

BANCA IFIS
Diamo valore al tuo lavoro.

Relazione sulla Remunerazione.

2019

Ai sensi dell'articolo
123 ter TUF.

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 - 0247119 - Capitale Sociale
Euro 53.811.005 i.v. - 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. Società aderente
al Fondo Nazionale di Garanzia.

www.bancaifis.it



Documento Approvato
dal Consiglio di Amministrazione
nella seduta di 7 Marzo 2019

Sommario

Disposizioni applicabili	6
Articolazione della Relazione.....	6
SEZIONE I - Politiche di remunerazione e incentivazione.....	8
1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione delle politiche di remunerazione.....	8
1.1 L'Assemblea.....	8
1.2 Il Consiglio di Amministrazione	8
1.3 Il Comitato Remunerazioni	9
<i>Composizione</i>	10
<i>Modalità di funzionamento</i>	10
<i>Riunioni del Comitato Remunerazioni</i>	11
1.4 L'Amministratore Delegato.....	11
1.5 Il Direttore Generale.....	12
1.6 Le Funzioni di Controllo	12
1.7 Altre strutture coinvolte.....	12
1.8 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni	13
2. Principi e finalità delle politiche di remunerazione e incentivazione.....	13
2.1 Principali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente	14
3. Destinatari e politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante	14
<i>Destinatari delle Politiche</i>	14
<i>Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante</i>	15
4. Contenuti delle Politiche 2019.....	15
<i>Condizioni di accesso alla componente variabile (gate)</i>	15
<i>Remunerazione degli Amministratori della Capogruppo</i>	16
<i>Remunerazione dei Sindaci della Capogruppo</i>	16
<i>Remunerazione degli Amministratori delle Società controllate</i>	17

<i>Remunerazione dei Sindaci delle Società controllate</i>	17
<i>Remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale della Capogruppo</i>	17
<i>Remunerazione delle Funzioni di Controllo e della funzione Risorse Umane</i>	18
<i>Remunerazione dell'altro personale più rilevante a livello di Gruppo</i>	19
<i>Struttura della componente variabile per il personale più rilevante</i>	20
<i>Malus condition</i>	21
<i>Claw back</i>	22
<i>Long Term Incentive</i>	23
<i>Divieto di strategie di hedging</i>	23
<i>Altre tipologie di personale dipendente</i>	24
<i>Remunerazione degli Agenti in attività finanziaria</i>	24
<i>Remunerazione dei collaboratori non dipendenti</i>	24
5. Benefici non monetari	25
6. Remunerazioni legate alla permanenza di risorse chiave in azienda	25
7. Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e di patto di non concorrenza	25
<i>Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro del personale più rilevante</i>	25
<i>Patto di non concorrenza</i>	26
8. Attuazione delle Politiche nelle società controllate.....	26
SEZIONE II.....	27
1. Parte prima.....	27
1.1 Voci che compongono la remunerazione	27
1.2 Ulteriori informazioni sulla coerenza dei compensi con la politica delle remunerazioni.....	28
<i>Long Term Incentive triennio 2016 - 2018</i>	28
<i>Rapporto medio tra componente variabile e retribuzione fissa di competenza dell'esercizio 2018 per la categoria dei Dirigenti</i>	28
<i>Rapporto medio tra componente variabile e retribuzione fissa di competenza dell'esercizio 2018 per la categoria dei Quadri Direttivi e Aree professionali con ruoli commerciali</i>	29
<i>Bonus erogati alle categorie Quadri Direttivi e Aree Professionali di competenza dell'esercizio 2018</i>	29

<i>Aumenti retributivi attribuiti nell'esercizio 2018</i>	30
<i>Dipendenti con promozioni (passaggi di livello) attribuiti nell'esercizio 2018</i>	30
<i>Incremento monte RAL nel corso dell'esercizio 2018 (comprensivo di aumenti contrattuali)</i>	30
<i>Patti di stabilità e/o patti di non concorrenza</i>	31
<i>Premio Variabile di Risultato e Piano Welfare</i>	31
Società del Gruppo	31
(a) IFIS FINANCE Sp.z o.o.....	31
(b) IFIS LEASING S.p.A., IFIS NPL S.p.A., IFIS RENTAL SERVICES Srl, CAPITALFIN SPA E CREDIFARMA S.p.A.....	32
<i>Premessa</i>	32
<i>Dati quantitativi relativi alle politiche retributive 2018 delle società controllate</i>	32
2. Parte seconda: compensi corrisposti nel 2018	33
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)	33
Altre tabelle: piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	36
TABELLA 3A	<u>36</u>
TABELLA 3B	38
Schema relativo alle partecipazioni degli amministratori, dei sindaci, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	39
Tabella 1: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	39
Tabella 2: partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	40
Altre tabelle	40

Signori azionisti,

in ottemperanza all'art. 123 ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza, di seguito TUF) 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 Taker" 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). La Relazione sulla remunerazione e il Documento informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari" sono disponibili sul sito internet: <http://www.bancaifis.it/Corporate-Governance/Assemblea-degli-Azionisti>.

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

La Relazione sulla remunerazione (nel seguito anche Relazione) è stata predisposta per il Gruppo Banca IFIS (nel seguito anche Gruppo) ai sensi:

- dell'articolo 123 ter del TUF, rubricato "Relazione sulla remunerazione";
- dell'articolo 114 bis del TUF, rubricato "Informazione al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori";
- del Regolamento Consob n. 11971/1999 (c.d. Regolamento Emittenti), con particolare riferimento agli articoli 84 quater, rubricato "Relazione sulla remunerazione", e 84 bis, rubricato "Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori", oltre che all'Allegato 3A, Schema n. 7 bis "Relazione sulla remunerazione", del Regolamento Emittenti e Schema n. 7 "Documento informativo che forma oggetto di relazione illustrativa dell'organo amministrativo per l'assemblea convocata per deliberare i piani di compensi basati su strumenti finanziari";
- delle Disposizioni in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" emanate dalla Banca d'Italia e contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, in attuazione della Direttiva Comunitaria 2013/36/UE (cd. CRD IV), 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018. La presente Relazione tiene altresì in considerazione la normativa europea in materia, in particolare:
 - il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604, che individua norme tecniche di regolamentazione relative ai 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 (c.d. Personale più rilevante o Soggetti Risk Taker);
 - il Regolamento (UE) del 26 giugno 2013, n. 575, con riferimento alle disposizioni riguardanti la politica di remunerazione;
 - la Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV), relativamente alle previsioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

Sono inoltre state considerate le disposizioni contenute nel "Codice di Autodisciplina" nonché il 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.

Articolazione della Relazione

Sulla base delle disposizioni vigenti, innanzi citate, la presente Relazione si articola nelle seguenti sezioni:

- Sezione I: volta ad illustrare, per componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche oltre che per i soggetti "Risk Taker" non ricompresi nell'ambito di applicazione dell'art. 123 ter del TUF, la politica del Gruppo in materia di remunerazione e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. In tale sezione viene descritta la politica prevista per l'esercizio 2019;
- Sezione II: articolata in due parti; la prima volta a rappresentare, nominativamente, per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e, in forma aggregata, per i dirigenti

con responsabilità strategiche oltre che per i soggetti “Risk Takers” non ricompresi nell’ambito di applicazione dell’art. 123 ter del TUF, ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. Nella seconda parte sono riportati analiticamente, in forma tabellare, come indicato dall’Allegato 3A, Schema n. 7 bis del Regolamento Emittenti, i compensi corrisposti nel corso dell’esercizio 2018, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla società e da società controllate o collegate. Sono poi inserite, in forma tabellare per Banca IFIS e per le altre società del Gruppo, le ulteriori informazioni richieste ai sensi dell’articolo 450 del Regolamento (UE) del 26 giugno 2013, n. 575.

Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, le informazioni di dettaglio sono contenute nel Documento informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari.

SEZIONE I - Politiche di remunerazione e incentivazione

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

I principali organi e soggetti della Capogruppo coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione sono:

- l'Assemblea;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato Remunerazioni;
- l'Amministratore Delegato;
- il Direttore Generale;
- le Funzioni di Controllo;
- le Risorse Umane;
- la Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione;

Il ruolo di tali soggetti in tale ambito è descritto nello Statuto e/o nella regolamentazione aziendale come di seguito specificato.

1.1 L'Assemblea

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

- *le politiche di remunerazione e incentivazione a favore del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e del restante personale;*
- *gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;*
- *i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che può derivare dalla loro applicazione.”.*

Ai sensi dello stesso articolo, l'Assemblea può altresì:

- stabilire, ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile, i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione;
- determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

1.2 Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 14 dello Statuto, ha esclusiva competenza nelle delibere riguardanti *“la nomina, la revoca e il trattamento economico dei componenti la Direzione Generale” nonché “le politiche di remunerazione e incentivazione da sottoporre all'Assemblea, il riesame,*

almeno annuale, di tali politiche e la responsabilità sulla loro corretta attuazione, con il compito di assicurare, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale”.

Ai sensi dell'art. 10 dello Statuto, inoltre, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, può inoltre stabilire la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche. Nella fase istruttoria il Consiglio si avvale di un proprio comitato interno (Comitato Remunerazioni) come di seguito specificato.

1.3 Il Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni è un comitato interno del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e svolge funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione stesso nella definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo. Nello specifico il Comitato ha il compito di:

- 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 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 Compliance 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;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante;
- 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.).

Il Presidente del Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta in occasione della prima seduta utile. Il Comitato, inoltre, valuta almeno una volta all'anno l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle politiche di remunerazione del Gruppo e riferisce all'Assemblea dei soci della Capogruppo sull'attività svolta.

Composizione

Il Comitato Remunerazioni è composto da tre membri scelti tra i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, la maggioranza dei quali indipendenti. Così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 Marzo 2016, i componenti del Comitato sono:

- Francesca Maderna (Amministratore non esecutivo e Indipendente);
- Daniele Santosuosso (Amministratore non esecutivo e Indipendente);
- Riccardo Preve (Amministratore non esecutivo e non Indipendente).

Il Comitato Remunerazioni è presieduto dalla consigliera Francesca Maderna.

Modalità di funzionamento

Il Comitato Remunerazioni 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.

Qualora vengano meno uno o più membri del Comitato, il Consiglio di Amministrazione può provvedere all'integrazione e/o sostituzione degli stessi membri.

Come stabilito dal Regolamento in vigore, ai lavori del Comitato partecipa 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, ove non siano all'esame argomenti che li riguardano, l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale della Capogruppo. È altresì stabilito che nessun Amministratore possa prendere parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Presidente del Comitato valuta, in relazione agli argomenti da trattare, l'opportunità di far partecipare il Responsabile del Risk Management al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dal Gruppo, secondo metodologie coerenti con quelle adottate per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni.

Il Comitato può infine avvalersi e/o richiedere 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 alle 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.

Il Comitato può accedere a tutte le informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento dei suoi compiti e dispone di risorse finanziarie, attivabili in autonomia, nella misura stabilita dal Consiglio e con previsione di

rendicontazione allo stesso 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.

Delle riunioni del Comitato è redatto sintetico verbale, da sottoscrivere da parte dei componenti.

Riunioni del Comitato Remunerazioni

Nel corso del 2018 il Comitato si è riunito nove 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 un'ora. Il Comitato non si è avvalso dei servizi di consulenti esterni.

Nel corso del 2018, i membri del Comitato hanno partecipato a tutte e nove le riunioni effettuate.

L'Amministratore Delegato ha assistito alle riunioni, laddove non era prevista la trattazione di temi che lo riguardavano. A più della metà delle riunioni ha inoltre assistito il Presidente del Collegio Sindacale e in più occasioni anche altri Sindaci effettivi.

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

- sistemi incentivanti applicati nell'ambito delle varie unità di business della Banca e del Gruppo;
- informativa sulla remunerazione del "personale più rilevante";
- attuazione delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea dei Soci;
- sistemi incentivanti da utilizzare nel 2018;
- ipotesi di accordi con le Organizzazioni Sindacali relativi alla gestione degli anticipi TFR, all'armonizzazione dei trattamenti del personale del Gruppo, al Premio Variabile di Risultato e al Piano di Welfare;
- verifiche dell'assenza delle condizioni per l'applicazione dei meccanismi di correzione (malus e claw back) alla determinazione della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale;
- determinazione della retribuzione variabile derivante dai risultati dell'esercizio 2017 per l'Amministratore Delegato e al Direttore Generale;
- remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategica e dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- processo di autovalutazione del personale più rilevante.

Nel corso del 2018, non è stato necessario attivare le specifiche risorse finanziarie a disposizione del Comitato per l'assolvimento dei propri compiti.

1.4 L'Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato, secondo quanto definito ai sensi dell'art. 15 dello Statuto, spetta la responsabilità dell'attuazione degli indirizzi strategici e della gestione aziendale, che cura anche avvalendosi della Direzione Generale.

Con riferimento alla gestione del personale, l'Amministratore Delegato ha il compito di:

- definire e curare l'attuazione del processo di gruppo per la gestione del personale dipendente;
- approvare il budget del personale dipendente, in coerenza con l'assetto organizzativo deliberato dal Consiglio di Amministrazione; in tale ambito si assicura che vengano condotte misurazioni non solo attuali ma anche prospettive sul fabbisogno di profili/professionalità coerentemente alle scelte strategiche.

1.5 Il Direttore Generale

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.

Il Direttore Generale ha pertanto anche il compito di formulare proposte all'Amministratore Delegato sui contenuti del processo per la gestione del personale dipendente.

1.6 Le Funzioni di Controllo

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, al fine di assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione alla normativa tempo per tempo vigente e il loro corretto funzionamento.

In particolare:

- la Compliance verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili al Gruppo, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- l'Internal Audit verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e al contesto normativo. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive e la valutazione della rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti delle verifiche condotte sono inoltre portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea;
- il Risk Management collabora con il Comitato Remunerazioni al fine di garantire che le forme di retribuzione incentivante siano coerenti con la propensione al rischio (ad esempio con il Risk Appetite Framework) e con le politiche di governo e gestione dei rischi e che tengano conto del livello di capitale e della liquidità necessaria a fronteggiare le attività intraprese, anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), esprimendosi sulla corretta attivazione di questi ultimi. Supporta, inoltre la funzione Financial Officing per la determinazione, dopo l'approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea degli azionisti, dell'ammontare della remunerazione variabile di spettanza dell'Amministratore Delegato, Direttore Generale e degli ulteriori potenziali beneficiari dei piani di compensi basati su strumenti finanziari oltre che per la verifica delle condizioni per l'assegnazione della stessa.

1.7 Altre strutture coinvolte

Le ulteriori strutture della Capogruppo coinvolte nella predisposizione e attuazione della politica di remunerazione, anche con riferimento alle società controllate sono:

- Risorse Umane, la quale, tra l'altro, fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo;
- Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione.

1.8 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella predisposizione della politica delle remunerazioni non sono intervenuti esperti indipendenti.

2. Principi e finalità delle politiche di remunerazione e incentivazione

La Capogruppo, nell'esercizio dei suoi poteri di direzione e coordinamento, definisce la presente politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo coerentemente alle caratteristiche del Gruppo e di ciascuna società controllata e in conformità alle disposizioni vigenti. Per la definizione della politica retributiva del Gruppo Banca IFIS non sono state utilizzate le politiche retributive di altre società come riferimento.

La politica di remunerazione e incentivazione è definita dalla Capogruppo in accordo con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio, in coerenza con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione del Gruppo Banca IFIS vuole in particolare:

- promuovere una gestione sana ed efficace del rischio non incoraggiando un'assunzione di rischi superiori al livello di rischio tollerato;
- favorire la competitività e il buon governo del Gruppo;
- attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo, in particolare nel caso in cui rivestano ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale;
- favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari, oltre che la trasparenza e la correttezza nelle relazioni con la clientela, disincentivando qualsiasi violazione e/o pratica commerciale scorretta;
- rendere coerenti le performances aziendali con gli obiettivi di crescita sostenibile del Gruppo;
- ricercare il migliore allineamento tra gli interessi dei diversi stakeholder;
- focalizzare l'attenzione sulle politiche di contenimento del rischio;
- evitare di alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- evitare di creare situazioni di conflitto d'interessi.

Per tutto il personale dipendente è prevista una remunerazione fissa di base in grado di riflettere l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative (il ruolo), il valore di mercato di tale ruolo e il CCNL di riferimento. Tale componente è sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente ovvero di non essere erogata.

Per il personale più rilevante è inoltre stabilito che eventuali interventi sulla componente fissa non possano superare un incremento del 20% rispetto alla retribuzione annua lorda dell'anno precedente. In considerazione della particolare complessità determinata da operazioni societarie straordinarie, per alcuni appartenenti al personale più rilevante è altresì prevista la possibilità di riconoscere, per un periodo massimo di 12 mesi, eventualmente rinnovabili, un'indennità di ruolo (c.d. Role Based Allowance). Tale indennità, che si configura come una somma predefinita, non legata alla performance, su proposta dell'Amministratore Delegato deve

essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, e successivamente comunicata agli interessati tramite lettera individuale.

2.1. Principali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente.

Le politiche di remunerazione e incentivazione sono state integrate per tenere conto delle nuove previsioni contenute nel 25° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013. Conseguentemente le principali integrazioni della presente Relazione riguardano:

- a) la politica per il processo di identificazione del personale più rilevante che definisce: i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, nonché quelli della eventuale esclusione, le modalità di valutazione, il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione;
- b) il divieto per il personale di porre in essere strategie di copertura, il quale è stato integrato per prevedere: i) l'obbligo di richiedere al personale più rilevante, tramite specifiche pattuizioni di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari; (ii) l'individuazione delle operazioni e degli investimenti finanziari effettuati dal personale più rilevante per i quali sussiste l'obbligo di comunicazione alla direzione aziendale;
- c) le previsioni in materia di patti di stabilità/retention bonus, patti di non concorrenza ed alle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro quali erogazioni/pagamenti effettuati nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, chiarendo che gli stessi rientrano nella definizione di remunerazione variabile e sono quindi soggetti alle relative regole, fatte salve le relative eccezioni previste dalla medesima normativa;
- d) le previsioni relative alla durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw back per il personale più rilevante, che deve essere di durata non inferiore a 5 anni;
- e) il ruolo della funzione risorse umane, la quale non è più ricompresa tra le funzioni di controllo: da ciò discende che la remunerazione del personale più rilevante della funzione stessa non è più assoggettata al limite di un terzo al rapporto tra componente variabile e fissa.

Inoltre, nel confermare la possibilità di riconoscere un'indennità di ruolo (c.d. Role Based Allowance), per alcuni soggetti appartenenti al personale più rilevante, in considerazione della particolare complessità determinata da operazioni societarie straordinarie, la Relazione è stata modificata, per quanto riguarda il periodo relativo al riconoscimento della stessa, che passa da un massimo di 18 mesi a un massimo di 12 mesi eventualmente rinnovabili.

3. Destinatari e politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante

Destinatari delle Politiche

Le politiche di remunerazione e incentivazione vengono definite per tutto il personale¹ del Gruppo, fatte salve disposizioni di maggior dettaglio previste per i soli membri del personale che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo (c.d. personale più rilevante, PPR). Tali soggetti vengono periodicamente

¹ Intendendo come tale i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della Capogruppo e delle società controllate.

identificati dalla Capogruppo almeno annualmente, avendo riguardo a tutte le società del Gruppo, siano essi assoggettate o meno alla disciplina su base individuale, sulla base dei criteri stabiliti nella “Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante”.

Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e con particolare riferimento alle novità introdotte con il 25° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, la Capogruppo è tenuta a dotarsi di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione, e per la quale si rinvia all’Allegato 1 della presente Relazione sulla Remunerazione.

La politica sul processo di identificazione del personale più rilevante definisce i criteri e le procedure utilizzati per l’identificazione del personale più rilevante, ivi compresi quelli per l’eventuale esclusione, le modalità di valutazione del personale; il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l’elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Dal processo di autovalutazione del personale più rilevante per il Gruppo, condotto dalle Risorse Umane con il supporto di Compliance e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su parere favorevole del Comitato Remunerazioni in data 18 gennaio 2019, rientrano nel novero del personale più rilevante per il Gruppo, n. 60 soggetti, riconducibili alle seguenti categorie relative ai criteri di remunerazione applicabili. Si precisa che non sono stati avviati procedimenti di notifica all’ autorità competente di esclusione del personale più rilevante.

TABELLA (A)

Presidente del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo	Presidente del Consiglio di Amministrazione di società controllata	Vice Presidente di Capogruppo	Vice Presidente di società controllata
Amministratore Delegato di Capogruppo	Amministratore Delegato di società controllata	Direttore Generale di Capogruppo	Direttore Generale di società controllata
Amministratori non esecutivi di Capogruppo	Condirettore di società controllata	Responsabili unità di business	Dirigenti con responsabilità strategiche di unità di business rilevanti
Responsabili funzioni di controllo e Responsabile Risorse Umane	Vice Direttore Generale di società controllata	Responsabili strutture di gestione del rischio	Responsabili unità operative rilevanti
Responsabili strutture di servizio, consulenza, supporto	Dirigenti con responsabilità strategiche di funzioni di controllo		

Il personale più rilevante per il Gruppo rappresenta il 3,7198% della popolazione aziendale del Gruppo.

4. Contenuti delle Politiche 2019

Condizioni di accesso alla componente variabile (gate)

L’accesso alla parte variabile per tutto il Personale è subordinato al:

- risultato consolidato del Gruppo, al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, superiore a 80 milioni di euro²;
- rispetto del limite minimo regolamentare tempo per tempo vigente dell'indicatore Liquidity Coverage Ratio (LCR) di Gruppo rilevato trimestralmente nell'anno di riferimento;
- rispetto del limite minimo regolamentare tempo per tempo vigente dell'indicatore Net Stable Funding Ratio di Gruppo rilevato trimestralmente nell'anno di riferimento.
- Ratio Totale Fondi propri consolidato superiore ai requisiti di capitale (Overall Capital Requirement) comunicati dall'Organo di Vigilanza nell'ambito delle "Decisioni sul capitale" a conclusione del periodico processo di revisione prudenziale (SREP).

Il mancato raggiungimento di uno di tali parametri impedirà la corresponsione della componente variabile.

La componente variabile viene inoltre riconosciuta a condizione che il beneficiario sia ancora in carica/dipendente del Gruppo e non in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento, al momento dell'erogazione, fatta eccezione per i collocamenti in quiescenza. Viene inoltre sospesa l'erogazione della componente variabile in caso di procedimento disciplinare in corso per comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca o per comportamenti che possono portare a licenziamento per giusta causa del soggetto.

Remunerazione degli Amministratori della Capogruppo

L'Assemblea del 22 marzo 2016, relativamente al Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, ha:

- deliberato di attribuire ai singoli componenti, per la carica di amministratore, un compenso fisso per ciascuno degli esercizi 2016, 2017 e 2018, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio;
- deliberato di attribuire a tutti i Consiglieri, ad esclusione di Presidente, Vice Presidente ed Amministratore Delegato, un compenso per ogni partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- demandato al Consiglio di Amministrazione la determinazione di ulteriori remunerazioni degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 del codice civile per ciascuno degli esercizi 2016, 2017 e 2018 avuto anche riguardo, ove opportuno, dei risultati aziendali, nel rispetto di un ammontare complessivo determinato per singolo esercizio, da intendersi come comprensivo di tutti i compensi assegnati ai componenti del Consiglio.

Gli azionisti sono chiamati a nominare il Consiglio di Amministrazione per il triennio 2019-2021 e a determinarne anche i compensi.

Per i Consiglieri non esecutivi, tra i quali si annovera anche il Presidente, non sono previsti meccanismi di incentivazione.

Remunerazione dei Sindaci della Capogruppo

L'Assemblea del 22 marzo 2016, relativamente al Collegio Sindacale attualmente in carica, ha:

- determinato a favore del Presidente e dei due Sindaci effettivi un compenso fisso annuale, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio;

² 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.

- deliberato di corrispondere a tutti i Sindaci effettivi un compenso per ogni partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Per i membri del Collegio Sindacale non sono previsti meccanismi di incentivazione ed è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Gli azionisti sono chiamati a nominare il Collegio Sindacale per il triennio 2019-2021 e a determinarne anche i compensi.

Remunerazione degli Amministratori delle Società controllate

Fermo restando il principio che i membri del Consiglio di Amministrazione che svolgono altri ruoli all'interno del Gruppo come dipendenti della Capogruppo non percepiscono di norma alcun compenso o, se percepito, lo riversano alla Capogruppo, l'Assemblea della singola società controllata, determina i compensi dei propri amministratori nel rispetto di un tetto massimo complessivo non superiore al 50% dell'ammontare complessivo dei compensi assegnabili ai componenti il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

In particolare si rileva che con alcuni membri del Consiglio di Amministrazione di FBS S.p.A. e di FBS RE S.p.A. sono stati sottoscritti accordi di collaborazione che prevedono la corresponsione, oltre che di un compenso fisso, anche di un compenso variabile collegato al raggiungimento dell'obiettivo di utile lordo consolidato 2019 (di FBS S.p.A. e di FBS RE S.p.A.) assegnato. Resta inteso che i compensi riconosciuti saranno attribuiti in conformità alla presente politica di remunerazione e pertanto, in parte in denaro e in parte in azioni della Capogruppo, in parte mediante corresponsione immediata e in parte in via differita in caso di superamento della soglia di materialità.

Remunerazione dei Sindaci delle Società controllate

Fermo restando il principio che per i membri del Collegio Sindacale non sono previsti meccanismi di incentivazione ed è preclusa ogni forma di remunerazione variabile, l'Assemblea dei Soci della singola società controllata determina i compensi del proprio Collegio Sindacale nel rispetto di un tetto massimo complessivo non superiore al 50% dell'ammontare complessivo dei compensi assegnati al Collegio Sindacale della Capogruppo.

Remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale della Capogruppo

La remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede, oltre a un compenso fisso ricorrente, una componente variabile pari all'1,5% (cd. percentuale) del risultato consolidato del Gruppo al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, per la parte eccedente 80 milioni di euro³, la quale è corretta a sua volta per il rapporto tra RORAC⁴ di Gruppo consuntivo⁵ e RORAC di Gruppo prospettico⁶, in formula (A):

$$\text{Variabile} = 1.5 \% \times (\text{Utile Ante Imposte}_{\text{Periodo}} - 80.000.000) \times \frac{\text{RORAC}_{\text{Consuntivo}}}{\text{RORAC}_{\text{Prospettico}}} \quad (\text{A})$$

³ 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.

⁴ 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.

⁵ Il periodo di riferimento è lo stesso relativo a quello per il RORAC obiettivo (misura ex-ante).

⁶ Definito sulla base dell'ultimo piano strategico approvato.

L'incidenza della componente variabile sulla componente fissa non può superare il rapporto massimo 1:1.

La remunerazione del Direttore Generale si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una componente variabile pari allo 0,75% (cd. percentuale) del risultato consolidato del Gruppo al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, per la parte eccedente 80 milioni di euro, la quale è corretta a sua volta per il rapporto tra RORAC⁷ di Gruppo consuntivo⁸ e RORAC di Gruppo prospettico⁹, in formula (B):

$$\text{Variabile} = 0.75 \% \times (\text{Utile Ante Imposte}_{\text{periodo}} - 80.000.000) \times \frac{\text{RORAC}_{\text{Consuntivo}}}{\text{RORAC}_{\text{Prospettico}}} \quad (\text{B})$$

L'incidenza della componente variabile sulla componente fissa non può superare il 60% della RAL.

Remunerazione delle Funzioni di Controllo e della funzione Risorse Umane

Il pacchetto retributivo del personale più rilevante appartenente alle funzioni di controllo (Risk Management, Compliance, Internal Audit, Antiriciclaggio e Dirigente Preposto) e della funzione Risorse Umane, è strutturato con una prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile attribuita annualmente in base a criteri qualitativi e di efficienza.

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. 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 Remunerazioni e il Consiglio;
- dell'Amministratore Delegato per il personale più rilevante della funzione Risorse Umane. Ad avvenuta definizione l'Amministratore Delegato informa il Comitato Remunerazioni e il Consiglio.

Con cadenza almeno annuale, il Comitato Remunerazioni analizza le singole posizioni e, sentito l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, in riferimento ai Responsabili delle funzioni di controllo e della funzione Risorse Umane, esprime il proprio parere e formula eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione.

L'attribuzione della componente variabile è soggetta ad una preventiva valutazione qualitativa che si può esprimere su una scala di cinque livelli di giudizio e verte in particolare sugli obiettivi di:

- gestione dei progetti assegnati e qualità del servizio erogato;
- gestione e sviluppo delle risorse assegnate;
- attenzione e prevenzione dei rischi inerenti le proprie aree di responsabilità;
- gestione e coordinamento delle attività assegnate.

Al giudizio espresso corrisponde una percentuale della componente variabile da attribuire secondo la seguente scala:

⁷ Cfr. nota 6

⁸ Cfr. nota 7

⁹ Cfr. nota 8

Eccellente	Buono	Adeguito	Quasi Adeguato	Insufficiente
100% del premio	80% del premio	50% del premio	0%	0%

fino al limite tra la componente variabile e quella fissa che, per il personale più rilevante delle sole funzioni aziendali di controllo, non può comunque superare il rapporto di 1 a 3.

Fatte salve le condizioni di accesso alla componente variabile (gate), subordinate agli obiettivi di sostenibilità aziendale, per la determinazione dei compensi del personale più rilevante appartenente alle funzioni di controllo e alla funzione Risorse Umane sono in ogni caso esclusi meccanismi di incentivazione collegati ai risultati economici sia di Banca IFIS che del Gruppo nel suo complesso.

Remunerazione dell'altro personale più rilevante a livello di Gruppo

La remunerazione del restante personale più rilevante si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una componente variabile definita preventivamente per singolo soggetto, in relazione al ruolo ricoperto, sulla base di criteri predefiniti e basati su tre pilastri:

- valutazione qualitativa delle performance espressa congiuntamente dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale;
- raggiungimento di un determinato livello di cost income aziendale;
- raggiungimento di specifici obiettivi economici, commerciali, operativi e di soddisfazione del cliente interno ed esterno inclusivi di misure correttive per il rischio (cd MBO - management by objectives).

Definito il limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa dell'anno precedente, l'importo massimo teorico della variabile viene determinato come nella Tabella B che segue:

TABELLA (B)

Strutture	Nr. Responsabili	% max variabile su RAL Anno precedente	Valutazione Alta Direzione	Cost income ratio	MBO
Dirigenti con responsabilità strategiche di unità di business rilevanti	1	60%	20%	20%	60%
Unità di business	17	80%	20%	20%	60%
Unità di gestione rischio	9	50%	30%	20%	50%
Unità operative rilevanti	1	50%	40%	20%	40%
Unità di servizio, consulenza, supporto	10	50%	50%	20%	30%

Per gli appartenenti alle categorie afferenti alle società controllate i cui ruoli sono stati identificati in Tabella (A) si rinvia al precedente paragrafo 4.

Al fine di attuare il processo di gestione sopra illustrato è stata prevista l'emanazione del Regolamento aziendale finalizzato alla gestione del sistema così come disegnato.

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.

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

Struttura della componente variabile per il personale più rilevante

La struttura della componente variabile della remunerazione deve essere compatibile con le analisi di rischio intraprese dal gruppo bancario e per essere sostenibile deve essere compatibile con i livelli di capitale e liquidità nel medio e lungo periodo.

Si ha presente che la disciplina contenuta nel 25° aggiornamento della Circolare n. 285 in materia di remunerazione ha introdotto alcune variazioni, tra le altre, in relazione al bilanciamento della componente differita della remunerazione variabile, definendo il concetto di importo di remunerazione variabile particolarmente elevato¹⁰ in presenza del quale, almeno per le figure apicali, (i) la durata del periodo di differimento non è inferiore a 5 anni, (ii) più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari e iii) la percentuale da differire non è inferiore al 60%.

In conformità al dettato normativo, l'importo di remunerazione variabile particolarmente elevato con riferimento al Gruppo è stato individuato in € 433.680 (pari al 25% della retribuzione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA).

Il Gruppo Banca IFIS è riconducibile, sulla base della grandezza degli attivi, della struttura, della rischiosità e complessità dell'attività svolta, al novero delle banche di dimensioni intermedie. Tale classificazione impone l'applicazione della disciplina al solo personale più rilevante, consentendo al contempo l'applicazione di percentuali, periodi di differimento e retention almeno pari alla metà di quelli indicati per le banche di maggiori dimensioni e crescenti in funzione delle caratteristiche del gruppo bancario.

Ciò premesso, il Gruppo Banca IFIS ha ritenuto comunque di mantenere le condizioni previste nella precedente Relazione sulla remunerazione, le quali prescrivono una struttura della remunerazione variabile comunque più stringente e rigorosa rispetto al limite minimo regolamentare previsto per le banche intermedie. Si è peraltro ritenuto di allineare la quota di differimento, il periodo di differimento e la quota di bilanciamento della remunerazione variabile per i soggetti con remunerazione variabile di importo particolarmente elevato a quelli già previsti con riguardo a tutto il personale più rilevante. La componente variabile non può superare il rapporto di 1:1 rispetto al fisso e viene determinata all'approvazione del Bilancio dell'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente.

- A) La quota della remunerazione variabile da differire è pari al 40% e viene così corrisposta:
- il 50% in azioni di Banca IFIS S.p.A. che saranno assegnate successivamente alla scadenza del periodo di vesting¹¹ di tre anni e che saranno esercitabili al termine del periodo di mantenimento (periodo di retention¹²) di un ulteriore anno a cui le azioni sono soggette;
 - il restante 50% di remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale viene invece corrisposta cash alla scadenza del periodo di tre anni ed è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale tempo per tempo vigente.
- B) La componente variabile non sottoposta a differimento (il restante 60% - up front) viene invece così corrisposta:
- il 50% cash;

¹⁰ Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: (i) il 25% della retribuzione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; (ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca.

¹¹ Periodo al termine del quale le azioni possono essere assegnate

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

- e il restante 50% in azioni della Capogruppo esercitabili al termine del periodo di mantenimento (periodo di retention¹³) di tre anni a cui le azioni sono soggette, 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 la determinazione della retribuzione variabile di competenza, quest'ultima da effettuarsi alla data dell'Assemblea che approva il bilancio. Il numero di azioni è determinato per arrotondamento all'intero più prossimo.

Coerentemente con le migliori prassi di mercato si ritiene di applicare tali regole di differimento e di corresponsione parziale in azioni proprie della Banca qualora la remunerazione variabile sia superiore a 70.000 euro (soglia di materialità).

Malus condition

La componente variabile è soggetta ai seguenti meccanismi di *malus*, i quali vanno a ridurre, sino ad azzerare, prima dell'erogazione l'importo precedentemente determinato, secondo i criteri riportati nella successiva tabella C.

TABELLA C

		Ratio Totale Fondi propri consolidato ¹⁴			
		≤12,50%	12,50% < ≤13,00%	13,00% < =13,50%	>13,50%
RORAC di Gruppo	≥ 15%	-100,0%	---	---	---
	10,5% < < 15%	-100,0%	-30,0%	-20,0%	-10,0%
	< 10,5%	-100,0%	-40,0%	-30,0%	-20,0%

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL di riferimento sui diritti e doveri dei dipendenti e dal Codice Disciplinare e dal Codice Etico via vigenti, la componente variabile viene inoltre azzerata qualora il soggetto abbia determinato o concorso a determinare:

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, o statutarie o a eventuali Codici Etici o di condotta applicabili alla Banca da cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo¹⁵ o per la clientela¹⁶.

¹³ Cfr. nota 13

¹⁴ Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV).

¹⁵ Perdita pari o superiore al 5% del patrimonio netto

¹⁶ La Capogruppo identifica come "perdita significativa" per la clientela, qualunque perdita sia derivante da comportamenti devianti o comunque non conformi rispetto agli standard legali, regolamentari, statutari o etici applicabili al Gruppo. In particolare si fa riferimento a casi di frode interna, reclami accolti per comportamento scorretto, mancato rispetto intenzionale del sistema delle deleghe, qualora tali fattispecie abbiano effetti nei confronti della clientela. Resta inteso che nel caso si rilevi il verificarsi di questi eventi, saranno effettuati tutti gli approfondimenti richiesti dalle procedure disciplinari previste dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabili a queste fattispecie e, qualora se ne ravvisassero i presupposti, saranno applicati i provvedimenti disciplinari più opportuni a seconda della gravità riscontrata e dell'entità della perdita subita.

- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali Codici Etici o di condotta applicabili alla Banca nei casi da questa eventualmente previsti;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo;

o altresì qualora,

- il Ratio Totale Fondi propri¹⁷ consolidato sia inferiore ai requisiti di capitale (Overall Capital Requirement) comunicati dall'Organo di Vigilanza nell'ambito delle "Decisioni sul capitale" a conclusione del periodico processo di revisione prudenziale (SREP);
- l'Assemblea abbia deliberato la revoca dell'incarico per giusta causa ovvero il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato il recesso per giusta causa dal contratto di lavoro.

I meccanismi di correzione *ex post* non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di *malus*.

I criteri innanzi citati sono verificati in ognuno dei tre esercizi¹⁸ chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (accrual period) e applicati al verificarsi delle condizioni sopra esposte tenendo in considerazione il risultato peggiore registrato nel periodo di riferimento.

Claw back

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL di riferimento sui diritti e doveri dei dipendenti e dal Codice Disciplinare e dal Codice Etico via via vigenti, il Gruppo si riserva di promuovere le azioni opportune per la restituzione della componente variabile riconosciuta e/o pagata al personale qualora il soggetto abbia determinato o concorso a determinare:

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, o statutarie o a eventuali Codici Etici o di condotta applicabili alla Banca da cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo¹⁹ o per la clientela²⁰.
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali Codici Etici o di condotta applicabili alla Banca nei casi da questa eventualmente previsti;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo,

o altresì qualora il Ratio Totale Fondi propri²¹ consolidato sia inferiore ai requisiti di capitale (Overall Capital Requirement) comunicati dall'Organo di Vigilanza nell'ambito delle "Decisioni sul capitale" a conclusione del periodico processo di revisione prudenziale (SREP).

I meccanismi di correzione *ex post* non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di *claw back*. Anche tali criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi²², chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (accrual period) e applicati al verificarsi delle

¹⁷ Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV)

¹⁸ Condizione sufficiente all'applicazione dei meccanismi correttivi è il verificarsi delle condizioni citate, in almeno uno dei tre anni di osservazione (accrual period).

¹⁹ Perdita pari o superiore al 5% del Patrimonio netto, da calcolarsi al netto di 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.

²⁰ Cfr. nota 16

²¹ Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV)

²² Condizione sufficiente all'applicazione dei meccanismi correttivi è il verificarsi di una delle condizioni citate, in almeno uno dei tre anni di osservazione (accrual period).

condizioni sopra esposte, ad eccezione del personale più rilevante per il quale tale verifica deve essere effettuata in ognuno dei successivi cinque esercizi chiusi.

Long Term Incentive

Per i Responsabili delle unità di business che hanno più di 20 milioni di utile lordo di budget nell'esercizio 2019, può essere preso in considerazione un incentivo che premia la costanza di performance eccellenti nel tempo.

Nella sostanza, qualora nel triennio 2019-2021 (accrual period) la media dei risultati di redditività corretta per il rischio raggiunti dalla business unit sia pari ad almeno il 90% di quelli budgetati, in formula (D):

$$\sum_{t=1}^{3 \text{ anni}} \frac{1}{3} \frac{RORAC_{BU \text{ Consuntivo } t}}{RORAC_{BU \text{ Budget } t}} \geq 90\% \quad (D)$$

fatto salvo l'annuale superamento della soglia minima dell'80% degli obiettivi di budget annualmente previsti, l'Amministratore Delegato congiuntamente al Direttore Generale esprimeranno una valutazione qualitativa sull'operato del dirigente che, se positiva, darà corso all'erogazione di un incentivo, definito ex ante, non superiore al 60% della RAL del dirigente nell'anno 2021, e comunque nel rispetto del rapporto massimo di 1:1 tra componente variabile e quella fissa, il cui controvalore verrà corrisposto in azioni della Capogruppo con retention di un anno.

Divieto di strategie di hedging

È fatto esplicito divieto al singolo dipendente di effettuare strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione (hedging strategy) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi di remunerazione previsti.

In particolare la Capogruppo, al fine di garantire che il proprio personale più rilevante non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite modalità comunque elusive delle disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, predispone specifiche pattuizioni individuali tramite le quali i destinatari si impegnano:

- a non avvalersi di strategie di copertura personale e/o a non ricorrere ad assicurazioni sulla retribuzione o a qualunque altra iniziativa finalizzata ad alterare e/o a inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- a comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari²³ e le informazioni relative alle operazioni di volta in volta effettuate.

Le tipologie di operazioni e investimenti finanziari effettuati dal personale più rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della disciplina relativa alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione sono le operazioni e gli investimenti in strumenti finanziari emessi dalla banca, ivi compresi i derivati che hanno tali strumenti come sottostante.

Altre tipologie di personale dipendente

Per il restante personale dipendente, in occasione della valutazione annuale prevista dal CCNL, l'Amministratore Delegato e/o la Direzione Generale possono disporre erogazioni una tantum non regolamentate fino a un massimo di tre mensilità per ogni soggetto. Tale premio, salvo la verifica delle

²³ Non è allo stato prevista l'apertura di conti interni di custodia e amministrazione

condizioni di accesso (gate) innanzi previste, ha l'obiettivo di premiare prestazioni eccellenti e/o di particolare ed evidente valore qualitativo.

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

Si tratta di sistemi di retribuzione variabile diversificati per persone che ricoprono ruoli attivi nella creazione diretta di ricavi e/o acquisizione di nuovi clienti e i loro responsabili/coordinatori. Devono essere economicamente sostenibili e premiare il merito nella creazione di valore economico duraturo.

Con particolare riferimento alla categoria dei dirigenti, in un'ottica di armonizzazione dei relativi trattamenti economici, si rileva inoltre che, per l'esercizio 2019, è stato introdotto un Regolamento che, tra l'altro, prevede anche l'erogazione di un credito Welfare.

Remunerazione degli Agenti in attività finanziaria

Nell'ambito della categoria dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato, particolare rilevanza assumono gli Agenti in attività finanziaria. Il Gruppo si avvale di una rete distributiva esterna per le attività di recupero in via stragiudiziale dei crediti distressed nonché di una rete agenti per le attività di promozione del prodotto leasing e di una rete di agenti per la promozione e il collocamento dei contratti relativi alla concessione di finanziamenti contro delegazione di pagamento e contro cessione del quinto dello stipendio o della pensione..

È stato definito che la remunerazione di tali soggetti si componga di una componente non ricorrente determinata ex ante, con una valenza incentivante, e di una componente ricorrente.

Inoltre, in conformità a quanto disposto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia:

- l'ammontare complessivo della componente "non ricorrente" riconosciuta agli Agenti (cd. Bonus Pool) è subordinato al verificarsi delle condizioni patrimoniali e di liquidità del Gruppo individuate annualmente nella Relazione sulla remunerazione (cfr. gate);
- sono stati individuati criteri per la correzione ex post della remunerazione "non ricorrente" di ciascun soggetto che si basano su indicatori idonei a riflettere inadempimenti riguardanti le attività assegnate contrattualmente, la correttezza dei comportamenti, in particolare nelle relazioni con la clientela; contenere i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sul Gruppo o sulle società del Gruppo; favorire la conformità alle norme oltre che la tutela e la fidelizzazione della clientela.

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 di collaborazione coordinata e continuativa.

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. 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.

5. Benefici non monetari

I dipendenti possono beneficiare di alcuni benefit, aventi diversa gradazione in relazione al ruolo aziendale e/o a motivi di servizio.

L'attribuzione è così sintetizzabile: polizza sanitaria, polizza infortuni professionali ed extra professionali, polizza vita, polizza da invalidità permanente, buoni pasto con importi che variano da euro 5,20 a 7,00), autovettura aziendale (riconosciuta ad alcuni soggetti sulla base delle Policy interne tempo per tempo vigenti), contribuzione aziendale alla previdenza complementare (riconosciuta a tutti i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con percentuali che variano dall'1,5% al 5% calcolate sulla RAL o sulla base della retribuzione utile ai fini del TFR, o sull'imponibile previdenziale, salvo alcune situazioni contrattuali acquisite in precedenza). I benefici innanzi citati, poiché previsti per tutti i dipendenti, non vengono considerati benefici di natura discrezionale.

6. Remunerazioni legate alla permanenza di risorse chiave in azienda

Inoltre, in presenza di motivate e documentate ragioni, possono essere ammesse remunerazioni legate alla permanenza di risorse chiave in azienda e, come tale, non collegate ad obiettivi di performance. Tali somme eventualmente erogate a titolo di patto di stabilità (cd. retention bonus) rispettano le disposizioni indicate nella Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 («Disposizioni di vigilanza per le banche») – 25° agg.to del 23 ottobre 2018, costituiscono forme di retribuzione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili.

7. Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e di patto di non concorrenza

Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro del personale più rilevante.

Le Società del Gruppo non stipulano accordi che regolino ex-ante l'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società (Golden Parachutes), compresi i casi di cessazione anticipata della carica o per il suo mancato rinnovo.

Nel caso in cui vengano invece riconosciuti pagamenti ed erogazioni dovuti in base a sentenze o al fine di evitare alee di giudizio obiettivamente motivate (le c.d. "Risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro"), si terrà in debita considerazione: la performance e i comportamenti individuali del dipendente negli anni precedenti²⁴, le motivazioni che portano alla risoluzione del rapporto di lavoro, l'anzianità di servizio, l'età, l'eventuale impatto finanziario che tale compenso può avere sulla situazione patrimoniale e sulla liquidità del Gruppo Bancario²⁵.

²⁴ Rilevano a tal fine i comportamenti e le violazioni richiamate per l'attivazione delle clausole di malus e claw-back di cui al paragrafo 4.

²⁵ Pertanto si farà riferimento agli indicatori di sostenibilità patrimoniale e di liquidità quali il rispetto del limite minimo regolamentare tempo per tempo vigente del Liquidity Coverage Ratio di Gruppo e del Net Stable Funding Ratio di Gruppo, nonché l'indicatore del Ratio Totale Fondi Propri consolidato superiore ai requisiti di capitale, sulla base delle rilevazioni ultime disponibili alla data di calcolo ed erogazione dei suddetti pagamenti (cfr. anche Sez. I, par. 4 "Condizioni di accesso alla componente variabile (gate)").

Al momento del riconoscimento, è valutata e documentata la corretta applicazione dei suddetti meccanismi di valutazione.

La determinazione dell'importo da corrispondere ai Dirigenti oltre al preavviso contrattualmente previsto o alla relativa indennità sostitutiva, terrà in considerazione una eventuale indennità aggiuntiva le cui mensilità globali da corrispondere sono comprese nell'ambito del massimo delle mensilità previsto dal CCNL per i dirigenti dipendenti dalle imprese del Credito, via via vigente.

I pagamenti effettuati al medesimo titolo di cui sopra per il restante personale più rilevante saranno declinati negli ambiti delle previsioni di legge e dalla contrattazione collettiva via via vigente. Nella determinazione del compenso finale si terrà in debita considerazione: la performance del dipendente negli anni precedenti, le motivazioni di business che portano alla risoluzione del rapporto di lavoro, l'anzianità di servizio, l'età, l'eventuale impatto finanziario che tale compenso può avere sulla situazione patrimoniale e sulla liquidità del Gruppo Bancario²⁶.

In nessun caso l'ammontare lordo complessivo dell'importo da erogare potrà essere superiore a 3 annualità di retribuzione lorda, incluso il preavviso.

Tutti i compensi erogati al predetto titolo al personale più rilevante sono esclusi dal calcolo del limite del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della retribuzione relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro per le diverse categorie di personale.

I predetti pagamenti sono inoltre soggetti alle condizioni di *malus* e *claw back* innanzi citate da verificarsi in ognuno dei cinque esercizi chiusi.

La definizione degli importi da corrispondere è soggetta, con riferimento alla categoria Dirigenti e del personale più rilevante, al preventivo parere favorevole del Comitato Remunerazioni ed alla successiva approvazione del Consiglio di Amministrazione

Patti di non concorrenza

La società può infine stipulare patti di non concorrenza nel rispetto delle disposizioni indicate nella Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 («Disposizioni di vigilanza per le banche») – 25° agg.to del 23 ottobre 2018.

8. Attuazione delle Politiche nelle società controllate

Il presente documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione elaborate dalla Capogruppo ha valenza per tutte le società controllate, non tenute pertanto alla redazione di un proprio documento a riguardo.

Le singole Società controllate, in linea con gli indirizzi tempo per tempo forniti dalla Capogruppo, sottopongono ai rispettivi organi di supervisione strategica il presente documento o un estratto dello stesso. Tale organo è quindi responsabile della sua corretta attuazione nella società controllata ed assicura che tale politica di remunerazione e incentivazione sia adeguatamente documentata ed accessibile all'interno della struttura aziendale.

²⁶ Sulla base dei criteri di cui alla nota precedente.

SEZIONE II

1. Parte prima

1.1 Voci che compongono la remunerazione

Per quanto riguarda gli Amministratori, i Sindaci, i membri del Comitato Rischi, Comitato Nomine, Comitato Remunerazioni e Organismo di Vigilanza della Capogruppo Banca IFIS si forniscono le seguenti precisazioni sulle voci che compongono la remunerazione e che, per l'esercizio 2018, vengono riepilogate anche nella successiva Tabella 1. Nella colonna Compensi fissi vengono indicati separatamente, secondo un criterio per competenza e, ove occorre, riportando l'importo alla decorrenza della nomina:

- nella relativa sezione, i compensi previsti per la carica di amministratore dell'importo di € 25.000 per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, di € 105.000 a favore del Presidente del Collegio Sindacale, di € 70.000 a favore dei Sindaci Effettivi, secondo la delibera adottata dall'Assemblea il 22 marzo 2016;
- nella relativa sezione, l'ammontare complessivo dei gettoni di presenza corrisposti agli Amministratori e ai Sindaci, secondo le regole stabilite dall'Assemblea dei soci del 22 marzo 2016, per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2018;
- 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 sezione retribuzioni fisse da lavoro dipendente vengono indicati, per il Direttore Generale e per i dipendenti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la funzione di dirigente con responsabilità strategica, la retribuzione fissa da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e l'accantonamento TFR.

Nella colonna Compensi per la partecipazione a "Comitati" vengono riportati i compensi, eventualmente rapportati alla decorrenza della nomina, assegnati agli altri amministratori investiti di particolari cariche e stabiliti dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2016 nelle seguenti misure:

- al Presidente del Comitato Controllo Rischi un compenso fisso annuo per tale carica pari a 75.000 euro;
- gli altri componenti del Comitato Controllo e Rischi un compenso fisso annuo per tale carica nella misura di 45.000 euro;
- ai componenti del Comitato Remunerazioni un compenso fisso annuo per tale carica nella misura di 5.000 euro;
- ai componenti del Comitato Nomine un compenso fisso annuo per tale carica nella misura di 5.000 euro;
- al Presidente dell'Organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 un compenso fisso annuo per tale carica pari a 25.000 euro;
- agli altri amministratori che fanno parte dell'Organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 un compenso fisso annuo per tale carica pari a 10.000 euro;

La parte variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale maturata in relazione all'utile dell'esercizio 2018 viene indicata nella sezione Partecipazioni agli utili della colonna

Compensi variabili non equity e l'erogazione risulta condizionata alla verifica del rispetto delle condizioni fissate nelle politiche di remunerazione.

I bonus e gli altri incentivi maturati, per la prestazione lavorativa fornita nel 2018, dai dirigenti con responsabilità strategica sono riportati nella sezione Bonus e altri incentivi della colonna Compensi variabili non equity.

Nella colonna Benefici non monetari, con riferimento al Direttore Generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategica, viene riportato il valore, di massima secondo un criterio di imponibilità fiscale, dei seguenti fringe benefit (attributi, di regola, anche al restante personale): .

- polizza sanitaria;
- polizza infortuni professionali ed extra professionali;
- polizza vita;
- polizza da invalidità permanente;
- ticket pasto;
- autovettura aziendale (riconosciuta ai soggetti individuati nella Policy aziendale tempo per tempo vigente);
- contribuzione aziendale alla previdenza complementare;
- assegnazione di un'abitazione di servizio (limitatamente a n.15 persone nel corso dell'esercizio)

Per i Dirigenti con responsabilità strategica identificati per il 2018, n. 4 (compreso il Direttore Generale), le informazioni sono fornite a livello aggregato con l'indicazione del numero di soggetti a cui si riferiscono.

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 19 aprile 2018 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 > 2018 dove è consultabile anche il verbale dell'Assemblea del 19 aprile 2018, 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 2018, delle politiche approvate un anno fa.

Long Term Incentive triennio 2016-2018

Effettuata la valutazione relativa al triennio 2016 – 2018 si evidenzia che non si sono avverate le condizioni previste per la maturazione del Long Term Incentive. Tale incentivo non sarà quindi erogato.

Rapporto medio tra componente variabile e retribuzione fissa di competenza dell'esercizio 2018 per la categoria dei Dirigenti

Dirigenti non inclusi nella definizione di Dirigenti con responsabilità strategiche	
Banca IFIS S.p.A.	16,92%

IFIS NPL S.p.A.	46,11%
IFIS RENTAL Services Srl*	-
Credifarma S.p.A.*	-
Cap.Ital.Fin. S.p.A.*	-

* nelle società non sono presenti Dirigenti

Rapporto medio tra componente variabile e retribuzione fissa di competenza dell'esercizio 2018 per la categoria dei Quadri Direttivi e Aree Professionali con ruoli commerciali

Quadri Direttivi e Aree Professionali che ricoprono ruoli commerciali	
Banca IFIS S.p.A.	24,26%
IFIS NPL S.p.A.	-
IFIS RENTAL Services Srl	35,43%
Credifarma S.p.A.	8,05%
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	40,00%

Bonus erogati alle categorie Quadri Direttivi e Aree Professionali di competenza dell'esercizio 2018

Quadri Direttivi e Aree Professionali	% dipendenti interessati dall'erogazione rispetto al totale dipendenti in forza al 30/04/2018	% media bonus rispetto alla RAL alla data del 31/03/2018
Banca IFIS S.p.A.	11,97%	8,62%
IFIS NPL S.p.A.	-	-
IFIS RENTAL Services Srl	-	-
Credifarma S.p.A.	-	-
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	-	-

Aumenti retributivi attribuiti nell'esercizio 2018

Con riferimento a tutti i dipendenti del gruppo	% dipendenti interessati dall'aumento retributivo rispetto al numero medio dei dipendenti in forza	% incremento medio rispetto RAL
Banca IFIS S.p.A.	2,49%	13,47%
IFIS NPL S.p.A.	-	-
IFIS RENTAL Services Srl	-	-
Credifarma S.p.A.	-	-
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	-	-

Dipendenti con promozioni (passaggi di livello) attribuiti nell'esercizio 2018

Con riferimento a tutti i dipendenti del gruppo	% dipendenti interessati dalla promozione rispetto al numero medio dei dipendenti in forza	% incremento medio rispetto RAL precedente
Banca IFIS S.p.A.	16,45%	9,32%
IFIS NPL S.p.A.	-	-
IFIS RENTAL Services Srl	-	-
Credifarma S.p.A.	-	-
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	-	-

Incremento monte RAL nel corso dell'esercizio 2018 (comprensivo di aumenti contrattuali)

Con riferimento a tutti i dipendenti del gruppo	
Banca IFIS S.p.A.	4,08%
IFIS NPL S.p.A.	3,78%
IFIS RENTAL Services Srl	n.d.
Credifarma S.p.A.	1,77%
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	n.d.

Patti di stabilità e/o patti di non concorrenza

Con riferimento a tutti i dipendenti del gruppo	n. patti attivati nel 2018	totale patti al 31.12.2018
Banca IFIS S.p.A.	26	33
IFIS NPL S.p.A.	3*	3*
IFIS RENTAL Services Srl	0	0
Credifarma S.p.A.	n.d.	n.d.
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	n.d.	n.d.

* di cui 2 patti di non concorrenza

Al 31/12/2018 non risultano presenti rapporti di collaborazione a progetto.

Premio Variabile di Risultato e Piano Welfare

L'erogazione di un premio a favore di tutti i dipendenti è stata sostituita dalla previsione di un Premio Variabile di Risultato (da erogarsi nel corso dell'esercizio 2019 con riferimento ai risultati dell'esercizio 2018) per i dipendenti che non siano già destinatari di altri sistemi incentivanti (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, commerciali e lo stesso personale più rilevante) e di un Piano Welfare (da erogarsi a tutti i dipendenti nel corso dell'esercizio 2019 con riferimento ai risultati dell'esercizio 2018), entrambi definiti tramite due specifici Accordi Sindacali che ne disciplinano termini e condizioni.

Società del Gruppo**(a) IFIS FINANCE Sp.z o.o**

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:

1. Il mandato degli Amministratori è stato svolto:
 - ✓ da una 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.
2. al personale in forza alla data del 31/12/2018, il cui rapporto di lavoro continua nell'anno 2019, che aveva maturato un'anzianità aziendale di almeno tre mesi e con una valutazione professionale per l'anno 2018 positiva, sarà erogato, con il mese di aprile 2019, un premio aziendale pari ad una mensilità, rapportato al periodo di lavoro nell'anno;
3. a sette risorse è stata erogata una componente variabile simile a quella in uso presso la Capogruppo per ruoli simili;
4. il totale delle remunerazioni (fisso + variabile) attribuite al personale in forza al 31/12/2018 (n.16 persone) ammonta ad €.480.696.

***(b) IFIS LEASING SPA, IFIS NPL SPA, IFIS RENTAL SERVICES SRL E
CAP.ITAL.FIN SPA, CREDIFARMA S.p.A.***

Premessa

Nel corso dell'esercizio 2018 sono state effettuate le seguenti operazioni societarie:

- l'acquisizione del 100% della società Cap.Ital.Fin S.p.A. in data 2 febbraio 2018 (data in cui è avvenuto il closing dell'operazione);
- l'operazione di fusione per incorporazione di IFIS Leasing S.p.A. realizzata con atto di fusione stipulato il 15 maggio 2018, con effetti ex art. 2504 bis c.c. dal 28 maggio scorso;
- il conferimento da parte di Banca IFIS S.p.A. a favore della controllata IFIS NPL S.p.A., con efficacia dal 1 luglio 2018, del ramo d'azienda che si occupa dell'attività di acquisto e gestione di portafogli di crediti distressed;
- l'acquisizione del controllo di Credifarma S.p.A. il cui closing è avvenuto nella giornata del 2 luglio scorso.

La presente relazione a consuntivo, pertanto, con particolare riferimento ai dati quantitativi in essa contenuti, ha tenuto in considerazione il nuovo assetto del Gruppo Banca IFIS e dei cambiamenti organizzativi effettuati.

Dati quantitativi relativi alle politiche retributive 2018 delle società controllate

Per i dettagli dei dati quantitativi relativi alle società controllate si rinvia alla Tabella 1 con riferimento al trattamento retributivo dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci, nonché ai Presidenti dell'Organismo di Vigilanza e ad "Altre tabelle" per il restante personale (nella seconda parte della presente relazione).

2. Parte seconda: compensi corrisposti nel 2018

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 riscossa la carica	Scadenza della carica	Indennità di carica deliberata dall'Assemblea		Compendi fissi		Compendi variabili non equi		Benefici non monetari	Altri compensi	FAR-VAN del compend equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Compendi per presenza	Compendi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Intribuzione fissa da lavoro dipendente	Compendi per Organismo di Vigilanza	Compendi per partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi				
Sabatien Egon Rutenberg	Presidente del Consiglio di Amministrazione	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	25	650							675	
				25	650								675
Totale													
Alessandro Calligaris De Paser	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	25	616							675	
				25	500								525
Totale													
Giovanni Basi	Amministratore Delegato	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	25	500							525	
				25	650			650					1.325
Totale													
Giuseppe Benini	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	24	656							1.125	
				25									49
Giuseppe Benini	Presidente Comitato Controllo Rischi	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18								75	75	
											5	5	
Giuseppe Benini	Componente Comitato Nomine	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18								10	10	
											80	80	
Giuseppe Benini	Componente Organismo di Vigilanza	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18								10	10	
													4
Francesca Mardera	Consigliere di Amministrazione IFIS NPL SpA	dall'1/7/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/20	10									
				3	0,5								
Francesca Mardera	Consigliere di Amministrazione CodiFarma SpA	dall'2/7/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/20	11,3	0,5								
				11,3	0,5								
Totale													
Antonella Malinconico	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	25	17,25							42	
Antonella Malinconico	Componente Comitato Controllo Rischi	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18								5	5	
											50	50	
Totale													
Antonella Malinconico	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	15	17							82	
				25	24								49
Antonella Malinconico	Componente Comitato Controllo Rischi	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18								45	45	
											45	45	
Antonella Malinconico	Consigliere di Amministrazione IFIS NPL SpA	dall'1/7/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/20	10								10	
				10									
Totale													
Ricardo Frede	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	25	23							164	
Ricardo Frede	Componente Comitato Nomine	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18								5	5	
											5	5	
Marina Stalmon	Componente Comitato Remunerazioni	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18								10	10	
Totale													
Marina Stalmon	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	25	18							58	
				25	21								46
Marina Stalmon	Componente Comitato Remunerazioni	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18										
Totale													

BANCA IFIS

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compendi IFIS		Compendi per partecipazione a comitati		Compendi variabili non equi		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value del compend equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Gettoni di presenza art. 2389 c.c.	Retribuzione fissa da lavoro dipendente	Compendio Organismo di Vigilanza	Compendi per partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi					
Daniela Santoussoso	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	25	20	-	-	-	-	-	-	45	-	-
	Componente Comitato Controllo Rischi	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	-	-	-	-	-	-	-	-	45	-	-
	Presidente Comitato Nominie	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
	Componente Comitato Remunerazioni	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-
Giacomo Bugna	Componente Organismo di Vigilanza	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	25	20	-	10	-	-	-	-	10	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	10	-	-	-	-	55	-	-
Giacomo Bugna	Presidente del Collegio Sindacale	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	35	30	-	30	-	-	-	-	35	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	30	-	-	-	-	55	-	-
Giovanna Ciferrotto	Presidente del Collegio Sindacale	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	105	18	-	-	-	-	-	-	123	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	123	-	-
Giovanna Ciferrotto	Presidente del Collegio Sindacale IFS Rental Services Srl	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/20	30	30	-	-	-	-	-	-	30	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	30	-	-
Giovanna Ciferrotto	Presidente del Collegio Sindacale IFS NPL SpA	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/20	15	15	-	-	-	-	-	-	15	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	15	-	-
Giovanna Ciferrotto	Presidente del Collegio Sindacale Capitalin SpA dal 02/07/2018	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/20	18	18	-	-	-	-	-	-	18	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	18	-	-
Giovanna Ciferrotto	Presidente del Collegio Sindacale ex IFS Leasing	dall'1/1/2018 al 28/05/2018	28/05/2018	13	13	-	-	-	-	-	-	13	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	13	-	-
Giovanna Ciferrotto	Sindaco effettivo	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	76	18	-	-	-	-	-	-	76	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	76	-	-
Giovanna Ciferrotto	Sindaco effettivo	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	181	18	-	-	-	-	-	-	199	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	199	-	-
Giovanna Ciferrotto	Sindaco effettivo IFS Rental Services Srl	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/20	70	18	-	-	-	-	-	-	88	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	88	-	-
Giovanna Ciferrotto	Sindaco effettivo IFS NPL SpA	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/20	20	20	-	-	-	-	-	-	20	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	20	-	-
Giovanna Ciferrotto	Sindaco effettivo del Collegio Sindacale ex IFS Leasing	dall'1/1/2018 al 28/05/2018	28/05/2018	10	10	-	-	-	-	-	-	10	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-
Massimo Miani	Sindaco effettivo	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/18	108	18	-	-	-	-	-	-	126	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	126	-	-
Massimo Miani	Sindaco effettivo IFS NPL SpA	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/20	70	15	-	-	-	-	-	-	85	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	85	-	-
Andrea Martin	Presidente Organismo di Vigilanza	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/20	10	0,5	-	0,5	-	-	-	-	0,5	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	0,5	-	-	-	-	0,5	-	-
Alessandro De Nicola	Presidente Organismo di Vigilanza ex IFS Leasing	dall'1/1/2018 al 28/05/2018	28/05/2018	25	25	-	-	-	-	-	-	25	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	25	-	-
Piera Viali	Sindaco effettivo IFS Rental Services Srl	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/20	20	14	-	-	-	-	-	-	14	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	14	-	-
Maurina Vienna	Sindaco effettivo Capitalin SpA	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/20	8	8	-	-	-	-	-	-	8	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-
Francesco Natale	Sindaco effettivo Capitalin SpA dal 02/07/2018	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/20	28	28	-	-	-	-	-	-	28	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	28	-	-
Antonio Guerciochio	Consigliere di Amministrazione Creditifirma SpA	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/20	3	0,5	-	-	-	-	-	-	0,5	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	0,5	-	-
Maurizio Manne	Presidente del Consiglio di Amministrazione Creditifirma SpA	dall'1/1/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/20	3	0,5	-	-	-	-	-	-	0,5	-	-
	Compendi da controllare da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	0,5	-	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Sciadenza della carica	Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Componenti fissi				Componenti variabili non equi*			Altri compensi	Totale	Fair Value del compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
					Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Compenso per particolari cariche art. 2389 c.c.	Ripartizione fissa da lavoro straordinario	Compenso Organismo di Vigilanza	Compenso per partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
Antonella Pini	Sindaco effettivo Credifirma SpA dal 02/07/2018	dall'12/7/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2018	8	-	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-
Marta Vienna	Compenso di controllo da Banca IFIS S.p.A. Sindaco effettivo Credifirma SpA dal 02/07/2018	dall'12/7/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2018	8	-	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-
Marco Alessandrini	Compenso di controllo da Banca IFIS S.p.A. Amministratore Delegato Credifirma SpA (con reversibilità sugli emolumenti)	dall'12/7/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2018	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
Massimo Maciocchi	* Compenso di controllo da Banca IFIS S.p.A. Consigliere di Amministrazione Credifirma SpA (con reversibilità sugli emolumenti)	dall'12/7/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2018	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
Silvia Magliocchetti	* Compenso di controllo da Banca IFIS S.p.A. Consigliere di Amministrazione Credifirma SpA (con reversibilità sugli emolumenti)	dall'12/7/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2018	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
Alberto Staccone	* Compenso di controllo da Banca IFIS S.p.A. Consigliere di Amministrazione Credifirma SpA (con reversibilità sugli emolumenti)	dall'12/7/2018 al 31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2018	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-
Alberto Staccone	* Compenso di controllo da Banca IFIS S.p.A. Direttore Generale	dall'12/7/2018 al 31/12/2018	n.a.	-	-	-	-	302	-	185	26	-	520	-	-
	Compenso in Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	302	-	185	26	-	520	-	-
	Compenso da controllate da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	108	-	185	26	-	520	-	-
	Totale			-	-	-	-	489	-	348	41	-	678	-	-
Altri dirigenti con responsabilità strategica (tra persone al 31/12/2018)	Compenso in Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	489	-	348	41	-	678	-	-
	Compenso da controllate da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	33	-	14	2	-	49	-	-
	Totale			-	-	-	-	33	-	14	2	-	49	-	-
Emanuela Leoni	Direttore Generale Capitali Fin S.p.A. In distacco parziale da Banca IFIS S.p.A.	dal 11/06/2018 al 31/12/2018	n.a.	-	-	-	-	32	-	14	3	-	49	-	-
Carmine Grieco	Direttore Generale Capitali Fin S.p.A.	02/02/2018 al 10/06/2018	n.a.	-	-	-	-	23	-	3	-	-	23	-	-
	Totale			-	-	-	-	23	-	3	-	-	23	-	-

*come dipendenti della Capogruppo, riversano alla stessa i compensi ricevuti per gli incarichi svolti presso le società controllate

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", sono attualmente applicabili al Gruppo Banca IFIS le Tabelle 3A e 3B che vengono di seguito riportate con i dati della partecipazione all'utile prevista per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale.

TABELLA 3A

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(1) Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vestiti nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
			(2) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(3) Periodo di vesting	(4) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(5) Fair value alla data di assegnazione	(6) Periodo di vesting	(7) Data di assegnazione	(8) Prezzo di mercato all'assegnazione	(9) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(10) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(11) Valore alla data di maturazione	(12) Fair value	(13) Fair value			
Bossi	Amministratore Delegato																
Giovanni																	
		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Delibera del 17/04/2014															
		Piano 2015	*4517	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Delibera del 09/04/2015															
		Piano 2016	3.576	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Delibera del 22/03/2016															
		Piano 2017	3.993	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Delibera del 21/04/2017															
		Piano 2018	-	-	**	325.000	**	2019/2022	**	**	**	**	**	**	**	195.000	**
		Delibera del 06/03/2018															
		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			12.066	9	-	-	325.000,00	-	-	-	-	-	6.013	196.432,86	195.000,00	195.000,00	

BANCA IFIS

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e non attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)		
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value			
Staccione Alberto Compensi in Banca IFIS S.p.A.	Direttore Generale	Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	55.650	-			
		Delibera del 17/04/2014														
		Piano 2015	*1280	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		Delibera del 08/04/2015														
		Piano 2016	1.018	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		Delibera del 22/03/2016														
		Piano 2017	1.137	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		Delibera del 21/04/2017														
		Piano 2018			**	92.519	2019/2022	**	**	**	-	-	-	55.512		
		Delibera del 06/03/2018														
Compensi da		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
		Piano 2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
		Piano 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Totale		3.435	9	-	92.519,47	-	-	-	1.704	55.650	55.512	-				

(*) Il numero delle azioni è determinato al prezzo di mercato al momento della assegnazione. Tale numero verrà rideterminato al momento della corresponsione

(**) I dati delle azioni assegnabili con riferimento all'incentivo attribuito relativamente ai risultati dell'esercizio 2018 saranno disponibili a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata il 19/04/2019

TABELLA 3B

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno		(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(3) Bonus di anni precedenti		(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/erogato	(B) Differito			(B) Erogabile/erogati	(C) Ancora differiti	
Bossi Giovanni	Amministratore Delegato		-	-		-	390.000	389.993	-
Compensi in Banca IFIS S.p.A.			195.000	130.000	3				
		Piani 2014-2015-2016-2017							
		Piano 2018 Delibera del 06/03/2018							
		Piano 2014	-	-		-	-	-	-
		Piano 2015	-	-		-	-	-	-
		Piano 2016	-	-		-	-	-	-
		Piano 2017	-	-		-	-	-	-
		Piano 2018	-	-		-	-	-	-
Totale			195.000	130.000	3		390.000	389.993	-
Staccione Alberto	Direttore Generale								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.			-	-		-	110.754	110.833	-
		Piani 2014-2015-2016-2017							
		Piano 2018 Delibera del 06/03/2018	55.512	37.008	3				
		Piano 2014	-	-		-	-	-	-
		Piano 2015	-	-		-	-	-	-
		Piano 2016	-	-		-	-	-	-
		Piano 2017	-	-		-	-	-	-
		Piano 2018	-	-		-	-	-	-
Totale			55.512	37.008	3		110.754	110.833	-

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 S.p.A.)	Presidente	Banca IFIS S.p.A.	26.966.847	98.105	74.105	26.990.847
Csillaghy Alessandro	Vice Presidente	---	---	---	---	---
Bossi Giovanni	Amministratore Delegato	Banca IFIS S.p.A.	1.852.586	6.013*	0	1.858.599
Benini Giuseppe	Consigliere	---	---	---	---	---
Maderna Francesca	Consigliere	Banca IFIS S.p.A.	1.070.422	0	0	1.070.422
Malinconico Antonella	Consigliere	---	---	---	---	---
Preve Riccardo (comprese le azioni detenute indirettamente tramite Preve Costruzioni S.p.A.)	Consigliere	Banca IFIS S.p.A.	1.244.668	2.832	0	1.247.500
Salamon Marina (detenute indirettamente tramite Alchimia S.p.A.)	Consigliere	Banca IFIS S.p.A.	1.076.247	0	0	1.076.247
Santosuosso Daniele	Consigliere	---	---	---	---	---
Bugna Giacomo	Presidente Collegio Sindacale	---	---	---	---	---
Ciriotta Giovanna	Sindaco effettivo	---	---	---	---	---
Miani Massimo	Sindaco effettivo	---	---	---	---	---
Staccione Alberto	Direttore Generale	Banca IFIS S.p.A.	143.949	1.704*	0	145.653

* assegnazione di azioni proprie Banca IFIS come parte della remunerazione variabile in applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea dei soci

Tabella 2: partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica
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
3 persone alla data del 31/12/2018)	Banca IFIS S.p.A.	---	---	---	---

Altre tabelle

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE PER LINEE DI ATTIVITA' DI BANCA IFIS SpA			
LINEE ATTIVITA'	Numero	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA LORDA
BU Assicurazioni	2	29.809	6.396
BU Corporate Finance	6	467.762	143.152
BU Crediti Erariali	26	1.149.708	340.756
BU Credito Commerciale	343	14.400.031	2.456.713
BU Farmacie	8	726.085	86.522
BU International	10	352.562	38.062
BU Leasing	193	4.894.248	778.598
BU NPL - dipendenti in forza fino al 30/06/2018	317	4.653.947	508.726
BU Pharma	15	764.322	121.943
Direzione Generale - Funzioni di controllo*	86	4.614.501	642.916
Direzione Generale - Strutture di Staff e supporto	481	19.786.526	2.509.043
Finanza Proprietaria	2	69.967	31.436
Special Situations	2	161.365	7.536
TOTALE	1.491	52.070.830	7.671.798

Note:
 * Nelle "Funzioni di Controllo" sono compresi n. 5 dipendenti distaccati presso le altre Società del Gruppo

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE della Società IFIS RENTAL Services Srl*		
Numero	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA LORDA
24	531.047	97.377

Note:

* Nella tabella è considerato il personale in forza al 31/12/2018.
 Valori delle retribuzioni disponibili dal 01/06/2018

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE della Società IFIS NPL SpA*		
Numero	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA LORDA
330	4.764.755	538.955

* Nella tabella è considerato il personale in forza al 31/12/2018.
 I valori sono relativi alle retribuzioni corrisposte dalla data di costituzione della Società, il 01/07/2018

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE della Società CREDIFARMA SpA*		
Numero	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA LORDA
40	1.615.778,00	120.931,00

Note:

* - Nella tabella è considerato il personale in forza al 31/12/2018

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE della Società CAP.ITAL.FIN. SpA*		
Numero	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA LORDA
45	1.238.466,18	35.366,44

Note:

* - Nella tabella è considerato il personale in forza al 31/12/2018

BANCA IFIS SPA	
Remunerazione complessiva riconosciuta superiore a € 1 milione	N.
€ 1 milione - 1,5 milioni	1
€ 1,5 - 2 milioni	
€ 2 - 2,5 milioni	
€ 2,5 - 3 milioni	
€ 3 - 3,5 milioni	
€ 3,5 - 4 milioni	
€ 4 - 4,5 milioni	

BANCA IFIS

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE CHE RAPPRESENTANO IL "PERSONALE PIU' RILEVANTE" (SOLO LAVORATORI DIPENDENTI) AL 31/12/2018 DI BANCA IFIS S.p.A.
E DI IFIS NPL S.p.A.

Gruppo Banca IFIS	N.	FISSO	VARIABILE	% VARIABILE MEDIO SUL FISSO	Cash up front	Equity up front	Cash differito	Equity differito
Personale più rilevante	43	5.065.461	1.583.840	29,45%			159.467	

BANCA IFIS

**Politica relativa al processo di identificazione del
personale più rilevante**

Allegato 1 alla Relazione sulla Remunerazione 2019

Marzo 2019

SOMMARIO

1. STORICO DELLE VERSIONI	1
2. OBIETTIVI E GESTIONE DEL DOCUMENTO	2
2.1 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	2
2.2 DESTINATARI DEL DOCUMENTO	2
2.3 GESTIONE DEL DOCUMENTO	2
3. PREMESSA	3
3.1 ORGANI SOCIETARI COINVOLTI NELL'APPROVAZIONE DELLE POLITICHE RELATIVE AL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	3
3.2 INDIVIDUZIONE DEL PERIMETRO DI ANALISI	4
3.3 VERIFICA DI CORRISPONDENZA CON I CRITERI QUALITATIVI DI CUI ALL'ART. 3 DEL REGOLAMENTO	4
3.4 VERIFICA DI CORRISPONDENZA CON I CRITERI QUANTITATIVI DI CUI ALL'ART. 4 DEL REGOLAMENTO	5
3.5 REDAZIONE DEL DOCUMENTO DI AUTOVALUTAZIONE E RELATIVO MONITORAGGIO	5
3.6 PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO DI AUTOVALUTAZIONE AL COMITATO REMUNERAZIONE E APPROVAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	6

1. Storico delle versioni

Versione	Data di approvazione	Descrizione sintetica modifiche
1	07 marzo 2019	<i>Prima emanazione</i>

2. Obiettivi e gestione del documento

2.1 Obiettivi del documento

La presente Politica, che forma parte integrante della Relazione sulla remunerazione, descrive i principi e le linee guida per la definizione del processo di identificazione del personale più rilevante da parte della Capogruppo e delle società controllate. In particolare, essa disciplina:

- i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ivi compresi quelli per l'eventuale esclusione;
- le modalità di valutazione del personale;
- il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

2.2 Destinatari del documento

La presente Politica è applicabile e diffusa, per quanto di competenza, a tutte le unità organizzative della Capogruppo e delle società da quest'ultima controllate.

2.3 Gestione del documento

La gestione del documento segue il medesimo iter previsto per la Relazione sulla remunerazione di cui tale politica costituisce parte integrante.

Le responsabilità delle fasi del processo di gestione del documento sono così declinate.

Redazione	Capogruppo			Controllate
	Condivisione	Approvazione	Pubblicazione	Approvazione
<u>Responsabile</u> Risorse Umane di Capogruppo <u>Supporto</u> Compliance di Capogruppo Organizzazione di Capogruppo	Direttore Generale e Comitato Remunerazioni	Consiglio di Amministrazione Assemblea dei Soci	Organizzazione di Capogruppo	Consiglio di Amministrazione

La presente politica è stata condivisa con la Compliance.

3. Premessa

Ai sensi della Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, recepita in Italia nelle Disposizioni di Vigilanza per le Banche (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 25° aggiornamento, in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, nel seguito Circolare o Disposizioni della Banca d'Italia), e dell'informativa da dare ai sensi dell'art. 450 del Regolamento UE N. 575/2013 (c.d. CRR), la Banca è tenuta ad individuare annualmente le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca stessa.

A tal fine, il legislatore europeo, con Regolamento Delegato (UE) N. 604/2014 (nel seguito anche "Regolamento"), ha stabilito norme tecniche di regolamentazione individuando dei criteri qualitativi e quantitativi, ognuno dei quali, se soddisfatto, denota la capacità di un soggetto di avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.

Tali criteri sono richiamati anche dalla Circolare della Banca d'Italia, nella quale si richiede a tutte le banche di identificare il personale più rilevante applicando il Regolamento, "al fine di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della Banca" e di individuare e applicare "criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel citato Regolamento delegato, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la banca" (cfr. Circolare n. 285 del 2013, parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, sezione 1, par. 6).

Per identificare il personale più rilevante, la Banca applica dunque il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604. La Banca in qualità di Capogruppo applica il citato Regolamento per identificare il personale più rilevante per il gruppo avendo riguardo a tutte le società del gruppo, siano esse assoggettate o no alla disciplina su base individuale. La Banca, se necessario, individua e applica criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel citato Regolamento delegato, per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per il gruppo.

La funzione preposta alla predisposizione della politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione della Banca, è la funzione Risorse Umane di Capogruppo.

La funzione Compliance di Capogruppo, quale funzione di controllo, si esprime in merito alla conformità ed alla rispondenza con il quadro normativo delle politiche per l'identificazione del personale più rilevante.

La funzione Risk Management, quale funzione di controllo, supporta la funzione Risorse Umane, per quanto di competenza, nella verifica di sussistenza dei requisiti qualitativi di cui all'art. 3 del Regolamento Delegato.

La funzione Internal Audit di Capogruppo, quale funzione di controllo, verifica invece ex post la rispondenza del processo di identificazione del personale più rilevante alla presente politica.

Nell'ambito del processo di identificazione del personale più rilevante, le società del Gruppo partecipano attivamente fornendo alla funzione Risorse Umane della Capogruppo la documentazione e le informazioni necessarie allo scopo e si attengono alle indicazioni ricevute.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è composto dai seguenti sottoprocessi:

- individuazione del perimetro di analisi;
- verifica di corrispondenza con i criteri qualitativi di cui all'art. 3 del Regolamento;
- verifica di corrispondenza con i criteri quantitativi di cui all'art. 4 del Regolamento;
- redazione del documento di autovalutazione e relativo monitoraggio;
- presentazione del documento di Autovalutazione al Comitato Remunerazione e approvazione del Consiglio di Amministrazione.

3.1 Organi societari coinvolti nell'approvazione delle politiche relative al processo di identificazione del Personale Più Rilevante

Il comitato Remunerazioni cura la presentazione della presente Politica per la sua successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e dell'Assemblea dei Soci.

Si precisa altresì che il Comitato Remunerazioni:

(i) si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni, ai sensi della Sezione II par. 6.1 delle Disposizioni di Vigilanza; (ii) fornisce consulenza e formula proposte al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo 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.

Per quanto riguarda le attività di competenza del Consiglio di Amministrazione si rimanda a quanto di seguito specificato al paragrafo 3.6 del presente documento.

Per un maggior dettaglio degli ulteriori ruoli in capo al Comitato Remunerazioni, al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei Soci, nell'ambito delle politiche di remunerazione, si rimanda invece alla Relazione sulla Remunerazione (Sezione I, par. da 1.1 a 1.3).

3.2 Individuazione del perimetro di analisi

Ai fini dell'individuazione del personale più rilevante, Risorse Umane di Capogruppo considera tutto il personale del Gruppo nel suo complesso e quindi i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori del Gruppo.

Risorse Umane di Capogruppo procede quindi alla raccolta e alla verifica di tutta la normativa regolamentare interna, al fine di individuare i ruoli di maggiore responsabilità all'interno dell'intera struttura organizzativa del Gruppo.

Pertanto, il perimetro di analisi tiene in particolare conto dei seguenti ruoli:

- i membri esecutivi e non esecutivi dei Consigli di Amministrazione;
- i Direttori Generali;
- i Responsabili delle Funzioni di Controllo;
- i Responsabili delle funzioni a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale (inclusi i Responsabili delle principali linee di business e i Responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti);
- i Responsabili delle unità organizzative di secondo livello;
- i collaboratori del Gruppo.

3.3 Verifica di corrispondenza con i criteri qualitativi di cui all'art. 3 del Regolamento

Una volta definito il perimetro di analisi, tutti i predetti ruoli vengono classificati da parte di Risorse Umane di Capogruppo, se ne presentano i presupposti, all'interno delle categorie di cui all'art. 3 del Regolamento Delegato.

La Banca individua, altresì, criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel citato Regolamento Delegato, al fine di far propria l'attenzione riservata dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia a *"i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali; i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo"* oltre che a particolari categorie di personale quali *"gli agenti in attività finanziaria e di assicurazione e ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede addetti alle reti distributive esterne"*. In particolare, Risorse Umane identifica gli ulteriori soggetti che per le attività professionali svolte e i rischi predisidiati possono avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo, tenuto conto delle responsabilità affidate e delle attività svolte, i livelli gerarchici, le deleghe e la capacità di incidere, individualmente e/o collegialmente, sul profilo di rischio del Gruppo. La presenza o meno di tale requisiti viene rilevata in base all'analisi della normativa interna.

Gli esiti del processo di identificazione sono opportunamente motivati e formalizzati da parte di Risorse Umane nel documento di Autovalutazione, con il supporto, per quanto di competenza di Compliance e del Risk Management.

3.4 Verifica di corrispondenza con i criteri quantitativi di cui all'art. 4 del Regolamento

Una volta definito il personale più rilevante sulla base dei criteri qualitativi di cui all'art. 3 del Regolamento Delegato, Risorse Umane procede alla verifica della sussistenza dei criteri quantitativi di cui all'art. 4 del medesimo Regolamento Delegato, lett. a), b) e c). Gli esiti del processo di identificazione sono opportunamente motivati e formalizzati da parte di Risorse Umane nel documento di Autovalutazione.

3.4.1 Esclusione del personale più rilevante

Qualora la Banca ritenga che il personale identificato in attuazione dell'articolo 4, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 possa non essere considerato come personale più rilevante, in conformità con quanto previsto dai paragrafi 2 e seguenti del medesimo articolo, la stessa per il tramite di Affari Societari e su indicazione di Risorse Umane:

i) tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, trasmette alla Banca d'Italia la notifica di cui all'articolo 4, paragrafo 4, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (i.e., notifica delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 Euro e inferiore a 750.000 Euro). La notifica è corredata dalle informazioni individuate nell'Allegato A di cui alla parte prima, titolo IV, capitolo 2, sezione I delle Disposizioni di Vigilanza. In essa la Banca motiva le ragioni delle esclusioni, fornendo chiara evidenza dei presupposti su cui esse si fondano e distinguendo chiaramente tra le situazioni di cui alla lettera a) e quelle di cui alla lettera b) dell'articolo 4, paragrafo 2, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014. L'esclusione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui la notifica è trasmessa, ad eccezione delle esclusioni notificate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui la notifica è presentata. Non è tuttavia richiesta una nuova notifica per il personale già escluso nell'esercizio precedente, a condizione che la banca abbia accertato che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'esclusione era stata operata;

ii) tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, presenta alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 4, paragrafo 5, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (i.e., autorizzazione per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro oppure il personale che rientra nello 0.3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario).

L'istanza di preventiva autorizzazione è corredata dalle informazioni individuate nell'Allegato A di cui alla parte prima, titolo IV, capitolo 2, sezione I delle Disposizioni di Vigilanza. La Banca d'Italia si pronuncia entro 3 mesi dalla ricezione della documentazione completa. L'autorizzazione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui l'istanza è presentata, ad eccezione delle esclusioni autorizzate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui l'istanza è presentata.

La notifica sub i) e l'istanza di autorizzazione sub ii) possono riguardare cumulativamente più membri del personale o categorie di personale la cui esclusione si fonda su medesimi presupposti, a condizione che siano chiaramente identificabili i soggetti per i quali è richiesta l'esclusione e sia garantito lo stesso livello di informazioni richiesto ai sensi del presente paragrafo. Le istanze di autorizzazione per le esclusioni riguardanti il personale al quale è riconosciuto un importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro (cfr. articolo 4, paragrafo 5, terzo periodo, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014) sono in ogni caso presentate individualmente per ogni singolo membro del personale.

3.5 Redazione del documento di Autovalutazione e relativo monitoraggio

Annualmente, a cura della funzione Risorse Umane di Capogruppo, viene redatto il documento di Autovalutazione che costituisce la fase propedeutica alla predisposizione delle politiche di remunerazione e incentivazione per il personale del Gruppo e che contiene:

- la normativa interna di riferimento;
- l'analisi qualitativa e quantitativa ai sensi degli art. 3 e 4 del Regolamento Delegato;
- il numero del personale identificato come personale più rilevante;

- il numero di soggetti identificati per la prima volta;
- i nomi o gli identificativi individuali;
- la descrizione dei ruoli e delle responsabilità di tale personale;
- un confronto con gli esiti del processo di identificazione precedente.

Le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione, come disciplinato al paragrafo 3.4.1.

La funzione Risorse Umane di Capogruppo, con il supporto di Compliance di Capogruppo, monitora la coerenza di quanto contenuto nel documento di Autovalutazione rispetto ad eventuali cambiamenti organizzativi intervenuti al fine di valutare la necessità di revisione del documento stesso in modo da renderlo coerente con i cambiamenti organizzativi verificatisi.

3.6 Presentazione del documento di Autovalutazione al Comitato Remunerazione e approvazione del Consiglio di Amministrazione

Il documento di Autovalutazione viene sottoposto alla valutazione del Comitato Remunerazioni di Capogruppo e, in caso di parere favorevole da parte di quest'ultimo, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo.

A seguito delle suddette determinazioni, le società controllate si attengono poi alle indicazioni ricevute e rimangono in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo.