

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'articolo 123-ter TUF

Banca IFIS S.p.A.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione
nella seduta del 18 Febbraio 2015

Banca IFIS S.p.A. - Sede legale in Via Terraglio 63, 30174 Venezia – Mestre - Numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Venezia e codice fiscale 02505630109 - Partita IVA 02992620274 - Numero REA: VE - 0247118 - Capitale Sociale Euro 53.811.095 - Iscritta all'Albo delle banche al n. 5508 - Capogruppo del Gruppo bancario Banca IFIS S.p.A., iscritto all'albo dei Gruppi bancari - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi, all'Associazione Bancaria Italiana, all'Associazione Italiana per il Factoring, a Factors Chain International

Sommario

Disposizioni applicabili al Gruppo bancario Banca IFIS	5
Composizione del Gruppo bancario Banca IFIS	7
Aree di business del Gruppo bancario Banca IFIS	7
SEZIONE I	9
1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione delle politiche di remunerazione	9
1.1 Ruolo dell'Assemblea	9
1.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione	9
1.3 Ruolo dell'Alta Direzione	11
2. Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Remunerazioni	11
3. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni	14
4. Finalità e principi della politica delle remunerazioni	15
4.1 Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni	15
4.2 Principi e contenuti delle politiche stabilite per il 2014	15
4.2.1 Principi approvati dall'Assemblea dei soci del 17 aprile 2014	15
4.2.2 Processo di auto-valutazione del "personale più rilevante"	17
4.2.2.1 "Personale più rilevante" di Capogruppo	17
4.2.2.2 "Personale più rilevante" delle società controllate	18
4.2.3 Remunerazione degli amministratori	18
4.2.4 Personale più rilevante delle funzioni di controllo	23
4.2.5 Ulteriore personale dipendente più rilevante di Capogruppo	24
4.2.6 Personale più rilevante delle società controllate	25
4.2.7 La remunerazione dei collaboratori non dipendenti	26
4.3 Cambiamenti delle politiche per il 2015	27
4.3.1 Remunerazione dell'Amministratore Delegato	28
4.3.2 Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche	30
5. Benefici non monetari	33

6. Obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili	34
7. Criteri di valutazione alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	35
8. Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine e la politica di gestione del rischio	35
9. <i>Vesting period</i> , sistemi di pagamento differito, meccanismi di correzione <i>ex post</i>	35
10. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari.....	35
11. Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	35
12. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie	36
13. La politica retributiva con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi	36
14. Criteri utilizzati per la scelta delle società utilizzate come riferimento per la definizione delle politiche di remunerazione	37
SEZIONE II	38
1. Parte prima.....	38
1.1 Voci che compongono la remunerazione	38
1.2 Ulteriori informazioni sulla coerenza dei compensi con la politica delle remunerazioni ...	39
2. Parte seconda: compensi corrisposti nel 2014	42
Tabella 1: compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (dati in migliaia di euro)	42
Altre tabelle: piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	47
SCHEMA RELATIVO ALLE PARTECIPAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	48
Tabella 1: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.....	48
Tabella 2: partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	49

Signori azionisti,

in ottemperanza all'art. 123 *ter* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) siete chiamati a deliberare in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della presente relazione.

Con il presente documento il Consiglio di Amministrazione di Banca IFIS S.p.A. intende assolvere alla richiamata disciplina di cui all'art. 123 *ter* del TUF nonché alla disciplina del settore bancario e alle norme di autoregolamentazione contenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate, come più avanti specificato.

In particolare, alla luce della possibilità concessa dall'Allegato 3A, Schema N.7-bis, del "Regolamento Emittenti", di assolvere, in un unico documento alla disciplina di cui all'art.123 *ter* del TUF e alle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di remunerazioni, nella presente relazione vengono incluse informazioni ulteriori, in forma aggregata, sui cosiddetti soggetti "*Risk Takers*" non ricompresi nell'ambito di applicazione del citato articolo del TUF. Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, le informazioni di dettaglio sono fornite mediante rinvio alle informazioni contenute nel Documento Informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari (ai sensi dell'articolo 114 *bis* del TUF e articolo 84 *bis* del Regolamento Emittenti Consob) disponibile sul sito internet www.bancaifis.it

Le informazioni relative agli obblighi di informativa al pubblico di cui alle Disposizioni di Vigilanza per le banche – Circolare 285 del 17 dicembre 2013 – in materia di Governo societario, sono disponibili nella Relazione sul governo societario e assetti proprietari reperibile sul sito internet della Banca <http://www.bancaifis.it/Corporate-Governance/Documenti-Societari>

PREMESSE

Disposizioni applicabili al Gruppo bancario Banca IFIS

Le disposizioni applicabili al Gruppo bancario Banca IFIS in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione possono essere sintetizzate nei seguenti termini:

1. normativa primaria e secondaria applicabile alle società quotate:
 - a. con Decreto Legislativo del 30 dicembre 2010 n. 259 di recepimento delle Raccomandazioni della Commissione europea 2004/913/CE del 14 dicembre 2004 e 2009/385/CE del 30 aprile 2009 in materia di remunerazione degli amministratori di società quotate, il legislatore ha introdotto nel Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, cd. TUF), l'art. 123 *ter* (Relazione sulla remunerazione) contenente la previsione di messa a disposizione del pubblico (almeno ventuno giorni prima della data dell'Assemblea ordinaria di cui all'art. 2364 secondo comma) di una Relazione sulla remunerazione. Detta Relazione deve contenere le informazioni previste da tale norma nonché le ulteriori specificazioni indicate dalla Consob tramite apposito Regolamento (delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011);
 - b. con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 la Consob, sentite la Banca d'Italia e l'ISVAP:
 - ha soppresso il comma 1 dell'art. 78 e l'articolo 79 del Regolamento emanato con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti (di seguito "Regolamento emittenti");
 - ha aggiunto nel Regolamento emittenti l'art. 84 *quater* (Relazione sulla remunerazione) sull'obbligo di mettere a disposizione del pubblico la richiamata relazione sulla remunerazione in conformità del nuovo "Schema 7 bis" dell'Allegato 3 A del Regolamento emittenti; tale Schema prevede che, qualora le banche e le assicurazioni *"volessero con un unico documento assolvere alla disciplina di cui all'art. 123 ter del TUF e alle discipline di settore, potrebbero includere nella relazione sulla remunerazione ... anche informazioni, in forma aggregata, sui soggetti risk-takers non ricompresi nell'ambito di applicazione dell'art. 123 ter del TUF"*;
 - ha aggiunto nel Regolamento emittenti all'art. 65 il seguente comma 1 *quater*: *<<per "dirigenti con responsabilità strategiche" si intendono i soggetti così definiti nell'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante*

disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato>>;

2. normativa secondaria applicabile alle Banche e ai Gruppi bancari:

- a. criteri generali e linee di indirizzo in materia di organizzazione e governo societario approvati in via d'urgenza dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, in qualità di Presidente del Comitato Interministeriale per il Credito ed il Risparmio (CICR), con D.M. del 5 agosto 2004;
- b. il 1° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - «Disposizioni di vigilanza per le banche» del 6 maggio 2014 nell'ambito della quale è stata inserita la modifica delle disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche che, tenendo conto delle linee guida dell'Autorità Bancaria Europea e delle linee guida emanate dal Comitato di Basilea per la vigilanza bancaria, ha dato attuazione alle disposizioni della direttiva 2013/36/UE (CRD IV) in materia di governo societario;
- c. il 7° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - «Disposizioni di vigilanza per le banche» del 20 novembre 2014 che, recependo le disposizioni della direttiva 2013/36/UE (CRD IV) relative alla normativa prudenziale per le banche e le imprese di investimento, ha aggiornato le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari in linea con quanto richiesto dall'articolo 23 della legge 28 dicembre 2005, n. 262, per tener conto della prassi applicativa e delle evoluzioni del mercato;
- d. il Provvedimento del 30 marzo 2011 con il quale la Banca d'Italia ha emanato le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" in attuazione della Direttiva Comunitaria 2010/76/UE (cd. CRD III) le quali restano in vigore fino al completo adeguamento alle disposizioni di cui al punto precedente;
- e. la Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 la quale, definita per dare attuazione e agevolare l'applicazione della nuova disciplina comunitaria, nonché al fine di realizzare una complessiva revisione e semplificazione della disciplina di vigilanza delle banche, per identificare le informazioni da pubblicare per l'informativa al pubblico rinvia al Regolamento (UE) n.575/2013 (CRR);
- f. il Regolamento Delegato (UE) N. 604/2014 della Commissione del 4 marzo 2014 pubblicato il 6 giugno 2014 nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea n. 167 che stabilisce norme tecniche di regolamentazione per quanto riguarda i criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente. Tali criteri (Regulatory

Technical Standard – RTS) hanno carattere vincolante e sono direttamente applicabili senza necessità di recepimento. Il personale che soddisfa uno qualsiasi dei criteri quantitativi o dei criteri qualitativi è considerato tale da avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio;

- g. le Disposizioni di vigilanza in materia di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” del 29 luglio 2009 e s.m.i., che prevedono tra l’altro l’adozione di forme di remunerazione e valutazione degli addetti alla rete di vendita che non costituiscano un incentivo a commercializzare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti;
 - h. la Comunicazione del 3 marzo 2013 su “Bilanci 2012: valutazione dei crediti, remunerazioni, distribuzione dei dividendi”, trasmessa alle Banche anche mediante apposita comunicazione;
 - i. la Comunicazione della Banca d’Italia del 7 ottobre 2014 per la raccolta di dati presso banche e imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell’EBA con la quale si provvede, in particolare, ad aggiornare gli schemi segnaletici attraverso cui gli intermediari italiani adempiono alle rilevazioni in materia di remunerazioni;
 - j. la Raccomandazione della Banca Centrale Europea del 28 Gennaio 2015 sulle politiche di distribuzione dei dividendi con la quale raccomanda politiche di dividendi incentrate su ipotesi conservative e prudenti che permettono, dopo ogni distribuzione, di rispettare pienamente i requisiti di capitale e di prepararsi all’osservanza di standard patrimoniali più elevati. La Banca Centrale Europea si è rivolta direttamente agli enti creditizi significativi richiedendo alle autorità di vigilanza nazionali di applicare tali raccomandazioni anche agli enti meno significativi sottoposti alla loro vigilanza diretta;
- 3) norme di autoregolamentazione delle società quotate: il Format per la relazione sul governo societario e gli assetti proprietari delle società quotate messo a disposizione da Borsa Italiana S.p.A. nel gennaio 2015 che recepisce le modifiche al Codice di Autodisciplina, approvate dal Comitato per la Corporate Governance nel luglio 2014 - con particolare riferimento ai punti 8.0 e 9.0 (Comitato per la remunerazione e Remunerazione degli amministratori).

Composizione del Gruppo bancario Banca IFIS

Il Gruppo bancario Banca IFIS è attualmente composto dalla Capogruppo Banca IFIS S.p.A. e dalla società interamente controllata IFIS Finance Sp. z o.o., con sede in Varsavia (Polonia).

Aree di business del Gruppo bancario Banca IFIS

L’attività del Gruppo bancario si sviluppa attualmente nei seguenti ambiti operativi:

- *factoring*, in Italia e all'estero; l'attività all'estero è svolta sia attraverso le strutture interne della Capogruppo (Area Internazionale) sia tramite la controllata IFIS Finance; l'offerta di supporto finanziario e di gestione del credito è principalmente rivolta al segmento delle Piccole e Medie Imprese; l'attività di acquisto a titolo definitivo riguarda invece principalmente crediti verso gli enti erogatori del Servizio Sanitario Nazionale;
- acquisto e gestione dei crediti *non performing*;
- acquisto e gestione dei crediti erariali;
- raccolta *on line* sviluppata tramite il conto di deposito rendimax e il conto corrente contomax; tali strumenti, pur non costituendo una specifica linea di *business* aziendale, per la tipologia di attività e per le dimensioni raggiunte dalla raccolta, rientrano a pieno titolo tra i segmenti di operatività della Capogruppo.

SEZIONE I

Sulla base delle indicazioni fornite dall'allegato 3A, Schema N.7-*bis*, del Regolamento Emittenti, “...con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche ...”, vengono illustrate nella presente Sezione la politica di remunerazione del Gruppo bancario Banca IFIS e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

Vengono fornite inoltre informazioni ulteriori, in particolare sulla politica riguardante il “personale più rilevante” (secondo quanto previsto dalla disciplina del settore bancario) al fine di includere nel presente documento anche le informazioni sui soggetti “*risk-takers*” non ricompresi nell'ambito di applicazione dell'art. 123 *ter* del TUF.

1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione delle politiche di remunerazione

Il ruolo degli Organi aziendali, delle Funzioni di controllo e delle altre Funzioni aziendali è descritto nello statuto e/o nella regolamentazione aziendale e risulta conforme alle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia come di seguito sintetizzato.

1.1 Ruolo dell'Assemblea

L'Assemblea ordinaria, secondo quanto previsto dall'art. 10 dello statuto sociale, “*oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva:*

- *le politiche di remunerazione a favore di amministratori, dipendenti o collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;*
- *gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.*

Sull'attuazione delle politiche di remunerazione l'Assemblea viene adeguatamente informata.”

1.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, così come deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2013, è composto come segue:

- Sebastien Egon Fürstenberg (Presidente del Consiglio di Amministrazione);
- Alessandro Csillaghy (Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione; Amministratore Esecutivo);
- Giovanni Bossi (Amministratore Delegato);
- Giuseppe Benini (Amministratore Indipendente; *Lead Independent Director*);
- Francesca Maderna (Amministratore Indipendente);

- Andrea Martin;
- Riccardo Preve;
- Marina Salamon;
- Daniele Santosuosso (Amministratore Indipendente).

Il Consiglio di Amministrazione adotta e riesamina, con cadenza annuale, la politica di remunerazione, anche ai fini della rendicontazione e della formulazione delle proposte all'Assemblea dei soci.

Nella fase istruttoria il Consiglio si avvale di un proprio Comitato interno come più avanti specificato. È compito di tale Comitato assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione. Le principali funzioni della Capogruppo coinvolte sono l'Area Risorse Umane e la Funzione Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione per la predisposizione e l'attuazione nonché, per i profili di consulenza e di controllo, la Funzione *Risk Management*, la Funzione di *Compliance* e Antiriciclaggio e la Funzione *Internal Audit*.

Il Consiglio di Amministrazione definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione del "personale più rilevante", secondo le risultanze del processo di auto-valutazione di tempo in tempo condotto dal Consiglio medesimo, rientrante nelle seguenti categorie:

- amministratori con incarichi esecutivi;
- direttore generale e responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzioni di supervisione strategica, gestione e controllo;
- responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno.

Nell'ambito del personale dipendente, i Dirigenti con responsabilità strategiche di Banca IFIS, alla data della redazione del bilancio, sono:

- il Direttore Generale;
- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari.

Alla luce dell'art. 14 dello statuto, *"sono di esclusiva competenza Consiglio di Amministrazione le delibere riguardanti:*

...

- *la nomina, la revoca e il trattamento economico dei componenti la Direzione Generale;*
- *la valutazione della coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con le strategie di lungo periodo della Banca, assicurando che il sistema sia tale da non accrescere i rischi aziendali."*

1.3 Ruolo dell'Alta Direzione

L'Alta Direzione (costituita da Amministratore Delegato e Direttore Generale) cura la concreta attuazione della politica di remunerazione.

Alla luce dell'art. 17 dello statuto, *"Il Direttore Generale cura l'attuazione delle direttive di gestione dell'Amministratore Delegato e lo assiste nell'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione."*

2. Composizione, competenze e funzionamento del Comitato Remunerazioni

La redazione del presente capitolo tiene conto anche del *format* di Borsa Italiana S.p.A. per la Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari ai sensi dell'art. 123 *bis* del TUF.

Composizione, funzionamento e riunioni del comitato Remunerazioni (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)

Il Consiglio di Amministrazione nel corso del 2014 ha deliberato la trasformazione del Comitato per le nomine e la remunerazione in due organi autonomi creando il Comitato Nomine e il Comitato Remunerazioni, approvandone i relativi regolamenti.

Il Comitato Remunerazioni è composto da 3 membri scelti tra i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, la maggioranza dei quali indipendenti; la composizione delineata dal Consiglio di Amministrazione il 3 Febbraio 2015 individua i seguenti partecipanti: il consigliere Andrea Martin (non esecutivo e non indipendente), la Consigliera Francesca Maderna (indipendente e non esecutiva) nel ruolo di presidente, il Consigliere Daniele Santosuosso (indipendente e non esecutivo).

Il Consiglio, alla luce dei *curricula vitae* dei componenti, ha espresso una valutazione di conformità sulla composizione dell'Organismo rispetto al disposto normativo, con particolare riguardo all'adeguata conoscenza ed esperienza maturata in materia finanziaria e di politiche retributiva dalla Dott.ssa Francesca Maderna.

Il Comitato dura in carica tre anni e si riunisce periodicamente, anche in collegamento video/telefonico, ogni volta che se ne presenti l'esigenza in relazione ai compiti attribuitigli.

Il Regolamento in vigore prevede che ai lavori del Comitato partecipi anche il Presidente del Collegio Sindacale della Capogruppo o un altro Sindaco effettivo da lui di volta in volta designato; possono comunque partecipare gli altri componenti del Collegio Sindacale. E' prevista la possibilità della partecipazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale della Capogruppo, ove non siano all'esame argomenti che li riguardano, e il divieto, per gli altri amministratori, di prendere parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di

Amministrazione relative alla loro remunerazione. Il Presidente del Comitato valuta, in relazione agli argomenti da trattare, l'opportunità di far partecipare il Responsabile della Funzione *Risk management* al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dal Gruppo bancario, secondo metodologie coerenti con quelle adottate per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni. Il Comitato può richiedere infine la presenza:

- di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, che possono essere individuati anche tra i Consiglieri di Amministrazione della Capogruppo, a condizione che tali esperti non forniscano nel contempo all'Area Risorse Umane, agli amministratori esecutivi o ai dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo e/o delle altre società del Gruppo servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi;
- di qualsiasi esponente o addetto aziendale della Capogruppo o di altra società del Gruppo.

Funzioni del Comitato

Il Comitato valuta almeno una volta all'anno l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle politiche di remunerazione del Gruppo approvate dall'Assemblea dei soci della Capogruppo. Con la stessa cadenza minima il Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei soci della Capogruppo sull'attività svolta. All'Assemblea deve quindi essere presente il presidente o almeno un componente del Comitato.

Al Comitato spettano i seguenti compiti in materia di remunerazioni:

- fornire consulenza e formulare proposte al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per la remunerazione e incentivazione degli esponenti aziendali (inclusi gli amministratori esecutivi e gli altri amministratori investiti di particolari cariche), dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei responsabili delle funzioni di controllo interno della Capogruppo e delle altre società del Gruppo nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- fornire consulenza in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale "più rilevante" individuato in seno alla Capogruppo e alle altre società del Gruppo nel rispetto delle vigenti disposizioni di vigilanza;
- vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno della Capogruppo e delle altre società del Gruppo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- curare la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per le relative decisioni;

- collaborare con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione in particolare con il Comitato per il Controllo e Rischi, laddove la coincidenza di una componente significativa dei membri dei due Comitati non garantisca *ipso facto* tale collaborazione;
- assicurare il coinvolgimento della Funzione *Internal Audit*, dell'Area Risorse Umane, della Funzione Pianificazione Strategica, della Funzione *Risk Management* e della Funzione di *Compliance* e Antiriciclaggio della Capogruppo nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione del Gruppo;
- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e delle altre società del Gruppo in materia di remunerazione e in particolare esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle strutture aziendali, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in ordine ai criteri di attribuzione di *stock options* o di assegnazione di azioni a favore di amministratori e dipendenti del Gruppo;
- a quest'ultimo riguardo, ove possibile, fornire interpretazione nei casi controversi e rettificare le condizioni di assegnazione di ciascuna tranche nonché regolamentare l'esercizio dei diritti emergenti in caso di operazioni di natura straordinaria sul capitale della Capogruppo (fusioni, aumenti di capitale gratuiti o a pagamento, frazionamenti o raggruppamenti di azioni ecc.).

Ogni riunione del Comitato viene verbalizzata e allibrata nel relativo libro verbali.

Il Comitato può accedere a tutte le informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento dei suoi compiti e dispone di risorse finanziarie (pari a Euro 60.000), attivabili in autonomia, e con previsione di rendicontazione in merito all'eventuale utilizzo dei fondi almeno una volta all'anno, di norma in sede di esame della relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

Riunioni del Comitato

Nel corso del 2014 il Comitato si è riunito 5 volte. Le riunioni sono state precedute da confronti tra i componenti e/o dal preventivo esame individuale della documentazione. La durata media delle riunioni è stata di circa quaranta minuti. Il Comitato non si è avvalso dei servizi di consulenti esterni.

Tutti i componenti in carica hanno partecipato alle riunioni svoltesi nel 2014. L'Amministratore Delegato ha assistito alle riunioni, laddove non era prevista la trattazione di temi che lo riguardavano. A tutte le riunioni ha inoltre assistito il Presidente del Collegio Sindacale e in una occasione anche un altro Sindaco effettivo.

Nel corso di tali riunioni il Comitato ha espresso le proprie valutazioni in ordine a:

- sistemi incentivanti della Rete Commerciale;

- informativa sulla remunerazione del “personale più rilevante”;
- attuazione delle politiche di remunerazione approvate dall’Assemblea dei Soci ed esigenze di revisione;
- proposta sulla remunerazione dei responsabili delle Funzioni di controllo interno;
- processo di auto-valutazione del personale più rilevante.

Non è stato necessario mettere a disposizione del Comitato specifiche risorse finanziarie per l’assolvimento dei propri compiti.

Nel 2015 si è già svolta una riunione sull’istruttoria condotta dalle strutture aziendali ai fini della verifica e dell’aggiornamento del documento di auto-valutazione del “personale più rilevante”.

Sono inoltre previste almeno altre due riunioni del Comitato al fine di esprimere le proprie valutazioni (in tempo utile per consentirne la trattazione da parte del Consiglio di Amministrazione e/o dell’Assemblea dei soci):

- sulla presente relazione sulla remunerazione ai sensi dell’art. 123 *ter* Regolamento Emittenti;
- sui compensi (e/o sulla determinazione dei criteri per la remunerazione) del personale più rilevante (espletamento dei compiti consultivi e/o di proposta);
- sulle verifiche della Funzione *Internal Audit* in materia di rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche e al contesto normativo.

3. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella predisposizione della politica delle remunerazioni del Gruppo bancario Banca IFIS non sono intervenuti esperti indipendenti.

4. Finalità e principi della politica delle remunerazioni

4.1 Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del *management* possono favorire la competitività e il buon governo. La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno della Banca, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo bancario Banca IFIS.

Al contempo, i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Banca, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione del Gruppo bancario Banca IFIS si ispira ai seguenti principi:

- promuovere una gestione sana ed efficace del rischio non incoraggiando un'assunzione di rischi superiori al livello di rischio tollerato;
- rendere coerenti le *performances* aziendali con gli obiettivi di crescita sostenibile del Gruppo;
- sollecitare e riconoscere i contributi individuali, producendo motivazione nelle persone interessate;
- fidelizzare le proprie persone legandole all'azienda anche attraverso sistemi di medio/lungo periodo;
- ricercare il migliore allineamento tra gli interessi dei diversi *stakeholders*;
- focalizzare l'attenzione sulle politiche di contenimento del rischio;
- promuovere il rispetto della legalità e disincentivare qualsiasi violazione;
- non creare situazioni di conflitto d'interessi.

4.2 Principi e contenuti delle politiche stabilite per il 2014

4.2.1 Principi approvati dall'Assemblea dei soci del 17 aprile 2014

I contenuti del documento "Politiche di remunerazione a favore degli esponenti, dei dipendenti e dei collaboratori del Gruppo Bancario Banca IFIS S.p.A." approvato dall'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2013 sono stati adeguati nel 2014 nell'ambito della "Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'articolo 123 *ter* TUF" sottoposta all'approvazione dell'Assemblea dei soci del 17 aprile 2014 (nel seguito la "Relazione").

La “Relazione” è disponibile sul sito internet della Banca nella sezione “Corporate governance” (percorso > Assemblea degli azionisti > 2014) dove è consultabile anche il verbale dell’Assemblea del 17 aprile 2014, ai sensi dell’art. 125 *quater* del TUF.

Le politiche di remunerazione del Gruppo approvate dall’Assemblea, tenuto conto dei criteri di proporzionalità connessi alle caratteristiche, dimensioni e complessità dell’attività svolta, contenevano alcune proposte di adeguamento riguardanti la parte variabile dei compensi del personale “più rilevante”, con particolare riguardo all’Amministratore Delegato e al Direttore Generale (aumento della parte differita dal 40% al 60% nel caso che la parte variabile risulti pari o superiore al 50% della parte fissa e pagamento del 50% della parte variabile in azioni) nonché l’approvazione di un piano di compensi basato sull’assegnazione di azioni Banca IFIS per alcune figure aziendali, descritto nel documento informativo redatto ai sensi dell’art. 114 *bis* del TUF e delle relative norme di attuazione (art. 84 *bis* del Regolamento emittenti) e messo a disposizione dei soci nei termini di legge.

Le politiche sono state definite tenendo conto dei criteri di proporzionalità connessi alle caratteristiche, dimensioni e complessità dell’attività svolta. In tale contesto rilevano in particolare i seguenti elementi:

- il Gruppo bancario Banca IFIS rientra tra gli intermediari di Classe 2 (totale attivo superiore a 3,5 miliardi e utilizzo di metodologie standardizzate per la misurazione/valutazione dei rischi e la determinazione del relativo capitale interno) con livelli dimensionali peraltro ancora distanti dal livello di ingresso nel novero dei gruppi bancari cosiddetti “maggiori” (totale attivo superiore a 40 miliardi);
- Banca IFIS, ammessa al segmento STAR della Borsa Italiana, presenta una significativa concentrazione del capitale. Le determinanti che influiscono sulla quotazione del titolo azionario, che presenta un contenuto flottante, possono risultare significativamente influenzate da elementi esterni, quali l’andamento generale della borsa e/o specifico dei titoli bancari;
- il *business* sviluppato dal Gruppo è indirizzato ad attività i cui rischi quantificabili esprimono prevalentemente la loro valenza nel breve termine. In tale contesto rilevano in particolare, per dimensioni:
 - l’attività di *factoring*, principale fonte di rilevazione del rischio di credito e controparte verso clientela. Detta attività, rivolta in prevalenza verso cedenti appartenenti al segmento di mercato delle piccole e medie imprese, è focalizzata sull’attività di finanziamento di crediti commerciali di breve durata, di norma non superiore a sei mesi con l’eccezione dei crediti verso la Pubblica Amministrazione, che possono presentare tempi medi di incasso di norma fino a dodici mesi;
 - l’attività di tesoreria, principale fonte di rilevazione del rischio di credito e controparte verso istituzioni finanziarie e rischio di concentrazione nonché di rischio di mercato,

tasso di interesse e liquidità. Detta attività sviluppata prevalentemente tramite un portafoglio titoli obbligazionario costituito da titoli *eligible* presso la Banca Centrale Europea aventi in prevalenza una vita media residua inferiore ai due anni è in regime di *run off*.

Anche le rimanenti attività, per tipologia, per dimensioni e/o per modalità di gestione, non contengono elementi di rischio rilevanti in un'ottica di medio periodo.

Tali considerazioni incidono nella:

- definizione dei criteri di determinazione della componente variabile della remunerazione nel cui contesto viene prevista la corresponsione di parte dei compensi in azioni della società;
- identificazione del “personale più rilevante”;
- definizione di politiche di remunerazione del Gruppo con modalità differenziate in funzione della categoria di appartenenza del personale.

La Banca richiede ai propri dipendenti di non avvalersi di strategie di copertura personale o assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi a loro applicati

4.2.2 Processo di auto-valutazione del “personale più rilevante”

4.2.2.1 “Personale più rilevante” di Capogruppo

Secondo le risultanze del processo di auto – valutazione condotto dal Consiglio di Amministrazione nel marzo 2014, costituiscono personale più rilevante le seguenti categorie:

- Amministratori con incarichi esecutivi (due amministratori);
- Direttore Generale;
- Responsabili funzioni di controllo (così come individuati dalle disposizioni della Banca d'Italia);
- Responsabili principali linee di *business*, funzioni aziendali e altro personale dipendente ritenuto rilevante non rientrante nelle funzioni di controllo. Detta categoria può essere ulteriormente suddivisa in:
 - ✓ Responsabili di funzioni aziendali che rispondono direttamente agli organi con funzioni di supervisione strategica, gestionale e controllo (Funzione Comunicazione e Funzione Investor Relations);
 - ✓ Responsabili delle principali aree di business (Area Commerciale Italia, Area Internazionale, Area *Non Performing Loans*, Area Clienti, Area Debitori, Area Tesoreria, Area Crediti Problematici, Area B.U. Pharma);

- ✓ Responsabili di altre funzioni aziendali rilevanti e/o ulteriore “personale dipendente più rilevante” in funzione delle indicazioni fornite dalla Banca d’Italia (Area Organizzazione e Servizi Informativi, Affari societari).

Non rientrano nell’ambito del “personale più rilevante” ulteriori risorse delle Funzioni / Aree sopra indicate, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, nonché i responsabili o il personale di livello più elevato di altre Funzioni o Aree aziendali in quanto le attività svolte dagli stessi, e più in generale dalle strutture di cui sono responsabili, pur non aliene dal generare e dal gestire rischi, sono svolte in un’ottica di contenimento degli stessi e/o a supporto dell’operatività dell’azienda, anche in modo trasversale ad altre strutture. Più precisamente non rilevano ai fini dell’individuazione del “personale più rilevante”:

- alcune funzioni di *staff* al Direttore Generale;
- alcune Aree operative;
- alcune Aree operative gestite da risorse già ricomprese tra il “personale più rilevante”.

4.2.2.2 “Personale più rilevante” delle società controllate

Costituiscono di norma “personale più rilevante” gli Amministratori con incarichi esecutivi delle controllate. Pur tenuto conto delle marginali dimensioni della società controllata e del contenuto livello di incidenza sulla rischiosità complessiva del Gruppo, rientrano nel novero del personale più rilevante entrambi gli amministratori di IFIS Finance Sp. z o.o.

4.2.3 Remunerazione degli amministratori

La redazione del presente paragrafo tiene conto anche del *format* di Borsa Italiana S.p.A. per la Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari ai sensi dell’art. 123 *bis* del TUF.

Politica per la remunerazione

La politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche è definita in coerenza con i criteri di cui *Codice di autodisciplina per le società quotate (Criterio applicativo 6.C.1. e seguenti)*, in particolare:

- a) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell’emittente, tenuto anche conto del settore di attività e delle caratteristiche dell’attività d’impresa concretamente svolta;
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell’amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

- d) i risultati economici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo;
- e) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti sia con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio sia con la disciplina di settore (Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia);
- f) il Gruppo può richiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle componenti variabili della remunerazione versata (o di trattenere somme oggetto di differimento);
- g) nell'ambito del Gruppo bancario Banca IFIS non è prevista alcuna indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo.

Dal 2009 l'Assemblea dei soci è stata chiamata a deliberare, una volta all'anno, sulla politica per la remunerazione, ricevendo poi un'adeguata rendicontazione sulla sua attuazione.

Piani di remunerazione basati su azioni

I soci con la delibera del 17 aprile 2014 hanno approvato un piano di compensi basato sull'assegnazione di azioni Banca IFIS per alcune figure aziendali. Il piano è descritto nel documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114 *bis* del TUF e delle relative norme di attuazione (art. 84 *bis* del Regolamento emittenti) ed è stato messo a disposizione dei soci nei termini di legge. L'emissione di nuovi piani, ai sensi dello statuto, è oggetto di approvazione dell'Assemblea dei soci.

Remunerazione degli amministratori esecutivi

La remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede, oltre a un compenso fisso ricorrente, una parte variabile la cui corresponsione è condizionata alla verifica che, al 31 dicembre dell'anno di riferimento, il "capitale complessivo" non sia inferiore al "capitale interno complessivo" nel "resoconto ICAAP" da trasmettere annualmente alla Banca d'Italia. La parte variabile è pari all'1,5% del risultato consolidato della Banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, per la parte eccedente 40 milioni di euro. In ogni caso l'incidenza della componente variabile sulla componente fissa è individuata secondo il rapporto massimo 1:1.

E' considerata di importo particolarmente elevato la remunerazione variabile superiore al 50% del compenso fisso; in tal caso la percentuale da differire, ordinariamente già fissata al 40% della parte variabile, è del 60%.

La quota di remunerazione variabile differita dell'Amministratore Delegato è soggetta a un differimento temporale di tre anni e non ha luogo se:

- in uno dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile il risultato consolidato della Banca, al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, sia risultato negativo;
- in uno dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile, il "capitale complessivo" risulti inferiore al "capitale interno complessivo" nel "resoconto ICAAP" da trasmettere annualmente alla Banca d'Italia;
- durante il triennio di differimento l'Amministratore Delegato abbia volontariamente rinunciato all'incarico ovvero l'Assemblea ne abbia deliberato la revoca per giusta causa.

L'assegnazione della parte variabile della remunerazione avviene al verificarsi delle condizioni necessarie per la sua attribuzione (*grant date*).

La remunerazione variabile *up-front* è quindi assegnata e corrisposta dopo l'approvazione del bilancio e del resoconto ICAAP relativi all'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente. Il 50% della stessa è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di *retention*¹ di due anni. Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come *fair value* dell'azione la media del prezzo di borsa dal 1° al 30 aprile dell'anno di assegnazione e di corresponsione.

La remunerazione variabile *up-front* è soggetta all'integrale recupero (*claw back*) nel caso in cui l'anno successivo all'attribuzione della retribuzione variabile non sia maturato il diritto a percepire la componente variabile della remunerazione.

La remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale (periodo di *vesting*) è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale di tempo in tempo vigente. La stessa è assegnata e corrisposta trascorso il periodo di differimento di tre anni dall'approvazione del bilancio e del resoconto ICAAP dell'esercizio di riferimento e al verificarsi delle previste condizioni. Il 50% di detta remunerazione è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di *retention*² di un anno. Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come *fair value* dell'azione la media del prezzo di borsa dal 1° al 30 aprile dell'anno di assegnazione e corresponsione.

L'ammontare del compenso variabile spettante all'Amministratore Delegato è comunque subordinato al rispetto del limite globale per i compensi del Consiglio di Amministrazione stabilito dall'Assemblea, dal quale si deducono in via prioritaria tutti gli altri compensi che il Consiglio decide di assegnare ad altri membri a qualsiasi titolo.

La remunerazione del Vice Presidente è composta da un compenso fisso ricorrente stabilito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni. La sostanziale assenza di

¹ Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni

² Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni

deleghe gestionali nell'ambito degli incarichi attribuitigli porta a considerare appropriata una remunerazione non legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*.

Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione del Direttore Generale si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile, la cui corresponsione è condizionata alla verifica che, al 31 dicembre dell'anno di riferimento, il "capitale complessivo" non sia inferiore al "capitale interno complessivo" nel "resoconto ICAAP" da trasmettere annualmente alla Banca d'Italia. La parte variabile è pari allo 0,75% del risultato consolidato della Banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, per la parte eccedente 40 milioni di euro. In ogni caso la componente variabile non può superare il 60% della RAL.

E' considerata di importo particolarmente elevato la remunerazione variabile superiore al 50% della retribuzione fissa; in tal caso la percentuale di retribuzione variabile da differire, ordinariamente già fissata al 40% della parte variabile, sarà del 60%.

La quota di remunerazione variabile differita del Direttore Generale è soggetta a un differimento temporale di tre anni e non ha luogo se:

- in uno dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile il risultato consolidato della Banca, al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, sia risultato negativo;
- in uno dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile, il "capitale complessivo" risulti inferiore al "capitale interno complessivo" nel "resoconto ICAAP" da trasmettere annualmente alla Banca d'Italia;
- durante il triennio di differimento il Direttore Generale abbia volontariamente presentato le dimissioni dal servizio (salva la richiesta di quiescenza) oppure il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato il recesso per giusta causa dal contratto di lavoro.

L'assegnazione della parte variabile della remunerazione avviene al verificarsi delle condizioni necessarie per la sua attribuzione (*grant date*).

La remunerazione variabile *up-front* è quindi assegnata e corrisposta dopo l'approvazione del bilancio e del resoconto ICAAP relativi all'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente. Il 50% della stessa è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di *retention*³ di due anni. Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come fair value dell'azione la media del prezzo di borsa dal 1° al 30 aprile dell'anno di assegnazione e di corresponsione.

³ Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni

La remunerazione variabile *up-front* è soggetta all'integrale recupero (*claw back*) nel caso in cui l'anno successivo all'attribuzione della retribuzione variabile non sia maturato il diritto a percepire la componente variabile della remunerazione.

La remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale (periodo di *vesting*) è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale di tempo in tempo vigente. La stessa è assegnata e corrisposta trascorso il periodo di differimento di tre anni dall'approvazione del bilancio e del resoconto ICAAP dell'esercizio di riferimento e al verificarsi delle previste condizioni. Il 50% di detta remunerazione è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di *retention*⁴ di un anno. Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come fair value dell'azione la media del prezzo di borsa dal 1° al 30 aprile dell'anno di assegnazione e corresponsione.

Le somme soggette a differimento temporale vengono rivalutate annualmente al tasso legale di tempo in tempo vigente.

La remunerazione dell'unico altro Dirigente con responsabilità strategiche individuato oltre al Direttore Generale è composta da un compenso fisso ricorrente e da una parte variabile decisa dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni. La parte variabile non risulta significativa rispetto alla remunerazione e non è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* in considerazione dell'attribuzione allo stesso della responsabilità di una funzione di controllo.

La determinazione della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategica è stata decisa nel rispetto della politica di remunerazione stabilita dall'Assemblea dei soci.

Meccanismi di incentivazione del Responsabile Internal Audit e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari

Il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e il Responsabile della Funzione *Internal Audit* (così come gli altri Responsabili delle Funzioni di controllo) sono esclusi dai piani di *stock option*, nel rispetto delle disposizioni di vigilanza in materia.

Eventuali componenti variabili della remunerazione del Responsabile della Funzione *Internal Audit* e del Dirigente preposto (così come gli altri Responsabili delle Funzioni di controllo) vengono sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato Remunerazioni.

⁴ Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni

Remunerazione degli amministratori non esecutivi

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Banca. Tali amministratori non risultano, inoltre, destinatari di piani di incentivazione a base azionaria. È previsto altresì il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio.

Contratti individuali e trattamento previsto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro/amministrazione

La Banca non ha stipulato accordi con amministratori che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il loro rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto (art. 123 *bis*, comma 1, lettera i) del TUF). Attualmente non sono previste indennità in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Di norma, la Società non stipula accordi che regolino *ex-ante* l'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo, (compresi i casi di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo) fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di CCNL.

4.2.4 Personale più rilevante delle funzioni di controllo

Il "personale più rilevante" delle Funzioni di controllo è stato individuato nei Responsabili Funzione *Internal Audit*, Funzione *Compliance* e Antiriciclaggio, Funzione *Risk Management*, Area Risorse Umane oltre che nel Dirigente Preposto.

Il Comitato Remunerazioni ha un ruolo consultivo e di proposta in materia di compensi dei responsabili delle funzioni di controllo interno.

I compensi devono essere di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

Nella determinazione dei compensi sono in ogni caso esclusi meccanismi di incentivazione collegati ai risultati economici sia di Banca IFIS che del Gruppo nel suo complesso. I responsabili delle funzioni di controllo sono pertanto esclusi da eventuali piani di *stock option*.

In sede di assunzione, fermo restando il ruolo consultivo e di proposta del Comitato Remunerazioni, la determinazione dei compensi è di competenza:

- del Consiglio di Amministrazione per il personale più rilevante delle funzioni di controllo *in staff* allo stesso o all'Amministratore Delegato (al momento Responsabile della Funzione *Internal Audit*, Responsabile della Funzione *Compliance* e Antiriciclaggio e della Funzione *Risk Management* e Dirigente Preposto). Per esigenze di fluidità operativa il Consiglio di Amministrazione, in fase di analisi delle possibili candidature, sentito il Comitato

Remunerazioni, può delegare l'Amministratore Delegato a definire la contrattazione indicandone i parametri di riferimento. Ad avvenuta formalizzazione l'Amministratore Delegato informa il Comitato e il Consiglio;

- dell'Amministratore Delegato per il restante personale più rilevante delle funzioni di controllo (al momento il Responsabile dell'Area Risorse Umane), ad avvenuta definizione l'Amministratore Delegato informa il Comitato e il Consiglio.

Almeno con cadenza annuale il Comitato analizza le singole posizioni e sentito l'Amministratore Delegato nonché il Direttore Generale in riferimento ai Responsabili delle Funzioni in staff allo stesso:

- esprime il proprio parere e formula eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione per quanto concerne il personale più rilevante delle Funzioni di *Internal Audit*, *Compliance* e *Antiriciclaggio*, *Risk Management* e per il Dirigente Preposto;
- esprime il proprio parere e formula eventuali proposte all'Amministratore Delegato per quanto concerne il personale più rilevante delle altre funzioni di controllo interno. Delle determinazioni assunte viene data informativa al Consiglio di Amministrazione.

In sede di valutazione vengono presi in esame il livello di presidio dei rischi, le eventuali problematiche emerse a tal riguardo, la situazione retributiva individuale degli ultimi anni nonché ogni ulteriore elemento in tale contesto ritenuto utile per la valutazione complessiva.

<u>Retribuzione fissa</u> incremento % massimo su RAL anno precedente	<u>Retribuzione variabile</u> % massima su RAL anno precedente, a prescindere dall'eventuale premio aziendale corrisposto con criteri generalizzati
20%	15%

4.2.5 Ulteriore personale dipendente più rilevante di Capogruppo

Rientrano nella presente categoria i Responsabili delle principali linee di *business*, i Responsabili di funzioni aziendali e gli altri dipendenti della Capogruppo inclusi, all'esito del processo di auto-valutazione, nell'ambito del "personale più rilevante" e non appartenenti alla categoria dei responsabili delle funzioni di controllo interno.

Il Comitato Remunerazioni ha un ruolo consultivo nella determinazione dei criteri per la remunerazione che vengono sottoposti all'esame del Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale.

In sede di assunzione la remunerazione di detto personale è definita dall'Amministratore Delegato che provvede ad informare il Comitato in occasione della prima riunione utile.

Successivi interventi sulla remunerazione fissa e/o variabile vengono definiti dall'Amministratore Delegato nell'ambito dei criteri più oltre indicati. Con cadenza almeno annuale l'Amministratore Delegato informa il Comitato in merito alle determinazioni assunte.

Pur in un contesto di valutazione prettamente di carattere qualitativo, l'accesso alla parte variabile (da corrispondere dopo l'approvazione del bilancio dell'esercizio di competenza) è subordinato al superamento dei limiti minimi di seguito specificati per i seguenti parametri quantitativi:

- *solvency ratio* di Gruppo non inferiore al 9%;
- utile consolidato della Banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio non inferiore al 5% del patrimonio netto contabile consolidato prima dell'utile d'esercizio.

Il mancato raggiungimento di uno o di entrambi i parametri porta all'azzeramento dell'eventuale remunerazione variabile.

All'esito della valutazione qualitativa (per quanto concerne la retribuzione variabile) e/o sulla base di ulteriori elementi (per quanto concerne la retribuzione fissa), sempreché risultino rispettati i parametri quantitativi definiti *ex ante*, l'Amministratore Delegato determina i compensi nell'ambito dei seguenti valori percentuali massimi.

Sono applicate le medesime regole di differimento e di corresponsione parziale in azioni proprie della Banca, sopra citate qualora la remunerazione variabile sia superiore al 33% della RAL del Direttore Generale.

Responsabili delle aree di *business* commerciali (Commerciale Italia, Internazionale, *Non Performing Loans*) e dell'Area Tesoreria

<u>Retribuzione fissa</u>	<u>Retribuzione variabile</u>
incremento % massimo su RAL anno precedente	% massima su RAL anno precedente, a prescindere dall'eventuale premio aziendale corrisposto con criteri generalizzati
20%	80%

Altro personale più rilevante

<u>Retribuzione fissa</u>	<u>Retribuzione variabile</u>
incremento % massimo su RAL anno precedente	% massima su RAL anno precedente, a prescindere dall'eventuale premio aziendale corrisposto con criteri generalizzati
20%	50%

4.2.6 Personale più rilevante delle società controllate

IFIS Finance Sp. z o.o.

Gli attuali amministratori di IFIS Finance Sp. z o.o., rientranti tra il personale più rilevante della Capogruppo, non percepiscono compensi dalla Controllata. In termini generali è comunque

previsto che gli eventuali emolumenti per cariche amministrative o di controllo rivestite da dipendenti della Capogruppo vengano riversati alla medesima.

4.2.7 La remunerazione dei collaboratori non dipendenti

Il Gruppo può avvalersi anche di collaboratori non dipendenti i cui rapporti possono sostanzialmente essere ricondotti a due forme contrattuali:

- contratti di consulenza;
- contratti a progetto.

Per i contratti di consulenza possono essere conferiti incarichi *ad personam* prevedendo i contenuti dell'attività di consulenza, il corrispettivo (o i criteri per la determinazione dello stesso) e le relative modalità di pagamento.

I contratti a progetto possono essere stipulati con soggetti cui viene affidato, senza alcun vincolo di subordinazione, l'incarico di realizzare determinati progetti specifici definiti nei contenuti, nei risultati attesi e nei tempi di realizzazione.

Il compenso che remunera tali tipologie di contratto è determinato in stretto rapporto con l'utilità ricavata dall'opera di chi presta collaborazione considerando la professionalità del collaboratore, la complessità della prestazione e le tariffe di mercato di riferimento.

4.3 Cambiamenti delle politiche per il 2015

Il terzo comma dell'art. 123 *ter* del TUF prevede che la prima sezione della relazione sulla remunerazione illustri:

- a) *“la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all' esercizio successivo;*
- b) *le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.”*

Le esigenze cambiamento per il 2015 derivano:

- dall'emanazione del settimo aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - «Disposizioni di vigilanza per le banche» del 18 novembre 2014 che, recependo le disposizioni della direttiva 2013/36/UE (CRD IV) relative alla normativa prudenziale per le banche e le imprese di investimento, ha aggiornato le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari in linea con quanto richiesto dall'articolo 23 della legge 28 dicembre 2005, n. 262, per tener conto della prassi applicativa e delle evoluzioni del mercato;
- da alcune revisioni in funzione dell'evoluzione dell'organizzazione e dell'organigramma della Capogruppo (con i conseguenti aggiornamenti nell'individuazione del cosiddetto “personale più rilevante”);
- dall'emendazione del Regolamento Delegato (UE) N. 604/2014 che stabilisce norme tecniche di regolamentazione per quanto riguarda i criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.

La nuova regolamentazione è applicabile a partire dalle politiche di remunerazione per il 2015; viene espressamente previsto che fino al completo adeguamento alle nuove disposizioni gli intermediari devono rispettare quanto previsto nel Provvedimento del 30 marzo 2011.

In tale ottica le politiche di remunerazione e incentivazione, vengono sottoposte all'approvazione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2014.

4.3.1 Remunerazione dell'Amministratore Delegato

La remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede, oltre a un compenso fisso ricorrente, una parte variabile pari all'1,5% (cd. *percentuale*) del risultato consolidato della Banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, per la parte eccedente 40 milioni di euro, la quale è corretta a sua volta per il rapporto tra RORAC⁵ di Gruppo consuntivo⁶ e RORAC di Gruppo prospettico⁷, in formula:

$$\text{Variabile} = [1,5\% * (\text{Utile Ante Imposte}_{\text{periodo}} - 40.000.000)] * \left(\frac{\text{RORAC}_{\text{consuntivo}}}{\text{RORAC}_{\text{prospettivo}}} \right) \quad (\text{A})$$

In ogni caso l'incidenza della componente variabile sulla componente fissa è individuata secondo il rapporto massimo 1:1.

Laddove la remunerazione variabile non sia di importo particolarmente elevato⁸, la percentuale della parte variabile da differire è fissata al 40% per un periodo pari a 3 anni.

La quota di remunerazione variabile differita dell'Amministratore Delegato è soggetta ai seguenti meccanismi di *malus*, i quali vanno a ridurre, sino ad azzerare, *ex-post* la cd. *percentuale* applicata nella formula (A) secondo i criteri riportati nella tabella che segue. Tali criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi⁹ chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*).

		Total Solvency ratio			
		<10,5%	10,5%< <11,5%	11,5%< 12,5%	>12,5%
RORAC	≥ 15%	-100,0%	---	---	---
	10%< < 15%	-100,0%	-30,0%	-20,0%	-10,0%
	< 10%	-100,0%	-40,0%	-30,0%	-20,0%

⁵ Indicatore calcolato come rapporto tra Utile Netto di periodo e Capitale Assorbito per i rischi di primo pilastro. Non sono da considerarsi nel calcolo elementi che derivano da operatività straordinaria quali: aumenti di capitale, fusioni aziendali, scissioni, acquisizioni o comunque ogni altra operazione non ricorrente che il Consiglio di Amministrazione dovesse deliberare ed idonea a modificare il valore dell'indicatore.

⁶ Il periodo di riferimento è lo stesso relativo a quello per il RORAC obiettivo (misura *ex-ante*).

⁷ Definito a piano industriale con orizzonte 12 mesi.

⁸ La Banca considera di importo particolarmente elevato la remunerazione variabile superiore al compenso fisso.

⁹ Condizione sufficiente all'applicazione dei fattori correttivi riportati in tabella è il verificarsi delle condizioni stesse, in almeno uno dei tre anni di osservazione (*accrual period*).

Inoltre la quota di remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato è soggetta a *claw back*, con riferimento alla parte riconosciuta e/o pagata, qualora lo stesso abbia determinato o concorso a determinare:

- una perdita di bilancio significativa per la Banca (perdite pari o superiori al 5% del Patrimonio netto);
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Inoltre il meccanismo di *claw back* è applicato anche qualora il Ratio Totale Fondi disponibili¹⁰ sia inferiore alla soglia regolamentare di tempo in tempo in vigore.

La componente variabile non sarà erogata se durante il periodo di differimento l'Assemblea abbia deliberato la revoca dell'incarico per giusta causa.

Tali criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi (*accrual period*) chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile e applicati al verificarsi delle condizioni sopra esposte.

La remunerazione variabile *up-front* è quindi corrisposta dopo l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente. Il 50% della stessa è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di *retention*¹¹ di tre anni, in linea con l'orizzonte di pianificazione strategica. Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come *fair value* dell'azione la media del prezzo di borsa del mese precedente alla data di assegnazione, quest'ultima da effettuarsi contestualmente alla data dell'Assemblea che approva il bilancio. Il numero di azioni è determinato per arrotondamento all'intero più prossimo.

La remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale (periodo di *vesting*) è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale di tempo in tempo vigente. La quota differita verrà corrisposta trascorso il periodo di differimento triennale dall'approvazione del bilancio dell'esercizio di riferimento. Il 50% di detta remunerazione è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di *retention*¹² di un anno. Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come *fair value* dell'azione la media del prezzo di borsa del mese precedente alla data di assegnazione. Il numero di azioni è determinato per arrotondamento all'intero più prossimo.

¹⁰ Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV)

¹¹ Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni

¹² Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni

4.3.2 Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione del Direttore Generale si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile pari allo 0,75% (cd. *percentuale*) del risultato consolidato della Banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, per la parte eccedente 40 milioni di euro, la quale è corretta a sua volta per il rapporto tra RORAC¹³ di Gruppo consuntivo¹⁴ e RORAC di Gruppo prospettico¹⁵, in formula:

$$\text{Variabile} = [0.75\% * (\text{Utile Ante Imposte}_{\text{periodo}} - 40.000.000)] * \left(\frac{\text{RORAC}_{\text{consuntivo}}}{\text{RORAC}_{\text{prospettivo}}} \right) \quad (\text{B})$$

In ogni caso l'incidenza della componente variabile non può superare il 60% della RAL.

Laddove la remunerazione variabile non sia di importo particolarmente rilevante¹⁶, la percentuale della parte variabile da differire è fissata al 40% per un periodo pari a 3 anni.

La quota di remunerazione variabile differita del Direttore Generale è soggetta ai seguenti meccanismi di *malus*, i quali vanno a ridurre, sino ad azzerare, *ex-post* la cd. *percentuale* applicata nella formula (B) secondo i criteri riportati nella tabella che segue. Tali criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi¹⁷ chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*).

		Total Solvency ratio			
		<10,5%	10,5%< <11,5%	11,5%< 12,5%	>12,5%
RORAC	≥ 15%	-100,0%	---	---	---
	10%< < 15%	-100,0%	-30,0%	-20,0%	-10,0%
	< 10%	-100,0%	-40,0%	-30,0%	-20,0%

Inoltre la quota di remunerazione variabile del Direttore Generale è soggetta a *claw back*, con riferimento alla parte riconosciuta e/o pagata, qualora lo stesso abbia determinato o concorso a determinare:

¹³ Indicatore calcolato come rapporto tra Utile Netto di periodo e Capitale Assorbito per i rischi di primo pilastro. Non sono da considerarsi nel calcolo elementi che derivano da operatività straordinaria quali: aumenti di capitale, fusioni aziendali, scissioni, acquisizioni o comunque ogni altra operazione non ricorrente che il Consiglio di Amministrazione dovesse deliberare ed idonea a modificare il valore dell'indicatore.

¹⁴ Il periodo di riferimento è lo stesso relativo a quello per il RORAC obiettivo (misura *ex-ante*).

¹⁵ Definito a piano industriale con orizzonte 12 mesi.

¹⁶ La Banca considera di importo particolarmente elevato la remunerazione variabile superiore al compenso fisso.

¹⁷ Condizione sufficiente all'applicazione dei fattori correttivi riportati in tabella è il verificarsi delle condizioni stesse, in almeno uno dei tre anni di osservazione (*accrual period*).

- una perdita di bilancio significativa per la Banca (perdite pari o superiori al 5% del Patrimonio netto);
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Inoltre il meccanismo di *claw back* è applicato anche qualora il Ratio Totale Fondi disponibili¹⁸ sia inferiore alla soglia regolamentare di tempo in tempo in vigore.

La componente variabile non sarà erogata se durante il periodo di differimento il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato il recesso per giusta causa dal contratto di lavoro.

Tali criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi (*accrual period*) chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile e applicati al verificarsi delle condizioni sopra esposte.

La remunerazione variabile *up-front* è quindi corrisposta dopo l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente. Il 50% della stessa è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di *retention*¹⁹ di tre anni, in linea con l'orizzonte di pianificazione strategica. Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come *fair value* dell'azione la media del prezzo di borsa del mese precedente alla data di assegnazione, quest'ultima da effettuarsi contestualmente alla data dell'Assemblea che approva il bilancio. Il numero di azioni è determinato per arrotondamento all'intero più prossimo.

La remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale (periodo di *vesting*) è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale di tempo in tempo vigente. La quota differita verrà corrisposta trascorso il periodo di differimento triennale dall'approvazione del bilancio dell'esercizio di riferimento. Il 50% di detta remunerazione è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di *retention*²⁰ di un anno. Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come *fair value* dell'azione la media del prezzo di borsa del mese precedente alla data di assegnazione. Il numero di azioni è determinato per arrotondamento all'intero più prossimo.

Personale più rilevante delle funzioni di controllo

In considerazione delle novità normative viene ridefinito il rapporto tra componente variabile e quella fissa delle remunerazione per il personale più rilevante delle funzioni di controllo il quale non è superiore ad un terzo, così come previsto dalla normativa bancaria.

¹⁸ Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV)

¹⁹ Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni

²⁰ Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni

Altro personale “più rilevante”

L'accesso alla parte variabile da parte del restante “personale più rilevante”, diverso dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale e non appartenente alla categoria dei responsabili delle funzioni di controllo interno, la cui corresponsione potrà avvenire dopo l'approvazione del bilancio dell'esercizio di competenza, sarà subordinato al superamento dei limiti minimi di seguito specificati per i seguenti parametri quantitativi:

- *solvency ratio* di Gruppo non inferiore al 10,5%;
- utile consolidato di Gruppo al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio non inferiore al 8% del patrimonio netto contabile consolidato prima dell'utile d'esercizio.

Pertanto, il mancato raggiungimento di uno dei parametri porterà all'azzeramento dell'eventuale remunerazione variabile.

Verranno applicate le medesime regole di differimento e di corresponsione parziale in azioni proprie della Banca, di cui al paragrafo 4.3.1, qualora la remunerazione variabile sia superiore al 33% della RAL del Direttore Generale.

Presidente

Le nuove disposizioni prevedono che l'ammontare della remunerazione del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica sia coerente con il ruolo centrale ad esso attribuito ed è determinato *ex ante* in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato). La Banca si è allineata ai nuovi requisiti normativi nel corso dei primi mesi del 2015.

Agenti in attività finanziaria

Il settimo aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - «Disposizioni di vigilanza per le banche» del 20 novembre 2014 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione prevede l'applicabilità di detta disciplina anche agli agenti in attività finanziaria.

L'adeguamento dei criteri della remunerazione degli agenti impegnati nell'attività di consulenza e gestione ai fini della ristrutturazione e recupero del credito gestito dall'Area NPL avverrà al fine:

- di valutare l'applicabilità della disciplina agli agenti in quanto viene previsto che le disposizioni non si applicano nei confronti degli agenti, non qualificati come personale più rilevante, che siano iscritti all'albo da meno di 3 anni e non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche o intermediari finanziari non bancari;
- includere nel processo di identificazione del personale più rilevante, anche gli agenti in attività finanziaria al fine di verificare l'eventuale inclusione nella categoria dei “*risk-takers*” alla luce delle modifiche delle nuove disposizioni le quali prevedono, tra l'altro:

- la distinzione della componente “ricorrente” della remunerazione che rappresenta l’elemento più stabile e ordinaria, equiparata alla remunerazione fissa, da quella “non ricorrente” (equiparata alla remunerazione variabile) tenendo conto di indicatori di rischiosità operativa tali da promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla Banca, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela;
- la correzione *ex post* della remunerazione “non ricorrente” attraverso indicatori granulari determinati in ragione delle caratteristiche della Banca (criterio di proporzionalità) idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto della Banca.

Tali adeguamenti, qualora necessari, verranno recepiti anche nella documentazione contrattuale che disciplina il rapporto.

Personale dipendente che ricopre ruoli commerciali

La retribuzione variabile è collegata al raggiungimento di livelli di performance che, sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta, può arrivare a un massimo del 100% della RAL, fatto salvo quanto dinanzi indicato per il personale più rilevante. Le logiche del sistema incentivante vengono definite dall’Amministratore Delegato e portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione che viene inoltre informato, anche *ex post*, sulla loro applicazione.

Altre tipologie di personale dipendente

In occasione della valutazione annua prevista dal CCNL, l’Amministratore Delegato e/o la Direzione Generale possono disporre erogazioni *una tantum* fino a un massimo di tre mensilità, fatto salvo quanto dinanzi indicato per il personale più rilevante.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione, pur in assenza di una contrattazione integrativa aziendale, può deliberare l’erogazione del “premio aziendale” previsto dal vigente CCNL a favore di tutti i dipendenti, determinandone misura e criteri.

5. Benefici non monetari

Gli Organi sociali e i dipendenti possono beneficiare di alcuni *benefit*, aventi diversa gradazione in relazione al ruolo aziendale e/o a motivi di servizio, riconducibili a: polizza sanitaria, polizza infortuni professionali ed extra professionali, autovettura aziendale, abitazione di servizio.

L’attribuzione di *benefit* nel 2014, nel rispetto delle “politiche di remunerazione” e del sistema delle deleghe, è così sintetizzabile:

- polizza sanitaria, nel rispetto del CCNL, a tutto il personale dipendente nonché, in correlazione a situazioni contrattuali acquisite in precedenza, alle Aree professionali che risultavano dipendenti di Fast Finance e di Toscana Finanza al momento dell'incorporazione di tali società;
- polizza infortuni professionali ed extra professionali a tutti i dipendenti;
- contribuzione aziendale alla previdenza complementare nella misura del 2,5% della RAL per dirigenti e quadri direttivi e dell'1% per le Aree professionali (salvo alcune situazioni contrattuali acquisite in precedenza);
- autovettura aziendale ad alcuni esponenti aziendali, a tutti i dirigenti e a tutto il personale che ricopre ruoli commerciali nonché ad alcuni quadri direttivi che non ricoprono ruoli commerciali.

L'assegnazione di un'abitazione di servizio è limitata a pochi casi.

Dal 2013 è inoltre prevista l'assegnazione di uno *smartphone* in comodato d'uso a tutti i dipendenti.

6. Obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili

Si rinvia alle considerazioni esposte nelle premesse del paragrafo 4.2 "Principi e contenuti delle politiche stabilite per il 2014" nonché quanto previsto al paragrafo 4.3 "Cambiamenti delle Politiche 2015" per quanto riguarda la definizione dei criteri di determinazione della componente variabile della remunerazione.

In particolare, come in precedenza specificato, la componente variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale è legata ai risultati complessivi della Banca e ne segue l'andamento mentre il meccanismo di differimento tiene conto della stabilità dei risultati in un orizzonte pluriennale nonché delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Per il personale più rilevante delle funzioni di controllo la parte variabile non risulta significativa rispetto alla remunerazione e non è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*. In sede di valutazione vengono presi in esame il livello di presidio dei rischi, le eventuali problematiche emerse a tal riguardo, la situazione retributiva individuale degli ultimi anni nonché ogni ulteriore elemento in tale contesto ritenuto utile per la valutazione complessiva.

Per il restante personale più rilevante l'eventuale erogazione della componente variabile si basa su valutazioni prevalentemente qualitative, ferma restando la previsione di alcuni parametri generali definiti *ex-ante* (in termini di utile consolidato e *solvency ratio*), e viene effettuata in un momento successivo all'approvazione di bilancio.

Il sistema di retribuzione variabile per la rete commerciale viene definito dall'Amministratore Delegato e comunicato al Consiglio di Amministrazione.

Per il restante personale la retribuzione variabile è legata a valutazioni principalmente qualitative.

7. Criteri di valutazione alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Si fa rinvio al “Documento Informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari”.

8. Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine e la politica di gestione del rischio

Per la valutazione della coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine del Gruppo bancario Banca IFIS e con la politica generale di governo dei rischi, si fa rinvio alle precedenti parti della presente relazione. In tale contesto si richiamano:

- il differimento temporale per la corresponsione della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale, alle condizioni di *malus* e *claw back* individuate;
- l'esclusione dei Responsabili delle funzioni di controllo da eventuali piani di *stock option*;
- il compito del Comitato Remunerazioni di assicurare il coinvolgimento delle varie funzioni aziendali, con particolare riguardo alle funzioni di controllo, e di valutare almeno una volta all'anno l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle politiche di remunerazione del Gruppo approvate dall'Assemblea dei soci.

9. Vesting period, sistemi di pagamento differito, meccanismi di correzione ex post

Si rinvia al “Documento Informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari”.

10. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

Si rinvia al “Documento Informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari”.

11. Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

In caso di scioglimento del rapporto non sono previsti per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche trattamenti aggiuntivi, rispetto alle previsioni di legge. L'unico trattamento previsto è il TFR per il personale dipendente.

12. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

Come riportato nel capitolo 5 sui “benefici non monetari”, tutti i dipendenti risultano destinatari della polizza sanitaria, nel rispetto del CCNL. Inoltre alcuni di essi, in correlazione a situazioni contrattuali acquisite in precedenza, risultano destinatari di marginali benefici pensionistici discrezionali.

13. La politica retributiva con riferimento agli amministratori indipendenti, all’attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi

Le attuali politiche di remunerazione prevedono che il compenso annuo per i membri del Comitato per il Controllo e Rischi e per il suo coordinatore, nonché per i membri dell’Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 sia stabilito dal Consiglio di Amministrazione, se ritenuto, ove non abbia già provveduto l’Assemblea dei soci.

Oltre all’indennità di carica di 25.000 euro, stabilita dall’Assemblea del 30 aprile 2013 per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione in occasione della nomina, per ognuno dei componenti del Comitato Controllo e Rischi (Francesca Maderna, Andrea Martin e Daniele Santosuosso) è previsto un ulteriore compenso annuo di 30.000 euro mentre per il Presidente del Comitato (dott. Giuseppe Benini) è previsto un compenso di 45.000 euro. Per gli amministratori che fanno parte dell’Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 è previsto un compenso fisso annuo per tale carica pari a 25.000 euro.

Per tutti i Consiglieri, ad esclusione di quelli investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente ed Amministratore Delegato), è inoltre previsto un gettone di presenza di 1.250 euro per ogni partecipazione di persona alle riunioni del Consiglio di Amministrazione o di 500 euro per ogni partecipazione a mezzo collegamento in audio/videoconferenza.

La remunerazione del Presidente è composta:

- dalla predetta indennità di carica di 25.000 euro prevista per ciascun amministratore;
- da un compenso per la carica di Presidente pari a 800.000 euro (fino al 28 febbraio 2015 e parti a 650.000 euro con decorrenza 1 marzo).

La remunerazione del Vice Presidente è composta:

- dalla predetta indennità di carica di 25.000 euro prevista per ciascun amministratore;
- da un compenso per la carica di Vice Presidente pari a 450.000 euro.

La remunerazione dell’Amministratore Delegato è composta:

- dalla predetta indennità di carica di 25.000 euro prevista per ciascun amministratore;
- da un compenso fisso di 650.000 euro;
- da un compenso variabile nei termini già in precedenza illustrati.

14. Criteri utilizzati per la scelta delle società utilizzate come riferimento per la definizione delle politiche di remunerazione

Per la definizione della politica retributiva del Gruppo bancario Banca IFIS non state utilizzate le politiche retributive di altre società come riferimento.

SEZIONE II

1. Parte prima

1.1 Voci che compongono la remunerazione

Per quanto riguarda gli amministratori e i sindaci, si forniscono le seguenti precisazioni sulle voci che compongono la remunerazione e che, per l'esercizio 2014, vengono riepilogate nella successiva Tabella 1.

Nella colonna "compensi fissi" vengono riportate:

- nella relativa sezione l'indennità di carica di 25.000 per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, secondo la delibera adottata dall'Assemblea il 30 aprile 2013 in occasione della nomina;
- nella relativa sezione l'ammontare complessivo dei gettoni di presenza corrisposti agli amministratori, secondo le regole stabilite dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2013, per la partecipazione alle successive riunioni del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2014;
- nella sub colonna "rimborsi spese forfetari" l'ammontare eventualmente fatturato in forma forfetaria delle spese sostenute in ragione del loro ufficio da amministratori e sindaci;
- nella relativa sezione i compensi per particolari cariche deliberati dal Consiglio di Amministrazione ex art. 2389 c.c. in favore del Presidente, del Vice Presidente e dell'Amministratore Delegato;
- infine nella sub colonna "retribuzioni fisse da lavoro dipendente" vengono indicati, per il Direttore Generale e gli altri dipendenti, la retribuzione annua lorda al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali collettivi a carico della società e accantonamento TFR, nonché l'eventuale retribuzione corrispondente ai permessi per ex festività non fruiti.

La parte variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale maturata in relazione all'utile dell'esercizio 2014 viene indicata nella sezione "partecipazioni agli utili" della colonna "compensi variabili *non equity*".

Eventuali bonus maturati, per la prestazione lavorativa fornita nel 2014, da altri dipendenti rientranti nella definizione di "dirigenti con responsabilità strategica" (per il 2014 una sola persona) ovvero nella definizione di "personale più rilevante" sono riportati nella sezione "bonus e altri incentivi" della colonna "compensi variabili *non equity*". In tale sezione viene anche indicato, per il Direttore Generale e gli altri dipendenti, il "premio aziendale" previsto dal vigente CCNL e deliberato dal Consiglio di Amministrazione a favore dei dipendenti nella seduta del 3 dicembre 2014, pur in assenza della contrattazione integrativa aziendale.

Nella colonna “compensi per la partecipazione a comitati” viene riportato il compenso, stabilito dall’Assemblea del 30 aprile 2013 per ognuno dei componenti del Comitato Controllo e Rischi nella misura di 30.000 euro e il compenso di 45.000 euro stabilito per il Presidente del Comitato.

Per gli amministratori che fanno parte dell’Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 viene riportato un compenso fisso annuo per tale carica pari a 25.000 euro.

Nella colonna “benefici non monetari” viene riportato il valore dei seguenti *fringe benefit*, di massima secondo un criterio di imponibilità fiscale:

- polizza sanitaria (riconosciuta a tutti i dipendenti);
- polizza infortuni professionali ed extra professionali (riconosciuta a tutti i dipendenti) viene inclusa anche la quota della polizza infortuni professionali, benché non imponibile fiscalmente;
- ticket pasto (riconosciuto a tutto il personale dipendente della Banca) viene incluso l’intero ammontare riconosciuto, inclusa la quota non imponibile fiscalmente (euro 5,29);
- autovettura aziendale (per tutti i dirigenti, tutto il personale che ricopre ruoli commerciali nonché per alcuni quadri direttivi che non ricoprono ruoli commerciali);
- contributi alla previdenza integrativa a carico della Banca nella misura del 2,5% della RAL (riconosciuta ai Dirigenti e ai Quadri Direttivi che hanno scelto di iscriversi e versare la quota minima dell’1% di contribuzione a proprio carico ad uno dei due Fondi pensione convenzionati dalla Banca) nonché dell’1,5% della RAL per i dipendenti inquadrati nelle Aree Professionali a fronte di contribuzione a proprio carico dell’1%.

La polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile degli esponenti aziendali, approvata dall’Assemblea dei soci, non viene inclusa in tale colonna in quanto, dagli accertamenti effettuati, non costituisce un *fringe benefit*.

Per il “personale più rilevante” identificato per il 2014, ai sensi delle disposizioni di vigilanza della Banca d’Italia del 31 marzo 2011, vengono indicati gli importi medi per persona (si tratta di 17 dipendenti, di cui 13 dirigenti e 4 quadri direttivi).

1.2 Ulteriori informazioni sulla coerenza dei compensi con la politica delle remunerazioni

In una logica di coerenza con la rendicontazione fornita all’Assemblea dei soci del 17 aprile 2014 in ordine all’attuazione delle politiche di remunerazione approvate l’anno precedente (la relativa documentazione è disponibile sul sito internet della Banca nella sezione “Corporate governance” (percorso > Assemblea degli azionisti > 2014) dove è consultabile anche il verbale dell’Assemblea del 17 aprile 2014, ai sensi dell’art. 125 *quater* del TUF), si forniscono – in aggiunta a quanto già riportato in altre parti della presente Relazione – alcune ulteriori sintetiche informazioni sull’attuazione, nel corso del 2014, delle politiche approvate un anno fa.

Dirigenti (non inclusi nella definizione di dirigenti con Responsabilità strategiche)

Il rapporto medio tra componente variabile di competenza del 2014, per i dirigenti che l'hanno percepita, e retribuzione fissa (RAL) per il 2014 è stato pari al 24,31%.

Quadri Direttivi e Aree Professionali che ricoprono ruoli commerciali

Il rapporto medio tra componente variabile e retribuzione fissa (RAL) per il 2014 è stato pari al 22%.

Altri Quadri Direttivi e Aree Professionali

Per l'anno 2014 sono stati erogati bonus pari al 6,81% della popolazione con un importo medio pari al 7,95% della RAL.

Altre informazioni

Per completezza di informazione e con riferimento a tutta la popolazione aziendale, si fa inoltre presente che:

- gli aumenti retributivi hanno riguardato il 4,03% della popolazione con un incremento medio della RAL pari al 8,92%;
- le promozioni (passaggi di livello) hanno riguardato il 15,40% della popolazione;
- il monte RAL ha subito, nel corso del 2014, un incremento lordo (comprensivo del tasso d'inflazione e degli aumenti contrattuali) pari al 3,23%;
- a fine 2014 è presente un rapporto di collaborazione a progetto.

RETRIBUZIONI MEDIE PER QUALIFICA E PER LINEE DI ATTIVITA'

La tavola seguente evidenzia i livelli della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) e Retribuzione Globale Annuale (RGA) – composta dalla RAL, dalla retribuzione variabile e dal premio aziendale annuale - per inquadramento, calcolati su tutta la popolazione aziendale.

Inoltre, al fine di adempiere agli obblighi di informativa previsti dalle Disposizioni di Vigilanza per le banche - Circolare 285 del 17 dicembre 2013 – in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" viene data evidenza delle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività.

Inquadramento	Nr.	Retribuzione Annuale Lorda Media €	Retribuzione Variabile Annuale Lorda Media €
Dirigenti	22	128.783	33.246
Quadri Direttivi 4° - 3°	48	71.312	15.749
Quadri Direttivi 2° - 1°	75	49.782	5.901
3° Area	360	32.453	3.116

I livelli della Retribuzione Annuale Lorda (RAL), tenendo conto delle posizioni ricoperte, non presentano rilevanti scostamenti rispetto a quelli del sistema bancario italiano (fonte ABI).

Linee di attività	Totale remunerazioni
Fast Finance	1.288.656,29
Internazionale	528.670,04
Factoring (filiali)	8.228.031,76
Non Performing Loans	2.795.886,56
B.U. Pharma	557.340,61
Raccolta retail	576.909,16
Direzione Generale	13.085.536,97
TOTALE	27.061.031,39

Società del Gruppo

Il trattamento economico corrisposto ad amministratori e dipendenti della controllata polacca IFIS Finance Sp. z o.o. è risultato coerente con le logiche del sistema di remunerazione ed incentivazione del Gruppo. In particolare:

- Il mandato degli amministratori è stato svolto:
 - ✓ da un dirigente della capogruppo a titolo gratuito e quindi senza necessità di riversamento degli emolumenti per cariche rivestite da dipendenti della Capogruppo;
 - ✓ dal Vice Presidente della Capogruppo che ha svolto il mandato a titolo gratuito.
- al personale in forza alla data del 31/12/2014, il cui rapporto di lavoro continua nell'anno 2015 e con esclusione delle risorse con mansioni commerciali, è stato erogato con il mese di dicembre 2014, un premio aziendale pari ad una mensilità;
- a quattro risorse è stata erogata una componente variabile secondo un modello simile a quello in uso presso la Capogruppo per il sistema incentivante della rete commerciale.

2. Parte seconda: compensi corrisposti nel 2014

Tabella 1: compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (dati in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzioni e fisse da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Fürstenberg Sebastien Egon	Presidente	dall'1/1/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	-	-	800	-	-	-	-	-	-	825	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				25	-	-	800	-	-	-	-	-	-	825	n.a.	-
Csillaghy Alessandro	Vice Presidente	dall'1/1/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	-	-	450	-	-	-	-	-	-	475	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				25	-	-	450	-	-	-	-	-	-	475	n.a.	-
Bossi Giovanni	Amministratore Delegato	dall'1/1/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	-	-	650	-	-	-	650	-	-	1.325	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				25	-	-	650	-	-	-	650	-	-	1.325	n.a.	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzione e fisse da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giuseppe Benini	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	25	-	-	-	70	-	-	-	-	120	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				25	25	-	-	-	70	-	-	-	-	120	n.a.	-
Maderna Francesca	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	22	-	-	-	30	-	-	-	-	77	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				25	22	-	-	-	30	-	-	-	-	77	n.a.	-
Martin Andrea	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	25	-	-	-	55	-	-	-	-	105	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				25	25	-	-	-	55	-	-	-	-	105	n.a.	-
Preve Riccardo	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	18	-	-	-	-	-	-	-	-	43	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				25	18	-	-	-	-	-	-	-	-	43	n.a.	-
Salamon Marina	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	20	-	-	-	-	-	-	-	-	45	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				25	20	-	-	-	-	-	-	-	-	45	-	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzione e fisse da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Daniele Santosuosso	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	23	-	-	-	55	-	-	-	-	103	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				25	23	-	-	-	55	-	-	-	-	103	n.a.	-
Giacomo Bugna	Presidente del Collegio Sindacale	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				75	20	-	-	-	-	-	-	-	-	95	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				75	20	-	-	-	-	-	-	-	-	95	n.a.	-
Giovanna Ciriotto	Sindaco effettivo	dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				50	18	-	-	-	-	-	-	-	-	68	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				50	18	-	-	-	-	-	-	-	-	68	n.a.	-
Rovida Mauro	Presidente Collegio Sindacale sino al 30/04/2013 (poi Sindaco effettivo)	dall'1/1/2014 al 31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				50	16	-	-	-	-	-	-	-	-	66	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				50	16	-	-	-	-	-	-	-	-	66	n.a.	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzioni e fisse da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Staccione Alberto	Direttore Generale	dall'1/1/2014 al 31/12/2014	n.a.													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	307	-	24	184	25	-	540	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				-	-	-	-	307	-	24	184	25	-	540	n.a.	-
Altri dirigenti con responsabilità strategica (una persona nel 2013)																
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	104	-	18	-	11	-	133	-	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				-	-	-	-	104	-	18	-	11	-	133	n.a.	-
Personale "più rilevante" secondo le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia (17 persone al 31 dicembre 2014)																
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	112	-	28	-	10	-	150	-	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				-	-	-	-	112	-	28	-	10	-	150	n.a.	-

Altre tabelle: piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Delle tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema N.7-bis, del "Regolamento Emittenti", è attualmente applicabile al Gruppo Bancario Banca IFIS solo la Tabella 3B che viene di seguito riportata con i dati della partecipazione all'utile prevista per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale che, nel passato prevedeva il differimento di una quota del 40% per un triennio e dalle politiche per l'anno 2014 prevede il differimento di una quota pari al 60% della componente variabile qualora essa sia considerata di importo particolarmente elevato.

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile / erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / erogati	Ancora differiti	
Bossi Giovanni	Amministratore Delegato								
Compensi in Banca IFIS SpA		Piano A (partecipazione all'utile di esercizio)	260	390	3 anni	0	*130	412	0
Compensi da controllate da Banca IFIS SpA		n.a.	0	0		0	0	-	0
Totale			260	390		0	130	412	
Staccione Alberto	Direttore Generale								
Compensi in Banca IFIS SpA		Piano A (partecipazione all'utile di esercizio)	74	110	3 anni	0	*65	147	0
Compensi da controllate da Banca IFIS SpA		n.a.	0	0		0	0	-	0
Totale			74	110		0	65	147	

Dati in migliaia di euro

* Il totale della remunerazione variabile relativa all'utile d'esercizio 2011 è pari a quanto dichiarato nelle precedenti relazioni, mentre la composizione tra up front e differita ha registrato una trascurabile differenza.

SCHEMA RELATIVO ALLE PARTECIPAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Tabella 1: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'es. precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Fürstenberg Sebastien Egon (comprese le azioni detenute indirettamente tramite La Scogliera SpA)	Presidente	Banca IFIS S.p.A.	30.500.486	0	- 2.168.332	28.332.154
Csillaghy Alessandro	Vice Presidente					
Bossi Giovanni	Amministratore Delegato	Banca IFIS S.p.A.	1.838.648	0	0	1.838.648
Benini Giuseppe	Consigliere					
Maderna Francesca	Consigliere	Banca IFIS S.p.A.	1.070.422	0	0	1.070.422
Martin Andrea	Consigliere					
Preve Riccardo (comprese le azioni detenute indirettamente tramite Preve Costruzioni SpA)	Consigliere	Banca IFIS S.p.A.	1.244.334	4.667		1.249.001
Salamon Marina (detenute indirettamente tramite Alchimia SpA)	Consigliere	Banca IFIS S.p.A.	1.069.447	6.800		1.076.247
Santosuosso Daniele	Consigliere					
Giacomo Bugna	Presidente Collegio Sindacale					
Ciriotto Giovanna	Sindaco effettivo					
Rovida Mauro	Sindaco effettivo					
Staccione Alberto	Direttore Generale	Banca IFIS S.p.A.	140.000	0	0	140.000

Tabella 2: partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero Dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'es. precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
1	Banca IFIS S.p.A.	-	1.000		1.000