Ratio	10%	Min: 110% budget Target: 100% budget Max: 90% budget
4	Strategy	Azioni strategiche di innovazione continua	<ul style="list-style-type: none"> • Raggiungimento del breakeven in b-ilty • Raggiungimento del breakeven in Abilio/Quimmo • Esecuzione di iniziative di valorizzazione di asset del Gruppo 	25%	Min: 80% Target: 100% Max: 120%
5		ESG	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo di policy ambientale • Definizione della strategia climatica a livello di Gruppo, incluso lo sviluppo di finanza sostenibile • Mantenimento della Certificazione Parità di Genere UNI_PdR 125-2022 • Mantenimento dell'Equity Pay Gap nel range del +/- 3% • Promozione di una cultura della sostenibilità tramite l'individuazione di specifici referenti (ESG ambassador) nelle principali strutture pari a circa 10% degli illimiters 	15%	Min: 80% Target: 100% Max: 120%
6	Behaviors	Comportamenti	Valutazione dei comportamenti agiti sulla base del modello di leadership di illimity	10%	0-120%

Figura 1 - Scheda obiettivi MBO 2024 dell'Amministratore Delegato

Bonus e Pay-out

Sono previsti due parametri nell'ambito del sistema di incentivazione in virtù dei quali si definiscono i limiti dell'incentivo stesso. Un primo parametro è costituito da un livello massimo di performance, oltre il quale l'incentivo rimane costante. Il secondo parametro consiste in un livello di soglia, al di sotto del quale il sistema non si attiva e, conseguentemente, non genera alcuna erogazione.

Di seguito (Figura 2), si rappresenta la curva di incentivazione per il Piano MBO che collega il livello ponderato complessivo di raggiungimento degli obiettivi di performance, inclusi all'interno della scheda obiettivi individuale, al livello di pay-out (per performance inferiori alla soglia minima dell'80% non è prevista alcuna attribuzione di bonus).

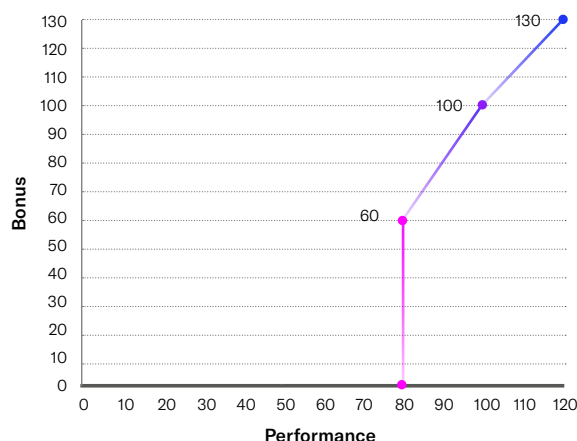


Figura 2 - Curva di incentivazione MBO 2024

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

In continuità con quanto già esposto precedentemente, ai sensi del 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 di Banca d'Italia, illimity dal 2024 rientra nella categoria di banche di maggiori dimensioni o complessità operativa. Tale posizionamento comporta specifici obblighi normativi nella modalità di progettazione ed erogazione del Bonus, previsti in materia di (i) bilanciamento pari ad almeno il 50% della quota variabile in strumenti finanziari (azioni) sia per la parte up-front che differita; (ii) se la quota in azioni è superiore al 50% della remunerazione variabile complessiva, la parte in azioni da differire è maggiore della parte in azioni up-front; (iii) il periodo di retention non è inferiore a 1 anno e (iv) caratteristiche specifiche sul differimento.

Con particolare riguardo a quest'ultimo aspetto, le banche di maggiori dimensioni sono tenute a differire parte della remunerazione variabile per una quota almeno pari al 40%, per un periodo di tempo non inferiore a 4-5 anni, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca. Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato⁸, la percentuale da differire non può essere inferiore al 60% e può essere corrisposta secondo un criterio pro-rata temporis, a condizione che la frequenza dei pagamenti sia almeno annuale.

Coerentemente con quanto disciplinato dalla normativa di riferimento, la struttura di pagamento del Sistema Incentivante 2024, come di seguito illustrata, è basata su *tranche* di pagamento immediate e differite, in denaro e/o azioni ordinarie illimity a seconda della categoria di personale Beneficiario, del ruolo ricoperto e della loro strategicità.

8 Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA (424.000 euro); ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Banca (724.000 euro). Per il Gruppo illimity questo valore è, di conseguenza, pari a 424.000 euro, derivante dal suddetto punto i).

Per il Personale più Rilevante con un valore di retribuzione variabile annuale superiore alla franchigia regolamentare (i.e. 50.000 euro o pari ad almeno un terzo della remunerazione totale annua), la prima tranche dell'incentivo complessivo sarà pagato in denaro nel 2025 e azioni nel 2026, soggetta, fra l'altro, alla valutazione di aderenza individuale a principi di conformità e condotta; il restante ammontare sarà erogato in più tranche in denaro e/o azioni ordinarie illimity nel seguente periodo:

- 2027-2030 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ("DRS") con un importo di remunerazione variabile particolarmente elevato, superiore a 424.000 euro;
- 2027-2029, in generale, per il Personale più Rilevante (c.d. "Material Risk Takers" o "MRT").

In dettaglio, con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la cui componente variabile annua rappresenti un importo particolarmente elevato (maggiore di 424.000 euro), il Bonus viene erogato secondo le modalità seguenti (cfr. Figura 3):

- 40% up-front, di cui 50% in denaro e 50% in strumenti finanziari;
- 60% differito, di cui 40% in denaro e 60% in strumenti finanziari, su un orizzonte temporale pari a 5 anni, da erogarsi, in assenza di condizioni di Malus.

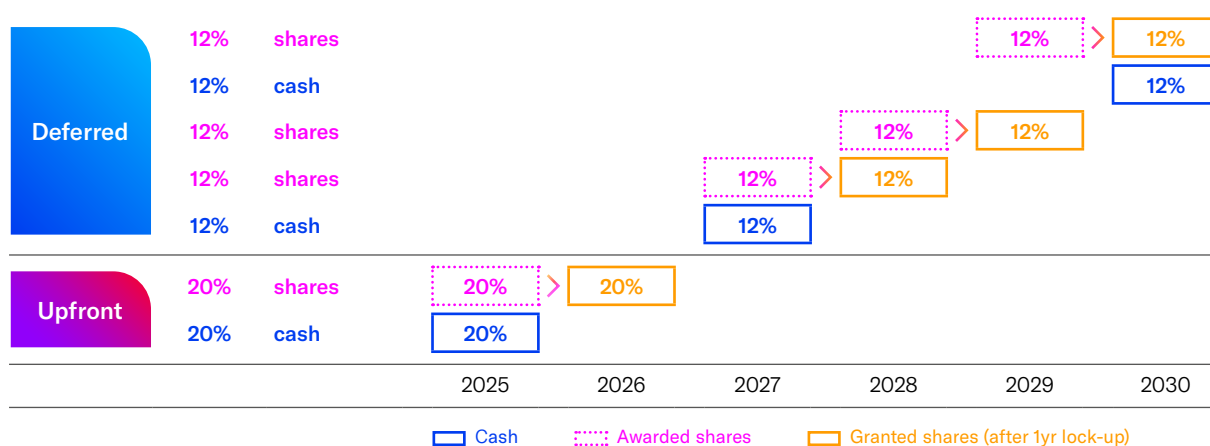


Figura 3 - Schema pay-out Bonus DRS in caso di remunerazione variabile > 424K euro

Con riferimento al restante Personale più Rilevante (non DRS) la cui componente variabile annua rappresenti un importo particolarmente elevato (maggiore di 424.000 euro), il Bonus viene erogato secondo le seguenti modalità (cfr. Figura 4):

- 40% up-front, di cui 50% in denaro e 50% in strumenti finanziari;
- 60% differito, di cui 50% in denaro e 50% in strumenti finanziari, su un orizzonte temporale pari a 4 anni, da erogarsi, in assenza di condizioni di Malus.

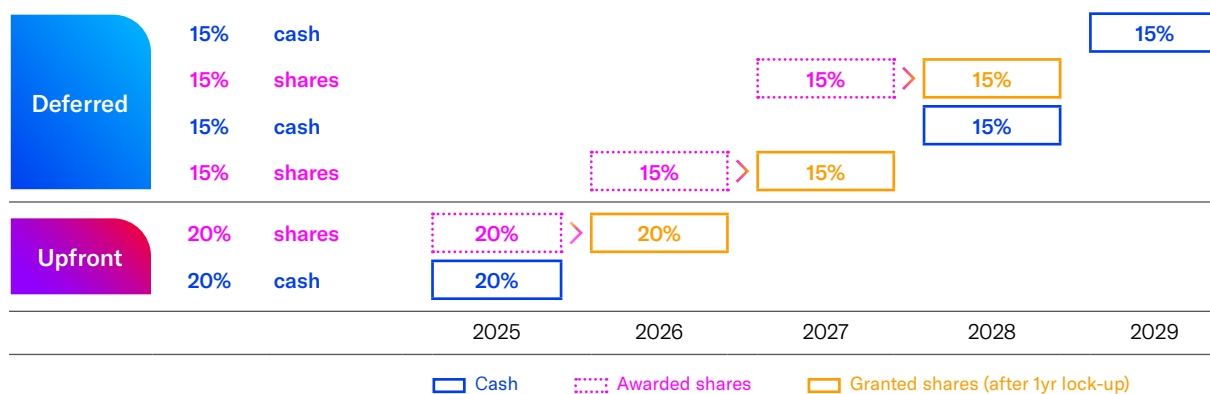


Figura 4 - Schema pay-out Bonus altri MRT in caso di remunerazione variabile > 424K euro

Per il Personale più Rilevante, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la cui remunerazione variabile annua risulti essere superiore alla franchigia regolamentare ma inferiore o uguale a 424.000 euro, il Bonus viene erogato secondo le seguenti modalità (cfr. Figura 5):

- 60% up-front, di cui 50% in denaro e 50% in strumenti finanziari;
- 40% differito, di cui 50% in denaro e 50% in strumenti finanziari, su un orizzonte temporale pari a 4 anni, da erogarsi, in assenza di condizioni di Malus.

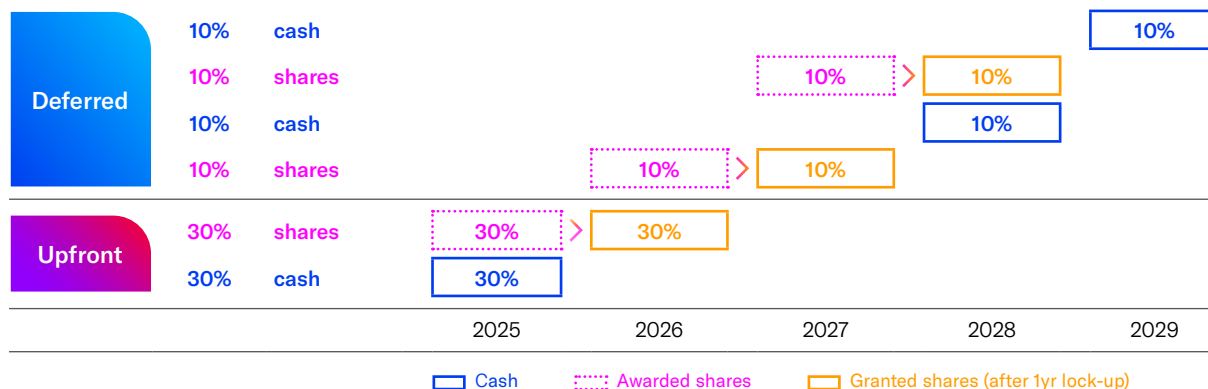


Figura 5 - Schema pay-out Bonus MRT in caso di remunerazione variabile ≤ 424K euro

Si precisa che, per il Personale più Rilevante, il Bonus è pagato in denaro interamente up-front nel caso in cui la remunerazione variabile annua⁹ non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua (c.d. franchigia regolamentare).

Si evidenzia che, in tutti i casi sopra descritti, la componente in azioni ordinarie illimity è soggetta a un periodo di indisponibilità (c.d. Periodo di Lock-up) pari a 12 mesi, sia per la parte erogata up-front che per la parte differita, come disciplinato dalla regolamentazione.

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

Il riconoscimento delle quote differite è, inoltre, subordinato al decorso del periodo di vesting e, pertanto, al rispetto dei requisiti patrimoniali e di liquidità verificati al 31 dicembre dell'anno antecedente l'erogazione, almeno in linea con i Gate definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione per tempo vigenti e assicurandosi altresì che il RORAC di Gruppo sia positivo.

Per il restante personale delle Società del Gruppo illimity, il bonus eventualmente maturato al conseguimento degli obiettivi assegnati e verificato il superamento delle condizioni di accesso, è erogato in denaro e up-front.

Nell'ipotesi di cessazione del Rapporto di Lavoro o in caso di personale in regime di preavviso durante il periodo di differimento, come previsto nel Regolamento del Piano MBO 2024 e nella presente Politica, il Beneficiario decadrà da ogni diritto a ricevere il Bonus. Infine, sono previsti meccanismi di correzione ex post (c.d. Malus e Claw-back) riportati dettagliatamente nel Regolamento del Piano MBO 2024 e nella Procedura sul Processo per l'applicazione dei meccanismi di Malus e Claw-back correlati alla condotta individuale.

L'intero incentivo attribuito può essere oggetto di richiesta di revoca o restituzione, in tutto o in parte, in caso di accertamento, entro cinque anni dall'attribuzione di:

- una violazione di disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la singola Società controllata o per la rispettiva clientela;
- una violazione di specifiche disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, a prescindere da perdite che ne siano derivate;

⁹ Tenendo conto di tutte le forme di remunerazione variabile, eventualmente secondo criterio pro-rata; a titolo esemplificativo il Piano di Incentivazione Variabile Annuale MBO e il Piano di Incentivazione di Lungo Termine (LTI).

- una violazione degli obblighi riguardanti gli esponenti aziendali, relativamente all' idoneità allo svolgimento dell'incarico, al possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza nonché alla soddisfazione dei criteri di competenza e correttezza;
- una violazione delle regole definite nella Policy "Operazioni con soggetti rientranti nel Perimetro Unico del Gruppo illimity Bank";
- una violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- azioni fraudolente a danno della Banca;
- attività realizzate con negligenza o imperizia ("colpa grave") a danno della Banca.

Per maggiori informazioni in merito alle caratteristiche del Piano MBO 2024, inclusi gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di Piani di Incentivazione basati su strumenti finanziari, si rinvia al relativo Documento Informativo, predisposto e pubblicato dalla Banca ai sensi dello **Schema 7 dell'Allegato 3A** del Regolamento Emittenti, e disponibile sul sito internet della Banca all'indirizzo www.illimity.com, sezione [Governance/Remunerazione](#).

11. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025

Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025 (di seguito il "Piano LTI"), approvato dall'Assemblea del 15 dicembre 2021 e che ha sostituito i precedenti piani di Stock Option Plan "SOP" e il Long Term Incentive Plan 2020-2023, annullati e privati di qualsivoglia efficacia, ha le seguenti finalità:

- assicurare il mantenimento di uno stretto allineamento tra gli interessi della società, degli azionisti e dei Beneficiari, incentivando il conseguimento degli obiettivi del Piano Strategico 2021-2025;
- garantire l'allineamento temporale all'orizzonte del Piano, prevedendo al tempo stesso tre cicli di payout a partire dall'analisi dei risultati del 2021;
- consentire di valorizzare il contributo effettivo (in termini di rilevanza organizzativa e qualità della performance) del management del Gruppo illimity, includendo anche Beneficiari che hanno avuto una crescita manageriale significativa;
- sostenere la creazione di valore per tutti gli stakeholders e la responsabilità sociale d'impresa nel lungo termine, attraverso il commitment al conseguimento di obiettivi ESG (*Environmental, Social & Governance*) in aggiunta agli obiettivi economico-finanziari.

Beneficiari e articolazione del Piano

Il Piano LTI è rivolto all'Amministratore Delegato, ai restanti membri del Top Management, al personale beneficiario del precedente Piano di Stock Option "SOP" (circa 40 dipendenti) e a eventuali ulteriori Beneficiari identificati, di anno in anno, entro il 31 dicembre del primo anno di ciascun ciclo di performance (rispettivamente il 31 dicembre 2021 per il ciclo 2021-2023, il 31 dicembre 2022 per il ciclo 2022-2024 e il 31 dicembre 2023 per il ciclo 2023-2025) tra le risorse chiave del Gruppo.

Il Piano LTI prevede l'assegnazione individuale di diritti a ricevere azioni. Tale Piano LTI è articolato in 3 cicli di misurazione degli Obiettivi di Performance, rispettivamente per i trienni 2021-2023, 2022-2024 e 2023-2025 a copertura dell'intero orizzonte di piano (c.d. piano "rolling"), determinando l'effettiva attribuzione gratuita di azioni di illimity.

Per l'Amministratore Delegato, l'incidenza annuale della remunerazione variabile di lungo termine per ciascun anno rispetto alla remunerazione fissa è espressa come percentuale nella misura del 50% per i primi due cicli e del 100% per il terzo ciclo di performance.

Le assegnazioni dei Diritti a ricevere azioni sono state effettuate:

- all'avvio del Piano LTI, con riferimento ai tre cicli triennali di misurazione della performance (2021-2023; 2022-2024; 2023-2025) per le risorse già beneficiarie del Piano SOP e del Piano Long Term Incentive 2020-2023;
- all'avvio di ciascun ciclo di *vesting* per gli eventuali ulteriori Beneficiari identificati, di anno in anno, tra le risorse chiave del Gruppo.

A seguito del periodo di lock-up di ciascun ciclo, le relative azioni sono attribuite e i Diritti saranno convertiti in azioni, nel rapporto di n. 1 Azione ogni n. 1 Diritto assegnato.

A fine 2023 e senza considerare il livello di raggiungimento di performance atteso dei vari cicli del Piano LTI, si stima un effetto diluitivo sul capitale massimo pari a circa il 2,1%, calcolato sulla base del numero di azioni come da statuto pari a 83.916.330.

Entry Gate e Obiettivi di Performance

La maturazione dei Diritti è subordinata alla sussistenza di condizioni di accesso definite come "Gate", misurate al termine di ogni ciclo triennale di performance (31 dicembre 2023, 31 dicembre 2024 e 31 dicembre 2025). Queste condizioni includono:

- **CET1 Ratio:** maggiore o uguale alla soglia di tolerance definita all'interno del *Risk Appetite Framework*;
- **Liquidity Coverage Ratio (LCR):** maggiore o uguale alla soglia di tolerance definita all'interno del *Risk Appetite Framework*;
- **Utile Netto:** maggiore di zero. In aggiunta, la media dell'utile netto nel triennio del ciclo deve essere positiva;
- **Nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali** a livello individuale.

La maturazione dei Diritti dipende dal grado di raggiungimento degli obiettivi e del relativo peso, fissati coerentemente con il Piano Strategico e comunicati all'avvio di ciascun ciclo, nell'ambito dei quattro pilastri: **Redditività, Creazione di Valore per gli Azionisti, Qualità dell'Attivo e ESG.**

Di seguito viene illustrata la scheda relativa al Piano LTI del terzo ciclo di performance (2023-2025), approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 20 aprile 2023:

SCHEDA DEL PIANO LTI

Strategic Pillar	KPI	Target (fino ciclo)	Livello di raggiungimento	% Incentivazione	Peso Obiettivo
Redditività	ROAE	18%	> 18%	100%	50%
			≥ 14% e ≤ 18%	60%-100%	
			< 14%	0%	
Creazione di valore per gli azionisti	TSR relativo illimity vs. Financial Services Italia	Terzo Quartile	> Terzo Quartile	100%	20%
			≥ Mediana e ≤ Terzo Quartile	60%-100%	
			< Mediana	0%	
Qualità dell'attivo	Gross Organic NPE ratio	RAF Appetite	< RAF appetite	100%	10%
			≥ RAF appetite e ≤ tolerance	60%-100%	
			> RAF tolerance	0%	
ESG	Diversity, Equity & Inclusion	4 punti	≥ 4 punti	100%	10%
			≥ 3 punti e < 4 punti	60%-100%	
			< 3 punti	0%	
	Top ESG Rating & Sustainable Finance	4 punti	≥ 4 punti	100%	10%
			≥ 3 punti e < 4 punti	60%-100%	
			< 3 punti	0%	

Si ricorda che gli obiettivi ESG del Piano LTI sono basati sugli impegni di sostenibilità inclusi nel Piano Strategico 2021-2025 e nel Piano di Sostenibilità 2023-2025, con particolare riferimento alle tematiche ambientali, sociali e di governance.

Per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e per il Chief HR & Organization Officer in sostituzione del ROAE e del TSR relativo e con il medesimo peso, verrà effettuata una valutazione qualitativa da parte dell'Amministratore Delegato della performance nel triennio, anche sulla base dei risultati raggiunti nell'ambito del processo di Performance Management annuale.

Entro 30 giorni dalla data dell'Assemblea della Società che approva il Bilancio di illimity alla fine di ciascun ciclo triennale (2023-2024-2025), il Consiglio di Amministrazione procederà a verificare la sussistenza delle condizioni definite come Gate, il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance, e quindi a determinare il numero dei Diritti effettivamente maturati e il numero di azioni attribuite.

Per una consultazione analitica degli obiettivi definiti per il Piano LTI del primo ciclo di performance 2021-2023, del secondo ciclo 2022-2024 e del terzo ciclo 2023-2025 si rimanda rispettivamente alla Politica di Remunerazione 2021 (approvata dall'Assemblea del 15 dicembre 2021), alla Politica di Remunerazione 2022 (approvata dall'Assemblea del 28 aprile 2022) e alla Politica di Remunerazione 2023 (approvata dall'Assemblea del 20 aprile 2023).

Modalità di attribuzione delle azioni e differimento

In conformità, a quanto disciplinato dal 37° aggiornamento dalla Circolare 285/13 di Banca d'Italia, la ri-classificazione di illimity come banca di maggiori dimensioni o complessità operativa implica una revisione anche della struttura di *pay-out* e differimento del Long Term Incentive Plan.

In particolare, per quanto concerne il secondo ciclo LTIP (2022-2024) e il terzo ciclo LTIP (2023-2025), la struttura di attribuzione, così come illustrata a seguire, si basa su *tranche* di azioni ordinarie illimity, immediate e differite, differenziate a seconda della categoria di personale beneficiario, del ruolo ricoperto e della loro strategicità.

Con riferimento al personale identificato come Dirigenti con Responsabilità Strategiche alla fine di ciascun ciclo di performance, la cui componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato (maggiore di 424.000 euro), l'attribuzione delle azioni avverrà secondo le modalità seguenti:

- 40% up-front;
- 60% differito, su un orizzonte temporale pari a 5 anni, da erogarsi, in assenza di condizioni di Malus (cfr. Figura 6):

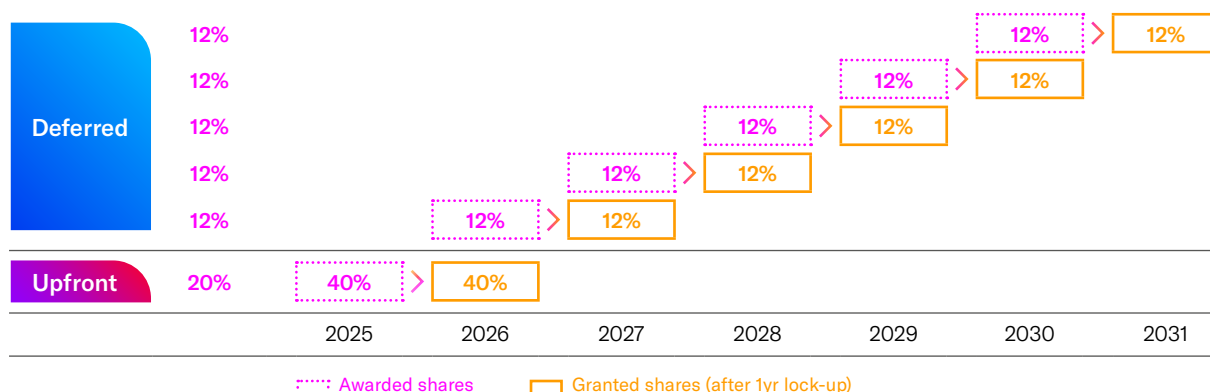


Figura 6 - Schema pay-out DRS in caso di remunerazione variabile > 424K euro

Con riferimento al restante Personale più Rilevante (non DRS) la cui componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, l'attribuzione delle azioni avverrà:

- 40% up-front;
- 60% differito, su un orizzonte temporale pari a 4 anni, da erogarsi, in assenza di condizioni di Malus (cfr. Figura 7):

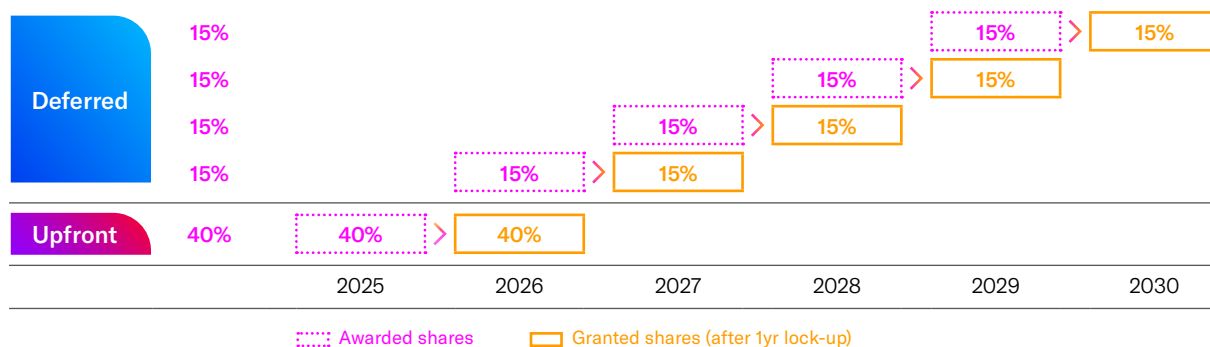


Figura 7 - Schema pay-out altri MRT in caso di remunerazione variabile > 424K euro

Per il Personale più Rilevante (“MRT”), inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la cui remunerazione variabile risulti essere inferiore o uguale a 424.000 euro, ma al di sopra della franchigia regolamentare:

- 60% up-front;
- 40% differito, su un orizzonte temporale pari a 4 anni, da erogarsi, in assenza di condizioni di Malus (cfr. Figura 8):

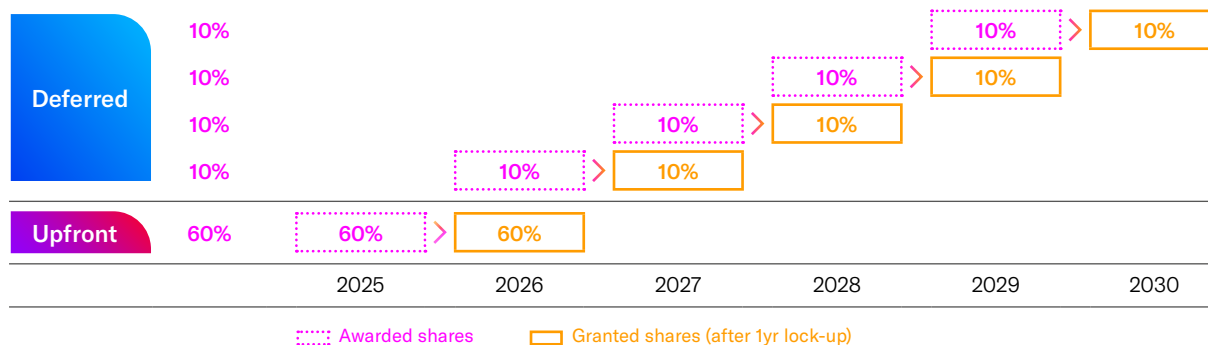


Figura 8 - Schema pay-out azioni MRT in caso di remunerazione variabile ≤ 424K euro

Si precisa che, per i restanti beneficiari del Piano, il 100% delle azioni previste per ogni ciclo vengono attribuite/erogate al termine di ciascuno di essi, a seguito del periodo di lock-up.

Periodo di lock-up

Con specifico riferimento al secondo e al terzo ciclo di performance, le azioni conferite sono soggette a un periodo di lock-up pari a 12 mesi per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli altri Material Risk Takers e 6 mesi per i restanti beneficiari a partire dalla Data di Consegna (per il primo ciclo di performance il lock-up è di 6 mesi per tutti i beneficiari). In tale intervallo temporale, esse non sono disponibili per il Beneficiario e, quindi, non possono essere cedute a terzi o costituite in pegno. Coerentemente con le previsioni regolamentari, i Beneficiari maturano il diritto al riconoscimento dei dividendi distribuiti durante il periodo di lock-up.

Linee Guida di possesso azionario

Al fine di sottolineare l'allineamento con gli interessi degli azionisti nel lungo periodo sono previste le Linee Guida di possesso azionario per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

I destinatari di queste Linee Guida si impegnano a mantenere una percentuale delle azioni disponibili, derivanti dal Piano di Incentivazione, fino al conseguimento di un determinato livello target. Le Linee Guida di possesso azionario prevedono nello specifico:

- per l'Amministratore Delegato, fino al termine del mandato, il possesso in azioni del 100% della remunerazione fissa, accumulate per almeno il 75% dalle azioni assegnate attraverso il Piano (al netto degli impatti fiscali), fino al raggiungimento dell'ammontare target;
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per la durata della permanenza nel perimetro dei DRS, il possesso in azioni del 75% della remunerazione fissa, accumulate per almeno il 50% dalle azioni assegnate attraverso il Piano (al netto degli impatti fiscali), fino al raggiungimento dell'ammontare target.

Le misurazioni del livello di possesso azionario vengono effettuate a partire dalla fine del 2024, utilizzando il prezzo delle azioni alla data di attribuzione.

Malus e Claw-back

Infine, i Diritti maturati sono soggetti alle condizioni di Malus e Claw-back, ovvero clausole contrattuali che consentono di ridurre - fino all'azzeramento - la remunerazione variabile che deve ancora essere corrisposta al dipendente (Malus) e/o di chiedere la restituzione, anche parziale, della remunerazione variabile già corrisposta (o emolumento variabile già corrisposto) a fronte di valutazioni negative ex post delle performance aziendali (inclusive dell'analisi che il RORAC, indicatore di performance corretto per il rischio, sia positivo alla fine di ogni anno) o individuali, ovvero in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del dipendente (claw-back). Tali condizioni sono espressamente disciplinate all'interno della procedura interna "Processo per l'applicazione dei meccanismi di Malus e Claw-back correlati alla condotta individuale".

Per maggiori informazioni in merito alle caratteristiche del Piano LTI, inclusi gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di Piani di Incentivazione basati su strumenti finanziari, si rinvia al relativo Documento Informativo, predisposto e pubblicato dalla Banca ai sensi dello **Schema 7 dell'Allegato 3A** del Regolamento Emittenti, e disponibile sul sito internet della Banca all'indirizzo www.illimity.com, sezione [Governance/Remunerazione](#).

12. Allineamento al rischio (Malus e Claw-back)

La remunerazione variabile riconosciuta nell'ambito dei Sistemi Incentivanti, sopra 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 parere del Chief HR & Organization Officer, per quanto di rispettiva competenza, potrà valutare l'applicazione di eventuali decurtazioni, fino all'azzeramento, del Bonus stesso. Nel caso in cui i suddetti rilievi siano relativi al personale afferente alle funzioni di controllo oppure al Personale più Rilevante di Gruppo, le relative decisioni sono adottate previo parere del Comitato per le Remunerazioni;
- mancato raggiungimento dei Gate previsti nella Politica di riferimento al momento del *vesting* delle quote differite.

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

- una violazione di disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la singola Società controllata o per la rispettiva clientela;
- una violazione di specifiche disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, a prescindere da perdite che ne siano derivate;
- una violazione degli obblighi riguardanti gli esponenti aziendali, relativamente all'idoneità allo svolgimento dell'incarico, al possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza nonché alla soddisfazione dei criteri di competenza e correttezza;
- una violazione delle regole definite nella Policy "Operazioni con soggetti rientranti nel Perimetro Unico del Gruppo illimity Bank";
- una violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- azioni fraudolente a danno della banca;
- attività realizzate con negligenza o imperizia ("colpa grave") a danno della Banca.

13. Divieto di strategie di Hedging

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

Coerentemente con le previsioni del Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 5, della Circolare 285/2013, illimity richiede al Personale più Rilevante di comunicare eventuali investimenti finanziari effettuati che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento della prudente gestione del rischio, al fine di tenerne conto nella declinazione dei meccanismi di allineamento al rischio dei sistemi di incentivazione, oltre all'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

Il Chief Compliance & AFC Officer conduce verifiche a campione sul rispetto del presente divieto, informando dei relativi esiti il Chief HR & Organization Officer.

14. 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 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 a un "contratto tipo" in cui vengono specificate le attività da svolgere e il compenso pattuito.

Coerentemente con la disciplina regolamentare vigente, anche i collaboratori sono analizzati nell'ambito del processo di identificazione del Personale più Rilevante e, se identificati come tali, sono soggetti alla relativa disciplina.

15. Requisiti specifici per la remunerazione del personale di Factoring, b-ilty e Digital Customer Operations: tutela della clientela al dettaglio

illimity, nell'esercizio delle attività di collocamento dei prodotti bancari e di pagamento, così come disciplinato dalle norme del Testo Unico Bancario e del Testo Unico della Finanza, presta costante attenzione agli interessi e ai bisogni dei clienti e, pertanto, fa della trasparenza delle condizioni contrattuali e della correttezza dei comportamenti i valori prioritari dei propri dipendenti, ponendo la reputazione quale parte integrante del modello di business di illimity. La Total Reward, comprensiva della componente variabile della remunerazione e dell'offerta formativa e di sviluppo, pone la soddisfazione e fidelizzazione del cliente tra gli obiettivi prioritari della Banca. L'assetto organizzativo o procedurale, inoltre, è volto a prevenire i rischi di natura legale e reputazionale connessi ai rapporti con i clienti.

In linea con le Disposizioni di Trasparenza sulle politiche e le prassi che gli intermediari adottano per la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita (per la clientela al dettaglio), con specifico riferimento al personale dell'Area Factoring, della Divisione b-ilty e dell'Area Digital Customer Operations¹⁰, vengono definiti sistemi di incentivazione che si basano sul processo di Performance Management caratterizzato dai seguenti obiettivi:

- obiettivi di Gruppo (Financial & Risk), in linea con i target definiti nel budget per il 2024;
- obiettivi di business/iniziativa strategiche, collegati ai risultati di business dell'area di riferimento e/o all'implementazione di iniziative strategiche (assegnati in funzione delle responsabilità individuali rispetto all'attuazione delle direttrici di piano) che tengono conto della *customer satisfaction* e degli interessi della clientela;
- obiettivi ESG;
- modello di competenze e leadership di illimity.

Gli obiettivi correlati alla contribuzione individuale sono conformi ai seguenti principi:

- coerenza con i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
- ispirati a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, al contenimento dei rischi legali e reputazionali, alla tutela e fidelizzazione della clientela;
- non si basano esclusivamente su risultati commerciali e non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto ai bisogni e alle esigenze finanziarie dei clienti;
- la remunerazione non determina incentivi tali da indurre il personale a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;
- si tiene conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti, adottando opportuni accorgimenti di presidio;
- l'eventuale componente variabile della remunerazione:

¹⁰ Il personale dell'Area Digital Customer Operations, sebbene non sia incaricato dell'offerta diretta di prodotti e servizi bancari alla clientela *retail* (che avviene tramite canale digitale), è stato incluso nel perimetro dei soggetti rilevanti ai fini delle Disposizioni di Trasparenza, in ragione del contatto telefonico con la clientela *retail*, anche volto a fornire chiarimenti circa le caratteristiche e le condizioni dei prodotti e servizi della Banca.

- è ancorata a criteri quantitativi e qualitativi;
- non costituisce un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti quando da ciò possa derivare un pregiudizio per il cliente;
- è adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;
- è soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento.

In particolare, i soggetti destinatari della presente Linea Guida (di seguito “soggetti rilevanti”) sono individuati nel personale dell’intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.

Area/Divisione	Soggetti che offrono prodotti ai clienti	Soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica
Factoring	24	2
ility (Sales and Account Management)	13	2
Digital Customer Operations	9	2

Rilevazione al 31/01/2024

16. Personale della Banca addetto alla prestazione dei servizi di investimento

Con riferimento al personale della Banca addetto alla prestazione dei servizi di investimento, particolare attenzione viene posta nel garantire una professionalità adeguata, anche in chiave di Politiche di Remunerazione, con specifico riguardo ai rapporti con la clientela.

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione adottate da illimity assicurano, ai sensi della disciplina vigente in materia (*i.e.* Regolamento delegato UE 2017/565, integrativo della normativa MiFID II), la tutela degli interessi dei clienti ai quali la Banca presta servizi di investimento, con l’obiettivo di evitare conflitti di interessi e/o incentivi che possano far prevalere gli interessi del personale o della Banca a discapito della clientela.

In tale contesto, i criteri di incentivazione adottati per il Personale più Rilevante della Divisione Investment Banking coinvolto nella prestazione dei servizi di investimento tengono conto di specifici obiettivi individuali di tipo qualitativo, idonei a riflettere l’equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi ad essi prestati, legando gli obiettivi di *performance* individuali con il grado di soddisfazione della clientela, sulla base di *proxy* volte a verificare, *inter alia*, l’assenza di operazioni inadeguate o concluse in violazione delle misure di gestione di conflitti di interessi, nonché la rilevanza di eventuali reclami sporti dalla clientela servita.

17. Agenti, mediatori e consulenti finanziari

Allo stato attuale, per quanto concerne gli agenti in attività finanziaria, consulenti finanziari ed eventuali mediatori, diversi dai dipendenti della Banca, la remunerazione è di norma “ricorrente”, correlata all’operatività tipica dell’agente/mediatore/consulente finanziario e, pertanto, 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).

Inoltre, coerentemente con la disciplina regolamentare, anche i consulenti, agenti finanziari e/o mediatori rientrano nel processo di identificazione del Personale più Rilevante e, se inclusi in tale categoria, sono soggetti alla relativa disciplina.

Qualora l’attività svolta dagli agenti/mediatori/consulenti finanziari sia qualificata come collocamento di prodotti e di servizi bancari o di investimento, gli eventuali compensi non ricorrenti sono disciplinati dalle previsioni, contenute rispettivamente, nel capitolo 15 e 16.

18. Remunerazione del personale di illimity SGR

Nell'ambito del Gruppo Bancario nel corso del 2020 è stato concluso il processo autorizzativo per la costituzione di una Società di Gestione del Risparmio (SGR).

La Società è soggetta alla normativa di settore derivante dalla trasposizione in Italia della Direttiva AIFMD come recepita nel Regolamento di Banca d'Italia emanato il 5 dicembre 2019 in attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF e successivi aggiornamenti, nonché delle norme transitorie e finali delle disposizioni della Circolare 285/2013 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, tenuto conto delle peculiarità previste in caso di appartenenza a un Gruppo Bancario.

La SGR predispone la Politica di Remunerazione e Incentivazione per il proprio personale in coerenza con i principi e le finalità della Politica di Remunerazione del Gruppo, ivi incluso il principio della neutralità di genere, e tenuto conto delle previsioni regolamentari applicabili, con particolare riferimento a:

- ruolo dell'Assemblea e degli organi sociali, prevedendo processi di governance coerenti con la dimensione e complessità della SGR, nell'ambito del ruolo di coordinamento e controllo della Capogruppo¹¹;
- identificazione del Personale più Rilevante a livello di SGR e contributo al processo di identificazione del Personale più Rilevante di Gruppo;
- neutralità di genere della politica e dei sistemi di remunerazione e incentivazione;
- chiara distinzione tra remunerazione fissa e remunerazione variabile, quest'ultima inclusiva di sistemi di incentivazione basati su "Carried Interest";
- definizione del limite massimo della remunerazione variabile, mantenuta entro il 2:1 rispetto alla remunerazione fissa;
- sistemi di incentivazione parametrati a indicatori di performance della SGR e dei FIA gestiti e misurati al netto dei rischi concernenti la loro operatività, e che tengano conto, attraverso la definizione di "Entry Gate" di SGR, in aggiunta alle condizioni definite a livello Gruppo e di meccanismi di definizione del "Bonus Pool", del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi nella SGR e nei Fondi istituiti;
- specifiche previsioni di condizioni di Malus a livello di SGR (in aggiunta alle condizioni definite a livello Gruppo) e meccanismi di Claw-back;
- previsioni specifiche per la conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica;
- obblighi di informativa in materia di remunerazione.

La Società può adottare schemi di incentivi integrati nella performance dei fondi, quali *Performance Fees* o *Carried Interest* in linea con la regolamentazione applicabile alla specifica forma di incentivo.

Il Gruppo, per mezzo delle proprie "Linee Guida per l'identificazione dei Material Risk Taker del Gruppo Bancario" (Allegato 1) include nel processo di individuazione del Personale più Rilevante anche i membri del personale della Società di Gestione del Risparmio. Per la relativa analisi vengono, inoltre, adottati i criteri qualitativi previsti dagli standard tecnici dell'Autorità Bancaria Europea (EBA), con particolare riferimento alla possibilità di incidere in modo rilevante sui rischi del Gruppo nell'ambito di unità operative rilevanti e/o tenuto conto dell'eventuale impatto sul rischio economico, finanziario o reputazionale al quale il Gruppo potrebbe essere esposto. Per l'inclusione nel perimetro vengono, inoltre, adottati i criteri quantitativi previsti dalla normativa, la quale disciplina anche i meccanismi e le procedure di possibile esclusione.

Per il personale della SGR incluso nel "Personale più Rilevante di Gruppo", vengono attivate le regole di differimento (percentuali e orizzonte temporale di differimento) stabilite a livello Gruppo, ferme restando le previsioni della regolamentazione di settore in materia con riferimento agli strumenti finanziari, tenuto conto della significatività della SGR.

Maggiori dettagli sono inclusi all'interno della Politica di Remunerazione di illimity SGR S.p.A..

11 La società Capogruppo elabora il documento sulle Politiche di Remunerazione e Incentivazione dell'intero gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione, ferma restando la responsabilità della Società di Gestione del Risparmio del rispetto della normativa direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla società Capogruppo.

19. Compensi per la conclusione anticipata del rapporto e/o cessazione anticipata della carica

illimity, in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, può riconoscere ai singoli dipendenti del Gruppo trattamenti economici aggiuntivi rispetto a quanto dovuto ai sensi delle disposizioni di legge vigenti e di contrattazione collettiva nazionale e aziendale applicabili (tra cui, il trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso, l'eventuale indennità sostitutiva di ferie maturate e non godute, gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, etc.).

Tali compensi sono qualificabili come *Golden Parachutes* ai sensi della Circolare 285/2013, per il personale nei confronti del quale la stessa trova applicazione.

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

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

L'importo derivante dall'applicazione di suddette clausole/accordi, non può, in ogni caso, superare un massimo di 24 mensilità di remunerazione fissa, definite in sede di attivazione dell'accordo, prendendo in considerazione i risultati complessivi del Gruppo, le 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 1.100.000 euro.

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

Con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi, la Banca si riserva di definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso a valle della conclusione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica. Coerentemente con le previsioni regolamentari, se i relativi corrispettivi sono definiti nel limite di un'annualità della remunerazione fissa, gli stessi non sono soggetti alla verifica dell'allineamento con i risultati complessivi della Banca, performance individuali oppure durata del rapporto di lavoro né alle regole relative all'articolazione del pagamento, con particolare riferimento al differimento, Malus e articolazione tra contanti e strumenti finanziari.

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

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

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

Nel caso in cui tali compensi siano riconosciuti al Personale più Rilevante, i pagamenti rispettano i requisiti previsti per la corresponsione della remunerazione variabile di tali soggetti.

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

I compensi eventualmente erogati sono soggetti alle medesime regole di Malus e Claw-back previste per la remunerazione variabile, in particolare, la Banca si attiva per la restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento della componente immediata oppure della componente differita, sulla base delle previsioni dettagliate nel capitolo "Allineamento al Rischio (Malus e Claw-back)".

Gli importi, come sopra determinati, sono sostitutivi di quanto previsto dalla contrattazione collettiva in caso di licenziamento e verranno riconosciuti solo a fronte della sottoscrizione di un accordo con il Dirigente relativamente al rapporto di lavoro intercorso e alle eventuali cariche ricoperte, nell'ambito di una transazione generale e novativa. Tali accordi sono, inoltre, definiti tenendo conto di tutte le normative applicabili, per cui restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizione di legge.

Si specifica che, 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.

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, a eccezione del rispetto dell'ammontare massimo in termini assoluti o come numero di mensilità approvato dall'Assemblea, le disposizioni 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, a condizione che rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale, oltre a favorire l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, dirette alla generalità dei dipendenti e senza produrre effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale.

Gli importi eventualmente riconosciuti in entrambi i casi sono soggetti a meccanismi di Claw-back nel caso in cui si riscontrino comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

20. Disciplina in caso di cessazione del rapporto di lavoro o collaborazione

L'assegnazione delle quote maturate collegate ai Sistemi di Incentivazione di breve e di lungo termine previsti all'interno della presente Politica, sono intrinsecamente e funzionalmente collegate e condizionate al permanere del Rapporto di Lavoro o di Collaborazione nonché a quello del mandato/incarico del Beneficiario.

L'eventuale cessazione del Rapporto di Lavoro durante il periodo di *vesting* per ciascun ciclo triennale con riferimento al Piano LTI e annuale con riferimento al Piano MBO, dovuta a:

- i. dimissioni volontarie del Beneficiario;
- ii. risoluzione del Rapporto di Lavoro su iniziativa della Società per giusta causa o giustificato motivo;

determinerà lo status di "Bad Leaver" e la decadenza automatica, definitiva e irrevocabile del Beneficiario dall'opportunità di variabile di lungo termine sino a quel momento assegnata, ma non ancora maturata - con riferimento al Piano LTI¹² - e delle eventuali quote differite - con riferimento al Piano MBO.

La cessazione del Rapporto di Lavoro o di Collaborazione dovuta a:

- i. decesso;
- ii. evento invalidante tale da determinare l'impossibilità del Beneficiario all'utile prosecuzione del Rapporto;
- iii. pensionamento;
- iv. dimissioni per giusta causa, licenziamento ingiustificato, risoluzione consensuale del Rapporto di Lavoro o Collaborazione;

determinerà lo status di "Good Leaver" e il Beneficiario (o i suoi eredi) resterà:

- con riferimento al Piano LTI, titolare dei diritti maturati per i singoli cicli di *vesting* se la cessazione del Rapporto di Lavoro o di Collaborazione sia avvenuta in data successiva al termine dei singoli Periodi di *vesting*, e/o titolare della porzione di opportunità di variabile di lungo termine determinata pro-rata temporis nel caso di cessazione durante uno specifico ciclo di *vesting*. La restante opportunità di variabile non ancora maturata decadrà;
- con riferimento al Piano MBO, titolare del diritto a percepire le quote di Bonus maturate ma differite.

Nel caso in cui, precedentemente alla Data di Maturazione, si verifichi la cessazione del Rapporto o della Collaborazione e il Beneficiario sia qualificato come "Good Leaver", è previsto che la maturazione dell'opportunità di variabile avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *vesting* e lock-up stabiliti per ciascun ciclo, ferma restando la valutazione dei Gate, il conseguimento degli Obiettivi di Performance e le condizioni di Malus previste.

¹² Durante il periodo di lock-up il Beneficiario manterrà i Diritti relativi al ciclo maturato e attribuito, qualsiasi sia la causa di risoluzione del Rapporto di Lavoro, salvo l'attivazione di procedure di Claw-back e in linea con quanto previsto al riguardo dalla Politica di Remunerazione e Incentivazione di illimity tempo per tempo vigente.

Allegato 1 – Linee guida per l'identificazione dei Material Risk Takers del Gruppo Bancario

1. Premessa

Il quadro regolamentare vigente in materia di remunerazione e incentivazione a livello comunitario e nazionale - rispettivamente la Direttiva 2019/878/UE (c.d. CRD V) e la Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 - prevede che le banche e i gruppi bancari eseguano annualmente l'identificazione del personale la cui attività ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del Gruppo Bancario (c.d. "Material Risk Taker", "MRT" o "Personale più Rilevante"). Le Banche sono altresì tenute a dotarsi di una politica relativa al processo di identificazione del Personale più Rilevante che forma parte integrante della Politica di Remunerazione e Incentivazione approvata annualmente dall'Assemblea dei Soci.

Il 37° aggiornamento della Circolare n. 285 emanata da Banca d'Italia il 17 dicembre 2013, contenente le disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, ha recepito le novità introdotte dalla Direttiva 2019/878/UE (c.d. CRD V) - che modifica la Direttiva 2019/36/UE (c.d. CRD IV) - e degli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea in materia di politiche e prassi di remunerazione¹³.

Il 9 giugno 2021 è stato pubblicato il Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 - che integra la Direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV), come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) e recepisce i Regulatory Technical Standards ("RTS") emessi dall'EBA - stabilendo i criteri quali-quantitativi per individuare quali categorie di soggetti hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente per effetto delle relative attività professionali.

Ciò premesso, illimity ha redatto le presenti Linee Guida (che intendono definire i ruoli e le responsabilità nell'ambito del processo di identificazione dei Material Risk Taker del Gruppo) e conseguentemente ha identificato i Material Risk Taker per l'anno 2024, secondo i criteri previsti dal quadro regolamentare vigente.

A livello comunitario:

- la Direttiva (UE) 2013/36 (c.d. CRD IV), così come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) che disciplina i criteri qualitativi e quantitativi per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente;
- il Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione (di seguito anche "Regolamento delegato") che integra la CRD V, disciplinando:
 - **criteri qualitativi**, in quanto attengono al ruolo, al potere decisionale e alle responsabilità manageriali dei membri del personale, tenendo altresì in considerazione l'organizzazione interna del Gruppo, la natura, portata e complessità delle attività svolte;
 - **criteri quantitativi**, in quanto attengono alle soglie riguardanti il livello della remunerazione complessiva attribuita. È, comunque, prevista la possibilità di escludere taluni membri del personale, individuati solo in applicazione dei criteri quantitativi in base a condizioni oggettive e in coerenza con specifiche limitazioni previste dal Regolamento stesso.

A livello nazionale:

- la Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 (nel seguito "Circolare 285") che rinvia, per l'identificazione del Personale più Rilevante, ai criteri previsti nel Regolamento delegato, evidenziando altresì l'opportunità di individuare e applicare, se necessario, criteri aggiuntivi per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti. La stessa Circolare precisa che la Capogruppo di un Gruppo Bancario è responsabile dell'identificazione del Personale più Rilevante per tutto il Gruppo avendo riguardo a tutte le società del Gruppo, indipendentemente dal fatto che esse siano assoggettate o meno alla disciplina bancaria su base individuale. La società Capogruppo assicura altresì la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo nonché il coordinamento tra disposizioni contenute nella Circolare e le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna società, anche in ragione del set-

¹³ Quest'ultima, infatti, è stata chiamata ad aggiornare gli Orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione, emanati in attuazione di quanto previsto dall'art. 74, par. 3 della CRD IV (EBA/GL/2015/22) per conformare tali Linee Guida alle modifiche apportate dalla CRD V. La versione finale degli Orientamenti sulle sane Politiche di Remunerazione di EBA è stata pubblicata il 2 luglio 2021.

tore di appartenenza, tenendo conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole componenti del Gruppo che sono tenute a effettuarle su base individuale.

Le presenti Linee Guida disciplinano i ruoli e le responsabilità delle funzioni e degli organi aziendali coinvolti nel processo di identificazione del Personale più Rilevante di Gruppo; i criteri, sia quelli regolamentari che aggiuntivi, stabiliti per l'identificazione del Personale più Rilevante di Gruppo.

2. Ambito di applicazione

Il presente documento definisce le Linee Guida applicabili a tutto il Gruppo Bancario illimity.

In conformità con le disposizioni di vigilanza, illimity, in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario illimity, ha la responsabilità di individuare il personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo avendo riguardo a tutte le Società del Gruppo, siano esse assoggettate o meno alla disciplina di vigilanza prudenziale su base individuale.

La Capogruppo, per mezzo delle presenti Linee Guida, assicura la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo nonché il coordinamento tra le disposizioni relative al perimetro bancario e le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna società dello stesso Gruppo, anche in ragione del peculiare settore di appartenenza.

Le Società del Gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del Personale più Rilevante per il Gruppo condotto dalla Capogruppo, fornendo a quest'ultima le informazioni necessarie e attenendosi alle indicazioni ricevute.

La Capogruppo è responsabile dell'attuazione del processo di identificazione del Personale più Rilevante con riferimento a tutte le Società del Gruppo, anche se appartenenti a giurisdizioni differenti da quella italiana.

Tali Società, se tenute a effettuare l'identificazione dei Material Risk Taker su base individuale, adottano, compatibilmente con la normativa locale o di settore, criteri analoghi a quelli del presente documento, coordinandosi con la Capogruppo che cura la complessiva coerenza del processo a livello Gruppo.

Le singole Società restano, in ogni caso, responsabili del rispetto della normativa ad esse direttamente applicabile.

3. Ruoli e Responsabilità

Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, approva, nell'ambito della Relazione sulle Politiche di Remunerazione e i compensi corrisposti, la Politica di Remunerazione, comprensiva dei criteri per l'individuazione del personale che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile del processo di individuazione del personale che ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo Bancario. Pertanto:

- i. approva i criteri per l'identificazione dei Material Risk Taker di Gruppo e ne assicura la revisione periodica;
- ii. è responsabile della corretta attuazione del processo;
- iii. approva gli esiti del processo di identificazione del Personale più Rilevante ivi comprese le eventuali esclusioni.

Comitato per le Remunerazioni

Il Comitato per le Remunerazioni fornisce il proprio parere al Consiglio di Amministrazione relativamente alla definizione delle Linee Guida per l'identificazione del Personale più Rilevante, avvalendosi anche delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti.

In aggiunta, il Comitato per le Remunerazioni si esprime sugli esiti del processo di identificazione del Personale più Rilevante eseguito annualmente sulla base delle presenti Linee Guida, ivi comprese le eventuali esclusioni.

Comitato Rischi

Il Comitato Rischi fornisce il proprio parere al Consiglio di Amministrazione relativamente alla definizione dei criteri di identificazione del Personale più Rilevante, con particolare riferimento ai criteri aggiuntivi.

Chief HR & Organization Officer

Il Chief HR & Organization Officer di illimity Bank, responsabile per tutte le Società del Gruppo, coordina l'attuazione del processo di identificazione del Personale più Rilevante a livello di Gruppo, in linea con i criteri e i tempi definiti nel presente documento. Pertanto:

- i. predispone e cura la revisione periodica delle Linee Guida relative al processo di individuazione del Personale più Rilevante e le sottopone periodicamente, previo parere delle funzioni aziendali di controllo, al parere del Comitato per le Remunerazioni e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- ii. coordina, in occasione della definizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo (o in sede di aggiornamento infra-annuale) l'attuazione del processo di identificazione a livello di Gruppo, acquisendo le informazioni necessarie dalle altre funzioni coinvolte, verificando altresì la coerenza delle identificazioni a livello di singola società soggette a normativa specifica;
- iii. assicura l'identificazione nel continuo dei titolari dei ruoli esplicitamente identificati dai criteri qualitativi a inizio anno oppure in sede di aggiornamento infra-annuale;
- iv. sottopone al CRO e al Chief Compliance & AFC Officer l'esito dell'attuazione del processo e l'evidenza di eventuali proposte di esclusione, al fine di acquisire le relative valutazioni;
- v. sottopone al Comitato per le Remunerazioni e al Consiglio di Amministrazione le risultanze del processo di identificazione del Personale più Rilevante e le eventuali proposte di esclusione;
- vi. coordina e supervisiona il processo di identificazione a livello di Gruppo con riferimento alle Società del Gruppo. Con riferimento alle Società che afferiscono a settori specifici, quali il settore del risparmio gestito, il Chief HR & Organization Officer coordina e supervisiona che l'identificazione del Personale più Rilevante avvenga nel rispetto della normativa di settore e ne cura la complessiva coerenza avendo riguardo all'intero Gruppo.

General Counsel

Relativamente ai rapporti con le Autorità di vigilanza, il General Counsel provvede ad avanzare l'istanza di autorizzazione per l'esclusione del Personale più Rilevante identificato ai sensi dei criteri previsti dal Regolamento delegato (UE) 2021/923.

CRO

Il CRO di illimity Bank contribuisce a fornire periodicamente al Chief HR & Organization Officer le informazioni necessarie al processo di identificazione del Personale più Rilevante.

Con riferimento all'esito del processo, il CRO si esprime circa la coerenza tra i ruoli identificati, le eventuali proposte di esclusione e il *Risk Appetite Framework* del Gruppo.

Gli esiti delle verifiche di coerenza effettuate sono formalizzate nell'ambito del parere trasmesso al Comitato per le Remunerazioni e al Consiglio di Amministrazione in sede di definizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, oppure in sede di aggiornamento infra-annuale del perimetro del Personale più Rilevante.

Chief Compliance & AFC Officer

Il Chief Compliance & AFC Officer di illimity Bank verifica l'allineamento al quadro normativo interno ed esterno delle presenti Linee Guida, nonché dell'esito del processo di identificazione e, quindi, dei razionali sottostanti alle eventuali proposte di esclusione.

Gli esiti delle verifiche sono formalizzati nell'ambito del parere trasmesso al Comitato per le Remunerazioni e al Consiglio di Amministrazione in sede di definizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, oppure in sede di aggiornamento infra-annuale del perimetro del Personale più Rilevante.

4. Processo di identificazione del Personale più Rilevante

L'identificazione e l'aggiornamento del perimetro del Personale più Rilevante avviene secondo i criteri adottati dal Gruppo Bancario, secondo la seguente cadenza periodica:

1. a inizio di ogni anno, ai fini della definizione del perimetro del Personale più Rilevante da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti nell'ambito della definizione annuale delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione;
2. in corso d'anno e formalizzata nell'ultimo trimestre di ogni anno, in caso di assegnazione di nuova titolarità nell'ambito dei ruoli univocamente identificati dai criteri qualitativi per tutti i titolari che hanno ricoperto per almeno tre mesi nel corso dell'esercizio di riferimento il ruolo.

In sede di aggiornamento del perimetro, il Chief HR & Organization Officer verifica, con il contributo del CRO, la coerenza dei razionali sottostanti ai criteri adottati rispetto al *Risk Appetite Framework*, tempo per tempo aggiornato.

L'esito del processo di identificazione viene formalizzato dal Chief HR & Organization Officer in un documento comprensivo di:

- i. ruoli identificati attraverso l'applicazione dei criteri qualitativi e i relativi razionali;
- ii. i nominativi identificati attraverso i criteri quantitativi, l'evidenza di coloro che sono già stati individuati nell'ambito dei criteri qualitativi e, quindi, i razionali per eventuali proposte di esclusione;
- iii. i nominativi dei soggetti rilevanti individuati, i relativi ruoli e responsabilità e le differenze rispetto all'elenco precedentemente definito (incluso il numero del personale identificato come Personale più Rilevante, con evidenza del numero dei soggetti individuati per la prima volta).

5. I criteri di identificazione

I criteri utilizzati per il processo di identificazione/aggiornamento del Personale più Rilevante sono quelli, di natura qualitativa e quantitativa, presenti nell'art. 92 paragrafo 3, lettere a), b) e c), della Direttiva (UE) 2013/36, nell'art. 5 e 6 del Regolamento delegato (UE) 2021/923 e i criteri aggiuntivi definiti da illimity.

Conformemente alla possibilità prevista dalle disposizioni di vigilanza, illimity identifica i seguenti criteri aggiuntivi rispetto a quelli presenti nel citato Regolamento delegato:

- Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino avere responsabilità diretta nel governo dei rischi aziendali rilevanti, oggetto di identificazione in sede di processo ICAAP, non già inclusi nel novero dei rischi specificatamente individuati dalla normativa prudenziale (CRR);
- Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino aver contribuito al Rischio di Concentrazione delle esposizioni creditizie con una o più operazioni incluse tra le TOP 20;
- Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino aver contribuito maggiormente alle Perdite Operative rilevanti, intese come le prime 20 Perdite Operative rilevanti (importo pari o superiore ad Euro 50.000) registrate in sede di processo di censimento delle stesse (processo LDC, Loss Data Collection) nel corso dell'ultimo biennio 2022-2023 e dei primi 2 mesi del 2024 o, sempre con riferimento allo stesso periodo, alle "near miss" con potenziale di impatto economico-finanziario-reputazionale equivalente;
- Personale, non identificato tramite l'applicazione dei criteri precedenti e/o privo di un formale ruolo organizzativo, che, dalle analisi e dalle valutazioni condotte a cura del CRO, si ritiene possa esercitare un'influenza prospettica significativa – in termini strategici e operativi – sui processi e le decisioni gestionali della Banca.

Aggiornamento dei criteri aggiuntivi

In occasione della predisposizione periodica delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, il Chief HR & Organization Officer, con il contributo del CRO, valuta la necessità di aggiornare i criteri per l'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo, al fine di garantirne la continua coerenza con l'assetto proprietario, la struttura organizzativa, il modello di business e i relativi meccanismi di funzionamento del Gruppo.

6. Procedura di esclusione

Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Remunerazioni, intenda attivare la procedura di esclusione dal perimetro del Personale più Rilevante nell'ambito dei criteri quantitativi, la Banca deve tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, trasmettere a Banca d'Italia, per il tramite del General Counsel, l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'art. 6 del Regolamento delegato, con riferimento al personale il cui ammontare di remunerazione complessiva risulti pari o superiore a 750.000 euro.

Banca d'Italia si pronuncia entro tre mesi dalla ricezione della documentazione completa.

L'autorizzazione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui l'istanza è presentata, a eccezione delle esclusioni autorizzate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui essa è presentata.

L'istanza di autorizzazione può riguardare cumulativamente più membri del personale o diverse categorie di personale la cui esclusione si fonda sui medesimi presupposti, a condizione che i soggetti per i quali l'esclusione è richiesta siano chiaramente identificabili e che sia garantito il medesimo livello di informazioni previsto dalla normativa vigente.

Le istanze di autorizzazione per le esclusioni riguardanti il personale al quale è riconosciuto un importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 1.000.000 euro sono in ogni caso presentate individualmente per ogni singolo membro del personale. L'esclusione può essere autorizzata solo in circostanze eccezionali, per tali intendendosi situazioni inusuali e infrequenti che conducono a non considerare il membro del personale come Material Risk Taker. L'esistenza di circostanze eccezionali deve essere dimostrata dalla Banca nell'istanza di autorizzazione.

7. Applicazione del Regolamento a livello di Società del Gruppo

Qualora vi siano Società soggette individualmente alla vigilanza prudenziale, queste sono tenute ad applicare le presenti Linee Guida su base individuale e a comunicare tempestivamente i relativi esiti alla Capogruppo, comunque entro la fase di identificazione del Personale più Rilevante di Gruppo.

Nel caso, invece, di Società soggette a specifica regolamentazione di settore, quale ad oggi nel perimetro del Gruppo illimity, il settore del risparmio gestito, l'individuazione del Personale più Rilevante avviene in accordo con quanto previsto dal Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis), del TUF, fermo restando per la Società del Gruppo l'obbligo di comunicare tempestivamente i relativi esiti alla Capogruppo, comunque entro la fase di identificazione del Personale più Rilevante di Gruppo.

8. Esito del processo di identificazione del Personale più Rilevante di Gruppo per il 2024

Cambiamenti rispetto alla precedente identificazione MRT (del 23 novembre 2023)

Ruoli usciti dal perimetro MRT	Ruoli entrati nel perimetro MRT
<ul style="list-style-type: none"> • Patrizia Canziani - Consigliere • Carlo Panella - Former Head of b-ilty • Andrea Montana - Former Head of Portfolios • Paola Tondelli - Head of UTP & Turnaround Funds di illimity SGR • Francesco Piovanelli - Head of Private Capital Funds di illimity SGR 	<ul style="list-style-type: none"> • Francesco Carlesi - Head of Combined Credit Solutions • Elena Perriello - Head of Business Monitoring & Optimization • Luca Dozio - Head of ICT Security • Daniele Weisz - Head of Pricing & Data • Angelo Marri - Head of Business Development di Abilio • Gabriele Negro - Head of ICT Channels Solutions

Esito della revisione del processo di identificazione per il 2024

ID	Art. 92 paragrafo 3, lettere a), b) e c) – Direttiva (UE) 2013/36	Esito
a)	tutti i membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza;	<ul style="list-style-type: none"> • Corrado Passera - Amministratore Delegato di illimity Bank • Rosalba Casiraghi - Presidente Consiglio di Amministrazione • Massimo Brambilla - Consigliere • Marcello Valenti - Consigliere • Elena Cialliè - Consigliere • Francesca Lanza Tans - Consigliere • Giovanni Majnoni D'Intignano - Consigliere • Paola Elisabetta Galbiati - Consigliere • Filippo Annunziata - Consigliere • Marco Bozzola - Consigliere • Stefano Caringi - Consigliere • Nadia Fontana - Consigliere • Silvia Benzi - Chief Financial Officer • Fabio Bianchini - Head of b-ilty • Andrea Clamer - Head of Specialised Credit • Enrico Fagioli - Head of Corporate Banking • Fabiano Lionetti - Head of Investment Banking • Filipe Ferreira Teixeira - Chief Information Officer

ID	Art. 92 paragrafo 3, lettere a), b) e c) – Direttiva (UE) 2013/36	Esito
b)	<p>i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo o sulle unità operative/aziendali rilevanti dell'ente;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Claudio Nordio - Chief Risk Officer • Francesco Martiniello - Chief Compliance & AFC Officer • Fabio Marchesi - Head of Internal Audit <p>Considerato la definizione di «unità operativa/aziendale rilevante», intesa come unità operativa quale definita all'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 che soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>a) le è stato assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2% del capitale interno dell'ente di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE, o è altrimenti valutata dall'ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente;</p> <p>b) è una linea di business principale quale definita all'articolo 2, paragrafo 1, punto 36, della direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio,</p> <p>i seguenti soggetti sono da considerarsi Personale più Rilevante, secondo il presente criterio, in quanto risultano aver originato Attività Ponderate per il Rischio di Credito, Mercato e Operativo (RWA regolamentari) pari ad almeno il 2% del totale degli RWA complessivi di Gruppo, misurati al 31 dicembre 2023 e stimati per il 2024 sulla base dei dati di Budget, come risultante dall'opinione del CRO rilasciata il 23/02/2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Silvia Benzi - Chief Financial Officer • Enrico Fagioli - Head of Corporate Banking • Andrea Clamer - Head of Specialised Credit • Fabiano Lionetti - Head of Investment Banking • Umberto Moretti - Head of Turnaround & Special Situations Finance • Stefano Ortolano - Head of Structured Finance • Franco Marcarini - Head of Factoring • Massimo Bianchi - Head of Investments • Elena Maspoli - Head of Energy • Luca Preziosi - Head of Structuring • Maurizio Spadaccino - Head of Investment & Hedging Solutions • Lorenzo De Novellis - Head of ALM & Treasury • Fabio Bianchini - Head of b-ilty • Filipe Ferreira Teixeira - Chief Information Officer • Francesco Carlesi - Head of Combined Credit Solutions • Elena Perriello - Head of Business Monitoring & Optimization

ID	Art. 92 paragrafo 3, lettere a), b) e c) – Direttiva (UE) 2013/36	Esito
c)	<p>i membri del personale che hanno avuto diritto a una remunerazione significativa nell'esercizio precedente, purché siano rispettate le condizioni seguenti:</p> <p>i. la remunerazione del membro del personale è pari o superiore a 500.000 Euro e pari o superiore alla remunerazione media corrisposta ai membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza dell'ente di cui alla lettera a)</p> <p>ii. il membro del personale svolge l'attività professionale all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e l'attività è tale da avere un impatto significativo sul profilo di rischio della pertinente unità operativa/aziendale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Corrado Passera - Amministratore Delegato di illimity Bank • Enrico Fagioli - Head of Corporate Banking • Andrea Clamer - Head of Specialised Credit • Silvia Benzi - Chief Financial Officer • Fabiano Lionetti - Head of Investment Banking <p>Con riferimento alla remunerazione variabile, viene presa in considerazione quella dell'anno precedente l'esercizio finanziario per il quale è attribuita (remunerazione variabile attribuita nel 2023 con riferimento all'anno di performance 2022).</p> <p>Si sottolinea che il calcolo della remunerazione media corrisposta ai membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza dell'ente di cui alla lettera a), ha determinato una media pari a 310.237 euro e di conseguenza – come previsto dalla normativa – è stata presa la soglia più elevata di 500.000 euro.</p>

ID	Art 5 – Criteri qualitativi – Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021	Esito
a)	<p>Il membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda:</p> <p>i. gli affari giuridici</p> <p>ii. la solidità delle politiche e delle procedure contabili</p> <p>iii. le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting</p> <p>iv. l'esecuzione di analisi economiche</p> <p>v. la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo</p> <p>vi. le risorse umane</p> <p>vii. lo sviluppo o l'attuazione della Politica di Remunerazione</p> <p>viii. le tecnologie dell'informazione</p> <p>ix. la sicurezza delle informazioni</p> <p>x. la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di illimity SGR di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Giovanni Lombardi - General Counsel • Sergio Fagioli - Head of Administration, Accounting & Control • Fabiano Lionetti - Head of Investment Banking • Iacopo Zucchi - Head of Strategy & Planning • Silvia Benzi - Chief Financial Officer • Francesco Martiniello - Chief Compliance & AFC Officer • Marco Russomando - Chief HR & Organization Officer • Antonio Alessio Gallo - Head of Reward & Development • Filipe Ferreira Teixeira - Chief Information Officer • Luca Dozio - Head of ICT Security

ID	Art 5 – Criteri qualitativi – Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021	Esito	
b)	ha responsabilità o è membro di un Comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato;		<p>I membri permanenti con diritto di voto del Comitato Finanza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Silvia Benzi - Chief Financial Officer • Lorenzo De Novellis - Head of ALM & Treasury • Fabio Bianchini - Head of b-ilty • Andrea Clamer - Head of Specialised Credit • Enrico Fagioli - Head of Corporate Banking • Fabiano Lionetti - Head of Investment Banking • Filipe Ferreira Teixeira - Chief Information Officer • Paolo Piovini - Chief Lending Officer • Giovanni Lombardi - General Counsel
		Art. 79 – Rischio di credito e di controparte	<p>I membri permanenti con diritto di voto del Comitato Crediti e Investimenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Corrado Passera - Amministratore Delegato di illimity Bank • Enrico Fagioli - Head of Corporate Banking • Andrea Clamer - Head of Specialised Credit • Fabiano Lionetti - Head of Investment Banking • Fabio Bianchini - Head of b-ilty • Silvia Benzi - Chief Financial Officer • Paolo Piovini - Chief Lending Officer <p>Il rischio di credito e di controparte include anche il rischio di migrazione ed il rischio immobiliare, identificati come rilevanti in sede di esercizio ICAAP 2024.</p>
		Art. 80 – Rischio Residuo	I membri permanenti con diritto di voto del Comitato Crediti e Investimenti - già identificati.
		Art. 81 – Rischio di concentrazione	
		Art. 82 – Rischi derivanti da cartolarizzazioni	
		Art. 83 – Rischio di mercato	I membri permanenti con diritto di voto del Comitato Finanza - già identificati.
Art. 84 – Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione	Il rischio di mercato include anche il rischio sovrano, identificato come rilevante in sede di esercizio ICAAP 2024.		

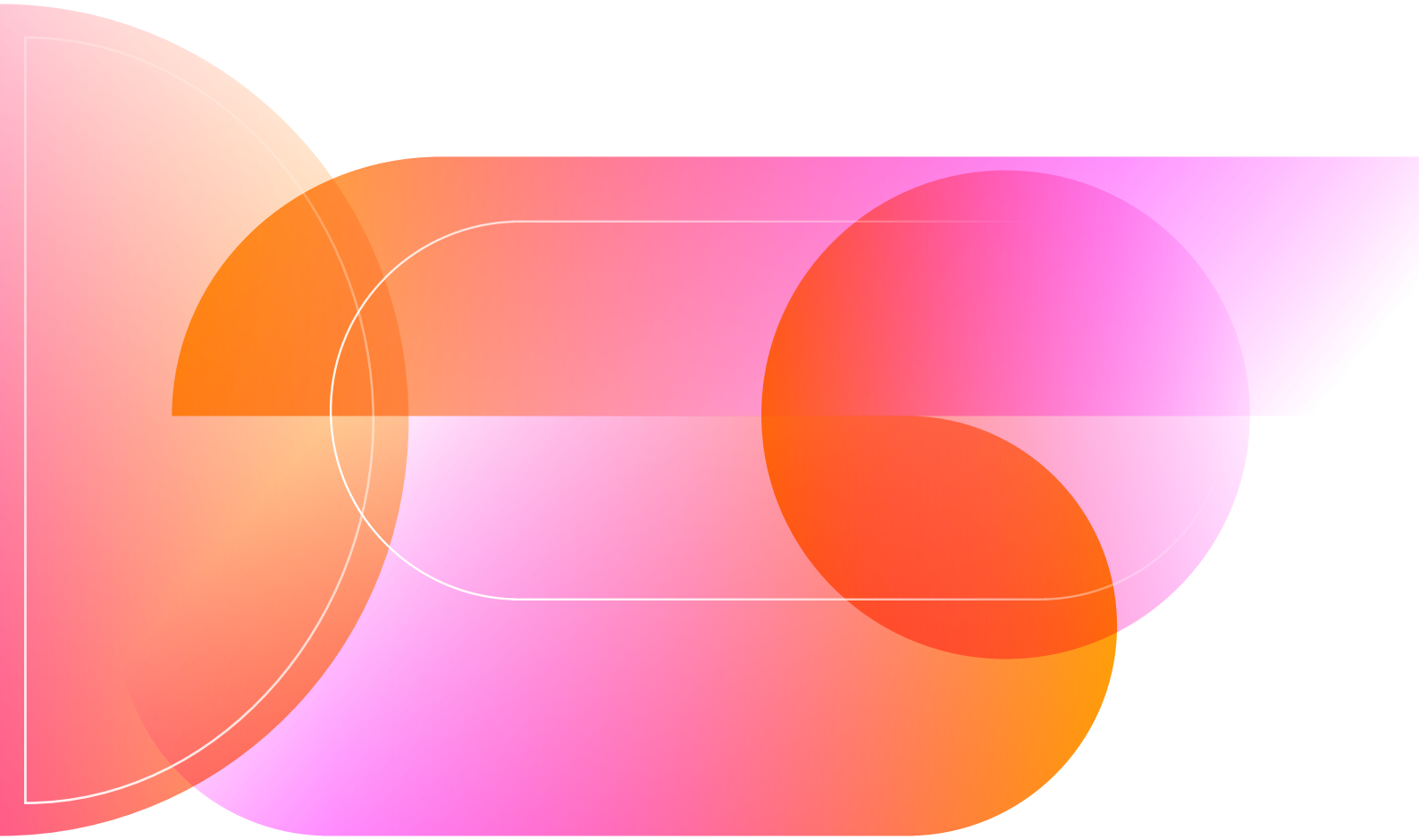
ID	Art 5 – Criteri qualitativi – Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021	Esito	
b)	ha responsabilità o è membro di un Comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato;	Art. 85 – Rischio operativo	<ul style="list-style-type: none"> • Paolo Piovini - Chief Lending Officer • Andrea Clamer - Head of Specialised Credit • Fabio Bianchini - Head of b-ilty • Enrico Fagioli - Head of Corporate Banking • Silvia Benzi - Chief Financial Officer • Andrea Battisti - Amministratore Delegato di Arec neprix • Renato Ciccarelli - Amministratore Delegato di Abilio • Filipe Ferreira Teixeira - Chief Information Officer • Marco Sion Raccah - General Manager di Arec neprix
		Art. 86 – Rischio liquidità	I membri permanenti con diritto di voto del Comitato Finanza - già identificati.
		Art. 87 – Rischio di leva finanziaria eccessiva	
c)	<p>In relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5% del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>i. il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito</p> <p>ii. il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i)</p>	I membri permanenti con diritto di voto del Comitato Crediti e Investimenti - già identificati.	

ID	Art 5 – Criteri qualitativi – Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021	Esito
d)	<p>In relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>i. il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in caso di applicazione del metodo standardizzato, un requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5% del capitale primario di classe 1 dell'ente - in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5% del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale) <p>ii. il membro del personale è membro con diritto di voto di un Comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Silvia Benzi - Chief Financial Officer • Fabiano Lionetti - Head of Investment Banking
e)	<p>Il membro del personale è a capo di un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni, ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:</p> <p>i. la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui alla lettera c), punto i), o alla lettera d), punto i), primo trattino</p> <p>ii. in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5% del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Corrado Passera - Amministratore Delegato di illimity Bank • Paolo Piovini - Chief Lending Officer • Andrea Clamer - Head of Specialised Credit • Fabio Bianchini - Head of b-ilty • Enrico Fagioli - Head of Corporate Banking • Silvia Benzi - Chief Financial Officer

ID	Art 5 – Criteri qualitativi – Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021	Esito
f)	<p>Il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti:</p> <p>i. il membro del personale ha il potere di adottare tali decisioni</p> <p>ii. il membro del personale è membro di un Comitato che ha il potere di adottare tali decisioni</p>	<p>I membri votanti del Comitato Prodotti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Silvia Benzi - Chief Financial Officer • Filipe Ferreira Teixeira - Chief Information Officer • Enrico Fagioli - Head of Corporate Banking • Andrea Clamer - Head of Specialised Credit • Fabio Bianchini - Head of b-ilty • Fabiano Lionetti - Head of Investment Banking • Francesco Martiniello - Chief Compliance & AFC Officer • Giovanni Lombardi - General Counsel • Fabio Pelati - Head of IR & Sustainability

ID	Art 6 – Criteri quantitativi – Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021	Esito	
1	<p>Oltre ai membri del personale identificati in base ai criteri di cui all'articolo 92, paragrafo 3, lettere a) e b), della direttiva 2013/36/UE, sono considerati membri del personale aventi un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente quelli per i quali è soddisfatto uno dei seguenti criteri quantitativi:</p>	<p>a) ai membri del personale, compresi quelli di cui all'articolo 92, paragrafo 3, lettera c), della direttiva 2013/36/UE, è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750.000 EUR nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio</p> <p>b) qualora l'ente abbia più di 1.000 membri del personale, i membri del personale rientrano nello 0,3%, arrotondato all'intero superiore più vicino, del personale cui, all'interno dell'ente, è stata attribuita, su base individuale, la retribuzione complessiva più elevata nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio</p>	<p>• Corrado Passera - Amministratore Delegato di illimity Bank</p> <p>• Enrico Fagioli - Head of Corporate Banking</p> <p>• Andrea Clamer - Head of Specialised Credit</p> <p>Non applicabile in quanto il Gruppo illimity ha un numero inferiore ai 1.000 membri del personale.</p>

ID	Criteri aggiuntivi definiti sulla base dell'opinione del CRO rilasciata il 26/02/2024	Esito	
1	<p>Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino avere responsabilità diretta nel governo dei rischi aziendali rilevanti, oggetto di identificazione in sede di processo ICAAP, non già inclusi nel novero dei rischi specificatamente individuati dalla normativa prudenziale (CRR) e che non risultino identificati secondo i criteri qualitativi regolamentari</p>	<p>Rischio Reputazionale e Strategico</p>	<ul style="list-style-type: none"> Vittoria La Porta - Chief Communication & Marketing Officer
2	<p>Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino aver contribuito al Rischio di Concentrazione delle esposizioni creditizie con una o più operazioni incluse tra le TOP 20</p>	<p>Sulla base di tale criterio, sono stati identificati i Responsabili delle unità organizzative che hanno contribuito maggiormente al Rischio di Concentrazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> Umberto Moretti - Head of Turnaround & Special Situations Finance Stefano Ortolano - Head of Structured Finance Franco Marcarini - Head of Factoring Massimo Bianchi - Head of Investments Luka Stanisljevic - Head of Alternative Investments Francesco Carlesi - Head of Combined Credit Solutions 	
3	<p>Titolari di ruolo organizzativo che, alla data della conclusione del processo di identificazione del Personale più Rilevante, risultino aver contribuito maggiormente alle Perdite Operative rilevanti, intese come le prime 20 Perdite Operative rilevanti (importo pari o superiore ad Euro 50.000) registrate in sede di processo di censimento delle stesse (processo LDC, Loss Data Collection) nel corso dell'ultimo biennio 2022-2023 e nei primi due mesi del 2024</p>	<p>Sulla base di tale criterio, sono stati identificati i Responsabili delle unità organizzative che hanno contribuito maggiormente alle prime 20 perdite (sole perdite consuntive di importo pari o superiore a euro 50.000):</p> <ul style="list-style-type: none"> Daniele Weisz - Head of Pricing & Data Stefano Spinelli - Head of ICT Enterprises & CLO Solutions Angelo Marri - Head of Business Development di Abilio Elena Maspoli - Head of Energy Amiran Tsintsadze - Head of Digital Lending Product & Management 	
4	<p>Personale, non identificato tramite l'applicazione dei criteri precedenti e/o privo di un formale ruolo organizzativo, che, dalle analisi e dalle valutazioni condotte a cura del CRO, si ritiene possa esercitare un'influenza prospettica significativa - in termini strategici e operativi - sui processi e le decisioni gestionali della Banca</p>	<ul style="list-style-type: none"> Francesco Noventa - Head of ICT Platforms & Data Monetization Gabriele Negro - Head of ICT Channels Solutions 	



Sezione II

Relazione sui compensi corrisposti 2023

Sezione II – Relazione sui compensi corrisposti 2023

Premessa

La presente Sezione, conformemente alle previsioni regolamentari in materia di società quotate, fornisce informazioni in merito ai compensi relativi all'esercizio 2023, nominativamente, con riguardo agli Amministratori e ai Consiglieri, e in modalità aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

In particolare:

- parte prima: è fornita una rappresentazione sintetica dei risultati di business per l'anno 2023 oltre che un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la Politica di illimity in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente;
- parte seconda: sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle di cui all'Allegato 3 - Schema 7-bis del Regolamento Emittenti e le ulteriori informazioni richieste dall'art. 450 della CRR;
- parte terza: sono indicate, come previsto nell'art. 84-quater comma 4 del Regolamento Emittenti – con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter dello stesso Regolamento – le partecipazioni detenute, in illimity, dai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo.

Parte prima

1. Risultati 2023

Il Consiglio di Amministrazione di illimity Bank S.p.A., riunitosi in data 8 febbraio 2024, ha approvato i risultati del Gruppo illimity al 31 dicembre 2023, che mostrano un utile netto pari a 104 milioni di euro in crescita del 39% rispetto al 31 dicembre 2022.

Principali dinamiche dell'esercizio 2023:

- Utile netto del 4° trimestre in crescita a 29,4 milioni di euro (+29% t/t), portando l'utile netto dell'esercizio 2023 a 104,4 milioni di euro (+39% a/a), trascinato dalla crescita del core business e dalla valorizzazione di un fattore distintivo della Banca quale la tecnologia, grazie alla partnership siglata con il Gruppo Engineering sulla piattaforma IT di illimity.
- Ricavi in aumento a 358,9 milioni di euro (+11% a/a), beneficiando sia dell'aumento del margine di interesse (+19% a/a) sostenuto dalla crescita dei volumi, sia della crescita delle commissioni nette (+25% a/a) trainate dalla business origination e dall'incremento dell'attività di servicing per conto terzi. La voce "Altri oneri/proventi di gestione" è pari a 59,9 milioni di euro e recepisce il ricavo derivante dalla finalizzazione della citata partnership, pari a 54,0 milioni di euro (registrata nel 2° trimestre del 2023). A tale riguardo si evidenzia che tenuto conto dei minori ricavi derivanti dalla risoluzione consensuale del precedente contratto sulla piattaforma IT pari a 17 milioni di euro, il beneficio netto sui ricavi dell'esercizio rispetto allo scorso anno è pari a 37 milioni di euro. I profitti da operazioni chiuse della Divisione Distressed Credit sono pari a 27 milioni di euro. Il dato, unitamente alle rivalutazioni positive della stessa Divisione pari a circa 42 milioni di euro derivanti da operazioni su portafogli NPE, raggiunge i 69 milioni di euro, in aumento rispetto al 2022 (50 milioni di euro).
- Costi operativi pari a 227 milioni di euro. In particolare, l'aggregato composto dalle Spese del Personale e Altre Spese Amministrative è pari a 204,4 milioni di euro. Al netto degli impatti relativi al cambio di perimetro di gruppo avvenuto nel periodo e delle spese del personale non ricorrenti, il dato è in aumen-

to del 10% a/a, principalmente per effetto del dimensionamento degli organici completato a fine 2022, il rinnovo del contratto collettivo nazionale del credito, l'integrazione del sistema di incentivi e spese legate a iniziative specifiche (quali, tra le altre, la sopra citata partnership relativa alla tecnologia, e le campagne di marketing relative alla banca diretta). Gli ammortamenti sono pari a 22,6 milioni di euro e risultano in aumento rispetto ai 16,8 milioni di euro dell'esercizio 2022, in seguito agli investimenti IT per il lancio delle iniziative tech realizzati durante lo scorso anno.

- Il comparto Corporate & Investment Banking rappresentato dalle divisioni Growth Credit e Investment Banking ha registrato un anno record, con un utile prima delle imposte che raggiunge i 90,1 milioni di euro (+47% a/a), trainati dall'aumento dei crediti verso la clientela che si attestano a 2,7 miliardi di euro (+24% a/a) e da una leva operativa che si mantiene su livelli eccellenti con un cost/income del 24%.
- Anche la Divisione Distressed Credit registra un anno molto positivo, con un utile prima delle imposte di 109 milioni di euro grazie all'accelerazione impressa nella valorizzazione dei propri investimenti esistenti, perseguita attraverso il riposizionamento strategico avviato nella seconda parte del 2023. Alla luce, infatti, di un contesto divenuto molto meno attraente del mercato NPE, si è deciso di far evolvere il modello di business della Divisione verso un'operatività maggiormente focalizzata su finanziamenti specializzati asset-based in prevalenza performing, facendo leva sulle importanti competenze interne maturate in tali ambiti. Continueranno, al contempo, a ridursi gli investimenti diretti in NPL, già oggetto di significativo calo nel quarto trimestre del 2023 (-30% t/t); ad oggi, gli investimenti diretti in portafogli NPL rappresentano solo circa il 4% del totale attivo del Gruppo. In tale ottica dal 1° gennaio 2024 la Divisione è stata rinominata Specialised Credit.
- Aumenta la redditività della controllata Arc neprix nonostante un mercato del servicing più sfidante. L'EBITDA è pari a circa 16 milioni di euro in rialzo del 38% a/a, grazie all'aumento del business non captive, che rappresenta il 68% degli asset in gestione, in aumento dal 29% del 2022. Nel corso del 2023, infatti, Arc neprix ha ulteriormente consolidato il proprio posizionamento quale terzo operatore italiano nel mercato del servicing e gestione dei crediti UTP corporate. In particolare, si ricorda che nel mese di ottobre 2023 la società ha assunto il ruolo di unico arranger, advisor, asset manager e special servicer nel nuovo fondo mobiliare ad apporto Olympus Fund.
- Qualità del credito in linea con le aspettative con un costo del credito a 43 punti base e un'incidenza dei crediti deteriorati organici, al netto delle posizioni assistite da garanzie pubbliche, che si mantiene su livelli contenuti all'1,3%.
- Raccolta totale, caratterizzata da un'ampia diversificazione delle fonti di funding, è pari a 6 miliardi di euro, in crescita del 15% a/a, trascinata in particolare dalla componente retail composta in misura crescente da clientela di fascia alta. In particolare, la raccolta retail si attesta a 3,9 miliardi di euro, in aumento di 1,3 miliardi da inizio anno (+53% a/a), sostenuta dall'importante contributo della piattaforma illimitybank.com (2,8 miliardi di euro).
- Posizione patrimoniale molto solida con un coefficiente CET1 phased-in al 14,7%, che presenta un ampio buffer rispetto al nuovo requisito SREP 2024 (9,6%). Il Total Capital Ratio si attesta al 18,7%.
- Continua la progressione delle iniziative tech. HYPE registra un ulteriore aumento sia della base clienti (+6% a/a) che del numero di transazioni (+29% a/a), con riflessi positivi sulla redditività, più che dimezzando la perdita dell'anno precedente con prospettive di un ulteriore significativo progresso verso il punto di pareggio nel 2024. b-ilty raggiunge i 309 milioni di euro di crediti verso clientela (+43% t/t e +524% a/a) in costante aumento da inizio anno, con una profittabilità in progressivo aumento ed un utile prima delle imposte che è atteso raggiungere il breakeven nel 2024. Quimmo consolida la propria posizione di leadership nel campo dell'intermediazione immobiliare giudiziale con quote di mercato in costante crescita. Prosegue inoltre la strategia di sviluppo nel mercato dell'intermediazione immobiliare non giudiziale anche attraverso la partnership strategica siglata con COIMA.

2. Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione di illimity

Le previsioni dei compensi del CdA per il 2023

In data 28 aprile 2022, l'Assemblea di illimity Bank S.p.A. ha approvato la proposta di cui al punto 5 dell'ordine del giorno, in merito alla nomina degli Organi Sociali e del relativo compenso, coerentemente all'adozione del modello di governance c.d. "monistico" approvato dalla stessa il 21 febbraio 2022.

In particolare, il compenso del Consiglio di Amministrazione, che si colloca nella mediana di mercato sulla base dei dati di benchmark forniti da WTW (consulente indipendente), prevede i valori annui lordi riportati a seguire, da attribuire pro-rata temporis sulla base della durata dello stesso.



È, inoltre, previsto il rimborso delle spese sostenute nel corso dell'adempimento dell'incarico.

Non sono, invece, previsti gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati o alle sedute del Consiglio.

L'attività del Consiglio di Amministrazione di illimity nel 2023¹⁴

Nel corso del 2023, il Consiglio di Amministrazione di illimity si è riunito 24 volte con una percentuale media di presenze annuale dei suoi membri pari al 91%.

Per quanto riguarda l'attività dei Comitati Endoconsiliari si sono avute complessive 89 riunioni (incluso le riunioni del Comitato per il Controllo sulla Gestione) con una percentuale media di presenze annuali dei suoi membri pari al 98%.

Compensi erogati ai membri del Consiglio di Amministrazione di illimity nel 2023

Con riferimento al Consiglio di Amministrazione, i rispettivi compensi erogati per il 2023 sono in linea con quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2022, per un totale annuo di 807.589 euro, comprensivo dei rimborsi spese a piè di lista. Questo importo non include i compensi per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione descritti nel capitolo successivo.

Coerentemente con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione 2023, non è stata attribuita in corso d'anno alcuna componente di remunerazione variabile e non è stato riconosciuto nessun trattamento in caso di cessazione anticipata dalla carica a favore di alcun componente del Consiglio di Amministrazione.

Si rimanda alla Tabella dedicata della Parte Seconda della presente Sezione per l'indicazione nominativa dei compensi erogati per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2023, conformemente alle previsioni del Regolamento Emittenti.

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

3. Remunerazione dei membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione

Le previsioni della Politica di Remunerazione 2023

L'Assemblea del 28 aprile 2022 ha provveduto a nominare il Comitato per il Controllo sulla Gestione (CCG) e i compensi spettanti ai componenti dello stesso, a seguito dell'adozione del modello di governance c.d. "monistico" approvato il 21 febbraio 2022; in particolare il compenso annuo lordo spettante ai membri del CCG per il triennio di attività è il seguente:



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

L'attività del Comitato per il Controllo sulla Gestione nel 2023

Nel corso del 2023 il Comitato per il Controllo sulla Gestione si è riunito 42 volte (tenuto conto anche delle riunioni congiunte con altri Comitati Endoconsiliari per temi di interesse comune) con una percentuale media di presenze dei suoi membri pari al 98%.

Compensi erogati ai membri del Comitato per il Controllo sulla Gestione della Capogruppo nel 2023

I compensi erogati in riferimento al 2023, esclusivamente fissi, sono in linea con quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2022, con un totale annuo di 238.397 euro, comprensivo dei rimborsi spese a piè di lista e al netto dei compensi percepiti per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza.

Si rimanda alla Tabella 1 dell'Allegato 3A, schema 7-bis della Parte Seconda della presente Sezione per l'indicazione nominativa dei compensi erogati per ciascun membro nel corso del 2023.

4. Bonus Pool 2023

Il Piano MBO 2023, destinato a tutti i dipendenti del Gruppo, riconosce il conseguimento degli obiettivi annuali e l'adozione di comportamenti coerenti con la pianificazione di lungo termine, sostenendo al contempo la diffusione di una cultura di "costruzione del valore", coerentemente con gli obiettivi di gestione del rischio declinati nel *Risk Appetite Framework* della Banca e in linea con le previsioni regolamentari applicabili.

In data 8 febbraio 2024, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, verificato il rispetto dei requisiti patrimoniali e di liquidità stabiliti dalla Politica di Remunerazione 2023 (Tabella 1 a seguire), e avendo sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Rischi, per i profili di rispettiva competenza, ha approvato la dimensione complessiva del Bonus Pool 2023 per un totale pari a 20,7 milioni di euro, comprensivo di oneri sociali e contributivi, per la popolazione del Gruppo (a eccezione di illimity SGR S.p.A. per la quale è stato definito un Bonus Pool separato, in conformità a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2023 della SGR).

SEZIONE II - TABELLA 1 - VERIFICA DEI GATES PER MBO 2023

Indicatore	Target al 31/12/2023 (Gates)	Risultati al 31/12/2023
CET1 Ratio di Gruppo	≥ RAF tolerance = 14,25%	14,73%
LCR di Gruppo	≥ RAF tolerance = 160%	297,9%
Net Income di Gruppo (al netto di poste straordinarie)	> 70% budget = 70,07 mln €	71,1 mln €

L'ammontare complessivo del Bonus Pool 2023 corrisponde a una copertura media di circa il 112% dell'MBO target di tutta la popolazione del Gruppo, suddiviso tra le varie strutture del Gruppo in considerazione della rispettiva performance divisionale e individuale.

Si ricorda che, come espressamente definito dalla Politica di Remunerazione 2023 del Gruppo al Personale più Rilevante, incluso l'Amministratore Delegato e i restati Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il bonus è pagato 80% in denaro up-front e 20% in denaro differito a due anni, in assenza di condizioni di Malus.

Rimane valido che, il riconoscimento della quota differita è, inoltre, subordinato al rispetto dei requisiti patrimoniali e di liquidità verificati al 31 dicembre 2025 almeno in linea con i Gate definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione tempo per tempo vigenti e assicurandosi, altresì, che il Return On Risk Adjusted Capital (RORAC) di Gruppo, indicatore di performance corretto per il rischio, sia positivo.

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

5. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025 - primo ciclo

Come precedentemente descritto, il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025, prevede l'assegnazione individuale di diritti a ricevere azioni. Tale Piano LTI è articolato in 3 distinti cicli di misurazione degli Obiettivi di Performance, rispettivamente per i trienni 2021-2023, 2022-2024 e 2023-2025 a copertura dell'intero orizzonte di Piano (c.d. piano "rolling"), determinando l'effettiva attribuzione gratuita di azioni di illimity.

Con particolare riferimento alla conclusione del primo ciclo di performance (2021-2023) del Piano LTI, a seguire vengono rappresentati gli esiti della valutazione.

In conformità a quanto previsto dal Regolamento del Piano LTI 2021-2025, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, in data 8 febbraio 2024, verificata la sussistenza della condizione di accesso al Sistema (Tabella 2 a seguire), avendo sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni, del Comitato Rischi e del Comitato Sostenibilità, per i profili di rispettiva competenza, ha valutato il livello di raggiungimento degli obiettivi afferenti al primo ciclo di performance.

SEZIONE II - TABELLA 2 - VERIFICA DEI GATES PER LTIP PRIMO CICLO 2021-2023

Indicatore	Target al 31/12/2023 (Gates)	Risultati al 31/12/2023
CET1 Ratio di Gruppo	≥ RAF tolerance = 14,25%	14,73%
LCR di Gruppo	≥ RAF tolerance = 160%	297,9%
Net Income di Gruppo	> 0	104,4 mln €
Net Income (media del triennio 21-23)	> 0	81,8 mln €

Si fornisce, a seguire, la rappresentazione della Scheda Obiettivi del primo ciclo 2021-2023, con annesso dettaglio circa gli indicatori, le modalità di calcolo degli stessi e il relativo livello di raggiungimento:

PRIMO CICLO 2021-2023

Strategic Pillar	KPI	Target (fino 2023)	Livello di raggiungimento	% Incentivazione	Peso Obiettivo
Redditività	ROAE	15%	> 15%	100%	50%
			≥ 12% e ≤ 15%	60%-100%	
			< 12%	0%	
Creazione di valore per gli azionisti	TSR relativo illimity vs. Financial Services Italia	Terzo Quartile	> Terzo Quartile	100%	20%
			≥ Mediana e ≤ Terzo Quartile	60%-100%	
			< Mediana	0%	
Qualità dell'attivo	Gross Organic NPE ratio	RAF Appetite	< RAF appetite	100%	10%
			≥ RAF appetite e ≤ tolerance	60%-100%	
			> RAF tolerance	0%	
ESG	Diversity, Equity & Inclusion	4 punti	≥ 4 punti	100%	10%
			≥ 3 punti e < 4 punti	60%-100%	
			< 3 punti	0%	
	Top ESG Rating & (Climate & Ethics)	4 punti	≥ 4 punti	100%	10%
			≥ 3 punti e < 4 punti	60%-100%	
			< 3 punti	0%	

Dopo un'accurata analisi relativa al grado di conseguimento dei KPI indicati nella Scheda Obiettivi, si attesta che il livello di raggiungimento del primo ciclo di performance del Piano LTI per il triennio 2021-2023 risulta pari al **27,14%**, come di seguito rappresentato in maniera dettagliata:

- **ROAE¹⁵ (Return on Average Equity)**, 50% della scheda, calcolato come rapporto tra l'utile netto nel 2023 (alla fine del ciclo triennale) rispetto alla media tra Patrimonio Netto alla fine del ciclo triennale (2023) e alle fine dell'anno antecedente (2022), pari a 11,7% che si posiziona a un livello inferiore rispetto al «threshold» del 12% e, pertanto, questo indicatore non viene raggiunto;
- **TSR (Total Shareholder Return) relativo** di illimity rispetto alle emittenti dell'indice "Financial Services Italia" di Borsa Italiana presenti per l'intera durata del ciclo 2021-2023, 20% della scheda, al di sotto della mediana dei *comparables* (i.e. mediana = 47%, illimity = -37%), ciò in considerazione dell'andamento del titolo sul mercato azionario nel corso del 2022 e 2023 e, conseguentemente, l'indicatore non viene raggiunto;
- **Gross Organic NPE (Non Performing Exposure) ratio**, 10% della scheda, calcolato come il rapporto tra il Total Organic NPE e il Total Organic Loans, pari a 5,8% (RAF appetite 2023 = 4,3%, RAF tolerance 2023 = 6,4%) e, conseguentemente con un posizionamento tra il livello "threshold" e il livello "target". Questo determina un raggiungimento dell'indicatore, ponderato per il peso, a 7,14%;
- **ESG (Environment, Social & Governance)** calcolato sulla base dei seguenti indicatori:
 - **Diversity, Equity & Inclusion**, 10% della scheda, score medio calcolato attraverso la ponderazione dei seguenti fattori relativi all'engagement dei dipendenti e all'inclusione e diversità di genere:
 - *Satisfaction Index*: ogni anno superiore al livello target pari al 70% (rilevazione annuale da parte di Great Place to Work), in particolare nel 2021 pari all'82%, nel 2022 all'80% e nel 2023 al 77%;
 - *Trust Index*: ogni anno superiore al livello target pari al 70% (rilevazione annuale da parte di Great Place to Work), in particolare nel 2021 pari all'80%, nel 2022 al 77% e nel 2023 al 74%;

15 In conformità a quanto previsto dalla Circolare 285 di Banca d'Italia, per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, per il Chief HR & Organization Officer e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, sono da evitare bonus collegati ai risultati economici. Conseguentemente, le relative schede LTI si sono basati sui restanti KPI e, in sostituzione del ROAE e del TSR relativo e con il medesimo peso, è stata effettuata una valutazione qualitativa da parte dell'Amministratore Delegato della performance raggiunta nel triennio anche sulla base dei risultati raggiunti nell'ambito del processo di Performance Management annuale. Questo ha portato per i suddetti soggetti (6 beneficiari), a un livello di conseguimento dell'LTIP pari al 97,14% o livello inferiore, nel caso di raggiungimento del massimo livello variabile regolamentare in considerazione del Bonus 2023.

- *Aumento donne dirigenti*: target al 31/12/2023 pari al +25% nel primo triennio, con un aumento effettivo pari al 111% (19 donne dirigenti a fine 2023 vs. 9 donne a inizio Piano);
- *Talent Pool bilanciato*: bilanciamento tra donne e uomini - tolleranza del 5% - nel «talent pool» costante negli anni di Piano, nel 2021 il rapporto donne:uomini nel «talent pool» pari a 22:23, nel 2022 pari a 15:14 e nel 2023 uguale a 27:27, quindi sempre equamente bilanciato.

In sintesi, è stato raggiunto il 100% definito per questo indicatore;

- **Top ESG rating**, 10% della scheda, score calcolato attraverso la seguente misurazione al 2023:
 - Score 4: miglioramento dei rating Standard Ethics e CDP in linea al livello di Investment Grade¹⁶ e raggiungimento dei tre target «Environment» come previsti dal Piano Strategico di illimity: maintaining Group Carbon Neutrality (Scope 1 and Scope 2), assess and address financed emissions, exploit energy desk by re-activating renewable energy plants,
 - Score 3,5: raggiungere i tre target «Environment» come previsti dal Piano Strategico di illimity,
 - Score 3: raggiungere almeno due target «Environment» come previsti dal Piano Strategico di illimity.

In sintesi, rispetto al suddetto KPI:

- illimity ha migliorato i rating Standard Ethics (score EE-) e CDP (score B);
- La carbon neutrality è stata raggiunta nel 2° trimestre 2021 e sempre mantenuta negli anni successivi;
- «Assess» financed emissions: nel corso del 2022 illimity ha effettuato il calcolo delle emissioni finanziate (Scope 3 - Categoria 15: «Investments» del GHG Protocol) in accordo con lo standard promosso dal PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials) «The Global GHG Accounting and Reporting Standard Part A: Financed Emissions Second Edition» pubblicato a dicembre 2022. Il risultato di tale analisi è stato inserito nella DNF a partire dall'esercizio 2022;
- «Address» financed emissions: la tempistica di tale obiettivo è in linea con la pianificazione del Piano di Sostenibilità aggiornato a febbraio 2023. illimity, lo scorso anno, ha avviato un percorso volto a sviluppare una strategia di indirizzamento delle proprie emissioni finanziate con l'obiettivo di supportare la transizione energetica delle PMI¹⁷;
- rilevati 127 milioni di euro di investimenti cumulati dal 2021 a fine 2023 per la riattivazione di impianti di energia rinnovabile;

Di conseguenza, questo KPI è stato pienamente raggiunto.

Ammontare complessivo di azioni maturate e meccanismo di pay-out del primo ciclo di performance

A fronte delle percentuali di raggiungimento della Scheda Obiettivi, come sopra descritte, e afferenti al primo ciclo di performance (2021-2023) del Piano LTI, si riporta di seguito, l'ammontare complessivo di azioni spettanti ai beneficiari (Tabella 3).

¹⁶ «Investment Grade» per Standard Ethics inizia da «EE-». illimity definisce il suo «Investment Grade» per il rating CDP a «B-».

¹⁷ A tale riguardo la Banca ha previsto: i) lo sviluppo dell'offerta e del framework dei prodotti di finanza sostenibile (green e Sustainability-linked loans). Quest'ultimo è stato approvato nel luglio 2023 unitamente ad un aggiornamento della Policy Unica del Credito che ha visto l'introduzione di un modello di misurazione dei rischi ESG dell'impresa da finanziare (a «livello cliente»), con particolare attenzione ai rischi ambientali e all'impatto sul cambiamento climatico, attraverso l'acquisizione di informazioni granulari e score ESG relativi alla controparte ottenuti tramite fornitore terzo, primario e affidabile a livello nazionale; ii) lo sviluppo di servizi di supporto/ advisory ESG alle PMI. Nel 2023 è stato formalizzato un accordo con Deloitte volto a regolare tale attività a favore delle PMI clienti; iii) il raggiungimento del 15% di finanza sostenibile (Sustainability-linked Loans, Green Loans/ Investments, Taxonomy-eligible) sui volumi di origination cumulati 2023-2025.

SEZIONE II – TABELLA 3 - AZIONI DEL PIANO LTI

Tipologia di beneficiari (numero)	Ammontare massimo azioni 1° ciclo (2021-2023)	Ammontare azioni 1° ciclo post valutazione della performance	Ammontare massimo azioni 2° ciclo (2022-2024)	Ammontare massimo azioni 3° ciclo (2023-2025)	Ammontare massimo azioni in arco Piano
Amministratore Delegato (1)	31.054	8.428	31.054	62.108	124.216
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (12)	186.074	56.815	203.995	255.852	516.662
Altro Personale più Rilevante (15)	150.198	40.761	156.198	177.706	374.665
Altro personale (48)	149.405	53.054	164.460	184.051	401.565
Totale (76)	516.731	159.058	555.707	679.717	1.394.482

Nota: il numero di beneficiari del 1° ciclo (2021-2023) è pari a 60 rispetto ai 76 mostrati in tabella, la differenza è data da beneficiari dei soli cicli successivi.

Pertanto, l'ammontare complessivo di azioni del primo ciclo di performance spettante a 60 beneficiari è pari a 159.058, che rappresenta lo 0,2% del totale azioni del Gruppo, coerente con le caratteristiche di aumento di capitale sociale a servizio del Piano LTI approvato dall'Assemblea ordinaria in data 15 dicembre 2021¹⁸.

Si ricorda che, come espressamente definito dal Regolamento del suddetto Piano, per i beneficiari identificati tra il Personale più Rilevante ("MRT") alla fine di ciascun ciclo, l'80% delle azioni previste sono attribuite/erogate al termine di ciascuno di essi (quota up-front) e il 20% nell'anno successivo (quota differita), fermo restando il superamento dei Gate anche nell'anno di differimento. Si precisa che, sia la quota up-front che la quota differita sono soggette a un *lock up-period* pari a 6 mesi.

Per i restanti beneficiari del Piano, invece, il 100% delle azioni previste sono attribuite/erogate al termine di ciascun ciclo con il medesimo periodo di *lock-up*.

Si rimanda alla tabella 3A della Parte Seconda della presente Sezione per l'indicazione aggregata dei diritti assegnati, coerentemente con le disposizioni contenute nel Regolamento Emittenti.

6. Remunerazione dell'Amministratore Delegato di illimity

In linea con la Politica di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo del 2023, l'Amministratore Delegato di illimity ha percepito, con riferimento all'anno di performance 2023:

- un emolumento fisso pari a 680.000 euro lordi, sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea di illimity Bank S.p.A. del 28 aprile 2022;
- una remunerazione variabile, approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'8 febbraio 2024:
 - MBO: pari a 600.000 euro lordi, successivamente alla definizione della dimensione finale del Bonus Pool 2023 (come descritta precedentemente) e della valutazione di performance individuale (come rappresentato nella figura sottostante). Il Bonus è in denaro, 80% up-front e 20% differito a 2 anni, come previsto dal Piano di Incentivazione Variabile Annuale MBO 2023. Quanto rappresentato è in linea con la documentazione approvata dall'Assemblea di illimity del 20 aprile 2023;

¹⁸ L'assemblea ha deliberato, a servizio del Piano LTI, l'approvazione di un aumento del capitale sociale per massimi nominali Euro 1.323.663,96, mediante emissione di massime n. 2.031.094 nuove azioni ordinarie illimity prive dell'indicazione del valore nominale, aventi le stesse caratteristiche delle azioni ordinarie illimity già in circolazione alla data di emissione di tali nuove azioni ordinarie, godimento regolare, a un valore di emissione uguale al valore nominale implicito delle azioni illimity alla data di esecuzione della delega di aumento di capitale attribuita al Consiglio di Amministrazione.

Macro Area	Area	Peso	KPI	Target	Risultato	Livello di conseguimento		
						Min	Target	Max
Financials	Redditività	30%	Return on Risk Adjusted Capital (RORAC)	14,0%	14,6%			
		10%	Cost/Income Ratio	54%	63%			
	Rischio	10%	Gross Organic NPE Ratio	4,0%	5,8%			
Strategy	Azione strategiche di innovazione continua	25%	<ul style="list-style-type: none"> Messa a regime di b-ilty e raggiungimento degli obiettivi pianificati in sede di budget Raggiungimento della profittabilità per Quimmo Sviluppo di iniziative di valorizzazione dell'open banking di illimity Rafforzamento del disegno strategico di HYPE e spinta al raggiungimento dei relativi obiettivi di Piano 	100%	110%			
	ESG	15%	<ul style="list-style-type: none"> Integrazione dei rischi ESG/climatico-ambientali nel Risk Appetite Framework 2023 del Gruppo illimity, con definizione di un set di KPI e relativi livelli di Risk Appetite e di Tolerance Mantenimento della Certificazione Parità di Genere "UNI_PdR 125-2022" Mantenimento dell'Equity Pay Gap (EPG) in un intorno del +/-3% Adezione al PRB (Principles for Responsible Banking) Emanazione della Policy investimento responsabile del portafoglio di proprietà 	100% (= 4 pts)	120% (= 5 pts)			
Behaviors	Comportamenti	10%	Valutazione dei comportamenti agiti sulla base del modello di leadership di illimity	100%	120%			
Totale				100%	90%			

- Piano LTI 2021-2025 1° ciclo, pari a 8.428 azioni, sulla base del livello di raggiungimento complessivo della scheda LTIP (come descritto precedentemente). L'LTIP è pagato interamente in azioni e, per il primo ciclo di performance, 80% up-front e 20% differito a 1 anno, come previsto dal Regolamento del Piano e soggetto alla clausole di Malus e Claw-Back. Le azioni sono, altresì, soggette a 6 mesi di lock-up e alle Linee Guida di Possesso Azionario.

La valutazione dei comportamenti è stata effettuata da parte del Consiglio d'Amministrazione con riferimento al modello di leadership adottato dal Gruppo illimity, tenendo, altresì, in considerazione il valore medio delle c.d. "cross evaluation" effettuate dai riporti dell'Amministratore Delegato sui comportamenti positivamente agiti nel corso del 2023.

Si ricorda, inoltre, che conformemente a quanto stabilito dalla Politica di Remunerazione 2023 del Gruppo e a fronte dell'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti, in data 20 aprile 2023, dell'innalzamento del rapporto della remunerazione variabile sulla fissa fino ad un massimo del 2:1, il solo terzo ciclo di performance (2023-2025) del Piano LTI dell'Amministratore Delegato, viene incrementato dal 50% al 100% dell'emolumento fisso. Nello specifico, con riferimento ai restanti due cicli di performance del Piano, l'ammontare complessivo massimo residuo per l'Amministratore Delegato è pari a 93.162 diritti (31.054 diritti per il secondo ciclo e 62.108 per il terzo ciclo).

Si ricorda che il Piano LTI prevede l'assegnazione di un incentivo, basato su cicli di performance triennali, la cui attribuzione è condizionata al raggiungimento di specifici entry gate e al conseguimento dei target riportati all'interno delle Politiche di Remunerazione 2021, 2022 e 2023, in linea con la pianificazione strategica. Conseguentemente, la definizione dell'incentivo eventualmente maturato avviene solo alla fine del periodo di performance, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di riferimento (per approfondimenti si veda la Sezione I di suddette Politiche).

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

Si precisa, inoltre, che a fronte del superamento delle condizioni di accesso al 31 dicembre 2023, che rappresentano le *malus conditions* per il vesting delle tranche differite in pagamento nel 2024, come definito nella Politica di Remunerazione del Gruppo, si determina per l'Amministratore Delegato l'effettiva maturazione e il pagamento della quota differita di azioni del Piano MBO 2021, pari a 3.354 azioni, soggette a un periodo di lock-up di 6 mesi, dopo l'effettiva assegnazione prevista entro giugno 2024.

Conformemente alle esigenze di *disclosure* di cui al Regolamento Emittenti, si forniscono le seguenti informazioni di confronto:

		2023	2022	2021	2020	2019	Delta '23 vs. '22	Delta '22 vs. '21	Delta '21 vs. '20	Delta '20 vs. '19
		'000 Euro								
AD	Passera C.	1.417	905	879	555	555	57%	3%	58%	0%
Presidente CdA	Casiraghi R.	190	195	172	140	140	-2%	14%	23%	0%
Membri CdA	Brambilla M.	60	57	50	50	50	6%	14%	0%	0%
	Cialliè E.	85	82	75	75	65	4%	9%	0%	15%
	Valenti M.	75	75	66	-	-	0%	14%	-	-
	Galbiati P.	75	72	58	-	-	5%	24%	-	-
	Majnoni d'Intignano G.	75	72	45	-	-	5%	60%	-	-
	Canziani P.	75	72	45	-	-	5%	60%	-	-
	Lanza Tans F.	60	54	2	-	-	12%	2796%	-	-
	Annunziata F.	65	44	-	-	-	48%	-	-	-
Presidente CCG	Bozzola M.	85	57	-	-	-	48%	-	-	-
Membri CCG	Caringi S.	75	67	50	50	58	12%	34%	0%	-14%
	Fontana N.	70	64	50	50	52	10%	27%	0%	-5%
Dipendenti	Retribuzione Annuale Lorda (RAL) media	59	56	56	55	55	5%	0%	2%	-1%
	Retribuzione Totale media	76	72	69	62	55	5%	6%	11%	11%
Performance	Profit Before Taxes ('000 mln)	151,7	100,9	80,8	38,7	-28,5	50%	25%	109%	236%

Nota: i dati per l'Amministratore Delegato (AD), il Consiglio d'Amministrazione (CdA), il Comitato per il Controllo sulla Gestione (CCG) - al netto dei compensi percepiti per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza - fanno riferimento a quanto riportato nelle Tabelle nominative della Seconda Parte di questo Report. La valorizzazione delle 8.428 azioni nel 2023 derivanti dal Piano LTI per l'Amministratore Delegato è fatta al valore all'assegnazione (10,9486 Euro) e non al valore di mercato. L'incremento del compenso della Consigliera Lanza Tans nel 2022 rispetto al 2021 non è significativo in quanto determinato dall'ingresso nel Consiglio d'Amministrazione alla fine dell'esercizio 2021. I dati riguardanti i dipendenti fanno riferimento alla retribuzione fissa media dell'anno di riferimento e alla remunerazione variabile dell'anno precedente a quello indicato (in quanto il processo di allocazione dei bonus a tutta la popolazione aziendale è in fase di definizione alla data di stesura della Politica di Remunerazione).

7. Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche¹⁹ o DRS, tutti ricompresi nel perimetro del Personale più Rilevante 2023, hanno ricevuto nel corso dell'anno una remunerazione bilanciata tra componente fissa e variabile, coerentemente con le previsioni della Politica di Remunerazione 2023.

¹⁹ Con tale categoria si identificano i Dirigenti con Responsabilità Strategiche con esclusione dell'Amministratore Delegato, dei Consiglieri della Capogruppo la cui remunerazione è trattata separatamente nella presente Relazione. In conformità con quanto previsto nell'Allegato 3° - Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, per tale categoria residuale di Dirigenti con Responsabilità Strategiche le informazioni retributive sono fornite a livello aggregato.

Si precisa che, i Bonus 2023 assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono collegati al raggiungimento di specifici obiettivi di performance rilevati a livello di Gruppo/Divisione/Area²⁰. Tali valutazioni vengono di seguito sintetizzate con vista aggregata e semplificata:

KPI	Livello di conseguimento		
	Min	Target	Max
RORAC			
Cost/Income			
Gross Organic NPE Ratio			
PBT Divisionale			
Iniziative Strategiche e di Controllo			
ESG			
Comportamenti			
Totale			

A seguito della valutazione della performance, i compensi variabili attribuiti con riferimento al 2023 a 14 Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ad eccezione del Piano LTI, dell'ESOP e dei benefit descritti di seguito), ammontano a complessivi 3.210.000 euro.

Per quanto riguarda la componente di incentivazione di lungo termine si segnala che 11 Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari del 1° ciclo del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025. In particolare, per questi DRS sono state attribuite 56.815 azioni e rimangono complessivamente un massimo di 459.847 diritti a ricevere azioni, per il secondo e terzo ciclo di performance, la cui erogazione è subordinata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance (per approfondimenti si rimanda alla Sezione I).

Come espressamente definito dal Regolamento del suddetto Piano, per quanto concerne il primo ciclo di performance (2021-2023) per i beneficiari identificati tra il Personale più Rilevante ("MRT"), l'80% delle azioni previste sono attribuite/erogate al termine dello stesso (quota up-front) e il 20% nell'anno successivo (quota differita), fermo restando il superamento dei Gate anche nell'anno di differimento. Si precisa che, sia la quota up-front che la quota differita sono soggette a un lock up-period pari a 6 mesi.

Rimane valido che, come anticipato nella Sezione I, in conformità, a quanto disciplinato dal 37° aggiornamento dalla Circolare 285/13 di Banca d'Italia, la riclassificazione di illimity come banca di maggiori dimensioni o complessità operativa implica una revisione della struttura di pay-out e differimento sia del Sistema MBO annuale che del Long Term Incentive Plan.

Inoltre, nel corso del 2023 e in conformità con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione 2023, è stato stipulato un accordo in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro di un Dirigente con Responsabilità Strategiche. L'accordo prevede l'erogazione di un ammontare pari a 24 mensilità di remunerazione fissa, prendendo in considerazione i risultati complessivi del Gruppo, le performance individuali e tenuto conto della durata del rapporto di lavoro intercorso con il DRS. Più nel dettaglio l'accordo prevede un'erogazione in denaro pari a 300.000 euro (corrisposto per il 50% nel 2023 e per il restante 50% nel 2024) e in azioni per un controvalore pari a ca. 590.000 euro (corrisposto per 1/3 nel 2023, 1/3 nel 2024 e 1/3 nel 2025). La parte differita di questa remunerazione è soggetta alle clausole di Malus e Claw-Back.

²⁰ All'interno di tale categoria, il Personale più Rilevante di Gruppo afferente alle Funzioni Aziendali di Controllo e il Dirigente Preposto di illimity Bank S.p.A., sono stati destinatari di obiettivi correlati unicamente alle specifiche responsabilità e al modello di leadership di illimity.

In aggiunta, nell'ambito della politica aziendale dei benefit, i sopracitati Dirigenti hanno usufruito dei benefit standard previsti per la rispettiva categoria di appartenenza.

Si precisa, infine, che a fronte del superamento delle condizioni di accesso al 31 dicembre 2023, che rappresentano le *malus conditions* per il vesting delle tranche differite in pagamento nel 2024, si determina per 5 DRS l'effettiva maturazione e il pagamento della quota differita di azioni del Piano MBO 2021, cumulativamente pari a 12.578 azioni, soggette a un periodo di lock-up di 6 mesi, dopo l'effettiva assegnazione prevista entro giugno 2024.

Si rimanda alle tabelle 3A e 3B della Parte Seconda della presente Sezione per ulteriori dettagli in forma aggregata della remunerazione attribuita nel corso del 2023, coerentemente con le disposizioni contenute nel Regolamento Emittenti.

8. Remunerazione del Personale più Rilevante e del restante personale di illimity

In tale sezione della Relazione viene illustrata sinteticamente la remunerazione variabile erogata nel corso del 2023 al seguente personale:

- Restante Personale più Rilevante del 2023, non ricompreso nei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di cui al precedente capitolo;
- Restante personale del Gruppo.

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

Si informa, inoltre, che nel corso del 2023, non è stato riconosciuto alcun trattamento in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica a favore di alcun membro del Personale più Rilevante, salvo quanto trattato nel capitolo precedente.

Employee Stock Ownership Plan ("ESOP")

Il regolamento attuativo dell'ESOP²¹ approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Interprovinciale S.p.A. del 18 gennaio 2019, prevede, coerentemente con quanto deliberato dall'Assemblea del 18 gennaio 2019 e in linea con le disposizioni regolamentari e di vigilanza applicabili alla Banca, l'assegnazione, a tutti i dipendenti della Banca e/o del Gruppo, di un numero massimo di azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A. per ciascun ciclo annuale.

Conformemente alla delibera consiliare del 18 gennaio 2019²², il Consiglio d'Amministrazione, in data 30 maggio 2023, accertato il mantenimento dei valori dei Gate di cui al Paragrafo 6 del Regolamento, ha approvato l'assegnazione a titolo gratuito a 855 Beneficiari, identificati secondo i criteri di cui al Paragrafo 3 del Regolamento²³, di complessive 240.486 azioni ordinarie della Banca, emesse in esecuzione della delega all'aumento di capitale gratuito ex art. 2443 del c.c. – di cui all'art. 5, comma 5 dello Statuto sociale – da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 giugno 2019.

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

22 In data 18 gennaio 2019 l'Assemblea di Banca Interprovinciale S.p.A. ha approvato, in sede straordinaria, la proposta del Consiglio di Amministrazione in merito all'istituzione del Piano di Azionariato diffuso denominato "Employee Stock Ownership Plan" ("ESOP") riservato a dipendenti di illimity Bank S.p.A. e di società da essa, direttamente e/o indirettamente, controllate. La stessa Assemblea ha, inoltre, conferito al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario e/o opportuno per dare esecuzione al già menzionato ESOP (ivi inclusa la definizione e emanazione del relativo regolamento) con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del piano al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato, anche disgiuntamente tra loro e con facoltà di subdelega. Sulla base del suddetto conferimento assembleare, il Consiglio di Amministrazione, nella stessa seduta del 18 gennaio 2019, ha proceduto: i) ad approvare il Regolamento del piano ESOP, ii) a conferire mandato all'Amministratore Delegato per dare esecuzione ai piani secondo le modalità ed i termini approvati nell'assemblea del 18 gennaio 2019.

23 Secondo quanto previsto nel Par.3 del Regolamento, sono da intendersi come Beneficiari del Piano ESOP tutti i soggetti titolari alla Data di Assegnazione delle azioni di un Rapporto di Lavoro (i) subordinato a tempo indeterminato oppure (ii) a tempo determinato con almeno 6 mesi di anzianità alla data dell'assegnazione e della durata residua di almeno 6 mesi, e in ogni caso in linea con le previsioni della normativa fiscale ai fini delle agevolazioni fiscali e contributive, con la Società o eventuali società controllate alla data di Assegnazione delle azioni. A tale data di assegnazione, i Beneficiari non devono trovarsi in periodo di preavviso per dimissioni o licenziamento.

Secondo quanto previsto nel Regolamento del Piano e nel relativo Documento Informativo, il numero di azioni assegnate a ciascun Beneficiario è stato differenziato sulla base dell'inquadramento contrattuale degli stessi; in particolare, esso è stato determinato in modo da corrispondere un valore equivalente a: (i) € 2.000 per tutti i Beneficiari non Dirigenti e a (ii) € 100 per i Beneficiari che siano Dirigenti della Società (Tabella 4).

SEZIONE II - TABELLA 4 - ESOP 2023

Categoria di personale	N. di beneficiari	Totale azioni assegnate nel 2023
Personale più Rilevante 2023	32	1.652
Altro personale	823	238.834
Totale	855	240.486

Allegato 2 - Sintesi attività svolte dal Comitato per le Remunerazioni nel 2023

Data	Attività oggetto di discussione	% presenza dei membri
13/01/2023	<ul style="list-style-type: none"> Sistema incentivante MBO 2023 e relativo Regolamento Aggiornamento sull'andamento del primo ciclo del Piano LTI 2021-2025 Sistema incentivante MBO 2023 di illimity SGR S.p.A. e relativo Regolamento Accordo relativo al Carried Interest correlato al Fondo illimity Selective Credit 	100%
06/02/2023	<ul style="list-style-type: none"> Bonus Pool 2022 di Gruppo Appraisal e Bonus 2022 dell'Amministratore Delegato, dei Responsabili delle Funzioni di Controllo e del Dirigente Preposto Goal Setting 2023 dei Responsabili delle Funzioni di Controllo e del Dirigente Preposto Innalzamento fino ad un massimo del 2:1 del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa per l'Amministratore Delegato e il Top Management Bonus Pool 2022 di illimity SGR S.p.A. Appraisal e Bonus 2022 dei Responsabili Aree di business di illimity SGR S.p.A. 	100%
06/03/2023	<ul style="list-style-type: none"> Goal setting 2023 dell'Amministratore Delegato Linee Guida per l'identificazione del Personale più Rilevante 2023 e relativi esiti Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022 e Relazioni Illustrative del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti Goal setting dei Responsabili delle Aree di business di illimity SGR S.p.A. Identificazione del Personale più Rilevante di illimity SGR S.p.A. Politica di Remunerazione e Incentivazione del personale 2023 di illimity SGR S.p.A. Revisione dei compensi del Consiglio Sindacale di illimity SGR S.p.A. Salary Review dell'Amministratore Delegato di Arc neprix S.p.A. 	100%
13/04/2023	<ul style="list-style-type: none"> Relazioni della Direzione Internal Audit Piano LTI 2021-2025: valore stimato e impatto delle Linee Guida del Possesso Azionario 	100%
17/05/2023	<ul style="list-style-type: none"> Profili di Remunerazione relativi a cambiamenti organizzativi della Banca 	100%
14/06/2023	<ul style="list-style-type: none"> Analisi della neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere e verifica del Gender Pay Gap 2023 di Gruppo e di illimity SGR 	100%
21/11/2023	<ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento del perimetro dei Material Risk Taker di Gruppo 2023 Posizionamento retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche Accordo relativo al sistema incentivante correlato alla performance del Fondo Comune di Investimento Alternativo di tipo chiuso riservato "illimity Real Estate Credit Fund" Aggiornamento su trend emergenti in materia di remunerazione 	100%

Tabella EU REMA - Politica di remunerazione

Gli istituti descrivono i principali elementi delle proprie politiche in materia di remunerazione e le modalità di attuazione di tali politiche. Nello specifico, vengono descritti i seguenti elementi, se pertinenti:

Informazione qualitativa	
a) Informazioni relative agli organi che sorvegliano la remunerazione. Le informazioni includono:	
<p>1. Nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di gestione o Comitato di remunerazione, a seconda dei casi) che sovrintende alla Politica di Remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo principale durante l'esercizio finanziario.</p>	<p>Al fine di favorire un sistema informativo e consultivo efficiente che consenta al Consiglio di Amministrazione di valutare al meglio gli argomenti di sua competenza, è stato istituito, dal Consiglio, in conformità alle previsioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di governo societario emanate dalla Banca d'Italia e in linea con le disposizioni del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate ("Codice di Autodisciplina"), il Comitato per le Remunerazioni, dotato di poteri istruttori, consultivi e propositivi. In particolare, il Comitato per le Remunerazioni ha il ruolo di fornire consigli, pareri e proposte al Consiglio di Amministrazione in relazione alla strategia retributiva del Gruppo.</p> <p>Alla fine del 2023 il Comitato per le Remunerazioni risultava composto dai Consiglieri Paola Elisabetta Maria Galbiati (Presidente), Francesca Lanza Tans e Marcello Valenti.</p> <p>Come stabilito nel Regolamento degli Organi Sociali e dei Comitati per quanto riguarda la composizione dei Comitati del Consiglio, i membri del Comitato sono non esecutivi.</p> <p>Nel 2023 il Comitato per le Remunerazioni si è riunito 7 volte.</p>
<p>2. Consulenti esterni di cui è stata richiesta la consulenza, l'organismo da cui sono stati incaricati e in quali aree del remuneration framework.</p>	<p>Nel corso del 2023, il Comitato per le Remunerazioni si è avvalso dei servizi di WTW, consulente esterno indipendente, che fornisce consulenza su prassi e tendenze, nonché analisi aggiornate sui benchmarking in materia retributiva. Fin dalla fondazione del Gruppo, WTW collabora con il Comitato. Durante il suo incarico, i rappresentanti di WTW sono stati invitati a partecipare alle riunioni del Comitato per discutere su specifici argomenti e fornire una prospettiva indipendente ai punti all'ordine del giorno del Comitato.</p>
<p>3. Una descrizione del campo di applicazione della Politica di Remunerazione dell'istituzione (e.g. per regioni, linee di attività), compresa la misura in cui è applicabile a filiali e succursali situate in paesi terzi.</p>	<p>La Politica di Remunerazione di illimity, in conformità al quadro regolamentare di riferimento, è applicata a tutte le società del Gruppo, disciplinando le diverse peculiarità retributive applicate alle diverse categorie soggetti (e.g. personale addetto alla rete vendita, agenti e mediatori).</p> <p>Tenuto conto dell'iscrizione di illimity SGR S.p.A. nella sezione dell'Albo relativa ai gestori di FIA, autorizzati ai sensi della Direttiva AIFMD, viene predisposta la Politica di Remunerazione di illimity SGR S.p.A. la quale disciplina, in conformità al quadro regolamentare di riferimento e alle Politiche di Remunerazione del Gruppo, gli obiettivi dei sistemi di remunerazione e incentivazione del personale, con particolare riferimento al Personale più Rilevante di illimity SGR S.p.A..</p>

Informazione qualitativa

4. Una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio degli istituti.	<p>In considerazione del quadro normativo di riferimento, in particolare il Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 che integra la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio (c.d. CRD IV), come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) e che stabilisce i criteri quali-quantitativi per individuare quali categorie di personale hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente per effetto delle relative attività professionali, illimity ha provveduto ad aggiornare il perimetro del Personale più Rilevante del Gruppo. Ciò, tenendo conto anche delle previsioni normative che prevedono altresì che l'autovalutazione da parte degli enti debba essere periodicamente aggiornata durante l'esercizio, al fine di individuare assegnazioni di nuova titolarità nell'ambito dei ruoli identificati dai criteri qualitativi.</p> <p>A seguito dell'analisi sul perimetro dei Material Risk Taker di Gruppo e come approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, sono state identificate per il 2023 come Material Risk Taker di Gruppo le seguenti categorie di dipendenti: i) membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, incluso l'Amministratore Delegato e restante Alta Dirigenza; ii) i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e i soggetti che risultano aver originato Attività Ponderate per il Rischio di Credito e di Mercato (RWA) pari ad almeno il 2% del totale degli RWA complessivi di Gruppo, misurati al 30 settembre 2023; iii) i responsabili di altre funzioni aziendali che assumono o possono assumere un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente per effetto delle relative attività professionali.</p> <p>illimity, in qualità di Capogruppo, include nel processo di individuazione del Personale più Rilevante anche il personale della Società di Gestione del Risparmio. Per la relativa analisi vengono adottati i criteri qualitativi previsti dagli standard tecnici EBA, con particolare riferimento alla possibilità di incidere in modo rilevante sui rischi del Gruppo nell'ambito di unità operative rilevanti e/o tenuto conto dell'impatto sul rischio economico, finanziario o reputazionale al quale possono esporre il Gruppo. Per l'inclusione nel perimetro vengono inoltre adottati i criteri quantitativi previsti dalla normativa che disciplina anche gli eventuali meccanismi e procedure di esclusione.</p>
---	--

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

1. Una panoramica delle caratteristiche e degli obiettivi principali della Politica di Remunerazione, e informazioni sul processo decisionale utilizzato per determinare la Politica di Remunerazione e il ruolo delle parti interessate.	La strategia di remunerazione di illimity è declinata al fine di offrire una struttura di remunerazione tale da attrarre e trattenere le competenze chiave funzionali allo sviluppo del business e al conseguimento dei risultati attesi, compatibilmente con la sostenibilità patrimoniale ed economico-finanziaria della Banca. La Politica di Remunerazione incentiva il raggiungimento degli obiettivi di breve e medio-lungo termine, nel rispetto dei valori di illimity e delle leve identificate nel Piano Strategico, contribuendo ad allineare gli interessi del management e di tutti i dipendenti, creare valore sostenibile nel tempo per tutti gli stakeholders e sostenere il progressivo consolidamento delle direttrici di crescita del Gruppo.
---	--

Informazione qualitativa	
	<p>La Politica si sviluppa nell'ambito di una governance chiara e trasparente, tenuto conto di un complessivo principio di orientamento alla sana e prudente gestione del rischio e della conformità alla regolamentazione e ai principi di buona condotta professionale e alla correttezza dei rapporti con la clientela. In tale contesto, il Chief HR & Organization Officer del Gruppo formula annualmente la Relazione sulla Politica di Remunerazione, con il coinvolgimento degli organi e delle funzioni aziendali per quanto di rispettiva competenza (in particolare il CRO, il Chief Compliance & AFC Officer e il General Counsel). Il documento viene sottoposto al Consiglio di Amministrazione e presentato all'Assemblea Generale degli Azionisti per l'approvazione, in linea con il quadro regolamentare vigente.</p> <p>In considerazione della costituzione di illimity SGR S.p.A. all'interno del Gruppo, la Società predispone il proprio documento di Politica di Remunerazione e Incentivazione per il proprio personale, tenuto conto delle previsioni regolamentari applicabili e in coerenza con i principi e le finalità della Politica di Remunerazione del Gruppo.</p>
2. Informazioni sui criteri utilizzati per la misurazione della performance e l'aggiustamento del rischio ex ante ed ex post.	<p>In coerenza con le Disposizioni di Vigilanza rilevanti, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile erogabile a livello di Gruppo (Bonus Pool) è determinato tenuto conto della redditività conseguita nell'anno di riferimento, dei parametri di rischio rispetto al Risk Appetite Framework e del livello di raggiungimento degli obiettivi di Piano. Il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito tramite il collegamento diretto tra il Bonus Pool e i risultati di performance aziendali, misurati tramite l'utilizzo del Profit Before Tax, a livello consolidato, che permette di ricalibrare il Bonus Pool disponibile sulla base dell'effettiva performance aziendale. Inoltre, la suddivisione del Bonus Pool complessivo tra le diverse Divisioni/Direzioni del Gruppo permette di distribuire equamente le risorse finanziarie disponibili sulla base del contributo di ogni illimiter e della performance della Divisione/Direzione di riferimento.</p> <p>Ai fini dell'allineamento con i requisiti normativi, sono stati definiti specifici indicatori atti a misurare la profittabilità, la solidità e la liquidità, che fungono da condizioni di accesso. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, previo parere motivato del Comitato per le Remunerazioni e sentito il Comitato Rischi, può confermare, incrementare fino a un massimo del 20% o ridurre fino all'azzeramento il Bonus Pool tenendo in considerazione i risultati degli Assessment effettuati, distintamente, dal CRO e dal CFO (Risk e Financial Assessment) che attraverso l'applicazione di criteri afferenti alla valutazione del rischio e finanziaria, permettono la revisione della dimensione finale del Bonus Pool.</p> <p>È altresì previsto per i Material Risk Taker in caso di definizione di eventuali Bonus di importo rilevante, un Risk Assessment individuale effettuato dal CRO volto a verificare profili di potenziale incoerenza tra risultati raggiunti e loro sostenibilità rispetto al RAF che può portare alla riduzione del Bonus stesso.</p>

Informazione qualitativa

	<p>Più in generale, illimity si riserva di attivare meccanismi di Malus e Claw-back, ovvero rispettivamente di riduzione/cancellazione e restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile in caso di verifica dei comportamenti adottati dai dipendenti.</p> <p>Per maggiori dettagli sui criteri per la misurazione della performance, si rinvia al punto e) ed f)1. di questa tabella.</p>
<p>3. Se l'organo di gestione o il comitato per le remunerazioni, se istituito, ha riesaminato la Politica di Remunerazione dell'istituzione durante l'anno passato e, in caso affermativo, una panoramica delle eventuali modifiche apportate, le ragioni di tali modifiche e il loro impatto sulla remunerazione.</p>	<p>Il 9 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni del 6 marzo 2023, ha deliberato in merito alla Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022, sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti in data 20 aprile 2023. In particolare, si evidenzia come elemento di rilievo della Politica 2023:</p> <ul style="list-style-type: none">• la proposta di innalzamento del limite al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione anche per l'Amministratore Delegato e il restante Top Management fino a un massimo del 2:1, in continuità con quanto già approvato negli anni passati per le restanti categorie di Personale più Rilevante e in linea con le previsioni regolamentari, le prassi di mercato e i suggerimenti ricevuti dagli investitori istituzionali nell'ambito dell'attività di engagement annuale per incentivare tutto il management team all'ottenimento di performance aziendali superiori alle attese;• la revisione del meccanismo di funding del Bonus Pool con riferimento al Piano di Incentivazione annuale MBO 2023, al fine di realizzare una maggiore coerenza e un più forte allineamento con l'effettiva performance di ciascuna divisione/struttura aziendale e al tempo stesso confermare il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione a livello di Gruppo con un rafforzamento delle condizioni di accesso al Sistema;• l'aggiornamento degli obiettivi per il terzo ciclo di performance del Piano azionario di Incentivazione di Lungo Termine (LTI) "rolling" e, quindi, con riferimento al periodo 2023-2025;• l'inclusione di obiettivi ESG, sia per il Piano di Incentivazione annuale MBO 2023 delle figure apicali dell'organizzazione sia all'interno del Piano LTI, in linea con gli impegni presi nell'ambito del Piano di Sostenibilità 2023-2025 approvato dal Consiglio d'Amministrazione del 9 febbraio 2023.
<p>4. Informazioni su come l'istituzione assicura che il personale delle funzioni di controllo interno sia remunerato in modo indipendente dal business che supervisiona.</p>	<p>Il processo di Performance Management di illimity coinvolge tutti gli illimiter e prevede un modello di tipo «top-down», ovvero con definizione e assegnazione degli obiettivi di tipo diretto «Manager-collaboratore» (con l'eventuale assistenza dei Data Owner) e successiva consuntivazione della performance da parte del Manager stesso. Conformemente alle Disposizioni di Vigilanza, le funzioni di controllo non sono assegnatarie di obiettivi legati ai risultati economici della Banca e/o del Gruppo, ma di obiettivi individuali che riflettano principalmente la performance delle stesse, nonché sono indipendenti dai risultati delle aree controllate, al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse. In particolare, l'approvazione della scheda di Goal Setting dei responsabili delle funzioni di controllo viene deliberata dal Consiglio d'Amministrazione.</p>

Informazione qualitativa

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

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

Con riferimento ai pagamenti di fine rapporto, illimity, in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, può riconoscere ai singoli dipendenti del Gruppo trattamenti economici aggiuntivi rispetto a quanto dovuto ai sensi delle disposizioni di legge vigenti e di contrattazione collettiva nazionale e aziendale applicabili. Per maggiori dettagli, si rinvia a questo disciplinato all'interno del paragrafo 20 della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2023 e sui compensi corrisposti 2022.

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

La componente variabile, in generale, è soggetta alla verifica di condizioni di accesso/attivazione (Gate) che prevedono il mantenimento di indici di stabilità patrimoniale e di liquidità almeno pari al livello tolerance fissati nel RAF, in aggiunta a condizioni e obiettivi specifici definiti per i singoli piani di incentivazione.

Il sistema di incentivazione di breve termine MBO si basa su un approccio di Bonus Pool. Il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito tramite il collegamento diretto tra il Bonus Pool e i risultati di performance aziendali, misurati tramite l'utilizzo del Profit Before Tax, a livello consolidato, consentendo quindi una ricalibrazione del Bonus Pool disponibile sulla base dell'effettiva performance aziendale. Inoltre, la suddivisione del Bonus Pool complessivo tra le diverse Divisioni/Direzioni del Gruppo permette di distribuire equamente le risorse finanziarie disponibili sulla base del contributo di ogni illimity e della performance della Divisione/Direzione di riferimento.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di incrementare fino ad un massimo del 20% o ridurre fino all'azzeramento il Bonus Pool, tenendo in considerazione i risultati degli Assessment effettuati, distintamente, dal CRO e dal CFO (Risk e Financial Assessment) che attraverso l'applicazione di criteri afferenti alla valutazione del rischio e finanziaria, permettono la revisione della dimensione finale del Bonus Pool.

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

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

L'incremento massimo a seguito dei due Assessment condotte dal CRO e dal CFO è pari al 20% della dimensione del Bonus Pool.

Informazione qualitativa

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

Nel rispetto delle disposizioni regolamentari vigenti, illimity per il 2023 ha definito le incidenze massime fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione per le diverse categorie di personale, come di seguito riportate:

- per l'Amministratore Delegato e il restante Top Management del Gruppo: 200%;
- 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 precisa, inoltre, che - in linea con le previsioni normative - la remunerazione variabile del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo, della funzione Risorse Umane e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari resta in ogni caso contenuta; per tale ragione, è previsto che, per tali figure, la remunerazione fissa sia prevalente rispetto a quella variabile.

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

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

Il Piano di Incentivazione variabile annuale MBO si basa su un approccio Bonus Pool allineato alle più recenti disposizioni normative nazionali ed internazionali. Il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito tramite il collegamento diretto tra il Bonus Pool e i risultati di performance aziendali, misurati tramite l'utilizzo del Profit Before Tax a livello consolidato, che permette di ricalibrare il Bonus Pool disponibile sulla base dell'effettiva performance aziendale. Inoltre, la suddivisione del Bonus Pool complessivo tra le diverse Divisioni/Direzioni del Gruppo ha l'obiettivo di distribuire equamente le risorse finanziarie disponibili sulla base del contributo di ogni illimiter e della performance della Divisione/Direzione di riferimento, in base al grado di conseguimento del rispettivo Profit Before Tax ("PBT") a livello Divisionale. Il Bonus individuale, determinato sulla base dei risultati di performance individuali, viene attribuito previa verifica della compatibilità con il suddetto ammontare totale. Nel caso in cui la somma dei Bonus individuali teorici sia maggiore del Bonus Pool disponibile, si procederà con la riduzione proporzionale dei Bonus individuali al fine di rientrare nelle disponibilità complessive del Bonus Pool.

L'attribuzione della remunerazione variabile correlata all'MBO è subordinata al conseguimento di obiettivi e comportamenti contenuti nella scheda individuale assegnata a ciascun Beneficiario. La valutazione della performance individuale è differenziata in base al ruolo e alla posizione organizzativa e può, pertanto, comprendere, con diversa ponderazione per il 2023, obiettivi di Gruppo, obiettivi individuali di struttura, obiettivi ESG e/o di Digital Mindset; nonché obiettivi comportamentali allineati al modello di competenze e leadership di illimity. Conformemente alle Disposizioni di vigilanza, per il Personale più Rilevante di Gruppo delle funzioni aziendali di controllo, nonché per il Chief HR & Organization Officer e per il Dirigente Preposto, gli obiettivi sono correlati alle specifiche responsabilità del ruolo (incluso gli obiettivi ESG) e al modello di leadership di illimity.

Informazione qualitativa	
	<p>Gli obiettivi sono coerenti con la tipologia di business della società del Gruppo in cui i beneficiari operano e con l'eventuale specificità della normativa di settore applicabile. Resta ferma per tutti la verifica circa l'assenza di comportamenti in violazione di normative e regolamenti interni ed esterni.</p>
<p>2. Una panoramica di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono legati alla performance istituzionale e individuale.</p>	<p>La remunerazione variabile individuale è guidata in primo luogo dalla performance istituzionale, al fine di determinare l'entità del Bonus Pool disponibile (maggiore è il livello di redditività dell'istituto, maggiore è il Bonus Pool disponibile), e in secondo luogo dalla performance individuale (maggiore è il rating di performance individuale, maggiore è la remunerazione variabile assegnata agli individui). Il Bonus Pool può essere rivisto in aumento/riduzione sulla base della "qualità della performance" complessiva, al fine di garantire la coerenza con il Risk Appetite Framework di Gruppo e la sostenibilità economica dei risultati, come precedentemente descritto.</p>
<p>3. Informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti assegnati, tra cui azioni, interessi di proprietà equivalenti, opzioni e altri strumenti.</p>	<p>Conformemente alle Disposizioni di vigilanza in materia, illimity incentiva il raggiungimento degli obiettivi di breve e medio-lungo termine, nel rispetto dei valori di illimity e delle leve identificate nel Piano Strategico, tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il Piano di Incentivazione Variabile Annuale MBO 2023, il cui Bonus è pagato interamente in denaro. In particolare, con riferimento al Personale più Rilevante, incluso l'Amministratore Delegato e il restante Top Management, in caso di remunerazione variabile annuale superiore a 50.000 euro o maggiore di un terzo della remunerazione totale, il Bonus è pagato all'80% in denaro up-front e al 20% in denaro differito a due anni, da erogarsi, in assenza di Malus. Si precisa che il Bonus è pagato interamente up-front nel caso in cui la remunerazione variabile annuale sia inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua. Con riferimento al restante personale, il Bonus è pagato interamente in denaro e up-front; • il Piano Azionario di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025, il cui meccanismo di pay-out prevede che per i beneficiari identificati come Personale più Rilevante alla fine di ciascun ciclo di performance, l'80% delle azioni per ogni ciclo vengono attribuite/erogate al termine di ciascuno di essi (quota up-front) e il 20% nell'anno successivo (quota differita), fermo restando il superamento delle condizioni definite come "Entry Gate" anche nell'anno di differimento. Sia la quota up-front che la quota differita sono soggette ad un lock-up period. Per i restanti beneficiari, il 100% delle azioni previste per ogni ciclo vengono attribuite/erogate al termine di ciascuno di essi, a seguito del periodo di lock-up.

Informazione qualitativa

4. Informazioni sulle misure che l'istituto attuerà per adeguare la remunerazione variabile nel caso in cui gli indicatori di performance siano deboli, compresi i criteri dell'istituto per determinare gli indicatori di performance "deboli".	<p>Il Piano di Incentivazione Variabile Annuale MBO 2023 prevede specifiche condizioni di accesso "Entry Condition" definite a livello di Gruppo che hanno un impatto sulla dimensione del Bonus Pool. L'effettiva erogazione della remunerazione variabile è dunque subordinata al superamento dei seguenti Gate:</p> <ul style="list-style-type: none">• CET1 Ratio \geq alla soglia di tolerance definita all'interno del RAF nella rilevazione al 31/12/2023;• LCR \geq alla soglia di tolerance definita all'interno del RAF nella rilevazione al 31/12/2023;• Net Income al netto di poste straordinarie (definite dal CFO e approvate dal Consiglio d'Amministrazione) $>$ 70% budget al 31/12/2023;• Nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali a livello individuale. <p>Inoltre, con riferimento al Personale più Rilevante, è previsto, accanto al Risk Assessment in fase di approvazione del Bonus Pool «maturato» a livello complessivo, di un «Risk Assessment individuale», con riferimento alle aree di business, in caso di definizione di eventuali Bonus individuali di importo rilevante, volto a verificare profili di potenziale incoerenza tra risultati raggiunti, loro sostenibilità rispetto al RAF e livelli retributivi conseguiti. Le condizioni di accesso, di ogni anno, agiscono come Malus ex ante per il pagamento dei differimenti nell'anno e, nel caso in cui le condizioni di accesso non siano soddisfatte, i differimenti sono annullati.</p> <p>Inoltre, il riconoscimento della quota differita dei sistemi di incentivazione variabile è subordinato al rispetto del Return On Risk Adjusted Capital (RORAC), indicatore di performance corretto per il rischio.</p>
--	--

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

1. Una panoramica della politica dell'istituzione in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di conservazione e maturazione della remunerazione variabile, compresi i casi in cui è diversa tra il personale o le categorie di personale.	<p>Il meccanismo di pay-out del Piano MBO per l'anno 2023 è strutturato come di seguito rappresentato:</p> <ul style="list-style-type: none">• con riferimento al Personale più Rilevante, incluso l'Amministratore Delegato e il restante Top Management, in caso di remunerazione variabile annuale superiore a 50.000 euro o maggiore di un terzo della remunerazione totale: l'80% in denaro up-front e il 20% in denaro differito a due anni, da erogarsi, in assenza di Malus. Si precisa che il Bonus è pagato interamente up-front nel caso in cui la remunerazione variabile annuale sia inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua. Inoltre, il riconoscimento della quota differita è subordinato al rispetto dei requisiti patrimoniali e di liquidità verificati al 31 dicembre 2025 almeno in linea con i Gate definiti nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione per tempo vigenti e assicurandosi altresì che il RORAC di Gruppo, indicatore di performance corretto per il rischio, sia positivo;• con riferimento al restante personale, il Bonus è pagato interamente in denaro e up-front. <p>Tutte le tranches sono anche soggette all'applicazione di condizioni di Malus e Claw-back, legalmente applicabili.</p>
--	---

Informazione qualitativa

Il pay-out del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021-2025 (rivolto all'Amministratore Delegato, ai restanti membri del Top Management e ad altre risorse chiave del Gruppo identificate di anno in anno), prevede che per i beneficiari identificati come Personale più Rilevante alla fine di ciascun ciclo di performance, l'80% delle azioni per ogni ciclo vengono attribuite/erogate al termine di ciascuno di essi (quota up-front) e il 20% nell'anno successivo (quota differita), fermo restando il superamento delle condizioni definite come "Entry Gate" anche nell'anno di differimento. Sia la quota up-front che la quota differita sono soggette ad un lock-up period. Per i restanti beneficiari, il 100% delle azioni previste per ogni ciclo vengono attribuite/erogate al termine di ciascuno di essi, a seguito del periodo di lock-up.

I Diritti maturati sono soggetti alle condizioni di Malus e Claw-back, ovvero clausole contrattuali che consentono di ridurre - fino all'azzeramento - la remunerazione variabile che deve ancora essere corrisposta al dipendente (Malus) e/o di chiedere la restituzione, anche parziale, della remunerazione variabile già corrisposta (o emolumento variabile già corrisposto) a fronte di valutazioni negative ex post delle performance aziendali o individuali, ovvero in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del dipendente (Claw-back). Tali condizioni sono espressamente disciplinate all'interno della procedura interna "Processo per l'applicazione dei meccanismi di Malus e Claw-back correlati alla condotta individuale".

Informazione qualitativa

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

La remunerazione variabile riconosciuta può essere ridotta fino all'azzeramento in caso di:

- evidenza di compliance breach individuali, a seguito di rilievi gravi da parte delle funzioni di controllo o da parte delle Autorità di Vigilanza. In particolare, al verificarsi di tali rilievi, l'Amministratore Delegato, sentito il Chief HR & Organization Officer, potrà valutare l'applicazione di eventuali decurtazioni, fino all'azzeramento, del Bonus stesso. In caso tali rilievi siano relativi al personale afferente alle funzioni di controllo oppure al Personale più Rilevante di Gruppo, le relative decisioni sono adottate previo parere del Comitato per le Remunerazioni;
- mancato raggiungimento dei Gate previsti nella Politica di riferimento al momento del vesting delle quote differite.

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

- una violazione di disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la singola Società controllata o per la rispettiva clientela;
- una violazione di specifiche disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, a prescindere da perdite che ne siano derivate;
- una violazione degli obblighi riguardanti gli esponenti aziendali, relativamente all'idoneità allo svolgimento dell'incarico, al possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza nonché alla soddisfazione dei criteri di competenza e correttezza;
- una violazione delle regole definite nella Policy "Operazioni con soggetti rientranti nel perimetro unico del Gruppo illimity Bank";
- una violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- azioni fraudolente a danno della Società;
- attività realizzate con negligenza o imperizia ("colpa grave") a danno della Banca.

Informazione qualitativa

3. Se applicabile, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al Personale più Rilevante.

Al fine di sottolineare l'allineamento con gli interessi degli Azionisti nel lungo periodo, accanto all'avvio del Piano LTI basato su azioni, sono state introdotte delle Linee Guida di possesso azionario per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DRS). I destinatari di queste Linee Guida si impegnano a mantenere una percentuale delle azioni disponibili, derivanti dal Piano LTI, fino al conseguimento di un determinato livello target. Le Linee Guida di Possesso Azionario prevedono nello specifico le seguenti caratteristiche per categoria di destinatari:

- per l'Amministratore Delegato, fino al termine del mandato, è previsto il possesso in azioni del 100% della remunerazione fissa, accumulate per almeno il 75% dalle azioni assegnate attraverso il Piano (al netto degli impatti fiscali), fino al raggiungimento dell'ammontare target;
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per la durata della permanenza nel perimetro dei DRS, è previsto il possesso in azioni del 75% della remunerazione fissa, accumulate per almeno il 50% di azioni assegnate attraverso il Piano (al netto degli impatti fiscali), fino al raggiungimento dell'ammontare target.

Le misurazioni del livello di possesso azionario vengono effettuate a partire dalla fine del 2024, utilizzando il prezzo delle azioni alla data di attribuzione.

g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni di qualsiasi sistema di componenti variabili e di qualsiasi altro beneficio non monetario in conformità all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni includono:

1. Informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti assegnati, tra cui azioni, interessi di proprietà equivalenti, strumenti legati alle azioni, strumenti equivalenti non monetari, opzioni e altri strumenti.

La componente variabile della remunerazione è determinata principalmente dalla performance aziendale sulla base del Profit Before Taxes a livello consolidato e di Divisione. Il Piano MBO 2023, in linea con il quadro regolamentare di riferimento, prevede la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti c.d. "immediati" (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e c.d. "differiti", interamente in denaro, per il Personale più Rilevante.

Per il Personale più Rilevante di Gruppo, con riferimento al 2023, il Bonus viene differito in caso di remunerazione variabile annuale superiore a 50.000 euro o superiore a un terzo della remunerazione totale. Al di sotto di tale soglia non verranno applicati meccanismi di differimento, in linea con le rilevanti indicazioni regolamentari. Il Bonus individuale è costituito per il Personale più Rilevante, incluso l'Amministratore Delegato e il restante Top Management, da una quota pari all'80% in denaro e dal 20%, sempre in denaro, differito a due anni.

h) Su richiesta dello Stato membro interessato o dell'autorità competente, la remunerazione totale di ogni membro dell'organo di gestione o del Senior Management.

Si rinvia alla Sezione II, Parte Seconda della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti 2023.

Informazione qualitativa

i) Informazioni sul fatto che l'istituzione benefici di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, del CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.

<p>1. Ai fini del presente punto, le istituzioni che beneficiano di tale deroga indicano se ciò avviene sulla base dell'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), CRD. Essi indicano inoltre per quale dei principi retributivi applicano la o le deroghe, il numero di membri del personale che beneficiano della o delle deroghe e la loro retribuzione complessiva, suddivisa in retribuzione fissa e variabile.</p>	<p>Deroga basata sulla lettera a) in quanto illimity, in applicazione del principio di proporzionalità, nel 2023, è da considerarsi un ente di minori dimensioni e complessità operativa e, pertanto, si applica per tutto il Personale più Rilevante di Gruppo (per le informazioni quantitative si rimanda alla tabella REM1). Deroga basata sulla lettera b), con riferimento alla soglia di materialità di illimity per il 2023:</p> <ul style="list-style-type: none">• n. di membri del Personale più Rilevante che beneficiano della deroga: 4• retribuzione totale: 0,7 milioni di euro:<ul style="list-style-type: none">- di cui retribuzione fissa: 0,5 milioni di euro- di cui retribuzione variabile: 0,2 milioni di euro <p>La somma di retribuzione fissa e retribuzione variabile (qui sopra con valori arrotondati) equivale alla retribuzione totale.</p>
--	---

j) Gli enti di grandi dimensioni comunicano le informazioni quantitative sulla remunerazione del loro organo di gestione collettiva, differenziando tra membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.

n.a.

Parte seconda

Tabella EU REM1 - Remunerazione attribuita per l'anno finanziario 2023

		a	b	c	d	
		MB Supervisory function	MB Management function	Other senior management	Other identified staff	
1	Fixed remuneration	Number of identified staff	12	1	3	33
2		Total fixed remuneration	990.000	725.000	1.765.000	7.996.000
3		Of which: cash-based	990.000	725.000	1.765.000	7.996.000
4		(Not applicable in the EU)				
EU-4a		Of which: shares or equivalent ownership interests				
5		Of which: share-linked instruments or equivalent non-cash instruments				
EU-5x		Of which: other instruments				
6		(Not applicable in the EU)				
7		Of which: other forms				
8	(Not applicable in the EU)					
9	Variable remuneration	Number of identified staff	-	1	3	33
10		Total variable remuneration		692.275	2.317.000	5.475.475
11		Of which: cash-based		600.000	1.560.000	4.491.500
12		Of which: deferred		120.000	402.000	846.200
EU-13a		Of which: shares or equivalent ownership interests		92.275	757.000	912.020
EU-14a		Of which: deferred		18.455	426.647	180.284
EU-13b		Of which: share-linked instruments or equivalent non-cash instruments		-	-	-
EU-14b		Of which: deferred				
EU-14x		Of which: other instruments		-	-	-
EU-14y		Of which: deferred				
15	Of which: other forms		-	-	71.955	
16	Of which: deferred					
17	Total remuneration (2 + 10)	990.000	1.417.275	4.082.000	13.471.475	

I compensi vengono rappresentati sulla base dei dati al 31.12.2023 annualizzati.

La tabella include i compensi vested attribuiti ai beneficiari del Piano LTI 2021-2025 con riferimento al primo ciclo di performance, considerando il valore azionario all'assegnazione pari a 10,9486 euro (e non al valore di mercato).

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

		a	b	c	d
		MB Supervisory function	MB Management function	Other senior management	Other identified staff
Guaranteed variable remuneration awards					
1	Guaranteed variable remuneration awards - Number of identified staff	-	-	-	-
2	Guaranteed variable remuneration awards - Total amount	-	-	-	-
3	Of which guaranteed variable remuneration awards paid during the financial year, that are not taken into account in the bonus cap				
Severance payments awarded in previous periods, that have been paid out during the financial year					
4	Severance payments awarded in previous periods, that have been paid out during the financial year - Number of identified staff	-	-	-	-
5	Severance payments awarded in previous periods, that have been paid out during the financial year - Total amount	-	-	-	-
Severance payments awarded during the financial year					
6	Severance payments awarded during the financial year - Number of identified staff	-	1	-	-
7	Severance payments awarded during the financial year - Total amount	-	889.900	-	-
8	Of which paid during the financial year		346.633		
9	Of which deferred		543.267		
10	Of which severance payments paid during the financial year, that are not taken into account in the bonus cap		-		
11	Of which highest payment that has been awarded to a single person		889.900		

Tabella EU REM3 - Remunerazione differita

	Deferred and retained remuneration	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
		Total amount of deferred remuneration awarded for previous performance periods	Of which due to vest in the financial year	Of which vesting in subsequent financial years	Amount of performance adjustment made in the financial year to deferred remuneration that was due to vest in the financial year	Amount of performance adjustment made in the financial year to deferred remuneration that was due to vest in future performance years	Total amount of adjustment during the financial year due to es post implicit adjustments (i.e. changes of value of deferred remuneration due to the changes of prices of instruments)	Total amount of deferred remuneration awarded before the financial year actually paid out in the financial year	Total amount of deferred remuneration awarded for previous performance period that has vested but is subject to retention periods
1	MB Supervisory function	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Cash-based								
3	Shares or equivalent ownership interests								
4	Share-linked instruments or equivalent non-cash instruments								
5	Other instruments								
6	Other forms								
7	MB Management function	1	1	1	-	-	-	-	1
8	Cash-based	62.000	-	62.000					-
9	Shares or equivalent ownership interests	44.000	44.000	-					44.000
10	Share-linked instruments or equivalent non-cash instruments								
11	Other instruments								
12	Other forms								
13	Other senior management	3	3	3	-	-	-	-	3
14	Cash-based	139.000	-	139.000					-
15	Shares or equivalent ownership interests	118.000	118.000	-					118.000
16	Share-linked instruments or equivalent non-cash instruments								
17	Other instruments								
18	Other forms								
19	Other identified staff	21	3	21	-	-	-	-	3
20	Cash-based	373.800		373.800					-
21	Shares or equivalent ownership interests	-	63.000	-					63.000
22	Share-linked instruments or equivalent non-cash instruments								
23	Other instruments								
24	Other forms								
25	Total amount	736.800	225.000	574.800	-	-	-	-	225.000

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

EUR		a
		Identified staff that are high earners as set out in Article 450(i) CRR
1	1.000.000 to below 1.500.000	4
2	1.500.000 to below 2.000.000	-
3	2.000.000 to below 2.500.000	-
4	2.500.000 to below 3.000.000	-
5	3.000.000 to below 3.500.000	-
6	3.500.000 to below 4.000.000	-
7	4.000.000 to below 4.500.000	-
8	4.500.000 to below 5.000.000	-
9	5.000.000 to below 6.000.000	-
10	6.000.000 to below 7.000.000	-
11	7.000.000 to below 8.000.000	-

Tabella EU REM5 - Informazioni sul personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Personale piu Rilevante)

	a		b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Management body remuneration			Business areas						Total	
	MB Supervisory function	MB Management function	Total MB	Investment banking	Retail banking	Asset management	Corporate functions	Independent Internal control functions	All other		
1 Total number of identified staff											49
2 Of which: members of the MB	12	1	13								
3 Of which: other s.enior management						2				1	
4 Of which: other identified staff					2	5	2	13	3	8	
5 Total remuneration of identified staff	990.000	1.417.275	2.407.275	776.253	4.690.601	660.100	5.280.655	1.095.300	5.050.566		
6 Of which: variable remuneration	-	692.275	692.275	286.253	2.340.601	190.100	2.242.655	270.300	2.462.566		
7 Of which: fixed remuneration	990.000	725.000	1.715.000	490.000	2.350.000	470.000	3.038.000	825.000	2.588.000		

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

TABELLA 1'

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

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8	
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Rosalba Casiraghi	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2023 - 31/12/2023	2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				180.000	10.000					190.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				180.000	10.000	-	-			190.000		
Massimo Brambilla	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2023 - 31/12/2023	2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	10.000					60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	10.000	-	-			60.000		
Filippo Annunziata	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2023 - 31/12/2023	2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	15.000					65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	15.000	-	-			65.000		
Elena Cialliè (*)	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2023 - 31/12/2023	2024									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	35.000					85.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	35.000	-	-			85.000		

(*) Euro 6.478,00 di rimborso spese a piè di lista

1 La tabella assolve gli obblighi relativi alla informativa prevista dalla Circolare Banca d'Italia 285/2013 - Sezione VI - Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati - Par. 1 Obblighi di informativa al pubblico: Informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei condirettori generali e dei vicedirettori generali.

SEGUE TABELLA 1

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

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marcello Valenti	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2023 - 31/12/2023	2024									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			50.000	25.000					75.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate											
	(III) Totale			50.000	25.000	-	-			75.000		
Paola Galbiati	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2023 - 31/12/2023	2024									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			50.000	25.000					75.000		
	(II) Compensi da controllate e collegate			30.000						30.000		
	(III) Totale			80.000	25.000	-	-			105.000		

SEGUE TABELLA 1

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

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanni Majnoni d'Intignano (*)	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2023 - 31/12/2023	2024									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			50.000	25.000			-	-	75.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000	25.000	-	-	-	-	75.000	-	
<i>(*) Euro 885,72 di rimborso spese a piè di lista</i>												
Patrizia Canziani (*)	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2023 - 31/12/2023	2024									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			50.000	25.000			-	-	75.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000	25.000	-	-	-	-	75.000	-	
<i>(*) Euro 4.592,92 di rimborso spese a piè di lista</i>												
Francesca Lanza Tans (*)	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2023 - 31/12/2023	2024									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			50.000	10.000			-	-	60.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				50.000	10.000	-	-	-	-	60.000	-	
<i>(*) Euro 5.632,13 di rimborso spese a piè di lista</i>												
Corrado Passera (*)	Amministratore Delegato	01/01/2023 - 31/12/2023	2024									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			680.000		600.000		-	45.000 (**)	1.325.000	741.995 (***)	
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				680.000	-	600.000	-	-	45.000 (**)	1.325.000	741.995 (***)	
<i>(*) Euro 6.590,93 di rimborso spese a piè di lista; (**) importo del Piano welfare; (***) Fair value in arco Piano Strategico dell'LTIP 2021-2025 di cui Euro 105.450 vested nel 2023.</i>												

SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione - TABELLA 1

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

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Bozzola (*)	Consigliere e Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione (CCG)	01/01/2023 - 31/12/2023	2024									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			85.000					5.000 (**)	90.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				85.000					5.000 (**)	90.000		
<i>(*) Euro 2.657,75 di rimborso spese a piè di lista; (**) compenso in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza</i>												
Stefano Caringi (*)	Consigliere e componente CCG	01/01/2023 - 31/12/2023	2024									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			60.000	15.000				5.000 (**)	80.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				60.000	15.000	-	-	-	5.000 (**)	80.000		
<i>(*) Euro 1.989,96 di rimborso spese a piè di lista; (**) compenso in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza</i>												
Nadia Fontana (*)	Consigliere e componente CCG	01/01/2023 - 31/12/2022	2024									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			60.000	10.000				10.000 (**)	80.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				60.000	10.000	-	-	-	10.000 (**)	80.000		
<i>(*) Euro 3.748,90 di rimborso spese a piè di lista; (**) compenso in qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza</i>												

SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione - TABELLA 1

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

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (fringe)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (15)												
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			4.920.000		3.210.000		42.000	575.000 (*)	8.747.000	4.546.251 (**)	889.900
(II)	Compensi da controllate e collegate			26.000						26.000		
(III)	Totale			4.946.000	-	3.210.000	-	42.000	575.000 (*)	8.773.000	4.546.251 (**)	889.900

(*) Importo del Piano welfare; (**) Fair value in arco Piano dell'LTl 2021-2025 di cui Euro 933.729 vested nel 2023.

SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione - TABELLA 2

Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15= 2+5-11-14	16
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione (euro)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	

SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione - TABELLA 3A

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

A	B	1	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio o non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strum. finanz.	Valore alla data di maturazione	Fair value
Amministratore Delegato													
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI - diritti azioni ordinarie illimity	62.108	2024-2025	31.054	167.350	2025	06/12/2023	5,375		8.428	42.730	105.450
		MBO 2021 (delibera CdA del 10/02/2022)									3.354	17.005	44.000
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			62.108	2024-2025	31.054	167.350					11.782	59.735	149.450
Altri DRS													
		12 DRS Piano LTI - diritti azioni ordinarie	403.677	2024-2025	56.170	302.700	2025	28/11/2023	5,26		56.815	288.052	933.729
(i) Compensi nella società che redige il bilancio		13 DRS Piano ESOP - azioni ordinarie			195	1.300	-	05/06/2023	6,39		195	1.300	1.300
		5 DRS MBO 2021 (CdA del 10/02/2022)									12.578	63.770	165.000
		1 DRS Golden Parachute			92.209	589.900	2023-2025	25/07/2023	6,115		30.736	196.633	196.633
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			403.677	2024-2025	148.574	893.900					100.324	549.755	1.296.662

SCHEMA N. 7-BIS: Relazione sulla remunerazione

TABELLA 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A Cognome e Nome	B Carica	1 Piano	2			3			4
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Passera Corrado	AD		Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ erogati	Ancora differiti	
		MBO 2023 (delibera CdA del 08/02/2024)	480.000	120.000	2024-2025				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2022 (delibera CdA del 09/02/2023)						40.000	
		MBO 2021 (delibera CdA del 10/02/2022)						22.000	
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			480.000	120.000	2024-2025	-		62.000	-
15 Dirigenti con Resp. Strategiche			Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ erogati	Ancora differiti	
		MBO 2023 (delibera CdA del 08/02/2024)	2.288.000	572.000	2024-2025				350.000
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2022 (delibera CdA del 09/02/2023)						296.000	
		MBO 2021 (delibera CdA del 10/02/2022)						59.000	
		Golden Parachute	150.000	150.000	2023-2024				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			2.438.000	722.000	2023-2025	-		355.000	350.000

Parte terza

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

TABELLA 1: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente 2022	Numero azioni ordinarie acquistate	Numero azioni ordinarie vendute	Numero azioni ordinarie possedute alla fine dell'esercizio 2023
Rosalba Casiraghi	Presidente	.	0	0	0	0
Corrado Passera	Amministratore Delegato	illimity Bank S.p.A. (anche per il tramite di Tetis S.p.A. e Metis S.p.A.)	3.425.757 (*)	0	0	3.425.757
Filippo Annunziata	Consigliere		0	0	0	0
Massimo Brambilla	Consigliere		0	0	0	0
Patrizia Canziani	Consigliere		0	0	0	0
Elena Ciallié	Consigliere		0	0	0	0
Paola Elisabetta Galbiati	Consigliere		0	0	0	0
Francesca Lanza Tans	Consigliere		0	0	0	0
Giovanni Majnoni d'Intignano	Consigliere		626	0	0	626
Marcello Valenti	Consigliere		8.650	0	0	8.650
Marco Bozzola	Consigliere e Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione		0	0	0	0
Stefano Caringi	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione		1.500	0	0	1.500
Nadia Fontana	Consigliere e Componente del Comitato per il Controllo sulla Gestione		0	0	0	0

(*) Come da comunicazione a Consob e a illimity Bank S.p.A. ai sensi del Modello 120° del 11.01.2023.

TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

Dirigenti con responsabilità strategica (DRS)(*)	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2022)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2023)
15 DRS	illimity Bank S.p.A. (anche tramite AC Value Creation S.r.l. per un DRS)	58.682	30.931 (1)	13.391 (1)	76.222 (1)

(*) Escluso l'Amministratore Delegato.

(1) Azioni derivati anche dal Piano ESOP e dal Golden Parachute per 1 DRS.

Progetto grafico e creativo in collaborazione con:
Redpoint Communication

Gruppo illimity
[illimity.com](https://www.illimity.com)



illimity Bank S.p.A.

Sede legale: Via Soperga, 9 - 20127 Milano

Capitale Sociale: Euro 54.690.661,10 interamente sottoscritto e versato.

Iscritta al Registro delle Imprese di Milano - Numero REA MI 2534291 - Codice Fiscale N. 03192350365

Rappresentante del Gruppo IVA "illimity" Partita IVA N. 12020720962

Codice ABI 03395 - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi

Iscritta all'Albo delle Banche N. 5710 - Capogruppo del Gruppo illimity Iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari N. 245

www.illimity.com