

ILLIMITY BANK S.P.A.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
SUL PUNTO 6 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. 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58
e s.m.i. e dell'art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971/1999 e s.m.i.*

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 8 febbraio 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. *[omissis]*.
6. **Sistema di incentivazione annuale per l'esercizio 2024 di tipo "management by objectives", denominato "MBO Plan" (per l'esercizio 2024), ai sensi dell'art. 114-bis del D. Lgs. n. 58/1998 e della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, che prevede, in parte, l'assegnazione di azioni ordinarie illimity Bank S.p.A.. Delibere inerenti e conseguenti.**
7. *[omissis]*.

La presente Relazione Illustrativa è, quindi, redatta ai sensi dell'art. 114-*bis* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i. (il "**TUF**") e dell'art. 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971/1999 e s.m.i. (il "**Regolamento Emittenti**"), e fornisce illustrazione del punto 6 all'ordine del giorno della parte ordinaria di detta Assemblea, nonché le relative proposte di delibera che siete chiamati ad adottare.

Signori Azionisti,

siete stati convocati in Assemblea ordinaria di illimity Bank S.p.A. (la “**Banca**” o “**illimity**”) per deliberare, tra l’altro, in merito alla proposta di approvazione, ai sensi e per gli effetti dell’art. 114-bis del TUF, del Regolamento del Sistema Incentivante “MBO Plan” (il “**Piano**” o “**MBO**”) per l’esercizio 2024, finalizzato all’erogazione di un incentivo, in denaro e/o azioni ordinarie illimity destinato a tutto il personale del Gruppo (eccetto il personale di illimity Società di Gestione del Risparmio S.p.A.) ⁽¹⁾.

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

Il Piano, per l’esercizio 2024, prevede l’attribuzione ai Beneficiari (come meglio definiti sotto) del diritto a ricevere, alle condizioni disciplinate dal Regolamento e dalla normativa esterna e interna per tempo vigente, una componente variabile di retribuzione, in denaro e/o azioni ordinarie illimity (anche il “**Bonus**”) la cui attribuzione è condizionata al soddisfacimento di specifiche condizioni di accesso (c.d. “Gate” o “cancelli di attivazione”) e agli Obiettivi di Performance assegnati a ciascun dipendente.

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

Finalità del Piano

Il Sistema Incentivante 2024 di Gruppo, come sopra anticipato, è finalizzato a riconoscere l’avanzamento del conseguimento degli obiettivi del Piano Strategico, incentivare l’adozione di comportamenti coerenti con la pianificazione di lungo termine e sostenere la diffusione di una cultura di “costruzione del valore” coerente con gli obiettivi di gestione del rischio declinati nel *Risk Appetite Framework* della Banca, in linea con le previsioni regolamentari applicabili.

Beneficiari del Piano

Di seguito sono indicati i soggetti identificati come Beneficiari del Piano MBO:

- Amministratore Delegato di illimity Bank S.p.A.;
- Personale più Rilevante del Gruppo (eccetto il personale di illimity SGR S.p.A.);
- Restante personale delle Società del Gruppo (eccetto il personale di illimity SGR S.p.A.).

L’identificazione dei dipendenti quali Beneficiari del Piano avviene per mezzo della Comunicazione di assegnazione obiettivi. Si precisa che la loro identificazione, compreso il caso dei nuovi assunti in corso d’anno, deve avvenire entro i primi 9 mesi del Periodo di Performance 2024.

Conseguentemente, essi avranno diritto ad essere considerati Beneficiari del Sistema MBO a valere sul

⁽¹⁾ Per Gruppo si intende l’insieme di illimity e le società da essa, direttamente e/o indirettamente, controllate ai sensi degli artt. 2359, primo comma, c.c. e 93, primo comma, TUF, con esclusione del personale di illimity SGR S.p.A..

medesimo anno secondo un criterio pro-rata temporis.

Caratteristiche chiave del Piano

Il Piano MBO 2024 prevede l'attribuzione ai Beneficiari del diritto a ricevere, alle condizioni previste dal Regolamento e dalla normativa esterna e interna per tempo vigente, una componente variabile di retribuzione, in denaro e/o azioni ordinarie illimity, la cui attribuzione è condizionata al soddisfacimento di specifiche condizioni di accesso (c.d. "Gate" o "cancelli di attivazione") e agli Obiettivi di Performance a loro assegnati, contenuti nelle schede individuali (anche la "Scheda Obiettivi" o la "Scheda MBO") definiti attraverso un processo strutturato e regolamentato (il Processo di Performance Management), in coerenza con le direttrici strategiche di illimity.

La valutazione della *performance* individuale è differenziata in base al ruolo e alla posizione organizzativa e può, dunque, comprendere, con diversa ponderazione i seguenti obiettivi:

- obiettivi di Gruppo (Financial & Risk), in linea con i target definiti per il 2024 nel budget, coerentemente al Piano Strategico;
- obiettivi individuali 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;
- obiettivi comportamentali connessi al modello di *leadership* di illimity.

Per il Personale più Rilevante di Gruppo che fa parte delle funzioni aziendali di controllo, nonché per il Chief HR & Organization Officer e il Dirigente Preposto di illimity, gli obiettivi sono correlati alle specifiche responsabilità del ruolo (incluso l'obiettivo ESG) e al modello di *leadership* di illimity.

Per ciascun obiettivo e comportamento contenuto nella Scheda Obiettivi è definito un livello di raggiungimento minimo (c.d. soglia), un livello *target* e un livello massimo (c.d. *overperformance*).

Il livello di *performance* complessivo minimo è pari all'80% mentre il livello massimo è pari al 120%; a fronte di tali risultati vengono corrisposti rispettivamente il 60% e il 130% del Bonus target. Quest'ultimo corrisponde all'importo erogabile al raggiungimento di una performance complessiva pari al 100%.

Il Bonus corrispondente a livelli di *performance* intermedi o superiori viene calcolato per interpolazione lineare, come rappresentato di seguito nella Figura 1.

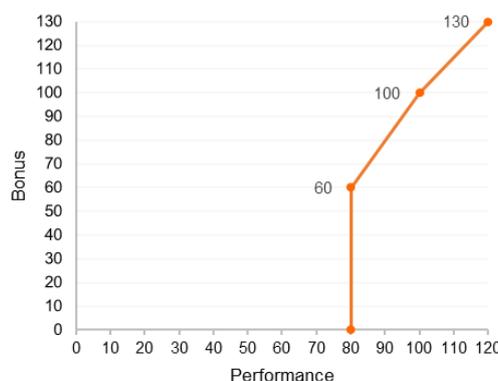


Figura 1 - Curva di Incentivazione MBO

Si evidenzia, inoltre, che in caso di extra *performance* a livello Divisionale, è possibile eccedere il 130% del Bonus target individuale.

In coerenza con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2024, la possibile erogazione del Bonus è subordinata al soddisfacimento congiunto di condizioni che garantiscano anche il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità definiti nell'ambito delle procedure di valutazione della propensione al rischio della Società.

Con riferimento al 2024, gli indicatori individuati ai fini della determinazione delle soglie minime per l'attivazione del Sistema Incentivante della Società sono i seguenti:

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

Il Bonus eventualmente maturato è corrisposto successivamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con quanto disciplinato dalla normativa di riferimento, la struttura di pagamento del Sistema Incentivante, come di seguito rappresentata, 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.

Per il Personale più Rilevante con un valore di retribuzione annuale variabile superiore alla franchigia regolamentare (*i.e.* Euro 50.000 o pari ad almeno un terzo della remunerazione totale annua), la prima *tranche* dell'incentivo complessivo sarà pagata in denaro nel 2025 e azioni nel 2026, soggetta 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 periodo:

- 2027-2030 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (anche "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 particolare, 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 2):

- 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.

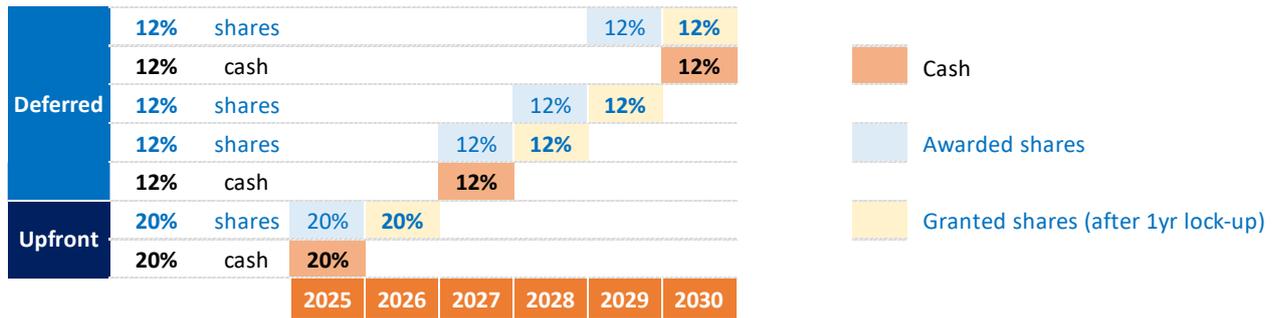


Figura 2 - Schema pay-out Bonus DRS in caso di remunerazione variabile > 424K Euro

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 3):

- 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.

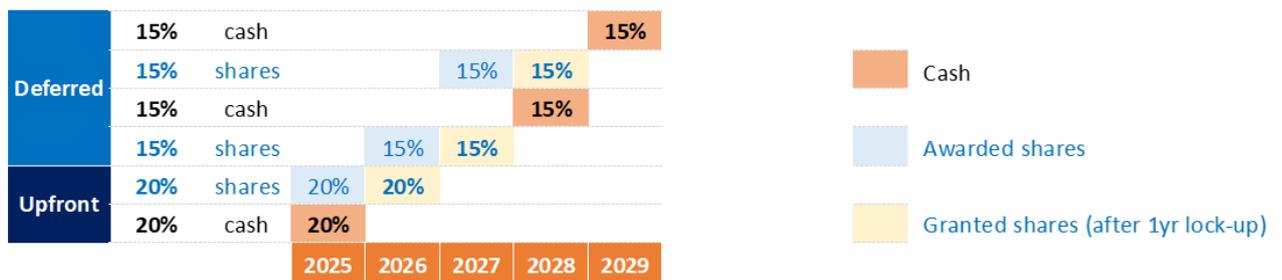


Figura 3 - Schema pay-out Bonus altri MRT in caso di remunerazione variabile > 424K Euro

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 4):

- 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.

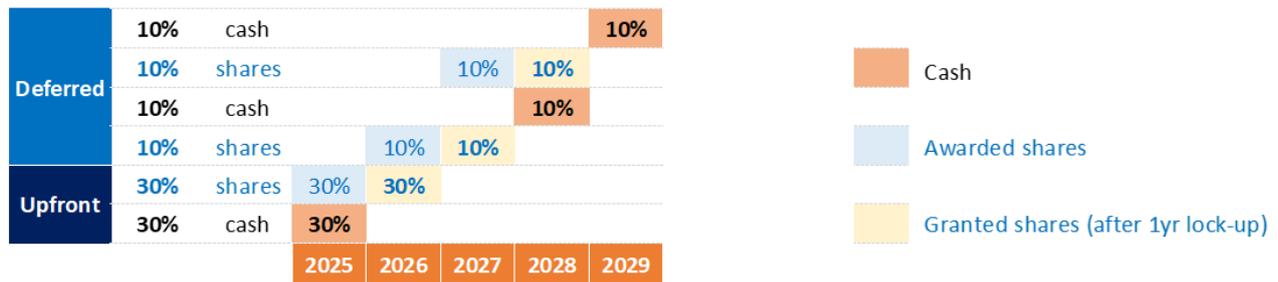


Figura 4 - Schema pay-out Bonus MRT in caso di remunerazione variabile ≤ 424 K Euro

Si precisa che, per il Personale più Rilevante, il Bonus è pagato in denaro interamente up-front nel caso in cui la remunerazione variabile annuale⁽²⁾ non superi 50.000 Euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua (c.d. franchigia regolamentare).

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

Le azioni attribuite, sia per la parte erogata up-front che per la parte differita, sono soggette a un periodo pari a 12 mesi di *lock-up*, a partire dalla Data di Consegna, durante il quale le stesse non sono disponibili per il Beneficiario e non possono, quindi, essere cedute a terzi o costituite in pegno.

Coerentemente con le previsioni regolamentari, i Beneficiari maturano il diritto al riconoscimento dei dividendi eventualmente distribuiti durante il periodo di indisponibilità e godono del relativo diritto di voto.

Le azioni maturate sono, inoltre, soggette 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". Si specifica che, la componente variabile di breve termine può essere decurtata fino all'azzeramento, attraverso l'applicazione di un correttivo in caso di mancato completamento della formazione aziendale obbligatoria entro il 31 dicembre di ogni anno, oppure in caso di punteggio particolarmente negativo (1 o 2 su scala 1-10) ottenuto sulle competenze relative all'area della relazione ("partnership maker" e "team booster").

Infine, per rafforzare l'impegno del Gruppo verso gli obiettivi di finanza sostenibile, è stato introdotto un correttore individuale per i Manager e non all'interno delle rilevanti Divisioni / Competence Line che permette di aumentare, mantenere invariato o ridurre il bonus teorico nel range +10%, -10% (e con progressione lineare nei livelli intermedi), in base al raggiungimento di obiettivi specifici condivisi dalla struttura del CFO con i ruoli impattati.

⁽²⁾ 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).

Possibili revisioni del Piano

Il Piano MBO potrà essere soggetto ad adeguamenti o rettifiche, effettuati con la competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, al fine di mantenerne inalterate le caratteristiche sostanziali e riflettere eventuali fusioni, scissioni, aumenti di capitale o altre operazioni sul capitale, ivi incluso il raggruppamento o il frazionamento delle Azioni, operazioni sulle azioni proprie o altre operazioni straordinarie di illimity la cui esecuzione e perfezionamento, indipendentemente da quando annunciate, dovesse modificare l'attuale perimetro della Società (l'“**Evento Straordinario**”) ovvero, in caso di aumenti di capitale della Società o di altra Società del Gruppo, gratuiti o a pagamento ovvero di distribuzioni straordinarie di dividendi o di altri eventi che possano, anche solo potenzialmente, influire sul valore economico del Piano, anche in seguito a future modifiche normative o regolamentari, fatto salvo il mantenimento dei requisiti di vigilanza prudenziale.

Ai fini delle eventuali rettifiche, il Consiglio di Amministrazione della Società procederà secondo le regole comunemente accettate dalla prassi dei mercati finanziari. In caso di Cambio di Controllo ex art. 93 TUF anche qualora da ciò non consegua l'obbligo di promuovere un'offerta pubblica di acquisto (OPA), promozione di un'OPA sulle azioni della Società ovvero deliberazione di operazioni dalle quali possa derivare la revoca della quotazione delle azioni della Società dal Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., il Consiglio di Amministrazione potrà, in relazione alle finalità stesse del Sistema MBO e dei meccanismi di differimento, modificare le caratteristiche del Piano inizialmente stabilite. In tal caso, in deroga a quanto previsto nel Regolamento, il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Regolamento del Piano, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni, tutte le modifiche ritenute necessarie e opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa, tempo per tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici del Sistema MBO (a titolo di esempio, non esaustivo, accelerazione del *Vesting* con riferimento alle componenti differite, ecc.).

Provvista a servizio del Piano

Per l'implementazione del Sistema di Incentivazione MBO 2024, si evidenzia che l'attuale disponibilità di azioni proprie in portafoglio, pari a n. 88.445, non copre l'ammontare di azioni necessarie. Come descritto nel punto assembleare dedicato, si richiede pertanto l'acquisto di n. 1.000.000 azioni proprie, pari a circa l'1,19% delle azioni della Banca, da mettere a servizio sia del Sistema Incentivante MBO 2024 e successivi che di ulteriori Sistemi di Incentivazione. Si rimanda a tale documentazione per ulteriori dettagli.

Considerazioni conclusive

Tutte le ulteriori caratteristiche del Piano MBO 2024 sono rappresentate nell'apposito Documento Informativo, predisposto ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, messo a disposizione del pubblico nei termini e con le modalità previste dall'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti stesso e allegato alla presente Relazione Illustrativa. Si precisa, infine, che il Piano MBO 2024 basato su strumenti finanziari è da considerarsi di “particolare rilevanza”, ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Consob n. 11971/1999 e s.m.i. (il “Regolamento Emittenti”).

* * *

Il Consiglio di Amministrazione, che ha approvato la presente relazione in data 8 febbraio 2024, delegando la Presidente alla finalizzazione della stessa in data 8 marzo 2024, sottopone, pertanto, all'Assemblea la seguente proposta di deliberazione.

PROPOSTA

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

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

DELIBERA

- *di approvare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 114-bis del TUF e dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti, l’istituzione del Sistema di Incentivazione annuale per l’esercizio finanziario 2024 di tipo “Management by Objectives”, denominato “MBO” che prevede l’assegnazione di un incentivo, in denaro e/o azioni ordinarie illimity e avente le caratteristiche (ivi comprese condizioni e presupposti di attuazione) indicate nella Relazione Illustrativa fornita al Consiglio di Amministrazione e nel Documento Informativo, dando mandato al Consiglio medesimo di adottare il relativo regolamento;*
- *di conferire al Consiglio di Amministrazione - e per esso alla Presidente e all’Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro e con espressa facoltà di subdelega - ogni più ampio potere necessario e opportuno al fine di (i) provvedere all’adozione e alla completa attuazione del Piano MBO 2024, apportandovi ogni eventuale integrazione e/o modifica di carattere non sostanziale ritenuta necessaria e/o opportuna, e (ii) compiere ogni atto, adempimento, formalità o comunicazione che siano necessari od opportuni ai fini dell’attuazione del Piano MBO per l’esercizio 2024.”*

Milano, 8 marzo 2024

Per il Consiglio di Amministrazione

La Presidente

Segue Allegato:

1. Documento Informativo predisposto ai sensi dell’art. 114-bis del Testo Unico della Finanza e dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti.

**Piano di Incentivazione
MBO 2024
basato su strumenti finanziari**

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



Indice

Premessa	2
Definizioni	3
1. I SOGGETTI DESTINATARI	7
2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	8
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI	12
4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	15

Premessa

Signori Azionisti,

il presente documento informativo (il "**Documento Informativo**"), redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* e dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche ed integrazioni (il "**Regolamento Emittenti**"), ha come oggetto la proposta di adozione del Piano di Incentivazione MBO per l'esercizio 2024 basato su strumenti finanziari (anche "**Sistema MBO**" o "**Piano**") approvato dal Consiglio di Amministrazione di illimity Bank S.p.A. (la "**Società**" o "**illimity**").

In data 8 febbraio 2024 il Consiglio di Amministrazione di illimity, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, in data 5 febbraio 2024, e sentito il Comitato Rischi e il Comitato Sostenibilità, ognuno per quanto di rispettiva competenza, ha deliberato di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti, convocata in data 24 aprile 2024, l'adozione, ai sensi dell'art. 114-*bis* del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e successive modifiche ed integrazioni (il "**TUF**"), del Piano MBO 2024.

Il presente Documento Informativo fornisce, pertanto, informazioni circa il suddetto Piano di Incentivazione basato su strumenti finanziari con riferimento al Piano MBO per l'esercizio 2024 destinato all'Amministratore Delegato, al Personale più Rilevante e al restante personale del Gruppo (a eccezione di illimity SGR S.p.A. avente un meccanismo incentivante separato).

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

Si precisa, inoltre, che il Piano MBO 2024 descritto nel presente Documento Informativo è da considerarsi di "particolare rilevanza", ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti.

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

Definizioni

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

Assemblea	Indica l'Assemblea dei Soci di illimity Bank S.p.A..
Azioni	Indica le azioni ordinarie di illimity che i Beneficiari, al raggiungimento degli obiettivi del Piano MBO e delle altre condizioni disciplinate nel presente Regolamento, riceveranno per quanto di rispettiva spettanza, rivenienti da azioni proprie già in possesso della Banca e/o da eventuali acquisti di azioni proprie autorizzati dall'Assemblea ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice civile.
Beneficiari	Indica i destinatari dell'MBO, cioè tutti coloro che, in conformità con la Politica di Remunerazione di Gruppo, alla data di Comunicazione di partecipazione: <ul style="list-style-type: none"> a) siano titolari di un rapporto a tempo indeterminato con la Società ovvero con una delle Società da essa, direttamente e/o indirettamente, controllate ai sensi degli artt. 2359, primo comma, c.c. e 93, primo comma, TUF, con eccezione del personale di illimity SGR S.p.A.; b) non siano dimissionari e non si trovino in periodo di preavviso (ex art. 2118 c.c.); c) soddisfino tutte le condizioni previste all'interno del Regolamento del Piano.
Comitato per le Remunerazioni	Indica il Comitato per le Remunerazioni di illimity Bank S.p.A. che svolge funzioni consultive e propositive coerentemente con la Politica di Remunerazione di Gruppo.
Comunicazione di Partecipazione	Indica la comunicazione resa dal Beneficiario alla Società per mezzo del sistema gestionale interno di Performance Management (o altro mezzo individuato dalla funzione HR & Organization della Società) con cui lo stesso Beneficiario, prende visione e accetta la propria Scheda Obiettivi, strettamente legata a quanto contenuto all'interno del presente Regolamento del Piano, e pertanto aderendo in maniera piena e incondizionata al relativo contenuto.
Consiglio di Amministrazione	Indica il Consiglio di Amministrazione di illimity Bank S.p.A..

Data di Adozione	Indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'adozione del Piano di Incentivazione di Breve Termine, ossia 8 febbraio 2024.
Data di Consegna	Indica la data in cui il Beneficiario diventa effettivamente titolare delle azioni assegnate, previa effettuazione di tutti gli adempimenti contabili e amministrativi necessari, soggette al periodo di <i>lock-up</i> .
Data di Maturazione	Indica la data in cui il Consiglio di Amministrazione verifica, nel corso del 2025, il superamento dei Gate e il conseguimento degli Obiettivi.
Differimento	Indica la dilazione di pagamento di una quota della componente variabile, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Società (c.d. meccanismi di <i>Malus</i>).
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Indica, sulla base dello IAS 24 "quei soggetti che 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".
Gate	Indicano le condizioni di carattere patrimoniale, di liquidità, finanziario e comportamentale (CET1 ratio, Liquidity Coverage Ratio, Utile Netto, nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali su base individuale) che devono essere soddisfatte per poter attivare il Sistema e conseguentemente erogare il Bonus in base al grado di raggiungimento degli obiettivi.
illimity o Società	Indica illimity Bank S.p.A., con sede legale in Milano, Via Soperga, 9, Capogruppo del Gruppo illimity Bank S.p.A., iscritta all'Albo dei Gruppi Bancari N. 245.
Lettera di Attribuzione	Indica la lettera con cui viene comunicato a ciascun Beneficiario l'entità del Bonus e, per i Beneficiari titolati a un Bonus anche in Azioni, il numero delle stesse attribuite, successivamente alla verifica dei Gate e al conseguimento degli obiettivi.
Malus e Claw-Back	Clausole contrattuali che consentono di ridurre - fino all'azzeramento - la remunerazione variabile che la Banca o la singola Società controllata compresa nel perimetro del Gruppo deve ancora corrispondere al dipendente (<i>Malus</i>) e/o di chiedere la restituzione, anche parziale, della remunerazione variabile già corrisposta (o emolumento variabile già corrisposto) a fronte di valutazioni negative <i>ex post</i> delle performance aziendali o individuali, ovvero in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del dipendente (<i>Claw-back</i>), secondo quanto disciplinato dalla procedura "Processo per l'applicazione dei meccanismi di <i>Malus</i> e <i>Claw-back</i> correlati alla condotta individuale".

	<p>In particolare, il <i>Malus</i> o il <i>Claw-back</i> vengono valutati in caso di comportamenti rilevanti non conformi ovvero quelli che, ai sensi della normativa vigente nel momento in cui il comportamento viene effettivamente posto in essere, originino:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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; 2. 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; 3. 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; 4. una violazione delle regole definite nella Policy "Operazioni con soggetti rientranti nel perimetro unico del Gruppo illimity Bank"; 5. una violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; 6. azioni fraudolente a danno della Banca; 7. attività realizzate con negligenza o imperizia ("colpa grave") a danno della Banca.
Obiettivi di Performance	Indica gli obiettivi assegnati nella Scheda Obiettivi.
Periodo di Vesting	Indica il periodo di tempo durante il quale il Beneficiario del Piano, per i quali è previsto un bonus differito, matura gradualmente il diritto alla propria quota, disponibile solo dopo la scadenza dello stesso.
Periodo di lock-up	Indica il periodo a partire dalla Data di Consegnà delle azioni, al termine del quale il Beneficiario potrà disporre liberamente delle azioni attribuite, ovvero cederle a terzi o costituirle in pegno.
Personale più Rilevante	Indica quei soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (c.d. Material Risk Taker). illimity svolge annualmente, nel continuo, il processo di identificazione del Personale più Rilevante e ne porta periodicamente gli esiti al Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione.
Piano	Indica il Sistema Incentivante MBO 2024 di illimity, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea in data 24 aprile 2024.
Politica di Remunerazione	Indica la Relazione sulla politica in materia di remunerazione vigente tempo per tempo.

Prezzo dell'azione	<p>Indica il prezzo di ciascuna Azione assegnata, determinato in misura pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A. sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei giorni di mercato aperto del periodo intercorrente tra il giorno antecedente la Data di Maturazione e il giorno del mese solare precedente avente medesima data del giorno della maturazione del Bonus (o, in difetto, il giorno immediatamente antecedente quest'ultima).</p>
Processo di Performance Management	<p>Indica il processo aziendale, regolato con apposita procedura-regolamento interno, caratterizzato dall'assegnazione ai dipendenti di obiettivi (coerenti con la pianificazione strategica e operativa di illimity) e dalla successiva valutazione del relativo grado di raggiungimento.</p>
Rapporto di Lavoro o di Collaborazione	<p>Indica il rapporto di lavoro dipendente o di collaborazione esistente tra il Beneficiario e la Società o una delle società da essa, direttamente e/o indirettamente, controllate ai sensi degli artt. 2359, primo comma, c.c. e/o 93, primo comma, TUF.</p>
Regolamento	<p>Indica il Regolamento del Piano di Incentivazione Variabile Annuale MBO 2024, redatto in conformità alla Politica di Remunerazione di Gruppo e contenente gli ulteriori termini e condizioni di partecipazione al Piano.</p>
Scheda Obiettivi	<p>Indica la scheda contenente gli obiettivi, opportunamente ponderati, assegnata ai Beneficiari, accessibile attraverso i sistemi aziendali preposti (Sistema gestionale interno di Performance Management).</p>
Target bonus o target reference	<p>Corrisponde all'importo erogabile al raggiungimento di una performance individuale pari al 100%. Viene generalmente espresso in termini percentuali rispetto alla remunerazione fissa annua lorda (di seguito "RAL") di ciascun Beneficiario.</p>

1. I SOGGETTI DESTINATARI

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

- Corrado Passera, in qualità di Amministratore Delegato di illimity Bank S.p.A.
- Enrico Fagioli, in qualità di Head of Corporate Banking di illimity Bank S.p.A.
- Andrea Clamer, in qualità di Head of Specialised Credit di illimity Bank S.p.A.
- Giovanni Lombardi, in qualità di General Counsel di illimity Bank S.p.A.
- Sergio Fagioli, in qualità di Head of Administration, Accounting & Control di illimity Bank S.p.A.
- Andrea Battisti, in qualità di Amministratore Delegato di Arec neprix S.p.A.
- Renato Ciccarelli, in qualità di Amministratore Delegato di Abilio S.p.A.
- Marco Sion Raccah, in qualità di General Manager di Arec neprix S.p.A.
- Filippo Cartareggia, in qualità di Amministratore Delegato di Quimmo Prestige Agency S.p.A.
- Massimo Bianchi, in qualità di Head of Investments di illimity Bank S.p.A.
- Paola Benevento, in qualità di Head of Corporate Governance di illimity Bank S.p.A.
- Iacopo Zucchi, in qualità di Head of Strategy & Planning di illimity Bank S.p.A.
- Matteo Brucoli, in qualità di General Manager di Quimmo Agency S.r.l.

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

Il Piano MBO per l'esercizio 2024 è destinato ai seguenti soggetti:

- Amministratore Delegato di illimity Bank S.p.A.;
- Personale più Rilevante del Gruppo (eccetto il personale di illimity SGR S.p.A.);
- Restante personale delle Società del Gruppo (eccetto il personale di illimity SGR S.p.A.).

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

a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

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

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

Non applicabile in quanto nessun Dirigente con Responsabilità Strategiche ("DRS") dell'emittente strumenti finanziari, nel corso dell'esercizio, ha percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione di illimity Bank S.p.A..

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

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

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

Al momento della stesura del presente Documento Informativo, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società identificati come Beneficiari del suddetto Piano MBO per l'esercizio 2024 sono 15, incluso l'Amministratore Delegato di illimity Bank S.p.A..

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

Non applicabile in quanto dal 2024 illimity rientra tra le Banche di maggiori dimensioni e complessità operativa.

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

Il Piano, in generale, non prevede caratteristiche differenziate per specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori che ne risultino Beneficiari. Si sottolinea tuttavia che il Personale più Rilevante del Gruppo, comprensivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, hanno modalità di erogazione dell'incentivo più stringenti rispetto alla generalità dei dipendenti e in linea con le previsioni normative. Per ulteriori dettagli si rimanda a quanto riportato di seguito.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano e informazioni aggiuntive

Il Regolamento del Piano di Incentivazione Annuale MBO (anche "Regolamento") disciplina il funzionamento del Sistema Incentivante "Management By Objectives" per l'esercizio 2024 (anche "Sistema MBO" o "Piano") redatto in coerenza con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo sottoposte all'approvazione dell'Assemblea dei Soci in data 24 aprile 2024. Il suddetto Sistema Incentivante si pone l'obiettivo di riconoscere l'avanzamento del conseguimento degli obiettivi del Piano Strategico, incentivare l'adozione di comportamenti coerenti con la pianificazione di lungo termine e sostenere la diffusione di una cultura di "costruzione del valore" coerente con gli obiettivi di gestione del rischio declinati nel *Risk Appetite Framework* della Banca, in linea con le previsioni regolamentari applicabili.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione del Piano basato su strumenti finanziari e informazioni aggiuntive

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

- obiettivi di Gruppo (Financial & Risk), in linea con i target definiti per il 2024 nel budget, coerentemente al Piano Strategico;
- obiettivi individuali 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;

- obiettivi comportamentali connessi al modello di *leadership* di illimity.

Per il Personale più Rilevante di Gruppo che ricoprono 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 alle specifiche responsabilità del ruolo (incluso l'obiettivo ESG) e al modello di *leadership* di illimity.

Gli obiettivi, infatti, 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.

Per ciascun obiettivo e comportamento contenuto nella Scheda Obiettivi è definito un livello di raggiungimento minimo (c.d. soglia), un livello target e un livello massimo (c.d. *overperformance*).

La performance complessiva a livello individuale è definita tenendo conto dei risultati raggiunti in ciascun obiettivo e comportamento presente nella stessa Scheda.

Il livello di performance complessivo minimo è pari all'80% mentre il livello massimo è pari al 120%; a fronte di tali risultati vengono corrisposti rispettivamente il 60% e il 130% del Bonus target. Quest'ultimo corrisponde all'importo erogabile al raggiungimento di una performance complessiva pari al 100%.

Il Bonus corrispondente a livelli di performance intermedi o superiori viene calcolato per interpolazione lineare, come rappresentato di seguito nella Figura 1.

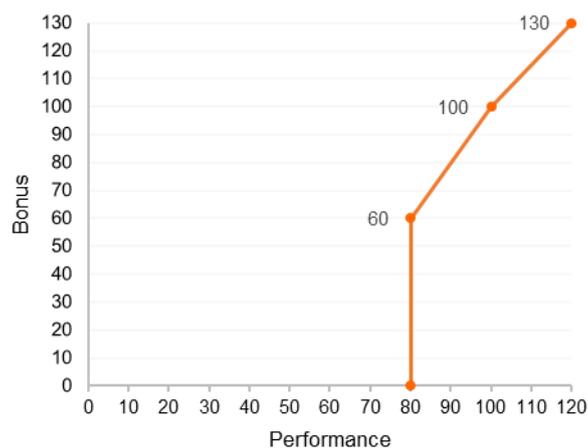


Figura 1 - Curva di Incentivazione MBO

Si evidenzia, inoltre, che in caso di extra performance a livello divisionale, è possibile eccedere il 130% del Bonus target individuale.

Inoltre, in coerenza con le Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2024, la possibile erogazione dei Bonus è subordinata al soddisfacimento congiunto di condizioni (c.d. "Gate" o "cancelli di attivazione") che garantiscano anche il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità definiti nell'ambito delle procedure di valutazione della propensione al rischio della Società.

Con riferimento al 2024, gli indicatori individuati ai fini della determinazione delle soglie minime per l'attivazione del Sistema Incentivante della Società sono i seguenti:

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

Più in generale, nel Sistema MBO 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, misurati tramite l'utilizzo dei Funding KPI *Profit Before Tax* (PBT) pre-bonus e del *Return on Risk Weighted Assets & RWA-Equivalent* (RORWA&E)³, con peso rispettivamente dell'80% e del 20%.

Nella Figura 2 sottostante viene rappresentato il meccanismo di funzionamento della curva di funding, approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere positivo, per rispettiva competenza, del Comitato Rischi e del Comitato per le Remunerazioni.

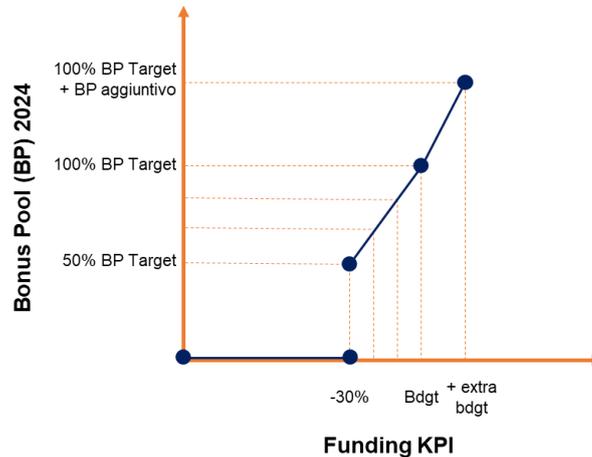


Figura 2 - Curva funding Bonus Pool MBO 2024

La dimensione del Bonus Pool complessivo e di ciascun Bonus Pool Divisionale viene approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Rischi, ciascuno sulla base delle rispettive competenze, tenuto conto del superamento delle condizioni di accesso e del conseguimento degli obiettivi di budget.

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

Coerentemente con quanto disciplinato dalla normativa di riferimento, la struttura di pagamento del Piano Incentivante MBO 2024, come di seguito rappresentata, è basata su tranches di pagamento immediate e differite, in denaro e/o azioni ordinarie illimity a seconda della categoria di personale beneficiario.

Per il Personale più Rilevante con un valore di retribuzione annuale variabile 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 pagata in denaro nel 2025 e azioni nel 2026, soggetta alla valutazione di aderenza individuale a principi di conformità e condotta; il restante ammontare sarà erogato in più tranches in denaro e/o azioni ordinarie illimity nel periodo:

- 2027-2030: per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ("DRS") con un importo di remunerazione variabile particolarmente elevato superiore a 424.000 Euro⁴;
- 2027-2029: in generale per il Personale più Rilevante (c.d. "Material Risk Takers" o "MRT").

³ 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, riserve da valutazioni e calendar provisioning). 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.

⁴ Importo particolarmente elevato per illimity, cioè il minore tra i) 424K Euro (25% totale remunerazione media high earners italiani); ii) 724K Euro (10x totale remunerazione media dipendenti illimity).

La componente in azioni ordinarie illimity, sia up-front che differita, è soggetta a un periodo di indisponibilità (c.d. periodo di lock-up) pari a 12 mesi, come disciplinato dalla regolamentazione, durante il quale le azioni non sono disponibili per il Beneficiario e non possono, quindi, essere cedute a terzi o costituite in pegno.

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 (vedi Definizioni).

Il riconoscimento della quota differita è, inoltre, subordinato al rispetto dei requisiti patrimoniali e di liquidità verificati al 31 dicembre dell'anno antecedente l'erogazione della tranche differita e 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.

Coerentemente con le previsioni regolamentari, i Beneficiari maturano il diritto al riconoscimento dei dividendi eventualmente distribuiti durante il periodo di *lock-up* e godono del relativo diritto di voto.

Infine, il Bonus è soggetto 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".

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

Per ciascun Beneficiario, l'ammontare del Bonus Target è rappresentato da una percentuale della remunerazione fissa definita in base alle responsabilità affidate al ruolo e alla strategicità della risorsa. Tale ammontare al livello massimo è, in ogni caso, ricompreso congiuntamente alle altre componenti della remunerazione variabile eventualmente presenti, nell'ambito dei limiti massimi approvati dall'Assemblea.

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

- Amministratore Delegato: 200%;
- Personale più Rilevante del Gruppo appartenente alle funzioni di business: 200%;
- Personale più Rilevante del Gruppo appartenente alle funzioni di supporto: 150%;
- Personale più Rilevante del Gruppo 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 HR e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari di illimity Bank S.p.A. resta in ogni caso contenuta; per tale ragione, è previsto che, per tali figure, la remunerazione fissa sia prevalente rispetto a quella variabile.

L'ammontare dell'erogazione è funzione del superamento delle condizioni di accesso e del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo, come esposto nel precedente punto 2.2.

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

Non applicabile, in quanto il Piano MBO 2024 non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari del tipo sopra descritti.

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

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

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

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

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

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

In data 8 febbraio 2024, il Consiglio di Amministrazione di illimity Bank S.p.A. ha approvato l'adozione del Piano MBO 2024 su proposta del Comitato per le Remunerazioni, in data 5 febbraio 2024 e sentito nella medesima seduta il Comitato Rischi e il Comitato Sostenibilità, ognuno per quanto di rispettiva competenza. Contestualmente ne ha definito il Regolamento attuativo, la Relazione Illustrativa del Consiglio d'Amministrazione e il presente Documento Informativo, deliberando, quindi, di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di illimity, prevista in data 24 aprile 2024.

In data 24 aprile 2024, l'Assemblea ordinaria degli Azionisti di illimity sarà chiamata ad approvare il Piano e a conferire al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario e/o opportuno per dare esecuzione al Piano medesimo, in particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o anche solo opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del Piano medesimo, ivi incluso l'adeguamento del relativo Regolamento, con facoltà di delegare i propri poteri, compiti e responsabilità in merito all'esecuzione e applicazione del Piano ad uno o più dei suoi membri, anche in via disgiunta tra di loro e con facoltà di subdelega.

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

L'organo responsabile dell'amministrazione del Piano - fatte salve le prerogative dell'Assemblea degli Azionisti - è il Consiglio di Amministrazione, il quale sovrintende alla gestione del Piano e salvo quanto specificamente e diversamente previsto dal Regolamento attuativo, potrà delegare i propri poteri, compiti e responsabilità ad uno o più dei suoi membri, anche in via disgiunta tra di loro e con facoltà di subdelega, per l'esecuzione delle proprie decisioni in merito al Piano.

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

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

Il Piano potrà essere soggetto ad adeguamenti o rettifiche, effettuati con la competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, al fine di mantenerne inalterate le caratteristiche sostanziali e riflettere eventuali fusioni, scissioni, aumenti di capitale o altre operazioni sul capitale, ivi incluso il raggruppamento o il frazionamento delle azioni, operazioni sulle azioni proprie o altre operazioni straordinarie di illimity la cui esecuzione e perfezionamento, indipendentemente da quando annunciate, dovesse modificare l'attuale perimetro della Società (di seguito, l'“**Evento Straordinario**”) ovvero in caso di aumenti di capitale della Società o di altra Società del Gruppo, gratuiti o a pagamento ovvero di distribuzioni straordinarie di dividendi o di altri eventi che possano, anche solo potenzialmente, influire sul valore economico del Piano, anche in seguito a future modifiche normative o regolamentari, fatto salvo il mantenimento dei requisiti di vigilanza prudenziale.

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

In caso di Cambio di Controllo ex art. 93 TUF anche qualora da ciò non consegua l'obbligo di promuovere un'offerta pubblica di acquisto (OPA), promozione di un'OPA sulle azioni della Società ovvero deliberazione di operazioni dalle quali possa derivare la revoca della quotazione delle azioni della Società dal Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., il Consiglio di Amministrazione potrà, in relazione alle finalità stesse del Sistema MBO e dei meccanismi di differimento, modificare le caratteristiche del Piano inizialmente stabilite. In tal caso, in deroga a quanto previsto nel Regolamento, il Consiglio di Amministrazione potrà apportare al Regolamento, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni, tutte le modifiche ritenute necessarie od opportune per mantenere invariati, nei limiti consentiti dalla normativa, tempo per tempo vigente, i contenuti sostanziali ed economici del Sistema MBO (a titolo di esempio, non esaustivo, accelerazione del vesting con riferimento alle componenti differite, ecc.).

Per effetto della suddetta delibera del Consiglio di Amministrazione, i Beneficiari avranno il diritto di ricevere anticipatamente le tranche differite ad essi spettanti. Resta, ad ogni modo, ferma l'applicabilità di meccanismi di revoca dell'attribuzione e restituzione di parte o tutta la remunerazione variabile attribuita analoghi ai meccanismi di Malus e Claw-back nei casi previsti dal Regolamento e dalla Politica di Remunerazione tempo per tempo vigente.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)

Per l'implementazione del Sistema di Incentivazione MBO 2024, si evidenzia che l'attuale disponibilità di azioni proprie in portafoglio, pari a n. 88.445, non copre l'ammontare di azioni necessarie. Nell'ambito del Consiglio d'Amministrazione del 18 gennaio 2024 è stato richiesto, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice civile, l'acquisto di n. 1.000.000 azioni proprie, pari a circa l'1,19% delle azioni della Banca, da mettere a servizio sia del Sistema MBO 2024 e successivi che di ulteriori Sistemi di Incentivazione sottoposte all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2024.

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

Nell'individuazione degli elementi essenziali del Piano è stato coinvolto in modo propositivo e consultivo, nelle varie fasi di elaborazione, il Comitato per le Remunerazioni, composto da Amministratori tutti non

esecutivi e indipendenti ai sensi dell'art. 26 del Decreto Legislativo n. 1° settembre 1993, n. 385 ("TUB"), del D.M. 169/2020, degli artt. 3 e 5 del Codice di Corporate Governance e della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV par. 2.2 e Capitolo 2, Sezione 2, par. 2 della Circolare 285/2013 della Banca d'Italia, nel novero dei quali è assicurata la presenza del necessario numero di componenti in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive e di gestione del rischio. A tale fine, per quanto di competenza è stato altresì coinvolto il Comitato Rischi e il Comitato Sostenibilità della Banca.

Entro 30 (trenta) giorni dalla data dell'Assemblea della Società che approva il Bilancio di illimity, il Consiglio di Amministrazione procederà a verificare, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Rischi, la sussistenza delle condizioni definite come Gate, il grado di raggiungimento degli Obiettivi di Performance e a determinare il numero dei Diritti effettivamente maturati.

Lo stesso Consiglio ha, inoltre, deliberato di richiedere all'Assemblea chiamata a deliberare l'approvazione del Piano stesso, le deleghe opportune per l'esecuzione e l'amministrazione al fine di proseguire, verificato l'esito del voto assembleare, con le comunicazioni e attività necessarie e opportune, anche avvalendosi delle competenti funzioni aziendali.

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

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

In data 8 febbraio 2024, il Consiglio di Amministrazione di illimity ha approvato l'adozione del Piano su proposta del Comitato per le Remunerazioni, riunitosi in data 5 febbraio 2024 e, sentito nella medesima seduta il Comitato Rischi e il Comitato Sostenibilità, ognuno per quanto di rispettiva competenza, ha deliberato la definizione del Regolamento, la Relazione Illustrativa del Consiglio d'Amministrazione, il presente Documento Informativo e, altresì, di sottoporre il nuovo Piano MBO all'Assemblea degli Azionisti.

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

Le attribuzioni degli strumenti finanziari avvengono tenuto conto delle condizioni di accesso a livello di Gruppo e delle performance conseguite con riferimento all'esercizio 2024, approvate dal Consiglio d'Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni.

Il Consiglio di Amministrazione che, nel corso del 2025, verificherà quindi il superamento dei Gate e il conseguimento degli obiettivi, contestualmente determinerà il prezzo di riferimento da utilizzare per la componente del Bonus erogabile in azioni, in misura pari alla media aritmetica dei prezzi ufficiali registrati dalle azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A. sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei giorni di mercato aperto del periodo intercorrente tra il giorno antecedente la data del suddetto Consiglio d'Amministrazione e il giorno del mese solare precedente avente medesima data del giorno della maturazione del Bonus (o, in difetto, il giorno immediatamente antecedente quest'ultima).

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

Il prezzo di chiusura ufficiale delle azioni nelle seguenti date è:

- 5 febbraio 2024: 5,0900
- 8 febbraio 2024: 5,0700.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione e, (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

Il Consiglio di Amministrazione adotta le decisioni inerenti all'assegnazione del Piano, previa approvazione del medesimo da parte dell'Assemblea degli Azionisti, nel rispetto della normativa vigente - anche relativamente agli abusi di mercato - nonché dei regolamenti e delle procedure aziendali interne.

Si precisa, in ogni caso, che il diritto in capo ai Beneficiari di ricevere il Bonus (e di conseguenza le azioni oggetto di assegnazione) maturerà al termine del Periodo di Performance e solo a seguito della verifica dei Gate e del raggiungimento di predeterminati Obiettivi di Performance riportati nella Scheda Obiettivi Individuali.

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

4. LE CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

4.1 Descrizione delle forme in cui è strutturato il Piano di compensi basato su azioni; ad esempio, indicare se il Piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (c.d. assegnazione di restricted stock); dell'incremento di valore di tali strumenti (c.d. phantom stock); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (c.d. option grant) con Regolamento per consegna fisica (c.d. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. stock appreciation right)

Il Piano MBO 2024 prevede il riconoscimento di un incentivo in denaro e/o azioni ordinarie illimity da corrispondere su un arco temporale pluriennale, come rappresentato nei grafici a seguire. Il diritto dei Beneficiari a vedersi riconosciuta la remunerazione prevista dal Piano è condizionato al raggiungimento di determinati obiettivi, presenti nella Scheda Obiettivi Individuali, oltreché Gate, collegati al mantenimento di determinati ratio patrimoniali e di liquidità in linea con quanto previsto dal Risk Appetite Framework, all'assenza di violazioni normative o regolamentari su base individuale, nonché a obiettivi di performance declinati coerentemente con gli obiettivi previsti nel Piano Strategico e le responsabilità sia di funzione che individuali di ciascun destinatario del suddetto Piano.

In particolare, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ("DRS"), la cui componente variabile annua rappresenti un importo particolarmente elevato⁵ (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.

⁵ 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.



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.

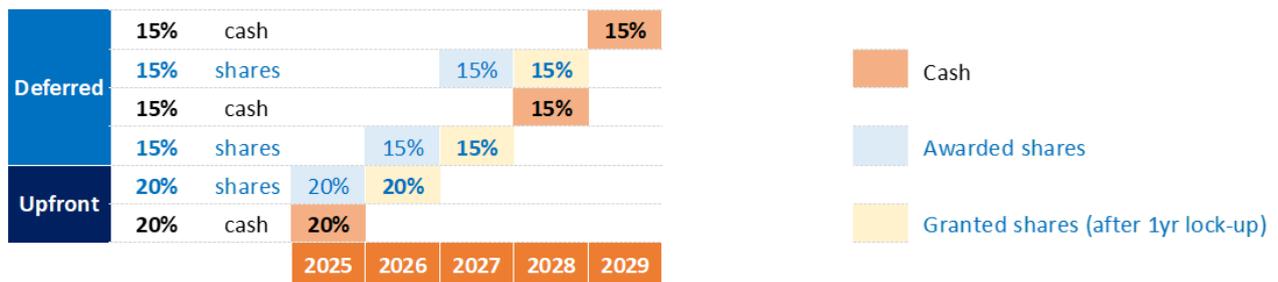


Figura 4 - Schema pay-out Bonus altri MRT in caso di remunerazione variabile > 424K Euro

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.

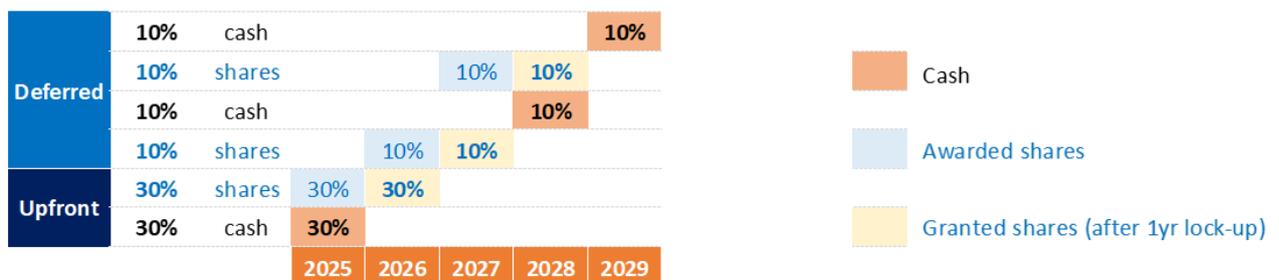


Figura 5 - Schema pay-out Bonus MRT in caso di remunerazione variabile ≤ 424K Euro

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

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

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

Il Piano viene attuato al conseguimento degli Obiettivi e al verificarsi delle altre condizioni definite dallo stesso con riferimento all'anno di performance 2024.

L'erogazione dell'incentivo è prevista durante il periodo 2025-2030, in considerazione degli schemi di differimento applicati per le diverse categorie di personale, descritti al punto precedente.

4.3 Termine del piano

Il Piano avrà durata massima sino al 2030, termine entro il quale verranno corrisposte le eventuali quote differite in denaro e azioni per DRS con remunerazione variabile annuale di importo particolarmente elevato.

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

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

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

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

In particolare, la maturazione dei Diritti è subordinata alla sussistenza di condizioni definite come "Gate":

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

Inoltre, sono previsti meccanismi di correzione ex post (c.d. Malus e Claw-back).

In particolare, il Bonus può essere ridotto o azzerato (*Malus*) al verificarsi di alcune condizioni durante il ciclo di *Vesting* oppure può essere oggetto di richiesta di revoca o restituzione (*Claw-back*) in tutto o in parte, al verificarsi di determinate fattispecie di comportamenti, entro 5 anni dalla Data di Maturazione dello stesso oppure attribuzione delle quote differite.

Così come disciplinato nella procedura interna "Processo per l'applicazione dei meccanismi di *Malus* e *Claw-back* correlati alla condotta individuale", il *Malus* e/o il *Claw-back* vengono valutati in caso di

comportamenti rilevanti non conformi ovvero quelli che, ai sensi della normativa vigente nel momento in cui il comportamento viene effettivamente posto in essere, originino:

- 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.

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

Coerentemente con quanto disciplinato nel 37° aggiornamento dalla Circolare 285/13 di Banca d'Italia, la componente in azioni ordinarie illimity è soggetta a un periodo di indisponibilità (c.d. periodo di *lock-up*) pari a 1 anno a partire dalla Data di Consegna delle Azioni up-front e differite, durante il quale le stesse non sono disponibili per il Beneficiario e non possono, di conseguenza, essere cedute a terzi o costituite in pegno. Si precisa, tuttavia, che i Beneficiari durante il periodo di indisponibilità maturano il diritto al riconoscimento di eventuali dividendi distribuiti e godono del relativo diritto di voto.

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

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

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

L'assegnazione del Bonus previsto ai sensi del Piano è intrinsecamente e funzionalmente collegato e condizionato al permanere del Rapporto di Lavoro o di Collaborazione nonché a quello del mandato/incarico del Beneficiario.

Nell'ipotesi di cessazione del Rapporto di Lavoro o Collaborazione durante il periodo di *Vesting*, dovuta a:

- i) dimissioni volontarie del Beneficiario o
- ii) risoluzione del Rapporto di Lavoro o di Collaborazione 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 dalla opportunità di Variabile di Breve Termine sino a quel momento assegnata, ma non ancora maturata delle eventuali quote differite.

La cessazione del Rapporto di Lavoro o di Collaborazione dovuta a (i) decesso o (ii) evento invalidante tale da determinare l'impossibilità del Beneficiario alla utile prosecuzione del Rapporto o (iii)

pensionamento, o (iv) dimissioni per giusta causa, licenziamento ingiustificato, licenziamento per giustificato motivo oggettivo, risoluzione consensuale del Rapporto di Lavoro o Collaborazione, determinerà lo status di “Good Leaver” e il Beneficiario (o i suoi eredi) resterà titolare del diritto a percepire le quote di Bonus maturate ma differite.

Nel caso in cui, prima della Data di Maturazione, si verifichi la cessazione del Rapporto di Lavoro o di 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*, ferma restando la valutazione dei Gate, del conseguimento degli Obiettivi di Performance e delle condizioni di *Malus* previste.

4.9 Indicazione di eventuali cause di annullamento del Piano

Non si riscontrano clausole di annullamento del Piano, salvo quanto previsto per le modalità di revisione del Piano descritte al punto 3.3.

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

Non applicabile.

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

Non applicabile.

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

Il controvalore monetario atteso della suddetta operazione è stimato in massimi 5.500.000 Euro calcolato come prodotto tra il numero di azioni richieste e una stima del prezzo azionario illimity con riferimento al periodo gennaio/febbraio 2025 nell’ipotesi dell’assegnazione di tutti i possibili Diritti a ricevere azioni e al conseguimento di Gate e Obiettivi di Performance pari al 100%.

4.13. Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dal Piano di compensi

Non è previsto alcun effetto diluitivo sul capitale di illimity Bank in quanto le azioni erogate nell’ambito del Piano MBO 2024 rivengono da acquisto azioni proprie sul mercato e assegnazione azioni già in possesso dell’azienda.

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

Attualmente, il Piano MBO 2024 non prevede limiti all’esercizio dei diritti amministrativi o patrimoniali in riferimento alle azioni assegnate.

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

Non applicabile.

4.16 - 4.23

Non applicabile.

4.24

Le informazioni richieste dalla Tabella n.1 prevista dal suddetto paragrafo dello Schema 7 dell'Allega 3A-Regolamento Emittenti verranno fornite successivamente, secondo quanto disciplinato dall'art. 84-*bis*, comma 5, lettera a) del medesimo Regolamento, in quanto non disponibili al momento della redazione del Documento.

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

Nome e cognome o Categoria	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a di proposta per l'Assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'Assemblea						
		Date of relative decides assembly	Data della relativa delibera assembleare	Numero strumenti finanziari assegnati	Data della assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di <i>Vesting</i>
Amministratore Delegato di illimity Bank S.p.A.		n.d.	Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche		n.d.	Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Altri Material Risk Takers		n.d.	Azioni ordinarie di illimity Bank S.p.A.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Le informazioni non sono disponibili al momento della redazione del documento.