


**Piano di incentivazione a breve termine:
MBO Plan 2019
basato su strumenti finanziari**

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

22 marzo 2019



INDICE

Premessa	2
Definizioni	3
1. I soggetti destinatari.....	5
2. Le ragioni che motivano l'adozione del piano.....	6
3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti	8
4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	10

Premessa

il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”), ha ad oggetto il sistema di incentivazione annuale denominato “**MBO Plan 2019**” basato su strumenti finanziari (il “**Piano**”) approvato in data 18 gennaio 2019 dall’Assemblea degli Azionisti di Banca Interprovinciale S.p.A., in conformità alla Politica di Remunerazione e incentivazione per il 2019 approvata dalla medesima Assemblea a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, ivi incluso il personale più rilevante, della banca e delle eventuali società da essa controllate (“**Politica di Remunerazione**”), con efficacia subordinata e a far data dalla data di efficacia verso terzi della fusione per incorporazione della controllante SPAXS S.p.A. in Banca Interprovinciale S.p.A. (la “**Fusione**”). La stessa assemblea ha altresì deliberato l’aumento di capitale a servizio del Piano.

Detta Politica di Remunerazione prevede, tra l’altro, che una porzione della remunerazione variabile collegata al sistema incentivante sia riconosciuta mediante l’assegnazione di strumenti finanziari della banca; detta porzione è difatti disciplinata dai piani di remunerazione e incentivazione basati su strumenti finanziari adottati dalla banca tra cui il Piano. Si precisa che detti piani di remunerazione e incentivazione sono definiti tenendo tra l’altro in considerazione l’operazione di Quotazione (di cui *infra*) e del processo di assunzione di personale intrapreso dalla banca al fine della definizione di una struttura organizzativa funzionale alla realizzazione delle prospettive di *business* in linea con il piano industriale della stessa.

Si ricorda che l’efficacia verso terzi della Fusione è intervenuta il 5 marzo 2019, dalla cui data la società risultante ha assunto la denominazione illimity Bank S.p.A. (la “**Banca**” o la “**Società**” o anche “**illimity**”); contestualmente *hanno* inoltre avuto avvio le negoziazioni delle azioni ordinarie e dei diritti di assegnazione di illimity sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana S.p.A. (la “**Quotazione**”).

Il presente Documento Informativo è redatto in conformità all’art. 84-*bis* del Regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e s.m.i. (il “**Regolamento Emittenti**”), e in coerenza con le indicazioni di cui allo Schema 7 dell’allegato 3A dello stesso Regolamento Emittenti, al fine di una più completa informativa in relazione al Piano, ad esito della Fusione e Quotazione, in favore degli azionisti di illimity e del mercato, anche in vista dell’Assemblea di illimity convocata per il 12 aprile 2019. Nel presente Documento Informativo sono inoltre contenute le informazioni relative all’implementazione del Piano sino alla data del Documento Informativo medesimo. Si segnala che il Piano descritto dal presente Documento Informativo non ha ancora avuto implementazione.

Il presente Documento Informativo verrà di volta in volta aggiornato, ove necessario e nei termini e con le modalità prescritte dalla normativa vigente, conformemente al contenuto delle deliberazioni assunte dagli organi competenti all’attuazione del Piano.

Si precisa che il Piano è da considerarsi di “particolare rilevanza” ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 3 del D.lgs. 59/1998 e s.m.i. (il “**TUF**”) e dell’art. 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti, in quanto rivolto tra l’altro a dirigenti con responsabilità strategiche di illimity.

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 meccanismo di stoccaggio autorizzato “1INFO Storage”, consultabile sul sito www.1info.it e sul sito internet della Società (www.illimity.com) Sezione Investor Relations.

Definizioni

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

Amministratore Delegato	L'Amministratore Delegato della Banca.
Assegnazione	Indica la delibera del Consiglio di Amministrazione ovvero la decisione dell'organo e/o dei soggetti da questi a ciò delegati, che approva l'assegnazione del Bonus e quindi anche delle Azioni ai Beneficiari.
Assemblea	Indica l'Assemblea degli Azionisti di illimity .
Azioni	Indica le azioni ordinarie di illimity rivenienti dall'aumento gratuito di capitale deliberato ai sensi dell'art. 2443, 2349 c.c. dall'Assemblea di Banca Interprovinciale S.p.A. del 18 gennaio 2019, da utilizzare per diverse finalità, tra le quali, l'assegnazione ai Beneficiari nei termini di cui al Piano.
Beneficiari	Indica il Personale più Rilevante ad eccezione dell'Amministratore Delegato e del restante Top Management ed i restanti responsabili delle funzioni di <i>business</i> che riportano direttamente al Top Management.
Bonus	La remunerazione variabile effettivamente assegnata sulla base dei risultati al 31 dicembre 2019 in parte in contanti e in parte in Azioni, in linea con le condizioni definite nella Politica di Remunerazione di illimity .
Comitato	Indica il Comitato per le Remunerazioni di illimity che svolge funzioni consultive e propositive in relazione all'attuazione del Piano ai sensi del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana S.p.A. e della Politica di Remunerazione di illimity .
Consiglio di Amministrazione	Indica il Consiglio di Amministrazione di illimity .
Gate	Indicano le condizioni di carattere patrimoniale, finanziario e comportamentale (CET1 <i>ratio</i> , Liquidity Coverage Ratio, <i>Net profit</i> , nessuna violazione di normative, regolamenti o codici aziendali su base individuale) che devono essere soddisfatte, oltre al raggiungimento degli obiettivi, nelle modalità per poter dar luogo all'erogazione del Bonus.
Lettera di Assegnazione	Indica la lettera con cui illimity comunica a ciascun Beneficiario, all'inizio del periodo di performance, l'ammontare target del Bonus corrispondente al raggiungimento al livello <i>target</i> degli obiettivi assegnati.
Obiettivi	Indica gli obiettivi di <i>performance</i> assegnati individualmente al raggiungimento dei quali maturano i diritti all'attribuzione del Bonus.
Personale più Rilevante (c.d. <i>risk takers</i>)	Indica la categoria di soggetti la cui attività professionale può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gruppo facente capo a illimity , identificati secondo i criteri e le modalità previste nella Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 come aggiornata dal 25° aggiornamento in materia di remunerazione.
Piano	Indica il Piano di incentivazione a breve termine " <i>MBO Plan 2019</i> " di

illimity approvato dall'Assemblea degli azionisti di Banca Interprovinciale S.p.A. in data 18 gennaio 2019 in conformità alla Politica di Remunerazione.

Rapporto di Lavoro Indica il rapporto di lavoro dipendente esistente tra il Beneficiario e la Società e/o una società da essa controllata.

Top Management Indica i seguenti *manager* a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, Head of NPL Investment and Servicing; Head of SME; Head of Direct Banking and Chief Digital Operations Officer; Chief Financial Officer e Head of Central Functions.

1. I soggetti destinatari

In conformità alla Politica di Remunerazione, il Piano è destinato al Personale più Rilevante ad eccezione dell'Amministratore Delegato e del restante Top Management ed ai restanti responsabili delle funzioni di *business* che riportano direttamente al Top Management.

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

Non applicabile in quanto alla data del Documento Informativo non è ancora stata data attuazione al Piano; per l'indicazione dei Beneficiari del Piano si veda la premessa al presente Paragrafo.

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

Non applicabile in quanto alla data del Documento Informativo non è ancora stata data attuazione al Piano; per l'indicazione dei Beneficiari del Piano si veda la premessa al presente Paragrafo.

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

a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

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

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

Non applicabile.

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

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

1.4. Descrizione e indicazione numerica, per separate categorie:

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

Non applicabile in quanto alla data del Documento Informativo non è ancora stata data attuazione al Piano; per l'indicazione dei Beneficiari del Piano si veda la premessa al presente Paragrafo.

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

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

Non applicabile in quanto alla data del Documento Informativo non è ancora stata data attuazione al Piano; per l'indicazione dei Beneficiari del Piano si veda la premessa al presente Paragrafo.

2. Le ragioni che motivano l'adozione del piano

2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

Il Piano si pone l'obiettivo di riconoscere l'avanzamento del conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale, incentivare l'adozione di comportamenti coerenti con la pianificazione di lungo termine e sostenere la diffusione di una cultura di "costruzione del valore" coerente con gli obiettivi di gestione del rischio declinati nel Risk Appetite Framework della Banca, in linea con le previsioni regolamentari applicabili. L'attribuzione della remunerazione variabile è subordinata al conseguimento di obiettivi di profittabilità e allineamento al rischio a livello aziendale, obiettivi di funzione e comportamenti coerenti con il sistema valoriale di illimity.

L'utilizzo di Azioni per l'erogazione di una quota dell'incentivo (Bonus) congiuntamente alla previsione di un Periodo di Differimento e un Periodo di Retention ha l'obiettivo di garantire nel tempo un allineamento costante degli interessi del management a quelli degli azionisti, in coerenza con le previsioni della Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, come aggiornata dal 25° aggiornamento.

2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Il Personale più Rilevante ed i responsabili delle linee di business che riportano direttamente al Top Management sono destinatari di un sistema di incentivazione "MBO" correlato al conseguimento di *performance* individuali e aziendali rispetto agli obiettivi assegnati.

L'attribuzione della remunerazione variabile è subordinata al conseguimento di obiettivi di profittabilità e allineamento al rischio a livello aziendale, obiettivi di funzione e comportamenti coerenti con il sistema valoriale di illimity.

In particolare, gli obiettivi articolati come segue:

- obiettivi di gruppo (*financial & risk*), in linea con i *target* definiti per il 2019 nel Piano Industriale 2018-2023 di illimity;
- contribuzione individuale (obiettivi assegnati in funzione delle responsabilità individuali rispetto all'attuazione delle direttrici del Piano Industriale);
- valori illimity.

Per il Personale più Rilevante delle funzioni aziendali di controllo, il responsabile risorse umane e il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, gli obiettivi sono correlati alle specifiche responsabilità e ai valori illimity.

L'effettiva erogazione del Bonus (e quindi anche l'effettiva assegnazione delle Azioni) è subordinata al superamento dei Gate d'accesso:

- CET1 ratio > 10%¹
- Liquidity Coverage Ratio ≥ 100% al 31/12/2019
- Net Income. >0 al 31/12/2019

¹ Corrispondente al *risk tolerance ratio* approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Interprovinciale S.p.A. del 30 novembre 2018.

È inoltre previsto per tutti i partecipanti la verifica di assenza di comportamenti in violazione di normative e regolamenti interni ed esterni.

Le modalità di erogazione del Bonus sono differenziate sulla base dell'importo della componente variabile come di seguito indicato:

- in caso di remunerazione variabile annuale rilevante, ossia nel caso in cui, l'importo del Bonus annuale superi la remunerazione fissa, l'erogazione del Bonus avverrà per il 60% *up-front*, di cui il 50% in contanti e il 50% in Azioni, mentre la quota differita sarà riconosciuta, in assenza di condizioni di *malus*, su un orizzonte temporale di 3 anni e sarà così composta: 10% in contanti nell'anno n+1, 20% in Azioni nell'anno n+2 e 10% in contanti nell'anno n+3. La componente in Azioni è soggetta a un Periodo di Retention di 12 mesi per la parte *up-front* e di 6 mesi per la parte differita.
- in caso di remunerazione variabile superiore almeno pari a €80.000 e inferiore alla remunerazione fissa, l'erogazione del Bonus avviene per l'80% *up-front*, di cui il 75% in contanti e il 25% in Azioni; e per il 20% soggetto a un Periodo di Differimento di due anni ed erogato interamente in Azioni, in assenza di condizioni di *malus*. La componente in Azioni è soggetta a un Periodo di Retention di 6 mesi sia per la parte *up-front* che per la parte differita.
- In caso di remunerazione variabile annuale inferiore a Euro 80.000, il Bonus è pagato interamente *up-front* e in contanti.

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

Il riconoscimento delle quote differite è inoltre condizionato al conseguimento dei requisiti patrimoniali e di liquidità verificati al 31 dicembre dell'anno di riferimento, in linea con i limiti definiti di anno in anno nei Gate del Piano.

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

L'ammontare della componente variabile è rappresentato da una percentuale della retribuzione fissa del Beneficiario in base alle responsabilità affidate al ruolo e alla strategicità della risorsa, così come indicato nella Lettera di Assegnazione del Piano. L'entità del Bonus riconoscibile al raggiungimento dei *target* ai Beneficiari è differenziata in relazione a quanto sopra, nell'ambito di un limite massimo dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa, comprensivo della quota applicabile degli eventuali sistemi incentivanti di lungo termine, contenuto al 200% per il Personale più Rilevante identificato tra le funzioni di *business*, 150% per il Personale più Rilevante indentificato tra le funzioni di supporto, il 33% per il Personale più Rilevante indentificato tra le funzioni aziendali di controllo e il 100% per tutti gli altri.

Come già specificato al paragrafo 2.2. l'effettiva erogazione del Bonus è subordinata al superamento dei Gate d'accesso per quanto riguarda il CET1; Liquidity Coverage Ratio e Net Income.

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

Non Applicabile in quanto il Piano prevede l'Assegnazione gratuita ai Beneficiari di Azioni di illimity.

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

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

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

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

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

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

L'Assemblea straordinaria degli Azionisti di Banca Interprovinciale S.p.A. del 18 gennaio 2019 che ha approvato il Piano ha altresì conferito al Consiglio di Amministrazione ogni potere necessario e/o opportuno per dare esecuzione al Piano, in particolare a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, ogni potere per definire quanto necessario o opportuno ai fini del funzionamento del Piano e, ai sensi dello stesso, individuare i beneficiari, dandone loro comunicazione, e darne esecuzione, nonché compiere ogni atto, adempimento, formalità, comunicazione che siano necessari o anche solo opportuni ai fini della gestione e/o attuazione del piano medesimo 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.

Resta inteso che nessun Beneficiario può prendere parte alle decisioni di competenza del Consiglio di Amministrazione riguardanti l'assegnazione o l'attribuzione del proprio Bonus.

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

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della attuazione e gestione del Piano, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti. Al riguardo si veda anche il precedente paragrafo 3.1.

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

Il Comitato e il Consiglio di Amministrazione possono confermare o rimodulare l'ammontare complessivo del Bonus in funzione del conseguimento degli Obiettivi del Piano, tenendo in considerazione i risultati del *Risk&Financial assessment* effettuati dal CRO e dal CFO.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di adottare le modifiche ritenute necessarie e/o opportune e/o auspicabili per allineare il Piano a norme di legge e regolamenti.

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

L'Assemblea straordinaria di Banca Interprovinciale S.p.A. del 18 gennaio 2019 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione la delega, per il periodo massimo di cinque anni dalla

data di efficacia della delibera assembleare, ad aumentare gratuitamente, in una o più volte e in via scindibile, il capitale sociale per massimi nominali Euro 85.524,08 mediante emissione di massime n. 120.000 Azioni prive dell'indicazione del valore nominale, aventi le stesse caratteristiche delle azioni ordinarie illimity già in circolazione alla data di emissione di tali Azioni, godimento regolare, a un valore di emissione uguale al valore nominale implicito delle azioni illimity alla data di esecuzione della delega da imputarsi per intero a capitale, mediante assegnazione di un corrispondente importo di utili e/o riserve di utili ai sensi dell'art. 2349 del codice civile, da utilizzare anche al servizio di eventuali accordi di *severance* riconosciuti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, e in generale, di altre forme di remunerazione variabile erogate anche parzialmente in strumenti finanziari, in virtù del quadro regolamentare di riferimento ivi inclusa l'assegnazione gratuita ai Beneficiari del Piano.

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

Nell'individuazione degli elementi essenziali del Piano è stato coinvolto, nelle varie fasi di elaborazione, il Comitato Remunerazioni, composto da Amministratori tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti ai sensi dell'art. 148, comma 3, del TUF e ai sensi dell'articolo 3 del Codice di Autodisciplina per la società quotate di Borsa Italiana S.p.A., 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. Nessun amministratore è incluso tra i Beneficiari del Piano.

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

In data 30 novembre 2018, il Consiglio di Banca Interprovinciale S.p.A. ha deliberato – su proposta del Comitato riunitosi in data 29 novembre 2018 – di sottoporre all'Assemblea degli Azionisti di Banca Interprovinciale l'adozione del Piano, tenuta il 18 gennaio 2019, che ha approvato il Piano.

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

Non applicabile in quanto alla data del presente Documento Informativo non è stata ancora data attuazione al Piano. Per maggiori informazioni si rinvia al precedente paragrafo 3.1. Le informazioni richieste ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti, al momento non disponibili, saranno fornite in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di regolamento applicabili tempo per tempo alla Banca.

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

Non applicabile in quanto alla data del presente Documento Informativo non è stata ancora data attuazione al Piano.

3.9. Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra: (i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione e, (ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b. già pubblicate ed idonee già ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato

Il diritto in capo ai Beneficiari di ricevere le Azioni ordinarie di illimity maturerà al termine del periodo di *performance* e solo a seguito della verifica del superamento dei Gate e del conseguimento degli Obiettivi.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

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

Il Piano prevede l'erogazione di una quota parte del Bonus attraverso l'assegnazione gratuita di Azioni. Per informazioni in merito al superamento dei Gate e al rispetto delle condizioni per la maturazione del Bonus si rinvia ai Paragrafi 2.2 e 4.5.

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 per il 2019. Il riconoscimento del Bonus, ivi inclusa l'attribuzione delle Azioni avvengono in termini differenziati in ragione della categoria cui appartiene il Beneficiario, al riguardo si rinvia al Paragrafo 2.2.

4.3. Termine del piano

Si rinvia a quanto specificato nel precedente Paragrafo 4.2.

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

Alla Data del Documento Informativo, il numero massimo di Azioni assegnabili a servizio del Piano non è stato puntualmente determinato. Nell'ambito dell'aumento di capitale gratuito deliberato ai sensi dell'art. 2443, 2349 c.c. dall'Assemblea di Banca Interprovinciale S.p.A. del 18 gennaio 2019, per diverse finalità, ivi incluso il servizio del Piano, il numero massimo di Azioni è stato determinato in n.120.000, al riguardo si rinvia al precedente Paragrafo 3.4.

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

Per informazioni in merito al raggiungimento dei Gate cui è subordinato l'esecuzione del Piano si rinvia al Paragrafo 2.2.

Quanto al meccanismo di c.d. *claw-back*, la remunerazione variabile riconosciuta è oggetto di richiesta di restituzione, in tutto o in parte, in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento

delle quote *up-front* o delle quote differite:

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

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

In merito al funzionamento del Periodo di Differimento e del Periodo di Retention si veda il Paragrafo 2.2.

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

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 Politica di Remunerazione.

4.8. Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

I diritti relativi al Piano sono intrinsecamente e funzionalmente collegati e condizionati al permanere del Rapporto di Lavoro.

La cessazione del Rapporto di Lavoro o l'avvio del periodo di preavviso prima della Data di Maturazione del Bonus dovuta a:

- (i) dimissioni volontarie del Beneficiario, o
- (ii) risoluzione del Rapporto di Lavoro su iniziativa della Società per giusta causa.

determinerà la decadenza automatica, definitiva ed irrevocabile del Piano per il Beneficiario.

Le clausole di dettaglio saranno disciplinate nel regolamento del Piano.

4.9. Indicazione di eventuali cause di annullamento del Piano

Non si riscontrano clausole di annullamento del piano fatte salve le modalità di revisione del piano descritte al Paragrafo 3.3.

4.10. Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti oggetto del Piano, disposto ai sensi dell'art. 2357 e ss. del codice civile;

indicazione dei beneficiari del riscatto precisando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non sono previste clausole di "riscatto" fermo restando quanto previsto in relazione al c.d. claw-back per cui si rinvia al precedente Paragrafo 4.5.4.11. Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3, del codice civile

Non applicabile.

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

Alla data del presente Documento Informativo, sulla base dei termini e delle condizioni già definiti, l'onere atteso stimato a carico di illimity è pari a massimi Euro 2.236.000, comprensivo della componente monetaria del bonus.

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

Il massimo effetto diluitivo determinato dal Piano, assumendo che tutte le massime n. 120.000 Azioni la cui emissione è stata deliberata dall'Assemblea di cui al Paragrafo 3.4 per diverse finalità siano utilizzate a servizio del Piano, è pari a circa 0,15% del capitale sociale *fully-diluted*, per tale intendendosi il numero di azioni ordinarie complessivo di illimity includendo l'assegnazione di tutte le azioni ordinarie di compendio derivanti dalla conversione di tutti i Diritti di Assegnazione di illimity in circolazione, la conversione della seconda *tranche* delle azioni speciali in azioni ordinarie illimity nel rapporto di conversione 1 a 8 e ipotizzando l'emissione di tutte le azioni ordinarie a servizio del Piano, dello Stock Option Plan e dell'Employee Stock Ownership Plan.

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

Le Azioni disponibili a valle del Periodo di Retention avranno godimento regolare, non essendo previsti limiti all'esercizio dei diritti amministrativi o patrimoniali ad esse inerenti. Durante il Periodo di Differimento non è prevista la maturazione di interessi e/o il godimento dei diritti patrimoniali. A valle della maturazione del Bonus e verificato il conseguimento di tutte le condizioni di attivazione, durante il Periodo di Retention il beneficiario è titolare del diritto di voto e dei diritti patrimoniali relativi agli eventuali dividendi distribuiti, eccezion fatta per la titolarità alla trasferibilità delle azioni, che viene attribuita solo al completamento del Periodo di Retention.

4.15 – 4.23

Non applicabili.

* * *

La Tabella n. 1 prevista dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, sarà fornita successivamente all'attuazione del Piano secondo le modalità di cui all'art. 84-bis, comma 5, lettera a) del Regolamento Emittenti.