



DOCUMENTO INFORMATIVO

(redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e s.m.i.)

RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE
DENOMINATO "PIANO LTI 2021-2023"

Versione aggiornata al 9 giugno 2022

INDICE

I. PREMESSA	5
II. DEFINIZIONI	7
1. I SOGGETTI DESTINATARI	10
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.....	10
1.2 Categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente	10
1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti.....	10
1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti	11
2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	11
2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani.....	11
2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di <i>performance</i> , considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari	11
2.2.1 Informazioni aggiuntive	15
2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.....	15
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate o controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile	16
2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano.....	17
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.....	17
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPSTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI	17
3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del piano.....	17
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza	17
3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.....	18
3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani.....	18
3.5 Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.....	18
3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84- <i>bis</i> , comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale	

comitato per la remunerazione.....	19
3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84- <i>bis</i> , 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.....	19
3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati	19
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 del piano, 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 pubblicate ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato	20
4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI	20
4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (cd. Assegnazione di <i>restricted stock</i>); dell'incremento di valore di tali strumenti (cd. <i>Phantom stock</i>); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (cd. <i>Option grant</i>) con regolamento per consegna fisica (cd. <i>Stock option</i>) o per contanti sulla base di un differenziale (cd. <i>Stock appreciation right</i>)	20
4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.....	20
4.3 Termine del piano	21
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.....	21
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 <i>performance</i> ; descrizione di tali condizioni e risultati	21
4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sugli strumenti finanziari 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	21
4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di <i>hedging</i> 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	22
4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro	22
4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani	22
4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del Codice Civile; i beneficiari del riscatto, indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto	22
4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del Codice Civile	22
4.12 Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile	

sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano.....	23
4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.....	23
4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.....	23
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	23
4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.....	23
4.17 Scadenza delle opzioni.....	23
4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di <i>knock-in</i> e <i>knock-out</i>).....	23
4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero modalità e criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. <i>fair market value</i>); e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio	23
4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (<i>fair market value</i>), motivazioni di tale differenza	23
4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari.....	24
4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per determinare tale valore	24
4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.).....	24
4.24 Tabella	24

I. PREMESSA

Con il presente documento informativo (il “**Documento Informativo**”), Banca Ifis S.p.A. (“**Banca Ifis**” o la “**Banca**”), in conformità a quanto previsto dagli articoli 114-*bis* del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato (il “**TUF**”) e 84-*bis*, comma 1, del regolamento adottato dalla CONSOB con delibera n.11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché allo Schema 7 dell’Allegato 3A del Regolamento Emittenti, si propone di fornire ai propri azionisti e alla comunità finanziaria – in relazione al piano di incentivazione di lungo termine denominato “Piano LTI 2021-2023”, già approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 giugno 2021 (il “**Piano LTI 2021-2023**” o il “**Piano**”) e dall’Assemblea dei soci convocata presso la sede legale della Banca, in Venezia – Mestre, Via Terraglio n. 63, in unica convocazione per il giorno 28 luglio 2021 – adeguata informativa circa le integrazioni al Piano approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 giugno 2022 e sottoposte all’approvazione dell’Assemblea dei soci convocata presso la sede legale della Banca, in Venezia – Mestre, Via Terraglio n. 63, in unica convocazione per il giorno 28 luglio 2022.

In particolare, come previsto dal Piano approvato dall’Assemblea del 28 luglio 2021, e in esecuzione del mandato in tale sede all’uopo conferito al Consiglio di Amministrazione, in data 9 giugno 2022 è stata da quest’ultimo deliberata l’inclusione nel Piano di n. 13 Ulteriori Beneficiari (come *infra* definiti, secondo quanto precisato nella tabella predisposta in conformità alla Sezione 2, Quadro 2, della Tabella n. 1 di cui allo Schema 7 dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti e quivi allegata), con assegnazione agli stessi dei medesimi obiettivi già previsti per l’Amministratore Delegato e illustrati nella Politica di Remunerazione 2022 (con gli adeguamenti resi necessari dall’intervenuta individuazione di tali nuovi Beneficiari nel corso del 2022; v. Paragrafo 2.3 del presente documento). Nella predetta seduta consiliare, è stata altresì deliberata l’inclusione del Dirigente Preposto (che è altresì Chief Financial Officer della Banca) e del Responsabile Risorse Umane, membri del personale la cui remunerazione variabile è soggetta a talune specifiche previsioni della Circolare (come di seguito definita), in particolare con riferimento alla tipologia di obiettivi che possono formare oggetto dei relativi sistemi di incentivazione (che devono essere “*coerent[i] con i compiti assegnati e indipendent[i] dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo*” essendo, pertanto, “*da evitare bonus collegati ai risultati economici*”). Per questi soggetti è stata, dunque, prevista – nel rispetto delle previsioni di cui alla Circolare (come di seguito definita) – la parziale sostituzione dei KPI economico-finanziari con la valutazione qualitativa della *performance* di ciascuna specifica funzione da parte dell’Amministratore Delegato e la rimodulazione dei pesi degli obiettivi all’interno delle relative schede-obiettivi (come più diffusamente illustrato al Paragrafo 2.2 del presente documento).

Si rammenta che, come già illustrato nel Documento Informativo pubblicato in data 28 giugno 2021, il Piano ha a oggetto l’assegnazione a titolo gratuito di diritti d’opzione di acquisto (le “**Opzioni**”) su azioni ordinarie (le “**Azioni**”) di Banca Ifis a (i) l’Amministratore Delegato, (ii) gli ulteriori beneficiari individuati a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione tra i membri del *top management* della Banca e del Gruppo Ifis (tra cui dunque gli ulteriori soggetti individuali dal Consiglio di Amministrazione del 9 giugno 2022 come sopra indicato, gli “**Ulteriori Beneficiari**” e, congiuntamente all’Amministratore Delegato, i “**Beneficiari**”). Resta ferma, in ogni caso, la facoltà per la Banca di utilizzare anche Phantom Stock Option (come di seguito definite), anche ove ciò si rendesse necessario al fine di poter includere nel Piano gli Ulteriori Beneficiari.

Il Piano è volto a rafforzare l’allineamento di interessi tra il *top management* e tutti gli *stakeholder* del Gruppo Ifis, incentivando i Beneficiari a raggiungere gli obiettivi di medio-lungo termine della Banca, che saranno riflessi nel piano strategico attualmente in fase di elaborazione, e favorendone altresì la *retention*.

Le caratteristiche del Piano sono allineate a quanto previsto dalla normativa applicabile in tema di remunerazioni, in particolare alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia in materia di Politiche e prassi

di remunerazione e incentivazione (*cf.* Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 – Disposizioni di vigilanza per le banche – Titolo IV, Capitolo 2, “*Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione*”, come da ultimo aggiornata; la “**Circolare**”).

Ai fini dell'attuazione del Piano, le Azioni acquistabili dai Beneficiari a fronte dell'esercizio delle Opzioni riverranno, in tutto o in parte, dalla provvista di azioni proprie che Banca Ifis potrà acquistare e di cui potrà disporre in esecuzione di apposite autorizzazioni assembleari, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile, dell'art. 132 del TUF e dell'art. 144-bis del Regolamento Emittenti, subordinatamente al rilascio di apposita autorizzazione da parte di Banca d'Italia ai sensi degli artt. 77, lett. a) e 78 del Regolamento (UE) n. 575/2013.

Si precisa che il Piano 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, in quanto rivolto all'Amministratore Delegato della Banca e ad altri dirigenti con responsabilità strategiche della Banca e delle società da essa controllate.

Il Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Banca Ifis in Venezia – Mestre, Via Terraglio n. 63, presso il meccanismo di stoccaggio centralizzato delle informazioni regolamentate SDIR-NIS, gestito da BIt Market Services, all'indirizzo *internet* www.emarketstorage.com e sul sito *internet* della Banca all'indirizzo www.bancaifis.it, sezione *Corporate Governance* – Assemblea degli azionisti.

II. DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento informativo, i termini sotto indicati hanno il seguente significato:

Amministratore Delegato	L'amministratore munito di deleghe gestorie e principale responsabile della gestione di Banca Ifis.
Assemblea	L'assemblea dei soci di Banca Ifis.
Azioni	Le azioni ordinarie di Banca Ifis.
Banca Ifis <i>ovvero</i> Banca	Banca Ifis S.p.A., con sede legale in Venezia – Mestre, via Terraglio n. 63, codice fiscale, P.IVA e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Venezia e Rovigo 02505630109, iscritta con n. 5508 all'Albo delle Banche.
Beneficiari	Congiuntamente, l'Amministratore Delegato e gli Ulteriori Beneficiari.
Circolare	La Circolare di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, n. 285 – Disposizioni di vigilanza per le banche – Titolo IV, Capitolo 2, <i>Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione</i> , aggiornato da ultimo il 25 novembre 2021.
Codice Civile	Il codice civile italiano, approvato con Regio Decreto del 16 marzo 1942, n. 262, e successive modifiche e integrazioni.
Codice di Corporate Governance	Il Codice di Corporate Governance predisposto dal Comitato per la Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A.
Comitato Remunerazioni	Il comitato remunerazioni <i>pro tempore</i> della Banca.
Consiglio di Amministrazione	Il consiglio di amministrazione <i>pro tempore</i> della Banca.
Controllate	Indistintamente, ciascuna delle società di tempo in tempo direttamente o indirettamente controllate, ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile, dalla Banca, le quali abbiano in essere un Rapporto con uno o più Beneficiari.
Cost/Income Ratio	Il rapporto tra costi operativi e margine di intermediazione.
Data del Documento Informativo	La data di pubblicazione del Documento Informativo, <i>i.e.</i> 28 giugno 2021.
Data di Approvazione	La data di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea.
Dirigente Preposto	Il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di cui all'art. 154- <i>bis</i> TUF della Banca.
Documento Informativo	Il presente documento informativo, redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 84- <i>bis</i> , comma 1, del Regolamento Emittenti.
Gruppo Ifis	Il gruppo bancario Banca Ifis, iscritto all'Albo dei gruppi bancari, la

cui capogruppo è Banca Ifis.

NPE Ratio Lordo	Il rapporto tra crediti deteriorati lordi e crediti lordi complessivi.
Opzioni	I diritti di opzione oggetto del Piano, attribuiti gratuitamente a ciascun Beneficiario, che attribuiscono il diritto di acquistare un corrispondente numero di Azioni previo pagamento del Prezzo di Esercizio.
Periodo di Vesting	Il periodo triennale (2021-2023) in cui è misurata la <i>performance</i> di ciascun Beneficiario sulla base degli obiettivi.
Piano LTI 2021-2023 ovvero Piano	Il “Piano LTI 2021-2023”, la cui adozione, ai sensi dell’art. 114- <i>bis</i> del TUF, è sottoposta all’approvazione dell’Assemblea convocata per il giorno 28 luglio 2021.
Phantom Stock Option	Le c.d. <i>phantom stock option</i> eventualmente assegnate ai Beneficiari, che attribuiscono il diritto all’erogazione, per ogni Phantom Stock Option esercitata, di una somma di denaro corrispondente alla differenza tra il valore delle Azioni al momento dell’esercizio delle Phantom Stock Option e il Prezzo di Esercizio, ai termini e alle condizioni che saranno meglio dettagliate nel Regolamento del Piano.
Politiche di Remunerazione	Le politiche di remunerazione di Banca Ifis di tempo in tempo vigenti.
Prezzo di Esercizio	Il prezzo di esercizio delle Opzioni, pari alla media del valore di mercato delle Azioni rilevato nel periodo di 30 giorni precedenti la data di presentazione del Piano all’approvazione degli organi competenti per sottoporre il medesimo all’Assemblea (ossia nel periodo di 30 giorni precedenti il 18 giugno 2021) e pari a Euro 12,92.
Rapporto	Il rapporto di amministrazione o di lavoro in essere fra il Beneficiario e la Banca.
Regolamento del Piano	Il regolamento che disciplina i termini e le condizioni del Piano e che sarà elaborato e approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e previo parere favorevole del Collegio Sindacale della Banca, dopo l’approvazione del Piano da parte dell’Assemblea.
Regolamento Emittenti	Il regolamento adottato dalla CONSOB con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
Relazione sulla Remunerazione	La versione di tempo in tempo vigente della relazione predisposta da Banca Ifis in adempimento a quanto previsto dalle disposizioni in materia previste dalla disciplina nazionale e comunitaria del settore bancario, dalle disposizioni regolamentari concernenti le società emittenti e dal Codice di Corporate Governance.
TSR Relativo	Il rendimento complessivo del titolo azionario della Banca misurato in rapporto al posizionamento rispetto al TSR dei <i>peers</i> di confronto. Il <i>Total Shareholder Return</i> misura l’incremento del prezzo del titolo e i

dividendi pagati per azione, nel corso di un determinato periodo di tempo.

TUF

Il Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

Ulteriori Beneficiari

Gli ulteriori beneficiari, individuati a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione tra il *top management* della Banca e del Gruppo.

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**

Alla Data del Documento Informativo, sono stati individuati come Beneficiari i seguenti componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca e delle società Controllate: (i) l'Amministratore Delegato della Banca, Frederik Herman Geertman, (ii) l'Amministratore Delegato della società Controllata Cap.Ital.Fin. S.p.A., Massimo Consalvi¹, e (iii) l'Amministratore Delegato di Banca Credifarma S.p.A., Massimiliano Fabrizi².

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di individuare Ulteriori Beneficiari tra i soggetti che ricoprono il ruolo di amministratori della Banca e di società direttamente o indirettamente controllate dalla Banca.

L'indicazione nominativa di eventuali, ulteriori, Beneficiari che dovessero essere individuati dal Consiglio di Amministrazione, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

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

Oltre a quanto previsto al precedente paragrafo 1.1 del presente Documento Informativo, alla Data del Documento Informativo il Piano include tra i suoi Beneficiari n. 11 dipendenti e/o collaboratori della Banca e di società direttamente o indirettamente controllate dalla Banca, di cui n. 11 dirigenti con responsabilità strategiche³.

Gli eventuali Ulteriori Beneficiari del Piano saranno selezionati fra i *manager* di elevato livello della Banca, dipendenti e/o collaboratori, capaci di fornire un contributo alla realizzazione delle strategie di lungo termine della Banca.

L'indicazione puntuale delle categorie di eventuali, ulteriori, Beneficiari che dovessero essere individuati dal Consiglio di Amministrazione, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-*bis*, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

1.3 **Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai gruppi indicati al punto 1.3, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti**

Tra i Beneficiari del Piano potranno figurare soggetti che appartengono al gruppo indicato al punto 1.3, lettera a) dell'Allegato 3A, Schema 7, del Regolamento Emittenti.

Tra i Beneficiari sono inclusi, alla data del Documento Informativo, anche due Condirettori Generali (il Chief Operating Officer, Fabio Lanza, e il Chief Commercial Officer, Raffaele Zingone).

¹ Il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio dei poteri conferiti dall'Assemblea del 28 luglio 2021, ha deliberato, in data 9 giugno 2022, di includere l'Amministratore Delegato della società Controllata Cap.Ital.Fin S.p.A. tra i Beneficiari del Piano.

² L'Amministratore Delegato di Banca Credifarma S.p.A. e l'Amministratore Delegato di Cap.Ital.Fin. S.p.A. sono dipendenti della Capogruppo Banca Ifis S.p.A.

³ Il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio dei poteri conferiti dall'Assemblea del 28 luglio 2021, ha deliberato, in data 9 giugno 2022, di includere n. 13 *manager* di elevato livello della Banca (tra cui n. 12 dirigenti con responsabilità strategiche) tra i Beneficiari del Piano.

L'indicazione nominativa degli eventuali, ulteriori Beneficiari appartenenti a tali categorie che dovessero essere individuati dal Consiglio di Amministrazione, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei beneficiari, separata per le categorie indicate al punto 1.4, lettere a), b) e c) dell'Allegato 3A, Schema 7 del Regolamento Emittenti

Alla Data del Documento Informativo, i Beneficiari sono n. 14 di cui n. 13 dirigenti con responsabilità strategiche⁴ tra cui l'Amministratore Delegato di Banca Ifis e l'Amministratore Delegato di Banca Credifarma S.p.A.⁵.

Il Piano, nel doveroso rispetto della normativa applicabile e, in particolare, della Circolare, prevede caratteristiche differenziate (rispetto agli altri Beneficiari) per il Dirigente Preposto e per il Responsabile Risorse Umane della Banca (in particolare, con riferimento ai relativi obiettivi di *performance*; v. sotto par. 2.2.).

L'indicazione nominativa degli eventuali, ulteriori, effettivi Beneficiari che dovessero essere individuati dal Consiglio di Amministrazione, nonché le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

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

Il Piano, nel pieno rispetto della Circolare e della regolamentazione applicabile nonché in linea con la migliore prassi in materia (incluse le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance), è volto a rafforzare l'allineamento di interessi tra il *top management* e tutti gli *stakeholder* del Gruppo Ifis, incentivando i Beneficiari a raggiungere gli obiettivi di medio-lungo termine della Banca, che verranno riflessi nel piano strategico attualmente in fase di elaborazione, e favorendone altresì la *retention*.

In considerazione e ai fini del perseguimento di tali obiettivi, il Piano avrà la durata specificata al successivo Paragrafo 4.3. Tale arco temporale appare idoneo, peraltro, al conseguimento dei suddetti obiettivi di lungo termine perseguiti con il Piano.

Il Piano LTI 2021-2023 è coerente altresì con le Politiche di Remunerazione per l'esercizio 2021, così come oggetto di *addendum* sottoposto ad approvazione dell'Assemblea convocata per il giorno 28 luglio 2021, e con le Politiche di Remunerazione per l'esercizio 2022, come oggetto di integrazione sottoposta ad approvazione dell'Assemblea convocata per il giorno 28 luglio 2022.

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

Il Piano ha a oggetto l'assegnazione a titolo gratuito di Opzioni ai Beneficiari.

Resta ferma, in ogni caso, la facoltà per la Banca di utilizzare anche Phantom Stock Option, anche ove ciò si rendesse necessario al fine di poter includere nel Piano gli Ulteriori Beneficiari.

⁴ Cfr. nota 2 che precede.

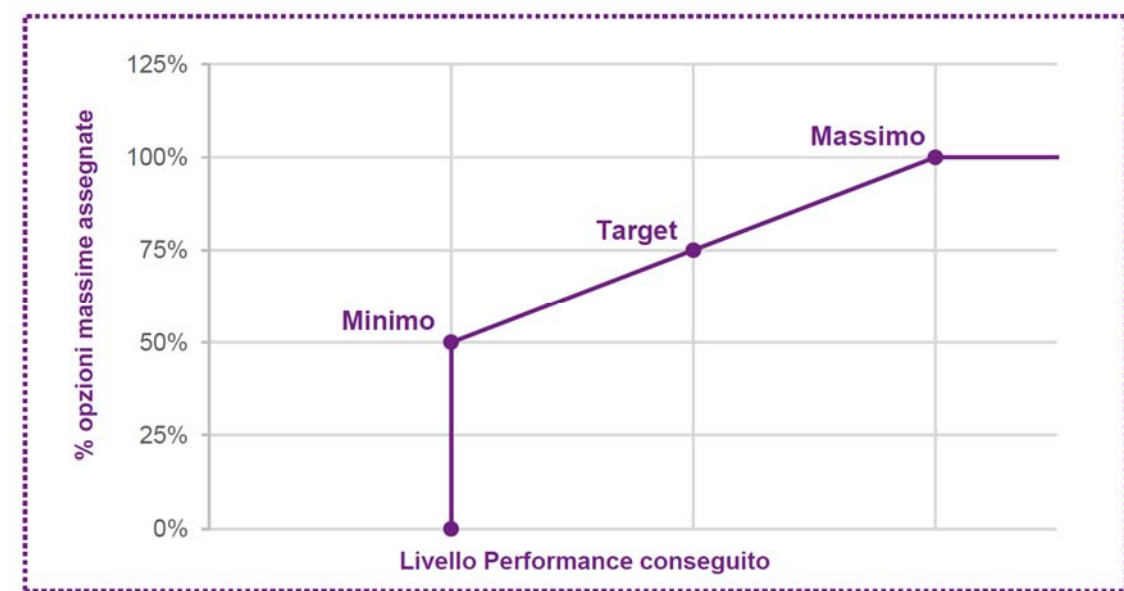
⁵ L'Amministratore Delegato di Cap.Ital.Fin S.p.A., pur beneficiario del piano, non rientra tra i dirigenti con responsabilità strategiche

Il Piano prevede che le Opzioni e/o le Phantom Stock Option assegnate a ciascun Beneficiario diventino esercitabili a valle del Periodo di Vesting ai termini e alle condizioni di seguito specificate.

Obiettivi di performance applicabili a tutti i Beneficiari, con l'eccezione del Dirigente Preposto e del Responsabile Risorse Umane della Banca

La maturazione delle Opzioni e/o delle Phantom Stock Option è legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* in termini di indicatori di mercato (TSR Relativo vs Peer Group), indicatori economico-finanziari (Utile Ante Imposte, Cost/Income Ratio, NPE Ratio Lordo) e indicatori ESG (in linea con quanto previsto dal piano strategico). Per ulteriori informazioni, anche sui pesi dei singoli obiettivi, si rinvia alla Politica di Remunerazione. Il numero di Opzioni e/o Phantom Stock Option attribuibile al termine del Periodo di Vesting per gli indicatori di *performance*, diversi dal TSR Relativo, sarà calcolato in funzione della curva di incentivazione definita secondo la seguente configurazione:

- (i) al raggiungimento del livello minimo di *performance*, sarà attribuito un numero di Opzioni e/o di Phantom Stock Option pari al 50% delle Opzioni assegnate al massimo; al di sotto di tale livello minimo non sarà attribuita alcuna Opzione e/o Phantom Stock Option;
- (ii) al raggiungimento del livello *target* di *performance*, sarà attribuito un numero di Opzioni e/o di Phantom Stock Option pari al 75% delle Opzioni assegnate al massimo;
- (iii) al raggiungimento del livello massimo di *performance*, sarà attribuito un numero di Opzioni e/o di Phantom Stock Option equivalente al numero di Opzioni assegnate al massimo (100%); al raggiungimento di un livello di *performance* superiore non sarà attribuita alcuna Opzione e/o Phantom Stock Option aggiuntiva;
- (iv) per *performance* intermedie tra il livello minimo e il *target*, e tra il *target* e il massimo, il numero di Opzioni e/o di Phantom Stock Option da attribuire sarà calcolato per interpolazione lineare, come rappresentato nel grafico che segue:



Indicatori di mercato

Quanto all'obiettivo di TSR Relativo, lo stesso sarà misurato, con riferimento al Periodo di Vesting, rispetto a un *peer group* che comprende soggetti comparabili con Banca Ifis in termini di modello di *business* e *performance* azionaria e indicati nella tabella che segue:

<i>Peer Group</i>	
Banca Farmafactoring	Credem
Banca Sistema	Illimity
Banco BPM	Intesa San Paolo
Banco di Desio	Mediobanca
BPER	Unicredit

Il numero di opzioni maturate sulla base di questo indicatore, sarà essere calcolato in funzione del ranking della Banca rispetto al *peer group* sopra riportato secondo la seguente curva di incentivazione:

Ranking	Opzioni maturate
Posizione Banca Ifis superiore o uguale al 9° decile	Livello massimo Opzioni assegnate (100%)
Posizione Banca Ifis inferiore al 9° decile ma maggiore/uguale al 3° quartile	Livello <i>target</i> Opzioni assegnate (75%)
Posizione Banca Ifis inferiore al 3° quartile ma maggiore/uguale alla mediana	Livello minimo Opzioni assegnate (50%)
Posizione Banca Ifis inferiore alla mediana	Nessuna Opzione maturata

Indicatori economico-finanziari e indicatori ESG

Per quanto riguarda gli indicatori economico-finanziari e gli indicatori ESG, posto che il Piano LTI 2021-2023 rappresenta uno strumento per incentivare l'Amministratore Delegato (e gli Ulteriori Beneficiari) al raggiungimento di obiettivi di lungo termine per la Banca, come riflessi nel piano strategico, i *target* specifici sottesi a tali indicatori sono stati oggetto di aggiustamenti a valle della definizione del piano strategico, per garantire sempre massima coerenza e interconnessione fra i due.

Quanto agli indicatori di ESG, gli stessi includono *target* legati a indicatori ambientali (c.d. Environmental), al c.d. Social (tra cui, ad esempio, l'attenzione alla multiculturalità che prevede l'inserimento di professionalità con provenienze territoriali tali da ampliare la varietà delle nazionalità rappresentate nel Gruppo Banca Ifis), alla c.d. Governance (tra cui il mantenimento della certificazione sulla parità di genere e l'ottenimento di almeno due rating ESG, etc.), in base a quanto indicato nell'ambito del piano strategico. Tutti gli indicatori sono peraltro legati ad obiettivi oggettivamente misurabili.

Dei *target* specifici – nei limiti delle esigenze di riservatezza connesse a dati altamente sensibili – verrà quindi data *disclosure* nella Relazione sulla Remunerazione.

La consuntivazione circa il grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai *target* fissati verrà effettuata a valle del termine del periodo di *performance* del Piano (e dunque all'inizio del 2024).

Obiettivi di performance del Dirigente Preposto e del Responsabile Risorse Umane della Banca

In linea con quanto previsto dalla Circolare:

- a) la maturazione delle Opzioni e/o delle Phantom Stock Option del Dirigente Preposto è legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* in termini di indicatori di mercato (TSR Relativo Vs Peer Group, con una percentuale del 25%), di indicatori ESG (in linea con quanto sopra illustrato e previsto dal piano strategico, con una percentuale del 30%) e di un obiettivo in termini di valutazione qualitativa

(da parte dell'Amministratore Delegato) del contributo apportato alla trasformazione digitale, in linea con le priorità del piano strategico, attraverso l'efficace *execution* degli investimenti pianificati (con una percentuale del 45%). Con riferimento a quest'ultimo obiettivo, si precisa che la curva di maturazione delle Opzioni connesse allo stesso prevede un livello "minimo" (Execution soddisfacente), il cui conseguimento determina la maturazione del 50% delle Opzioni connesse a tale obiettivo; un livello "target" (Execution più che soddisfacente), il cui conseguimento determina la maturazione del 75% delle Opzioni connesse a tale obiettivo; e un livello "massimo" (Piena execution), il cui conseguimento determina la maturazione del 100% delle Opzioni connesse a tale obiettivo.

- b) la maturazione delle Opzioni e/o delle Phantom Stock Option del Responsabile Risorse Umane della Banca è, invece, legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* in termini di indicatori di mercato (TSR Relativo Vs Peer Group, con una percentuale del 25%), di indicatori ESG (in linea con quanto previsto dal piano strategico, con una percentuale del 30%) e di un obiettivo in termini di valutazione qualitativa (da parte dell'Amministratore Delegato) del contributo apportato alla trasformazione digitale, in linea con le priorità del piano strategico, attraverso l'efficace *execution* della "*workforce transformation*" (con una percentuale del 45%). Con riferimento a quest'ultimo obiettivo, si precisa che la curva di maturazione delle Opzioni connesse allo stesso prevede un livello "minimo" (Execution soddisfacente), il cui conseguimento determina la maturazione del 50% delle Opzioni connesse a tale obiettivo; un livello "target" (Execution più che soddisfacente), il cui conseguimento determina la maturazione del 75% delle Opzioni connesse a tale obiettivo; e un livello "massimo" (Piena execution), il cui conseguimento determina la maturazione del 100% delle Opzioni connesse a tale obiettivo

Periodo di differimento

Ai sensi di quanto previsto dalla normativa regolamentare e dalle Politiche di Remunerazione di tempo in tempo vigenti, le opzioni maturate al termine del triennio dovranno essere attribuite solo in parte c.d. *up-front* e per il resto in un arco temporale differito, come previsto per "importi particolarmente elevati".

Sul punto si ricorda che, in base a quanto previsto dalla Circolare e dalle Politiche di Remunerazione 2022 della Banca, per tali importi, anche nelle banche "intermedie", è previsto un differimento quinquennale del 60% dell'incentivo maturato, di talché, nel caso di specie, il 40% delle Opzioni e/o delle Phantom Stock Option assegnate e maturate potrebbe essere esercitato al termine del Periodo di Vesting, mentre il residuo 60% potrebbe essere esercitato in un arco temporale differito di 5 (cinque) anni.

Al riguardo, si segnala che, in ragione del periodo di riferimento particolarmente lungo del Piano, è previsto che:

- (i) le rate differite verranno attribuite, nel rispetto della normativa regolamentare applicabile, anziché tutte al termine del periodo di differimento quinquennale, in rate annuali uguali durante il periodo di differimento; e
- (ii) al fine di favorire ulteriormente la *retention*, una eventuale cessazione del rapporto intercorrente con i singoli Beneficiari, durante il periodo di differimento e nei casi di *bad leaver* (come di seguito indicato) implicherà la perdita di ogni diritto in relazione alle rate ancora soggette a differimento.

Mantenimento del Rapporto

Le Opzioni e/o le Phantom Stock Option assegnate a ciascun Beneficiario saranno esercitabili, di regola, a condizione che a valle del Periodo di Vesting il Rapporto sia ancora in essere.

Per una descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del Rapporto si rinvia al successivo Paragrafo 4.8.

Condizioni di accesso (c.d. “gate”)

Al momento della maturazione e alla scadenza dei successivi termini di differimento dovrà essere verificato il superamento di *gate* minimi di accesso fissati di tempo in tempo dalle Politiche di Remunerazione – e quindi, in sostanza, il superamento dei livelli minimi di liquidità, patrimonializzazione e redditività corretta per i rischi – nel rispetto della Circolare e della normativa regolamentare.

Meccanismi di malus e meccanismo di claw back

L’incentivo oggetto del Piano sarà altresì soggetto ai meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) al verificarsi delle fattispecie previste dalle Politiche di Remunerazione.

2.2.1 Informazioni aggiuntive

Come indicato al Paragrafo 2.2 che precede, le caratteristiche della retribuzione variabile in strumenti finanziari (periodo di differimento, mantenimento del Rapporto, condizioni di accesso, meccanismi di *malus* e di *claw back*) sono adottate in attuazione della Circolare e delle Politiche di Remunerazione.

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

Il numero di Opzioni e/o di Phantom Stock Option assegnabili a ciascun Beneficiario è stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

Nel procedere alla determinazione del numero complessivo di Opzioni e/o di Phantom Stock Option assegnabili a ciascun Beneficiario, il Consiglio di Amministrazione agisce con discrezionalità, nel rispetto delle Politiche di Remunerazione, della Circolare e della regolamentazione applicabile nonché in linea con la migliore prassi in materia (incluse le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance).

Con particolare riferimento al numero di Opzioni da assegnare all’Amministratore Delegato, lo stesso dovrà essere determinato nel rispetto del rapporto tra remunerazione variabile e fissa previsto dalla Circolare e dalle Politiche di Remunerazione. Nello specifico, le Politiche di Remunerazione attualmente vigenti prevedono un limite al rapporto tra remunerazione fissa e variabile pari a 1:1.

Alla luce di ciò, e della circostanza che l’Amministratore Delegato già partecipa, per l’esercizio 2021, ad un sistema incentivante annuale (nell’ambito del quale può maturare un importo pari sino al 60% della remunerazione fissa), l’importo di remunerazione dell’Amministratore Delegato che, con riferimento specifico al corrente esercizio, può essere destinato al Piano LTI 2021-2023 (e su cui calcolare, dunque, il controvalore delle Opzioni da assegnarsi nel contesto del Piano) è pari al 40% della sua remunerazione fissa.

Si ipotizza, peraltro, a valere per gli esercizi successivi di riferimento del Piano, di sottoporre ad una prossima assemblea, esperite le procedure applicabili, un incremento del rapporto fra remunerazione fissa e variabile da 1:1 a 1,5:1. A fronte di ciò, e solo subordinatamente alla predetta approvazione assembleare, con riferimento ai due esercizi successivi di riferimento del Piano (2022 e 2023) l’importo di remunerazione variabile da destinare al Piano (e convertire in Opzioni; v. infra) potrebbe essere pari a circa il 70%⁶ della remunerazione fissa su base annua⁷.

⁶ Ciò per mantenere uno spazio per destinare parte della remunerazione variabile (sempre entro i limiti del rapporto fisso/variabile) all’eventuale sottoscrizione, anche per i prossimi esercizi, di patti di stabilità (il cui corrispettivo, sulla base della Circolare, viene trattato alla stregua di una remunerazione variabile).

⁷ Parimenti, in caso di mancata approvazione dell’innalzamento del rapporto fisso/variabile a 1,5:1, l’importo di remunerazione variabile da destinare al Piano anche per gli esercizi 2022 e 2023 potrebbe essere pari al 40% della remunerazione fissa su base annua.

Dunque, su tali presupposti, al fine di determinare, nel rispetto del limite del rapporto fisso/variabile, il numero di opzioni potenzialmente attribuibili (operazione da effettuarsi *ex ante*, alla luce della normativa regolamentare), è stata condotta una valutazione, con l'ausilio di esperti indipendenti, circa il valore delle opzioni oggetto del Piano. Questa è stata condotta secondo i modelli ordinari di valutazione di strumenti opzionali invalsi nella prassi che apprezzano il valore finanziario del tempo (nel caso di specie, il modello binomiale), prescindendo dal considerare gli effetti eventuali sul valore della fissazione, nell'ambito del Piano L'IT 2021-2023, di obiettivi e vincoli quantitativi e qualitativi per l'esercizio delle opzioni (che pur determinerebbe un abbassamento del valore delle opzioni e, dunque, potrebbe fondare l'attribuzione di un numero maggiore di strumenti).

A esito della valutazione condotta, il valore unitario delle Opzioni ai fini del piano è risultato pari, alla data del 18 giugno 2021, a Euro 2,00 per ciascuna Opzione, considerando che il prezzo d'esercizio sia commisurato alla media dei prezzi ufficiali di borsa del titolo degli ultimi 30 giorni rispetto a tale data e che il valore economico della Banca sia determinato sulla base di tale medesimo indicatore.

Alla luce di tale valore, il numero massimo di Opzioni assegnabili all'Amministratore Delegato per tutto il triennio di riferimento, nell'ipotesi in cui il rapporto tra remunerazione variabile e fissa sia definito in 1:1 per il primo esercizio (2021) e in 1,5:1 per i successivi due esercizi (2022 e 2023), e ovviamente subordinatamente al raggiungimento di tutte le condizioni previste dal Piano (raggiungimento degli obiettivi, permanenza in servizio, ecc.), è pari a circa n. 696.000 Opzioni, che danno diritto ad acquistare, al Prezzo di Esercizio, un numero corrispondente di Azioni.

Quanto ad eventuali, ulteriori, Beneficiari (che verranno in seguito eventualmente individuati), il relativo *pay-ratio* sarà parimenti determinato nei limiti del rapporto tra remunerazione fissa e variabile di tempo in tempo vigente e, all'interno di questi limiti, indicativamente entro un *ratio* coerente con quanto previsto per l'Amministratore Delegato.

In caso di individuazione quali Beneficiari di *manager* che dovessero entrare in servizio presso la Banca in epoche successive all'avvio del Piano (ad esempio, nel corso degli esercizi successivi al primo), potrà – a seconda della data di ingresso - essere valutata una corrispondente riduzione dell'ammontare di riferimento dell'incentivo secondo un criterio *pro rata temporis*.

Al fine di determinare il numero di Opzioni attribuibili a ciascun Ulteriore Beneficiario, è stato chiesto all'esperto indipendente che ha già assistito la Banca nella determinazione del valore delle Opzioni attribuibili all'Amministratore Delegato, un aggiornamento della valutazione condotta al 18 giugno 2021 (che aveva condotto alla determinazione di un valore di Euro 2,00 per ciascuna opzione), fermi restando tutti gli altri valori di riferimento (ivi incluso il Prezzo di Esercizio, pari a 12,92 Euro). Il valore delle Opzioni, alla data dell'8 giugno 2022, è a tal fine risultato pari ad Euro 4,34. Tale valore è stato utilizzato per quantificare il numero di Opzioni potenzialmente attribuibili a ciascun Ulteriore Beneficiario, nel rispetto del rapporto fra remunerazione fissa e variabile (pari, per soggetti diversi dall'Amministratore Delegato, a 1:1), tenendo conto di altre forme di remunerazione variabile di cui questi già beneficiano nel medesimo periodo di riferimento (quanto ai valori di riferimento rispetto alla remunerazione fissa dei beneficiari, si rinvia a quanto previsto nella Politica di Remunerazione).

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

Non applicabile, in quanto il Piano non prevede il ricorso a tali strumenti finanziari.

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

Non applicabile, in quanto non vi sono significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che incidano 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, 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

In data 24 giugno 2021, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni del 23 giugno 2021 e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato, con l'astensione dell'Amministratore Delegato, di sottoporre all'Assemblea l'approvazione del Piano.

L'Assemblea convocata per il giorno 28 luglio 2021 sarà chiamata a deliberare, oltre all'approvazione del Piano, l'attribuzione al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di sub-delega ad uno o più dei suoi membri, di ogni potere necessario o opportuno per implementare il Piano. Nello specifico, a valle dell'approvazione assembleare del Piano, il Consiglio di Amministrazione provvederà (sempre su proposta del Comitato Remunerazioni e previo parere favorevole del Collegio Sindacale) (i) all'approvazione del Regolamento del Piano; (ii) alla identificazione degli eventuali Ulteriori Beneficiari; e (iii) alla definizione del beneficio *target* per ciascun Beneficiario.

Le Azioni attribuibili ai Beneficiari a fronte dell'esercizio delle Opzioni riverranno, in tutto o in parte, dalla provvista di azioni proprie che Banca Ifis potrà acquistare e di cui potrà disporre in esecuzione di apposite autorizzazioni assembleari, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile, dell'art. 132 del TUF e dell'art. 144-bis del Regolamento Emittenti, subordinatamente al rilascio di apposita autorizzazione da parte di Banca d'Italia ai sensi degli artt. 77, lett. a) e 78 del Regolamento (UE) n. 575/2013.

A tale scopo, sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea convocata per approvare il Piano una proposta di autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile e sarà depositata a Banca d'Italia un'istanza di autorizzazione al riacquisto parziale di strumenti del capitale primario di classe 1 emessi da Banca Ifis S.p.A. ai sensi degli artt. 77, lett. a) e 78 del Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio e dell'art. 32 del Regolamento Delegato (UE) n. 241/2014 della Commissione del 7 gennaio 2014.

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

Nei limiti previsti dalla normativa, anche regolamentare, *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione potrà conferire mandato a un consigliere e/o a una specifica funzione aziendale al fine di porre in essere le attività funzionali a dare esecuzione al Piano LTI 2021-2023, inclusa, tra le altre cose, la trasmissione ai Beneficiari delle lettere di assegnazione e adesione al Piano.

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

Nel primo anno di riferimento del Piano, gli obiettivi vengono individuati e fissati dal Consiglio di Amministrazione e – come più dettagliatamente illustrato al Paragrafo 2.2 – mantenuti nel tempo coerenti con gli obiettivi e le strategie di lungo termine della Banca e del Gruppo Ifis.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione può apportare al Piano, al relativo regolamento di successiva emanazione e alle Lettere di Partecipazione, autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea, tutte le modifiche e integrazioni ritenute necessarie e/o opportune (ivi inclusa l'anticipata assegnazione delle Opzioni ovvero l'eliminazione o modifica dei vincoli di indisponibilità) in conseguenza di fattori suscettibili di influire sulle Opzioni, sulle Azioni, sulla Banca e/o sul Gruppo Ifis e/o sul Piano e/o sugli obiettivi (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie e riorganizzazioni riguardanti il Gruppo Ifis, operazioni sul capitale, modifiche normative e regolamentari, modifiche delle politiche di remunerazione o al perimetro di gruppo, offerte pubbliche di acquisto o di scambio ovvero cambi di controllo, *compliance* con specifiche normative di settore o straniere applicabili a singole società del Gruppo, variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di politica monetaria internazionale), al fine di mantenere invariati, discrezionalmente e comunque nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Inoltre, in caso di elevata discontinuità di mercato (ad esempio al verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di peggioramento del contesto finanziario), il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei processi di *governance* in materia di remunerazione, potrà rivalutare l'equità e la coerenza complessiva dei sistemi di incentivazione, ponendo in essere gli opportuni e/o necessari correttivi ciò anche e in particolare con riferimento agli obiettivi di riferimento, alle relative metriche e alle modalità di valutazione, fermo il rispetto dei limiti e principi generali delle Politiche di Remunerazione e della normativa regolamentare e la salvaguardia anche prospettica dei livelli di patrimonializzazione e liquidità.

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

Il Piano è basato sull'assegnazione a titolo gratuito di Opzioni che danno diritto a ricevere Azioni.

Le Azioni attribuibili ai Beneficiari a fronte dell'esercizio delle Opzioni riverranno, in tutto o in parte, dalla provvista di azioni proprie che Banca Ifis potrà acquistare e di cui potrà disporre in esecuzione di apposite autorizzazioni assembleari, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-*ter* del Codice Civile, subordinatamente al rilascio di apposita autorizzazione da parte di Banca d'Italia ai sensi degli artt. 77, lett. a) e 78 del Regolamento (UE) n. 575/2013.

A tale scopo, sarà sottoposta all'approvazione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Piano una proposta di autorizzazione all'acquisto e disposizione di azioni proprie, ai sensi degli artt. 2357 e 2357-*ter* del Codice Civile e sarà depositata a Banca d'Italia un'istanza di autorizzazione al riacquisto di azioni proprie.

Resta ferma, in ogni caso, la facoltà per la Banca di utilizzare anche Phantom Stock Option, anche ove ciò si rendesse necessario al fine di poter includere nel Piano gli Ulteriori Beneficiari.

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

Le caratteristiche del Piano sono state determinate collegialmente dal Consiglio di Amministrazione della Banca.

Tra i Beneficiari del Piano vi è (salvo successivi mutamenti e subordinatamente a quanto sarà deciso dal

Consiglio di Amministrazione) l'Amministratore Delegato della Banca, Frederik Herman Geertman. La deliberazione consiliare di assegnazione delle Opzioni verrà adottata nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2391 del Codice Civile.

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 dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Comitato Remunerazioni, nella seduta del 23 giugno 2021, ha esaminato il Piano, dando il suo parere positivo, e deliberato di sottoporre lo stesso all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione svoltasi in data 24 giugno 2021, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e del Collegio Sindacale, ha deliberato di approvare la proposta di Piano e di sottoporre la stessa all'Assemblea, riunitasi in data 28 luglio 2021, che ha approvato il Piano.

Le integrazioni del presente Documento Informativo sono state esaminate dal Comitato Remunerazioni della Banca, che, in data 8 giugno 2022, ha fornito il proprio parere positivo. Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione svoltasi in data 9 giugno 2022, ha deliberato di approvare tali integrazioni e di sottoporre le stesse all'approvazione dell'Assemblea convocata per il 28 luglio 2022.

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

La maturazione delle Opzioni e/o delle Phantom Stock Option è subordinata alla verifica da parte del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* al termine del Periodo di Vesting, sentito per quanto di competenza il Comitato Remunerazioni.

L'Assemblea chiamata a deliberare in merito, tra le altre cose, all'approvazione del Piano è prevista per il 28 luglio 2021. A valle dell'approvazione assembleare del Piano, il Consiglio di Amministrazione provvederà (sempre su proposta del Comitato Remunerazioni e previo parere favorevole del Collegio Sindacale) (i) all'approvazione del Regolamento del Piano; (ii) alla identificazione degli eventuali Ulteriori Beneficiari; e (iii) alla definizione del beneficio *target* per ciascun ulteriore Beneficiario.

L'assegnazione delle Opzioni sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione secondo quanto dettagliato nel precedente Paragrafo 2.3.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Il prezzo di mercato delle Azioni in data 23 giugno 2021 (*i.e.*, alla data in cui il Comitato Remunerazioni ha approvato la proposta di Piano) è pari a Euro 13,77.

Il prezzo di mercato delle Azioni in data 24 giugno 2021 (*i.e.*, alla data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione) è pari a Euro 13,81.

Il prezzo di mercato delle Azioni in data 8 giugno 2022 (*i.e.*, alla data in cui il Comitato Remunerazioni ha approvato le integrazioni al Piano) è pari a Euro 16,38.

Il prezzo di mercato delle Azioni in data 9 giugno 2022 (*i.e.*, alla data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione) è pari a Euro 16,06.

Il prezzo di mercato delle Azioni che sarà registrato al momento della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione circa l'assegnazione delle Opzioni ai Beneficiari sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-bis,

comma 5, lett. a).

- 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 del piano, 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 pubblicate ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero (b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato**

La struttura del Piano, le condizioni, la durata e le modalità di attribuzione delle Opzioni e/o delle Phantom Stock Option, allo stato non fanno ritenere che l'assegnazione possa essere influenzata in modo rilevante dall'eventuale diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014.

I Beneficiari saranno in ogni caso tenuti a osservare le disposizioni normative applicabili, con particolare riferimento alla normativa in materia di abusi di mercato e in relazione alle operazioni di esercizio delle Opzioni e di disposizione delle Azioni rivenienti dall'esercizio delle Opzioni attribuite a fronte della partecipazione al Piano.

4. CARATTERISTICHE DEGLI STRUMENTI ATTRIBUITI

- 4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (cd. assegnazione di *restricted stock*); dell'incremento di valore di tali strumenti (cd. *phantom stock*); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (cd. *option grant*) con regolamento per consegna fisica (cd. *stock option*) o per contanti sulla base di un differenziale (cd. *stock appreciation right*)**

Il Piano prevede l'assegnazione ai Beneficiari delle Opzioni, il cui esercizio, ai termini e alle condizioni previste dal Piano, determina l'insorgere in capo al Beneficiario del diritto ad acquistare, al Prezzo di Esercizio, un quantitativo di Azioni secondo il rapporto di cui al successivo Paragrafo 4.16.

Le Opzioni sono attribuite ai Beneficiari a titolo personale, e non possono essere trasferite per atto tra vivi né assoggettate a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

Le Azioni attribuite a fronte dell'esercizio delle Opzioni hanno godimento regolare e, pertanto, i diritti ad esse correlati competono a ciascun Beneficiario a partire dal momento in cui il medesimo diventerà titolare delle Azioni.

Resta ferma, in ogni caso, la facoltà per la Banca di utilizzare anche Phantom Stock Option, anche ove ciò si rendesse necessario al fine di poter includere nel Piano gli Ulteriori Beneficiari.

- 4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti**

Ai sensi di quanto previsto dalla normativa regolamentare e dalle Politiche di Remunerazione, le Opzioni dovranno essere attribuite solo in parte c.d. *up-front* e, per il resto, in un arco temporale differito, come previsto per "importi particolarmente elevati"; sul punto, in base a quanto previsto dalla Circolare attualmente in fase di consultazione (e salvo successive modifiche nella versione finale), per tali importi, anche nelle banche "intermedie", è previsto un differimento quinquennale del 60% dell'incentivo maturato, di talché, nel caso di specie, il 40% delle opzioni maturate saranno esercitate al termine del periodo di *vesting*, mentre il residuo 60% saranno esercitate in un arco temporale differito di 5 (cinque) anni.

Al riguardo, si segnala che, *l'addendum* alle Politiche di Remunerazione sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata per il giorno 28 luglio 2021 per decidere tra le altre cose circa l'approvazione del Piano, include, con specifico riferimento a quest'ultimo, un adeguamento per prevedere che:

- (i) le rate differite vengano attribuite, nel rispetto della normativa regolamentare applicabile, anziché tutte al termine del periodo di differimento quinquennale, in rate annuali uguali (pari al 12%) durante il quinquennio; e
- (ii) al fine di favorire ulteriormente la *retention*, una eventuale cessazione del rapporto intercorrente con i singoli Beneficiari, durante il periodo di differimento e nei casi di *bad leaver* (come di seguito indicato) implichi la perdita di ogni diritto in relazione alle rate ancora soggette a differimento.

4.3 Termine del piano

In considerazione di quanto illustrato al Paragrafo 4.2 che precede, le Opzioni assegnate e maturate potranno essere esercitate dai Beneficiari, ai termini e alle condizioni che saranno dettagliati nel Regolamento del Piano, fino al 2028 (o la diversa data che dovesse risultare coerente con le Politiche di Remunerazione).

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

Con riferimento al numero massimo di Opzioni e/o Phantom Stock Option assegnabili all'Amministratore Delegato si rinvia al precedente Paragrafo 2.3.

Quanto al numero massimo di azioni proprie che potranno essere utilizzate a servizio del Piano, allo stato viene richiesta l'autorizzazione (con le modalità precisate al precedente Paragrafo 3.4) per l'acquisto di sino a un massimo di n. 1.044.000 Azioni.

Peraltro, come sopra indicato, il Piano potrà essere regolato in tutto o in parte in Phantom Stock Option, e ciò anche nell'ipotesi in cui il numero di azioni proprie sopra indicato si rivelasse insufficiente alla luce dell'esigenza di attribuire il premio agli Ulteriori Beneficiari che dovessero essere individuati.

A tale ultimo riguardo, alla Data del Documento Informativo, non essendo ancora stati individuati Ulteriori Beneficiari, il numero massimo di Opzioni e/o Phantom Stock Option attribuibili ai medesimi non è determinabile.

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

Si rinvia al precedente Paragrafo 2.2.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sulle opzioni ovvero sugli strumenti finanziari 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

Le Opzioni e/o le Phantom Stock Option sono attribuite ai Beneficiari a titolo personale e non possono essere trasferite per atto tra vivi né assoggettate a vincoli o costituire oggetto di altri atti di disposizione a qualsiasi titolo.

Le Azioni acquistate a fronte del pagamento del Prezzo di Esercizio a esito dell'esercizio delle Opzioni saranno soggette a periodi di *lock-up* ai sensi di quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione, durante i quali non potranno essere alienate o trasferite ad alcun titolo.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all’attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano 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 Piano non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto. Tuttavia, le Politiche di Remunerazione vigenti fanno esplicito divieto al singolo dipendente di effettuare strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione (c.d. *hedging strategy*) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi di remunerazione previsti.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Le Opzioni e/o le Phantom Stock Option potranno essere assegnate a ciascun Beneficiario a condizione che a valle del Periodo di Vesting il Rapporto sia ancora in essere.

A tal riguardo, il Piano prevede le consuete clausole di *good e bad leaversh*ip, atte a disciplinare i casi di cessazione del Rapporto prima della conclusione del Periodo di Vesting e durante il successivo periodo di differimento. In particolare, salve regole di maggior dettaglio eventualmente previste nel Regolamento del Piano⁸ e salva in ogni caso diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione:

- (i) in caso di cessazione anticipata del Rapporto per (a) revoca, licenziamento o mancato rinnovo in assenza di giusta causa, ovvero (b) dimissioni per giusta causa (ivi inclusa l’ipotesi di mutamento sostanziale e non condiviso dei poteri e/o delle mansioni), o ancora (c) cessazione del rapporto per mutuo consenso, i Beneficiari manterranno ogni diritto in relazione al Piano in misura riproporzionata *pro rata temporis*; e
- (ii) in tutti i casi di cessazione del Rapporto diversi da quelli sopra indicati, i Beneficiari perderanno ogni diritto in relazione al Piano (con mantenimento, invece, di ogni diritto alle rate differite nelle ipotesi di cessazione nei casi di *good leaver*).

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Salvo quanto indicato in altri Paragrafi del presente Documento Informativo, non sono previste altre cause di annullamento del Piano.

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

Il Piano non prevede clausole di riscatto da parte della Banca. Tuttavia, il Regolamento del Piano prevedrà clausole di *malus e claw back*, di contenuto conforme a quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione.

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: non è prevista la concessione di prestiti o agevolazioni per l’acquisto delle Azioni ai sensi dell’art. 2358 del Codice Civile.

⁸ In cui potranno essere incluse ulteriori fattispecie di *good leaver*, quali, a titolo esemplificativo, i casi morte, invalidità permanente, ecc.

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

L'onere atteso per la Società non è allo stato determinabile.

4.13 Indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Alla data del presente Documento Informativo, il numero massimo delle Azioni al servizio del Piano rappresenta l'1,94% del capitale sociale. In considerazione delle caratteristiche del Piano, non sono previsti effetti diluitivi sul capitale.

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

Non è previsto alcun limite per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali inerenti alle Azioni attribuite a seguito dell'esercizio delle Opzioni.

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 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione

Ogni n. 1 (una) Opzione attribuita incorpora il diritto di acquistare n. 1 (una) Azione al Prezzo di Esercizio.

Resta ferma, in ogni caso, la facoltà per la Banca di utilizzare anche Phantom Stock Option, ove ciò si rendesse necessario al fine di poter includere nel Piano gli Ulteriori Beneficiari.

4.17 Scadenza delle opzioni

Si rinvia al Paragrafo 4.2.

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di *knock-in* e *knock-out*)

Si rinvia al Paragrafo 2.2.

4.19 Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero modalità e criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. *fair market value*); e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio

Con riferimento alle Opzioni, il Prezzo di Esercizio sarà pari alla media di prezzo delle Azioni rilevata nel mese precedente la data di presentazione del Piano all'approvazione degli organi competenti per sottoporre il medesimo all'Assemblea (ossia nel periodo di 30 giorni precedenti il 18 giugno 2021). Il valore è risultato pari ad Euro 12,92.

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (*fair market value*), motivazioni di tale differenza

Non applicabile.

4.21 Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari

Non applicabile, in quanto non sono previsti differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari.

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per determinare tale valore

Non applicabile.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)

Si veda il Paragrafo 3.3.

4.24 Tabella

Le informazioni di cui alla tabella allegata saranno di volta in volta aggiornate, in fase di attuazione del Piano, ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

Le informazioni di cui alla Sezione 1, Quadro 1, della Tabella n. 1 di cui allo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, nonché all'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti, con riferimento ai piani di incentivazione in essere, sono disponibili sul sito *internet* della Banca all'indirizzo www.bancaifis.it.

ALLEGATO 1

Tabella predisposta in conformità alla Sezione 2, Quadro 2, della Tabella n. 1 di cui allo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti

Piano LTI 2021-2023								
Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Amministrazione di proposta per l'Assemblea della Banca								
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero di Opzioni	Data di assegnazione	Prezzo di esercizio ⁹	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio
Frederik Herman Geertman	Amministratore Delegato	28 luglio 2021	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	696.000 ¹⁰	28 luglio 2021	Euro 12,92	N.D.	(i) 40% delle Opzioni maturate: al termine del Periodo di Vesting; (ii) 60% delle Opzioni maturate: nel successivo termine quinquennale
Fabio Lanza	Condirettore Generale nonché Chief Operating Officer	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	53.400	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato in linea con le Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato
Raffaele Zingone	Condirettore Generale nonché Chief Commercial Officer	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	53.400	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato in linea con le Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato
N. 8 Dirigenti con Responsabilità Strategiche	N.D.	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	186.600	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato in linea con le Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato
Massimiliano Fabrizi	Amministratore Delegato di Banca Credifarma S.p.A.	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	24.400	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato in linea con le Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato

⁹ Pari alla media del valore di mercato delle Azioni rilevato nel periodo di 30 giorni precedenti la data di presentazione del Piano all'approvazione degli organi competenti per sottoporre il medesimo all'Assemblea (ossia nel periodo di 30 giorni

Piano LTI 2021-2023								
Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Amministrazione di proposta per l'Assemblea della Banca								
Serena Sollecito	Direttore Generale Ifis NPL	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	18.800	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato in linea con le Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato
Massimo Consalvi	Amministratore Delegato di Cap.Ital.Fin	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	23.400	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato in linea con le Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato

precedenti il 18 giugno 2021)

¹⁰ Inteso quale numero massimo di Opzioni assegnabili all'Amministratore Delegato per tutto il triennio di riferimento, nell'ipotesi in cui il rapporto tra remunerazione variabile e fissa sia definito in 1:1 per il primo esercizio (2021) e in 1,5:1 per i successivi due esercizi (2022 e 2023), e subordinatamente al raggiungimento di tutte le condizioni previste dal Piano (raggiungimento degli obiettivi, permanenza in servizio, ecc.).