

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

2025



Premessa

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 Corporate Governance, 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 politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti e il documento informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari sono disponibili sul sito internet: <http://www.bancalfis.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.bancalfis.it/Corporate-Governance/Documenti-Societari>.

SOMMARIO

Premessa.....	2
Executive Summary	6
1. Introduzione	9
1.1. Quadro normativo di riferimento.....	9
1.2. Articolazione della Relazione	10
SEZIONE I – Politica di remunerazione e incentivazione.....	11
1. Principi e finalità delle politiche di remunerazione e incentivazione e neutralità rispetto al genere.....	11
2. Esito del voto assembleare.....	15
3. Principali novità della politica in materia di remunerazione 2025.....	16
4. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica di remunerazione e responsabili della relativa, corretta, attuazione	16
4.1 L'Assemblea.....	17
4.2 Il Consiglio di Amministrazione	18
4.3 Il Comitato Remunerazioni	19
4.4. Il Comitato Sostenibilità.....	22
4.5 L'Amministratore Delegato.....	23
4.6. La Direzione Generale	23
4.7. Le funzioni coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione.....	24
5. Destinatari delle politiche di remunerazione e incentivazione e politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante	25
6. Struttura della remunerazione.....	26
7. Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa e pay mix teorico.....	29
8. Remunerazione variabile	31
8.1 Gate di accesso.....	31
8.2 Sistemi Incentivanti di breve termine	32
8.3 Sistemi incentivanti di medio-lungo termine	35
8.4 Modalità di corresponsione della remunerazione variabile.....	35
8.5 Condizioni di erogazione della remunerazione variabile.....	38
8.6 Remunerazione variabile: meccanismi di correzione ex post.....	38
8.6.1. Clausole di malus	38
8.6.2 Clausole di Claw back	40
8.7 Divieto di strategia di hedging	41
9. Remunerazione di particolari categorie di personale.....	42

9.1 La remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale	42
9.2 Remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci della Capogruppo	42
9.3 Remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci delle Società Controllate	43
9.4 Remunerazione dell'Amministratore Delegato della Capogruppo	44
9.4.1 Sistema incentivante di breve termine dell'Amministratore Delegato di Capogruppo	44
9.5 Sistema incentivante di breve termine dei Condirettori Generali	45
9.6 Sistema incentivante di breve termine dei Responsabili delle Funzioni di controllo	47
9.7 Sistema incentivante di breve termine del restante personale, anche più rilevante	47
9.8 Sistema incentivante di breve termine delle figure commerciali	48
9.9 Modalità di attuazione delle Disposizioni in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari della Banca d'Italia - la rete vendita del Gruppo	48
9.10 Remunerazione degli Agenti in attività finanziaria	50
9.11 Remunerazione dei collaboratori non dipendenti	50
10. Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	51
10.1 Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro del personale più rilevante.	51
10.2 Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro per il personale non rilevante.	54
11. Attuazione delle Politiche nelle Società controllate	54
12. Deroghe	55
SEZIONE II- Politica di remunerazione e incentivazione	56
Parte prima	56
1. Attuazione e implementazione della Sezione I delle politiche di remunerazione 2024 nel corso dell'esercizio 2024	56
1.1 Voto assembleare 2024 e informazioni su eventuali deroghe delle politiche di remunerazione	56
1.2 Principali risultati del Gruppo	57
1.3 Governance	57
1.4 Impegno in ambito ESG	58
1.5 Il contributo della politica di remunerazione alla strategia aziendale	60
2. Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (anche per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari) e dei Sindaci, nonché dei membri dell'Organismo di Vigilanza	60
3. Remunerazione dell'Amministratore Delegato	61
4. Remunerazione dei Condirettori Generali	64
5. Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	66
6. Remunerazione del personale dipendente	67
7. Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio	68

6. Apertura gate di accesso alla remunerazione variabile per tutto il personale e verifica delle condizioni di malus/claw back	68
8. Informazioni di confronto tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri dell'Organo di Amministrazione e Controllo, dei risultati della società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti.....	68
Sezione II	71
Parte seconda: compensi corrisposti nel 2024.....	71
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)	71
TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	75
TABELLA 3B: piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	76
Schema relativo alle partecipazioni degli amministratori, dei sindaci, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	77
Tabella 1: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.....	77
Tabella 2: partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	77
Tabelle EU REM	78
Esiti delle verifiche della Funzione di Internal Audit.....	87
Allegato 1 - Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante.....	88

Executive Summary

Item	Principali caratteristiche	Cfr.
Retribuzione annua lorda	Definita in coerenza con la complessità e le responsabilità del ruolo Determinata in considerazione dell'equità interna e competitività esterna	Cfr. Par. 6
Indennità di ruolo (RBA)	Componente accessoria, determinata come somma predefinita, di natura stabile, non legata alla performance, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e che è funzionalmente collegata al ruolo ricoperto	Cfr. Par. 6
Benefit	A titolo esemplificativo e non esaustivo: polizza sanitaria, polizza infortuni professionali ed extra professionali, polizza vita, polizza da invalidità permanente, buoni pasto, contribuzione aziendale alla previdenza complementare, auto	Cfr. Par. 6
Rapporto Fisso/Variabile	Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato	Cfr. Par. 7
Pay Mix Target (Fisso + Target STI)	La componente variabile della remunerazione di breve termine (STI) target per il personale appartenente ai Dirigenti Strategici ha un peso che varia dal 24% al 38% della remunerazione complessiva	Cfr. Par. 7
Gate di accesso al variabile	Il mancato raggiungimento di uno dei parametri impedisce la corresponsione della componente variabile	Cfr. Par. 8
Incentivazione di breve termine (STI)	▪ Principali indicatori di performance: ❖ ROE ❖ Costo del credito ❖ Cost / Income di Gruppo ❖ ESG ▪ Modalità di corresponsione per il PPR: ❖ Se superiore alla soglia di materialità e inferiore all'importo particolarmente elevato: ○ quota up front (60%): 50% in strumenti e 50% cash; ○ quota differita (40%): 50% strumenti e 50% cash su 4 anni. ❖ Se superiore alla soglia di materialità e di importo particolarmente elevato: ○ quota up front (40%): 50% strumenti e 50% in cash; ○ quota differita (60%): 55% strumenti e 45% cash su 5 anni.	Cfr. Par. 8.2 Cfr. Par. 8.5
Patti	Eventuali patti di prolungamento del preavviso e patti di non concorrenza	Cfr. Par.6

Item	Principali caratteristiche	Cfr.
Retention Bonus	▪ Eventualmente riconosciuti non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento ▪ A uno stesso membro del personale non sono riconosciuti più retention bonus, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati	Cfr. Par.6
Entry Bonus	Eventualmente accordati solo limitatamente al primo anno di impiego e solo nel caso in cui siano rispettati i requisiti prudenziali, interamente al momento dell'assunzione anche per attraction	Cfr. Par.6
Severance	Trattamento in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro dipendente	Cfr. Par.10

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2025

1. Introduzione

1.1. Quadro normativo di riferimento

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (di seguito, la “**Relazione**”) è stata predisposta per il Gruppo Banca Ifis (di seguito, il “**Gruppo**”) ai sensi:

- degli articoli 123 ter e 114 bis del **TUF**;
- del **Regolamento Emittenti Consob** n. 11971/1999, con particolare riferimento agli articoli 84 quater e 84 bis, oltre che all’Allegato 3A, Schema n. 7 e Schema n.7 bis;
- delle Disposizioni di Banca d’Italia in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” di cui alla **Circolare n. 285** di tempo in tempo vigenti (di seguito, le “**Disposizioni di Vigilanza**”) [Banca d’Italia – 17 dicembre 2013];
- delle Disposizioni di Banca d’Italia in materia di **correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti** in attuazione agli Orientamenti EBA in materia di politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto all’offerta dei prodotti bancari e per i terzi addetti alla rete di vendita [Banca d’Italia – 19 marzo 2019];
- della normativa europea in materia e, in particolare:
 - del **Regolamento delegato (UE) n. 923**, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i criteri di identificazione del PPR (c.d. Personale più rilevante o Risk Taker) [UE – 25 marzo 2021];
 - della **Decisione (UE) 2022/368 della Banca Centrale Europea** sulla **procedura di esclusione** dei membri del personale dalla presunzione di avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un ente creditizio vigilato [BCE – 18 febbraio 2022];
 - **degli Orientamenti EBA** in materia di politiche e prassi di remunerazione pubblicati dall’**EBA**, ai sensi della direttiva 2013/36/UE [EBA – 2 luglio 2021].

Sono inoltre stati considerati i principi e le raccomandazioni contenute nel **Codice di Corporate Governance**, in materia di remunerazione (art. 5 del Codice di Corporate Governance).

In ambito **ESG** sono inoltre considerate le disposizioni dei seguenti documenti:

- **Guida sui rischi climatici e ambientali. Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa** [Banca Centrale Europea – novembre 2020];
- **EBA Report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms** [EBA – giugno 2021];

- **Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali** [Banca d'Italia - aprile 2022];
- **Piani d'azione sull'integrazione dei rischi climatici e ambientali nei processi aziendali delle LSI: principali evidenze e buone prassi** [Banca d'Italia - dicembre 2023].

1.2. Articolazione della Relazione

La presente Relazione si articola nelle seguenti sezioni:

Sezione I

Illustra la politica del Gruppo in materia di remunerazione e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica per l'esercizio 2025 relativamente a:

- Componenti degli organi di amministrazione;
- Direzione Generale;
- Dirigenti con responsabilità strategiche;
- Componenti degli organi di controllo;
- Soggetti "Risk Taker";
- Restante personale non ricompreso nell'ambito di applicazione dell'art. 123 ter del TUF.

Sezione II

- **La prima parte** è volta a rappresentare **l'applicazione delle politiche di remunerazione** e quindi i **compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2024**, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e la Direzione Generale e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche oltre che per i soggetti "Risk Taker" non ricompresi nell'ambito di applicazione dell'art. 123 ter del TUF.
- **La seconda parte riporta in forma tabellare l'informativa sui compensi corrisposti nel 2024 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla società e da società controllate o collegate**, secondo quanto previsto dal Regolamento Emittenti (Allegato 3°, Schema n. 7 bis) e dall'articolo 450 del Regolamento (UE) del 26 giugno 2013, n. 575 e in conformità con i modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637.

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 – Politica di remunerazione e incentivazione

1. Principi e finalità delle politiche di remunerazione e incentivazione e neutralità rispetto al genere

La presente politica è definita dalla Capogruppo con la finalità di allineare i comportamenti del *management* e del personale agli interessi di tutti gli *stakeholder*, orientandone l'azione al raggiungimento di **obiettivi sostenibili di medio-lungo termine** – ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di *governance* (**ESG**), nel quadro di una **prudente assunzione di rischi attuali e prospettici**.

La politica retributiva ha **durata annuale**.

La politica di remunerazione e incentivazione è stata definita tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti. La Banca, infatti, nel definire le remunerazioni di tutti i dipendenti, non solo rispetta i parametri retributivi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, ma applica, altresì, le condizioni migliorative previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello tempo per tempo vigente.

La politica si ispira, in particolare, ai principi di seguito declinati:



La politica di remunerazione ha infatti le seguenti finalità:

- promuovere una **gestione sana ed efficace del rischio**, non incoraggiando un'assunzione di rischi superiori al livello di rischio tollerato;
- **evitare di alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio** insiti nei meccanismi retributivi;
- premiare la performance e il merito, secondo il principio del **"pay for performance"**;
- garantire **equità interna e competitività** rispetto al mercato, le cui prassi sono costantemente monitorate;
- **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;
- **allineare** gli obiettivi dei **sistemi incentivanti** agli **obiettivi aziendali** e al Piano Industriale;
- **allineare** gli obiettivi dei **sistemi incentivanti** con gli **obiettivi di crescita sostenibile del Gruppo**, includendo in essi anche obiettivi di natura ESG;
- ricercare il migliore **allineamento tra gli interessi dei diversi stakeholder**;
- 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.

Focus: neutralità rispetto al genere

La Banca, da sempre attenta ai temi di **diversity e inclusion**, promuove *network* e iniziative di formazione ed empowerment al femminile e sostiene la flessibilità per coniugare le esigenze di lavoro e della famiglia.

L'impegno di Banca Ifis sul fronte della parità di genere trova espressione in una cultura sempre più inclusiva che si declina nelle politiche di conciliazione vita-lavoro e nel welfare a supporto delle esigenze familiari, in particolare a sostegno della maternità, dei congedi parentali e altre situazioni di difficoltà familiare, grazie all'attivazione di forme di flessibilità sempre più distintive nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.

Certificazioni, normativa interna e monitoraggio a sostegno della parità di genere

In tale contesto, Banca Ifis è da dicembre **2021** la **prima banca italiana certificata per la parità di genere dal *Winning Women Institute***, società impegnata nella diffusione del principio della *gender equality* all'interno del mondo del lavoro. Le leve oggetto di valutazione, secondo il Dynamic Model Gender Rating che si basa sul raggiungimento di KPI quantitativi e qualitativi, sono: opportunità di crescita in azienda, equità remunerativa e processi HR, flessibilità per la tutela della maternità.

Il 5 dicembre **2023** tutte le società del Gruppo Banca Ifis (ad eccezione delle società controllate estere non rientranti nel perimetro normativo di riferimento) hanno conseguito la **certificazione UNI/PdR 125:2022** con la quale è stato riconosciuto a tutte le società interessate di avere e di attuare un sistema di gestione qualità della parità di genere conforme alla norma. A distanza di un anno, l'ente certificatore ha effettuato un audit relativo ai KPI di natura qualitativa e quantitativa previsti dalla certificazione, riscontrando l'allineamento ai requisiti previsti.

Le politiche di remunerazione sono neutrali rispetto al genere e contribuiscono a perseguire la completa parità nei trattamenti economici e normativi del personale. Esse promuovono, a parità di attività svolta, un pari livello di remunerazione del personale, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

Nel **2023** la Banca ha predisposto una **Politica per la promozione della diversità e dell'inclusività** che mira a delineare le modalità con cui il **Gruppo garantisce che tutti i propri dipendenti** (e collaboratori) **vengano trattati senza distinzioni o preferenze**, dirette o indirette, basate su età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza di maternità o paternità anche adottivi, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

In data 19 dicembre **2024** il Consiglio di Amministrazione ha approvato la **Politica di Gruppo per il contrasto alle discriminazioni, alle violenze e alle molestie sul luogo di lavoro**. La Policy definisce le modalità con cui, in linea con il Codice Etico di Gruppo - che riconosce tra i propri principi etici la dignità, l'equità, le pari opportunità e l'inclusione - la Banca:

- promuove l'importanza di prevenire, contrastare e combattere ogni forma di discriminazione, molestia o violenza all'interno delle sedi aziendali, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza sul tema in ogni persona del Gruppo;
- individua le misure di prevenzione più idonee per diffondere e promuovere, all'interno dell'organizzazione aziendale, una cultura improntata al rispetto della dignità umana, della diversità e dell'inclusione (ad esempio: percorsi di formazione, condivisione delle informazioni, iniziative di sensibilizzazione etc.);
- promuove un linguaggio rispettoso della diversità di genere.

La policy definisce inoltre procedura e modalità di segnalazione delle eventuali condotte contrarie alla Politica di Gruppo e istituisce la **figura del Consigliere/a di Fiducia**: una persona (o un team di persone) esterna alla Banca, esperta in materia di discriminazioni, molestie e violenza, con specifiche competenze in campo giuridico, psicologico e di mediazione dei conflitti, che fornisce ascolto, supporto e consulenza in tutte le situazioni segnalate.

Nella cornice descritta, come previsto dalla normativa vigente, nel **2024** è stata presentata al Comitato Remunerazioni, e successivamente al Consiglio di Amministrazione, una **reportistica ad hoc al fine di analizzare, la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere** (incluso l'eventuale *gender pay gap* e la sua evoluzione nel tempo). In particolare, i motivi di eventuali divari retributivi di genere sono opportunamente documentati e, ove necessario, sono adottate azioni correttive.

Focus: Sostenibilità

L'attenzione alla sostenibilità del Gruppo è dimostrata dall'inclusione di specifici impegni ambientali nel piano industriale 2022-2024 D.O.E.S., presentato nel febbraio 2022 e il cui pilastro "Sustainable" fa riferimento a interventi concreti per sviluppare il *core business* in ottica ESG e costituzione di un Social Impact Lab per promuovere progetti ad alto impatto sociale per la cultura, la salute e il territorio a favore di tutti gli stakeholder della Banca.

Al fine di guidare l'impegno verso la responsabilità sociale d'impresa del Gruppo, è stato istituito a novembre 2021 il **Comitato Sostenibilità**, con la finalità di definire la strategia di sostenibilità del Gruppo e, quindi, monitorarne l'execution; in tal senso, anche la politica di remunerazione è improntata a creare valore sostenibile nel tempo per tutti gli stakeholders e l'eco-sistema in cui il Gruppo opera. Il Comitato sostiene l'importante percorso intrapreso dalla Banca nell'integrazione dei criteri ESG nella propria mission e nel proprio modello di business, con una visione chiara: la sostenibilità, in tutte le sue declinazioni, rappresenta una leva di creazione di valore e un driver di sviluppo fondamentale, con attenzione agli impatti su persone, ambiente, comunità.

Il **piano di sostenibilità della Banca e del Gruppo**, coerente con i **17 United Nations Sustainable Development Goals**, è strutturato secondo il framework ESG ed è pienamente integrato nel nostro Piano Industriale D.O.E.S. (Digital, Open, Efficient, Sustainable).

Per l'esercizio 2025 la Banca, in continuità con l'esercizio precedente, promuove tramite i propri sistemi incentivanti l'adozione dei KPI ESG a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale considerando tutte e tre le aree principali di intervento, Environmental, Social e Governance. Con specifico riferimento al comparto NPL, vengono identificati KPI specifici di Social Banking che si affiancheranno a quelli di Gruppo, confermando l'attenzione alle esigenze delle persone con un **modello di recupero etico e sostenibile per il business NPL, in un'ottica di reinclusione finanziaria**.

Il coinvolgimento del Comitato Sostenibilità nella definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione sostanzia la volontà del Gruppo di orientare i propri indirizzi strategici in tema di rischi di sostenibilità, ai sensi delle normative vigenti. Il Comitato Sostenibilità è presieduto dal Presidente della Banca, a ulteriore conferma dell'impegno e dell'attenzione che il Gruppo attribuisce alle tematiche ESG e vede anche la partecipazione della Vicepresidente della Banca.

In tale contesto, la Banca ha lanciato nel 2022 **Kaleidos**, il **Social Impact Lab** voluto dal Presidente Ernesto Fürstenberg Fassio per raccogliere tutte le iniziative, presenti e future, che mettono al centro le persone. L'obiettivo di Kaleidos è quello di **promuovere progetti a elevato impatto sociale** in tre aree: comunità inclusive, cultura e territorio e benessere delle persone, e di mettere a disposizione delle persone che lavorano nella Banca, strumenti per la costruzione di un futuro più inclusivo e sostenibile.

Nell'ambito di Kaleidos, sono stati sviluppati strumenti innovativi per orientare le scelte del Gruppo verso la creazione di un impatto concreto, quali ad esempio la valutazione d'impatto. Per un approfondimento sulle attività di Kaleidos si rimanda alla rendicontazione di sostenibilità e al sito internet del Gruppo.

Consapevole del proprio ruolo sociale, Banca Ifis ha inoltre declinato **l'impegno verso il territorio** anche attraverso un sempre più distintivo **posizionamento nel mondo dell'arte**, attraverso il **progetto Ifis art**.

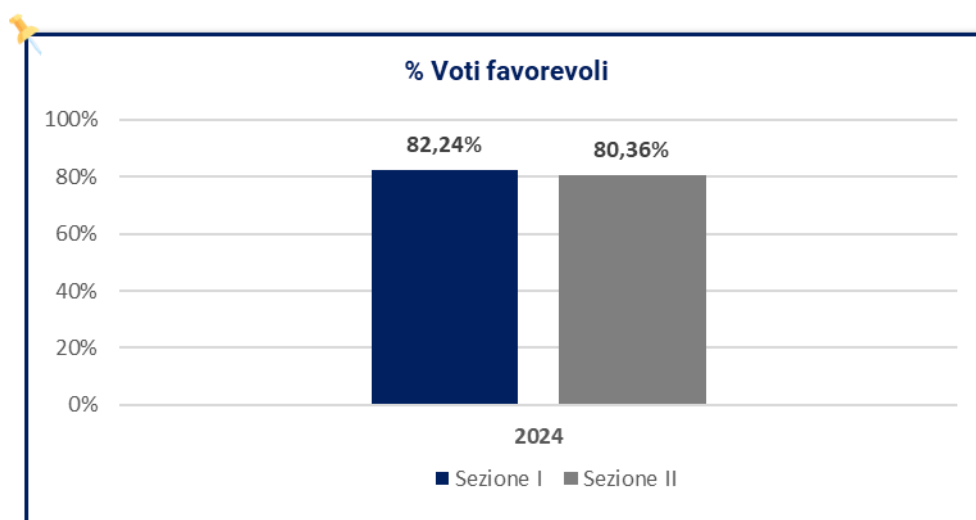
Le persone sono considerate un elemento centrale nella strategia di sostenibilità della Banca: importanti iniziative sono state avviate nel campo dello sviluppo e della valorizzazione dei talenti, in programmi di welfare e wellbeing, nella diffusione di una cultura che rispetti i principi di diversità, equità e inclusione, così come ulteriormente approfondito nella rendicontazione di sostenibilità del Gruppo.

Per quanto riguarda l'impegno ambientale, Banca Ifis è stata la prima challenger bank italiana che ha aderito ad ottobre 2021 alla **Net-Zero Banking Alliance (NZBA)**, l'iniziativa promossa dalle Nazioni Unite che ha l'obiettivo di accelerare la transizione sostenibile del settore bancario internazionale e ha definito target intermedi in merito all'impatto ambientale dei propri finanziamenti.

Negli ultimi tre anni, Banca Ifis ha sviluppato inoltre diversi **nuovi prodotti** per accelerare la transizione sostenibile delle imprese e della nostra economia come le **soluzioni per favorire la mobilità sostenibile e la transizione energetica**, realizzate in collaborazione con primari partner internazionali.

2. Esito del voto assembleare

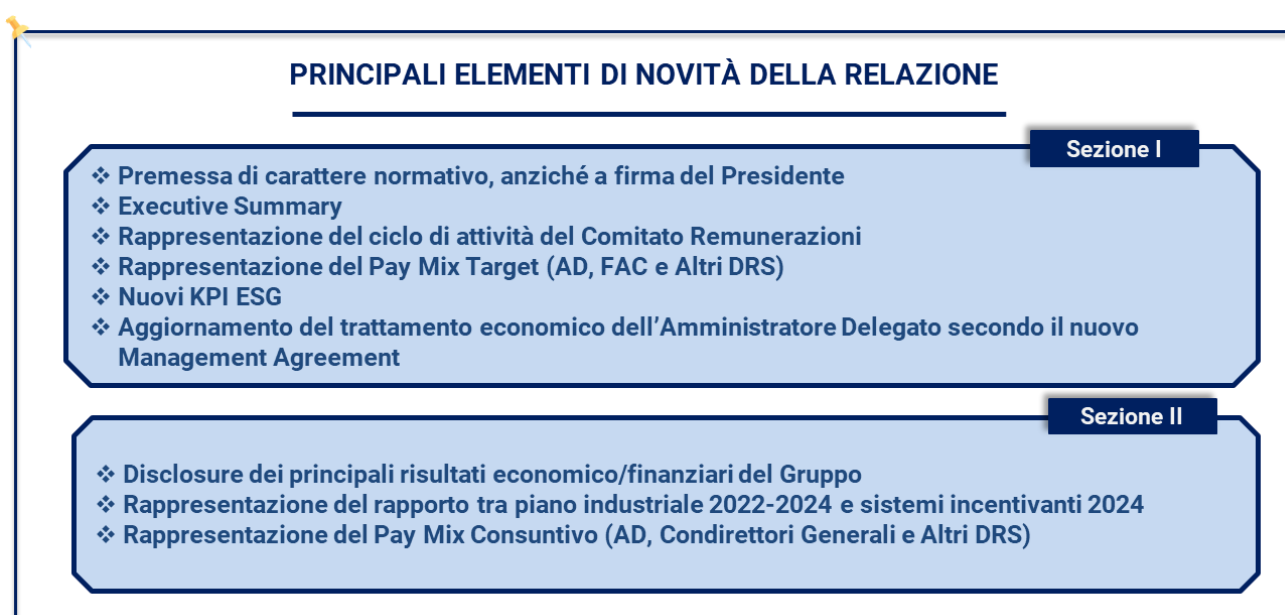
L'**esito dell'Assemblea degli Azionisti 2024** ha fornito alla Banca un **prezioso punto di riferimento** per la valutazione ed elaborazione del presente documento, che è stato analizzato nel quadro della governance complessiva che caratterizza le politiche ed i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca.



3. Principali novità della politica in materia di remunerazione 2025

Alla luce degli esiti positivi della votazione assembleare, Banca Ifis ha ritenuto di sottoporre al voto dell'Assemblea una **politica di remunerazione per l'esercizio 2025 sostanzialmente in linea con quella dell'esercizio precedente**.

Tra le **principali novità** rispetto alla politica di remunerazione deliberata dall'Assemblea del 18 aprile 2024, si annoverano in particolare:



4. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica di remunerazione e responsabili della relativa, corretta, attuazione

I principali organi e soggetti della Capogruppo coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica di remunerazione e incentivazione sono:

- l'Assemblea;
- il Consiglio di Amministrazione;

- il Comitato Remunerazioni;
- il Comitato Sostenibilità;
- l'Amministratore Delegato;
- la Direzione Generale¹
- le Funzioni di Controllo;
- la Direzione Human Resources;
- Strategic Planning.

Nella predisposizione della politica delle remunerazioni la Banca si è avvalsa del supporto dello studio legale Bonelli Errede per l'analisi di tematiche tecnico-legali.

4.1 L'Assemblea

L'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, **approva**²:

- **le politiche di remunerazione e incentivazione** a favore degli organi aziendali 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.

L'Assemblea può altresì:

- deliberare in sede di approvazione delle politiche di remunerazione un **rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione** individuale del personale superiore al 100% (rapporto 1:1), ma comunque non eccedente il limite previsto ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari pro tempore vigenti (attualmente pari al 200%, rapporto di 2:1).
- **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 Cfr. Art 18 Statuto sociale della Capogruppo: "la Direzione Generale è costituita alternativamente, dal Direttore Generale e, se nominati, da uno o più Vice Direttori Generali, ovvero da uno o più Condirettori Generali".

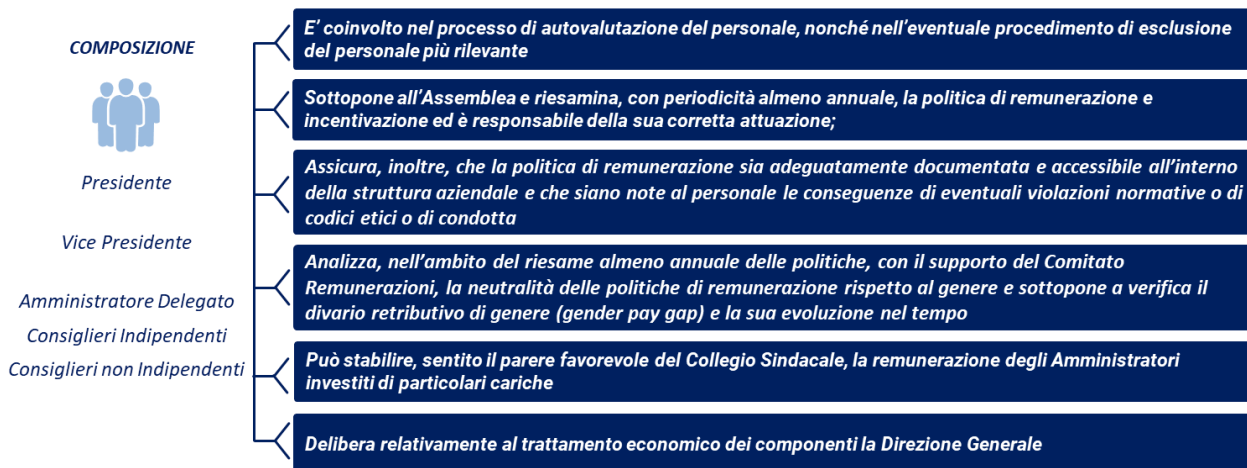
² Cfr. Art. 10 Statuto sociale della Capogruppo.

4.2 Il Consiglio di Amministrazione

Composizione e principali responsabilità del Consiglio di Amministrazione in ambito remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, e sentito il parere del Collegio Sindacale, ove necessario, svolge, inter alia, le seguenti attività inerenti alle tematiche di remunerazione:

PRINCIPALI FUNZIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



Secondo quanto previsto dall'art. 14 dello Statuto, al Consiglio spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi soltanto quelli che la legge riserva tassativamente all'Assemblea. Sono, inoltre, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le delibere, tra le altre, riguardanti:

- il business model, le linee e le operazioni strategiche e i piani industriali e finanziari;
- le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni e la verifica che esso sia coerente con gli indirizzi strategici e la propensione al rischio stabiliti nonché sia in grado di cogliere l'evoluzione dei rischi aziendali e l'interazione tra gli stessi;
- gli adeguamenti dello Statuto a disposizioni normative;
- la fusione per incorporazione di società nei casi previsti dagli artt. 2505 e 2505 bis Codice Civile;
- l'indicazione di quali amministratori, oltre quelli indicati nel presente Statuto, hanno la rappresentanza della Società;
- la costituzione di comitati interni al Consiglio di Amministrazione; il Risk Appetite Framework e le politiche di gestione del rischio nonché, sentito anche il parere del Collegio Sindacale, la valutazione della completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile;
- la determinazione dell'assetto generale dell'organizzazione della Banca e dei conseguenti regolamenti interni;
- la determinazione dei criteri per l'esecuzione delle istruzioni della Banca d'Italia;

- la costituzione delle funzioni aziendali di controllo, i relativi compiti e responsabilità, le modalità di coordinamento e collaborazione, i flussi informativi tra tali funzioni e tra queste e gli organi aziendali; - la nomina, dopo aver sentito il parere del Collegio Sindacale, dei responsabili delle funzioni di controllo;
- il processo di gestione del rischio e la valutazione della sua compatibilità con gli indirizzi strategici e con le politiche di governo dei rischi;
- le politiche e i processi di valutazione delle attività aziendali, e, in particolare, degli strumenti finanziari, verificandone la costante adeguatezza e stabilendo altresì i limiti massimi all'esposizione della Banca verso strumenti o prodotti finanziari di incerta o difficile valutazione.

L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea dei soci del 28 aprile 2022 e **rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024** (aprile 2025).

La composizione del Consiglio di Amministrazione rispetta precisi criteri per quanto riguarda amministratori di minoranza, consiglieri indipendenti ed equilibrio fra generi ed è attualmente composto da 13 membri (di cui 7 consiglieri donne).

4.3 Il Comitato Remunerazioni



Nello specifico il Comitato:

- **fornisce consulenza e formula proposte sui compensi** del personale la cui remunerazione è definita dal Consiglio di Amministrazione, 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 - anche tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente -, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- fornisce consulenza in materia di determinazione dei **criteri per la remunerazione del restante personale "più rilevante"**;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nell'**analisi della neutralità** delle politiche di remunerazione rispetto al genere e nella verifica sull'eventuale divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo; 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;
- **valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle politiche di remunerazione** del Gruppo, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, se del caso, formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla **remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo** interno della Capogruppo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la **preparazione della documentazione** da sottoporre al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per le relative decisioni;
- **collabora 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;
- **assicura il coinvolgimento** della funzione Internal Audit, della funzione Risk Management e della funzione Compliance, della direzione Human Resources e della direzione Strategic Planning **nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione del Gruppo**;
- si esprime, 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;
- formula 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, fornisce interpretazione nei casi controversi e rettifica le condizioni di assegnazione di ciascuna tranche, nonché regola 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.);

- **esamina preventivamente la Relazione annuale sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti**, da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'assemblea annuale di bilancio; **fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali**, compresa l'Assemblea dei Soci;
- **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.

Il Presidente del Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta in occasione della prima seduta utile.

Il Comitato 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.

Quale misura volta a evitare e gestire i conflitti di interesse, è 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.

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

L'attuale Comitato Remunerazioni, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19 ottobre 2023, **rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024** (aprile 2025).

Ciclo attività del Comitato Remunerazioni

Di seguito sono presentate le **principali tematiche di ambito remunerativo** sottoposte al Comitato secondo un ordine temporale:



4.4. Il Comitato Sostenibilità

Il Comitato Sostenibilità è un Comitato di Direzione che ha natura deliberativa, consultiva e propositiva e ha lo scopo di identificare iniziative e progetti che abbiano ad oggetto tematiche di natura ambientale, sociale e di governance (ESG) quest'ultima intesa come sistema che consente alla Banca di operare con integrità e nell'assoluto rispetto delle leggi, delle normative vigenti nonché in conformità ai principi definiti, tra l'altro, nel Codice Etico della Banca.

In particolare, fra le altre, il Comitato:

- formula al Consiglio di Amministrazione, su richiesta o di propria iniziativa, **circolari, pareri e raccomandazioni aventi ad oggetto tematiche ESG** di cui l'organo dovrà tenere conto, tra l'altro: (i) l'attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica; (ii) l'approvazione dell'assetto organizzativo e di governo societario della Banca e del Gruppo; (iii) l'elaborazione della mission aziendale, anche avuto riferimento a tutti gli stakeholder della Banca e del Gruppo; e (iv) la supervisione, in coordinamento con le competenti funzioni interne, del processo di informazione al pubblico e di comunicazione della Banca e del Gruppo;
- contribuisce, secondo le modalità di volta in volta definite, all'**integrazione dei principi e degli obiettivi ESG nel piano industriale** della Banca nonché alla loro attuazione;

- supporta il Consiglio di Amministrazione nel processo valutativo **strategia, politiche e iniziative** specifiche aventi ad oggetto **tematiche di Diversity & Inclusion**;
- **promuove iniziative a supporto di progetti di sostenibilità ambientale** quale, ad esempio, la partecipazione alla NetZero Banking Alliance (NZBA);
- **definisce il piano strategico per prevenire il divario retributivo di genere** e ridurre le differenze di genere nel Gruppo individuando le principali azioni per raggiungerli;
- **valuta le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo** di cui alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, **in riferimento alle tematiche legate agli obiettivi ESG**.

La Direzione NPL si coordina con la Chief of Staff e Comunicazione di Presidenza per sottoporre al Comitato Sostenibilità:

- **i KPI e gli obiettivi qualitativi delle procedure di recupero etico** dei portafogli in linea con, e nel rispetto delle risultanze delle analisi e delle verifiche svolte periodicamente;
- **le iniziative per la promozione della reinclusione finanziaria dei debitori** al mercato dei servizi bancari e finanziari, nel rispetto dei complessivi obiettivi finanziari assegnati a ciascun portafoglio NPL.

4.5 L'Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato spetta la **responsabilità dell'attuazione degli indirizzi strategici e della gestione aziendale**, che cura anche avvalendosi della Direzione Generale³.

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 prospettiche sul fabbisogno di profili/professionalità coerentemente alle scelte strategiche.

4.6. La Direzione Generale

A far data dal mese di ottobre 2021, sono stati nominati due Condirettori Generali, che **curano l'attuazione delle direttive di gestione dell'Amministratore Delegato**, lo assistono nell'attuazione degli indirizzi strategici e della gestione aziendale e partecipano, su invito, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ciascuno con funzioni consultive secondo le rispettive competenze⁴.

³ Secondo quanto definito ai sensi dell'art. 15 dello Statuto.

⁴ Ai sensi dell'art. 17 dello Statuto.

4.7. Le funzioni coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti viene aggiornata annualmente dalla funzione **Human Resources**, coerentemente con l'esigenza di attrarre e mantenere le professionalità necessarie al conseguimento degli obiettivi di lungo termine e, al contempo, assicurare la sana e prudente gestione del rischio.

Human Resources si avvale del supporto delle seguenti funzioni:

- **Strategic Planning** è coinvolta nel processo di individuazione e declinazione dei KPI relativi ai sistemi incentivanti, al fine di garantire la coerenza con il budget. Consuntiva i KPI di propria competenza e valida la consuntivazione dei KPI originati da altre strutture;
- **Compliance** verifica, che il sistema premiante aziendale e i sistemi di incentivazione siano coerenti 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;
- **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;
- **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 - RAF) 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.

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.

5. Destinatari delle politiche di remunerazione e incentivazione e politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante

Le politiche di remunerazione e incentivazione vengono definite per tutto il personale⁵ del Gruppo, fatte salve le **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, da ora in poi anche "PPR"). Questi ultimi soggetti vengono periodicamente **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", che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione e per la quale si rinvia all'Allegato 1 della presente Relazione.

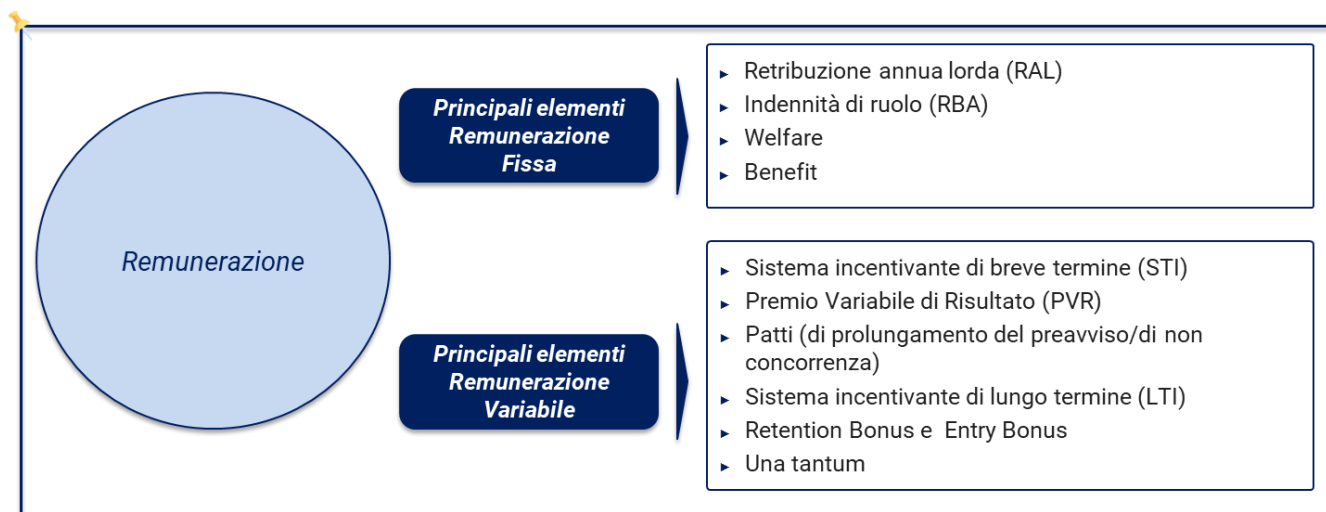
La politica sul processo di identificazione del personale più rilevante definisce i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ivi compresi quelli per la determinazione dell'esercizio finanziario di riferimento per il calcolo della remunerazione variabile e quelli 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.

Il processo di autovalutazione del personale più rilevante per il Gruppo, condotto dalle Risorse Umane con il supporto di Compliance e approvato - su parere favorevole del Comitato Remunerazioni - dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, **ha condotto alla individuazione**, per il 2025, di **n. 65 soggetti** (rispetto ai n. 68 soggetti individuati per il 2024) che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo. Si precisa che **non sono stati avviati procedimenti di notifica** all'autorità competente **di esclusione** del personale più rilevante.

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

⁵ 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.

6. Struttura della remunerazione



Definizione di “remunerazione”

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza è **remunerazione ogni forma di pagamento o beneficio**, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances) **corrisposto**, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits), **in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali** resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi.

REMUNERAZIONE FISSA

Per **remunerazione fissa** si intende la **remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile**, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali in particolare i **livelli di esperienza professionale** e di **responsabilità** – che non creano incentivi all’assunzione di rischi e **non dipendono dalle performance della Banca**.

La remunerazione fissa è costituita da:

Retribuzione annua lorda (RAL)

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), in linea con quanto previsto dalla contrattazione collettiva tempo per tempo applicabile e, rispetto alle posizioni manageriali, anche con i benchmark di mercato.

Si specifica che per il personale dipendente rientrante nella categoria del “personale più rilevante” è, inoltre, previsto che eventuali interventi sulla remunerazione fissa (a parità di ruolo) superiori al 20%

rispetto alla retribuzione annua lorda dell'anno precedente possono essere effettuati solo previa decisione del Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato Remunerazioni (anche sulla base di opportune evidenze in termini di benchmarking di mercato).

Indennità di ruolo (RBA)

Possono essere previste **eventuali indennità di ruolo** (c.d. "role based allowances") determinate come una **somma predefinita, di natura stabile**, non legata alla performance, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e che è funzionalmente collegata al ruolo ricoperto⁶.

Welfare

La Banca prevede la possibilità di attivare **iniziative di Welfare** per tutto il personale o per categorie omogenee dello stesso, incluso il personale più rilevante, coerenti con le disposizioni di legge tempo per tempo vigenti.

Benefit

L'offerta retributiva è completata da **diverse tipologie di benefit** (che hanno parimenti natura stabile e non dipendono dalla performance), aventi diversa gradazione in relazione al ruolo aziendale e/o a motivi di servizio, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: **polizza sanitaria, polizza infortuni professionali ed extra professionali, polizza vita, polizza da invalidità permanente, buoni pasto, contribuzione aziendale alla previdenza complementare** (riconosciuta a tutti i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato). In aggiunta ai suddetti benefit è riconosciuta ad alcuni soggetti, sulla base delle policy interne tempo per tempo vigenti, l'autovettura aziendale. Inoltre, nell'ambito del Gruppo è prevista, tra le altre, la possibilità di assegnazione di alloggi ad uso foresteria per ragioni di servizio.

Ai benefici innanzi citati, possono avere accesso tutti i dipendenti in base alle prassi e alle normative interne di riferimento e, pertanto, non vengono considerati benefici di natura discrezionale.

REMUNERAZIONE VARIABILE

Per remunerazione variabile si intende:

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possano modificarsi in relazione alla **performance** comunque misurata, esclusi il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

⁶ Il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, ha la possibilità di riconoscere tali indennità.

La remunerazione variabile è costituita da:

Sistema incentivante di breve termine (STI)

Sistema incentivante legato a specifici obiettivi di natura quali-quantitativa il cui raggiungimento è valutato su un arco temporale annuale.

Premio aziendale di produttività (PVR)

Premio alternativo al sistema incentivante di breve termine e basato sull'osservazione della performance annuale. Il premio è strutturato secondo quanto previsto dal CCNL e le condizioni e criteri di erogazione sono stabiliti annualmente nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Sistema incentivante di lungo termine (LTI)⁷

Sistema incentivante legato a specifici obiettivi di natura quali-quantitativa il cui raggiungimento è valutato su un arco temporale pluriennale.

Una Tantum

Riconoscimenti di importo non superiore a tre mensilità per ciascun soggetto, erogati in occasione della valutazione annuale, per premiare prestazioni eccellenti e/o di particolare ed evidente valore qualitativo del personale non appartenente alla categoria del "personale più rilevante"⁸.

Contest

Altri riconoscimenti "una tantum" e/o contest legati a circostanze straordinarie e/o a particolari iniziative progettuali, per il personale non appartenente alla categoria del "personale più rilevante" e di ammontare contenuto (comunque non superiore a una mensilità per ciascun soggetto) in base a **criteri predefiniti e determinati nella normativa interna** la quale contiene altresì presidi e clausole di esclusione in caso di comportamento individuale non adeguato^{9, 10}.

Patti di non concorrenza e di prolungamento del preavviso

È altresì prevista nell'ambito del Gruppo la possibilità di stipula di **patti di non concorrenza** e di **patti di prolungamento del preavviso** i quali, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, costituiscono forme

⁷ Cfr. in particolare quanto previsto al paragrafo 8.3 che segue.

⁸ Tali riconoscimenti sono in ogni caso erogati al verificarsi delle condizioni previste per l'accesso al variabile (*gate*) fermo restando che, per tali riconoscimenti si prevede la preventiva delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni in caso di importo complessivo eccedente gli stanziamenti a budget.

⁹ Tali riconoscimenti, non sono soggetti alle condizioni di cui al paragrafo 8.1 "Gate di accesso" fermo restando che, per tali riconoscimenti "una tantum", sopra menzionati, si prevede la preventiva delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, e saranno erogabili solo se ciò sia compatibile con livelli patrimoniali e di liquidità sufficienti a fronteggiare le attività della Banca.

¹⁰ Tali contest possono essere attuati anche alla categoria degli agenti in attività finanziaria con una bassa soglia di materialità.

di retribuzione variabile e come tali, salve le eccezioni previste dalle Disposizioni di Vigilanza¹¹, sono soggetti a tutte le regole a questa applicabili. Tali patti sono circoscritti nel tempo¹² e, limitatamente al patto di non concorrenza, anche nello spazio e prevedono un compenso commisurato all'impegno attribuito.

Patti di stabilità o Retention Bonus

In presenza di motivate e documentate ragioni, sono 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** o di **retention bonus** sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento, costituiscono forme di retribuzione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili. A uno stesso membro del personale non sono riconosciuti più *retention bonus*, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (i.e., il pagamento dei *retention bonus* avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di essi)¹³.

Entry Bonus

In casi eccezionali la Banca può ricorrere all'erogazione di strumenti quali **bonus d'ingresso**, accordati solo limitatamente al primo anno di impiego e solo nel caso in cui siano rispettati i requisiti prudenziali, al momento dell'assunzione anche per finalità di *attraction* non soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile e non inclusi nel limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno solo ove corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione¹³.

7. Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa e pay mix teorico

In linea con le Disposizioni di Vigilanza, **il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato** al fine di:

- consentire una gestione flessibile del costo del lavoro, in quanto la parte variabile può contrarsi sensibilmente sino ad azzerarsi in relazione al livello dei risultati effettivamente conseguiti nell'esercizio di riferimento o quando il Gruppo non fosse in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale;
- scoraggiare comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall'assunzione di rischi elevati.

¹¹ In particolare il corrispettivo del patto di non concorrenza non è soggetto alla Sezione III, par. 2 delle Disposizioni di Vigilanza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

¹² La durata del vincolo di non concorrenza non può essere superiore a 5 anni se si tratta di dirigenti e 3 anni negli altri casi.

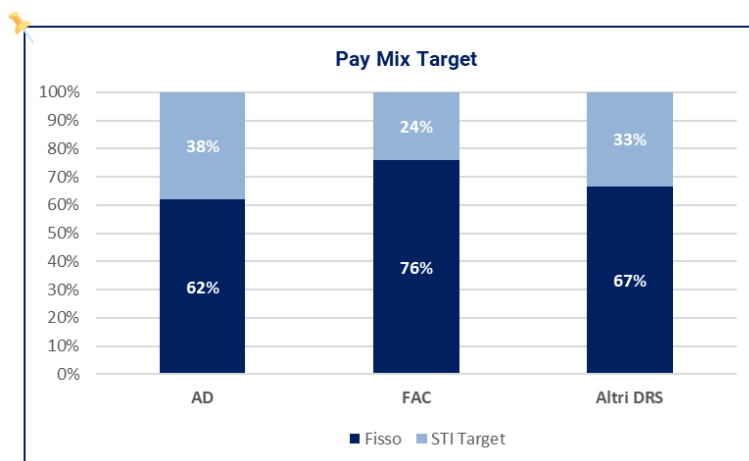
¹³ Cfr. Disposizioni di Vigilanza.

Per conseguire le finalità sopra esposte, **il Gruppo stabilisce ex ante limiti massimi ed equilibrati alla retribuzione variabile.**

	Rapporto massimo tra la remunerazione variabile e fissa
Amministratore Delegato di Capogruppo	150%
Responsabili Funzioni di controllo	33%
Restante personale (inclusi Condirettori Generali e PPR ¹⁴)	100%

Per quanto attiene **l'attuale Amministratore Delegato** della Capogruppo, l'Assemblea dei Soci, in data 21 dicembre 2021, ha approvato la definizione, a partire dall'esercizio 2022 e per gli esercizi successivi (sul presupposto che rimangano invariati i razionali e i presupposti di tale innalzamento e i relativi impatti sul capitale del Gruppo rispetto a quanto oggetto della precedente delibera assembleare), di un rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della **remunerazione in misura massima pari al 150%**¹⁵.

Pay Mix Target



- ✓ Per i Responsabili delle FAC e per i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata considerata la retribuzione media
- ✓ Per tali categorie di personale il Bonus Target corrisponde al Bonus Max
- ✓ Nell'ipotesi di definizione di un Piano LTI correlato al Piano strategico 2025-2027, il pay mix sarà inclusivo anche di questa voce variabile

¹⁴ Per quanto attiene il Dirigente preposto e il Responsabile della Direzione Human Resources, la remunerazione variabile è contenuta in linea con il rapporto di 1:1 tra componente fissa e variabile della remunerazione.

¹⁵ In conformità a quanto consentito dal Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza.

8. Remunerazione variabile

8.1 Gate di accesso

L'accesso alla parte variabile per tutto il personale è subordinato al **rispetto delle condizioni di accesso (c.d. "gate")** previste dai seguenti indicatori rilevati alla data del fine anno:

- sulla base di una misura di redditività corretta per il rischio, quale il **RORAC (Return On Risk-Adjusted Capital)** definito come il rapporto tra l'Utile netto consolidato e il Capitale assorbito dai rischi di primo pilastro (i.e. 8% Risk Weighted Asset (RWA) di primo pilastro (Pillar 1)) del Gruppo Banca Ifis. L'indicatore RORAC deve essere superiore alla soglia di tolerance, definita annualmente nel Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo Banca Ifis a livello consolidato;
- rispetto della soglia di tolerance, superiore al minimo regolamentare pari al 100%, dell'indicatore di liquidità a breve **Liquidity Coverage Ratio (LCR) di Gruppo**, rilevato alla fine dell'anno di riferimento. La soglia di tolerance è definita annualmente nel Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo Banca Ifis a livello consolidato, nel rispetto della normativa di vigilanza prudenziale vigente;
- rispetto della soglia di tolerance, superiore al minimo regolamentare pari al 100%, per l'indicatore di liquidità di medio-lungo periodo **Net Stable Funding Ratio (NSFR) di Gruppo**. La soglia di tolerance è definita annualmente nel Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo Banca Ifis a livello consolidato nel rispetto della normativa di vigilanza prudenziale vigente;
- **Ratio Totale Fondi Propri consolidato** superiore alla soglia di tolerance definita annualmente nel Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo Banca Ifis a livello consolidato e quindi, per costruzione, superiore ai requisiti di capitale dall'Organo di Vigilanza nell'ambito delle "Decisioni sul Capitale" a conclusione del periodico processo di revisione prudenziale SREP.

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

Ferma l'apertura dei gate di accesso, in presenza di scenari avversi, di situazioni eccezionali e non prevedibili, nonché in caso di una misura dell'Utile Lordo a livello di Bilancio Consolidato inferiore alle attese del 20%, **il Consiglio di Amministrazione può valutare – su proposta del Comitato Remunerazioni, previo parere del Comitato Controllo e Rischi - una ridefinizione dell'ammontare di remunerazione variabile per le differenti categorie di personale**, con conseguente riduzione pro quota.

8.2 Sistemi Incentivanti di breve termine

La Banca definisce annualmente un piano di incentivazione di breve termine (c.d. “**Short Term Incentive Plan**” o “**STI**”), la cui erogazione – subordinata all’apertura dei gate d’accesso – è legata al raggiungimento di specifici **obiettivi di performance qualitativi e quantitativi, assegnati ai destinatari del piano**.

I predetti obiettivi, dal cui livello di raggiungimento dipende il riconoscimento del premio sono declinati all’interno di una **performance scorecard**.

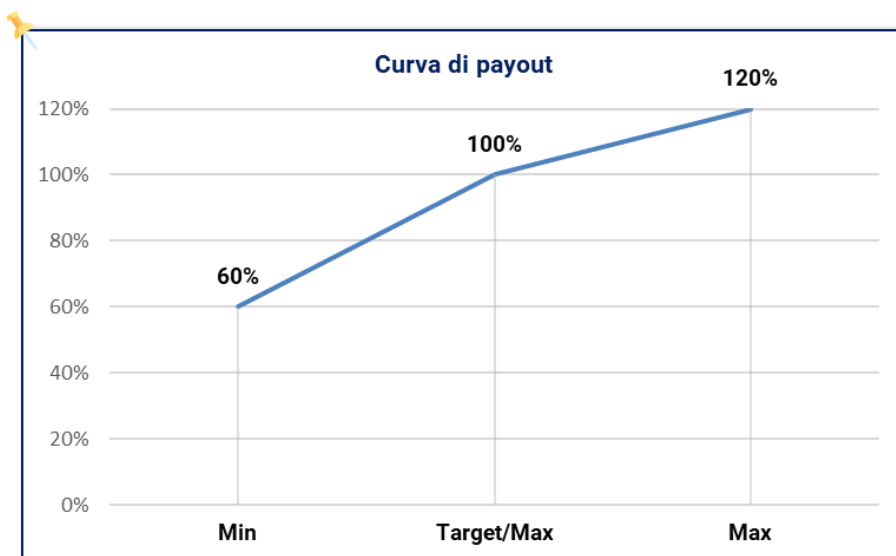
KPI e curva di payout

La scheda obiettivi contempla un numero predefinito di indicatori: **ad ogni indicatore è attribuito un peso in termini percentuali sul totale pari almeno al 10% per assicurare la significatività dell’obiettivo e non superiore al 30% per garantire un’adeguata ponderazione dei molteplici obiettivi**.

A ciascun KPI è attribuito un punteggio specifico e dei livelli di raggiungimento attesi (in genere, livello minimo, medio e massimo).

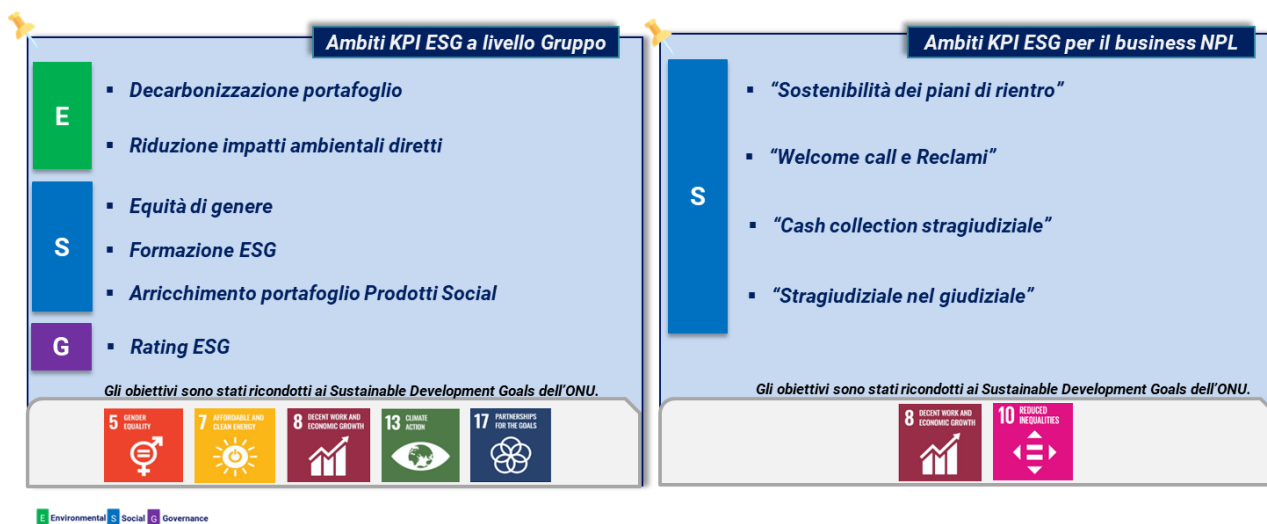
Il punteggio minimo per l’apertura della performance scorecard e la maturazione del premio è fissato in **70 punti**; al di sotto, non è prevista erogazione del premio.

Il premio è calcolato secondo una **curva di payout a progressione lineare** tra il 60% (in corrispondenza del livello minimo del KPI) e il 100% (in corrispondenza del livello massimo del KPI). Per i soli beneficiari, appartenenti alle Figure Commerciali non PPR, la curva di payout raggiunge un massimo del 120%.



KPI ESG

Prosegue l'importante percorso intrapreso dalla Banca nell'**integrazione dei criteri ESG** nella propria **mission** e nel proprio **modello di business**. Anche per il 2025 si propone di inserire, all'interno del sistema di incentivazione di breve termine, i seguenti KPI ESG, appartenenti a tutte e tre le dimensioni, andando in continuità con il 2024.



Per l'esercizio 2025 sono stati individuati i seguenti KPI, con un focus particolare sull'ambito environment:

Di seguito sono illustrati i **KPI ESG di Gruppo**:

Environmental

- **Decarbonizzazione:** garantire che una quota delle emissioni finanziate nel portafoglio lending sia coperta da obiettivi di decarbonizzazione;
- **Riduzione degli impatti ambientali diretti:** riduzione del consumo di carta pro capite.

Social

- **Mantenimento degli impegni sull'equità di genere:**
 - Mantenimento, anche per l'esercizio 2025, della Certificazione sulla Parità di Genere UNI/PdR
 - Rinnovo della certificazione per la parità di genere emessa dal Winning Women Institute
 - Lancio Survey D&I e definizione di un Action Plan;
- **Formazione:** fruizione della formazione su tematiche ESG;

- **Prodotto Social:** arricchimento del portafoglio prodotti della Banca con almeno un nuovo prodotto o servizio in ambito ESG.

Governance

- **Rating:** mantenimento o miglioramento del rating MSCI assegnato a Banca Ifis.

I **KPI ESG relativi al business NPL** si pongono in continuità con l'esercizio precedente, con target più sfidanti e si basano sulle seguenti premesse:

- ❖ un approccio sostenibile passa attraverso piani di rientro che vengono portati a termine dal debitore, e che quindi sono stati attivati in relazione alle sue disponibilità;
- ❖ un monitoraggio costante e indipendente della qualità delle attività poste in essere dalle nostre Reti di recupero garantisce la misurazione del nostro approccio sostenibile ed evitare comportamenti non corretti;
- ❖ l'approccio stragiudiziale è la modalità di recupero ritenuta più socialmente sostenibile per il cliente debitore perché consente di affrontare il rimborso secondo le proprie disponibilità, senza alcun tipo di forzatura.

Di seguito sono illustrati i **KPI ESG per il business NPL**:

Social

- **Sostenibilità dei piani di rientro:** rapporto tra i piani di rientro ancora attivi dopo 9 mesi dalla data di prima attivazione e il totale piani di rientro attivati nel periodo;
- **Welcome call e reclami:**
 - livello di soddisfazione assegnato dal debitore alla «welcome call» condotta dal Call Center. Punteggio da 1 a 10 basato sul raggiungimento di un accordo sostenibile nel tempo per il debitore;
 - rapporto tra il numero di reclami aventi ad oggetto il comportamento del recuperatore/gestore interno e il numero delle pratiche gestite, indicativo della qualità della relazione con il cliente debitore.
- **Cash collection stragiudiziale:** percentuale di incassi stragiudiziali registrati nel 2025 da Ifis Npl Servicing sul totale degli incassi registrati nel medesimo anno dalla stessa società;
- **Stragiudiziale nel giudiziale:** l'indicatore misura il numero di accordi stragiudiziali definiti nell'ambito del perimetro "stragiudiziale nel giudiziale".

Come per il 2024, anche per il 2025 i **KPI ESG sono previsti per tutti i beneficiari di variabile all'interno dell'organizzazione aziendale**, confermando l'impegno della Banca nel percorso verso lo sviluppo sostenibile.

Cascading dei KPI ESG



8.3 Sistemi incentivanti di medio-lungo termine

Come sopra rilevato, il **sistema di incentivazione del Gruppo può comprendere anche sistemi incentivanti di medio-lungo termine**, funzionali ad allineare il management verso il raggiungimento dei piani industriali e strategici di medio-lungo periodo tempo per tempo adottati dai competenti organi. Essendo giunto a scadenza, con il 31 dicembre 2023, il periodo di vesting del piano LTI 2021-2023 (per la descrizione dei relativi esiti si rinvia alla Sezione II Parte I parr. 3 e 4 della Relazione 2024), la Banca potrà valutare nel corso del presente esercizio i possibili termini di un nuovo piano di medio-lungo periodo, da strutturarsi nel rigoroso rispetto dei requisiti regolamentari - anche in termini di rapporto tra remunerazione fissa e variabile, individuazione di KPI, modalità di erogazione, etc. - da quindi sottoporre per approvazione all'Assemblea degli Azionisti (anche ai sensi dell'art. 114-bis TUF), previa informativa nei termini di legge.

8.4 Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

Le modalità di corresponsione della retribuzione variabile sono regolate da indicazioni precise nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di **remunerazione variabile del personale più rilevante**, con particolare riferimento agli **obblighi di differimento**, alla **tipologia di strumenti di pagamento** e al **periodo di retention** previsto per l'eventuale quota corrisposta in strumenti finanziari.

In linea con le Disposizioni di Vigilanza, il Gruppo Banca Ifis non è classificabile come “banca di minori dimensioni o complessità operativa” e pertanto è tenuto ad applicare l'intera disciplina “proporzionalmente”, cioè, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

Il Gruppo non è tuttavia tenuto ad applicare le suddette regole di maggior dettaglio della Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua rispetti la duplice seguente condizione (la c.d. “soglia di materialità”):

- non superi 50.000 euro; e
- non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

In conformità con le Disposizioni di Vigilanza, il Gruppo definisce quale “importo di remunerazione variabile particolarmente elevato” il minore tra:

- il 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; e
- 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti del Gruppo Ifis.

Con riferimento al Gruppo, tale importo è stato individuato in € 456.258, pari al 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani¹⁶.

Schema di differimento della remunerazione variabile

Di seguito sono rappresentate le modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il personale PPR:

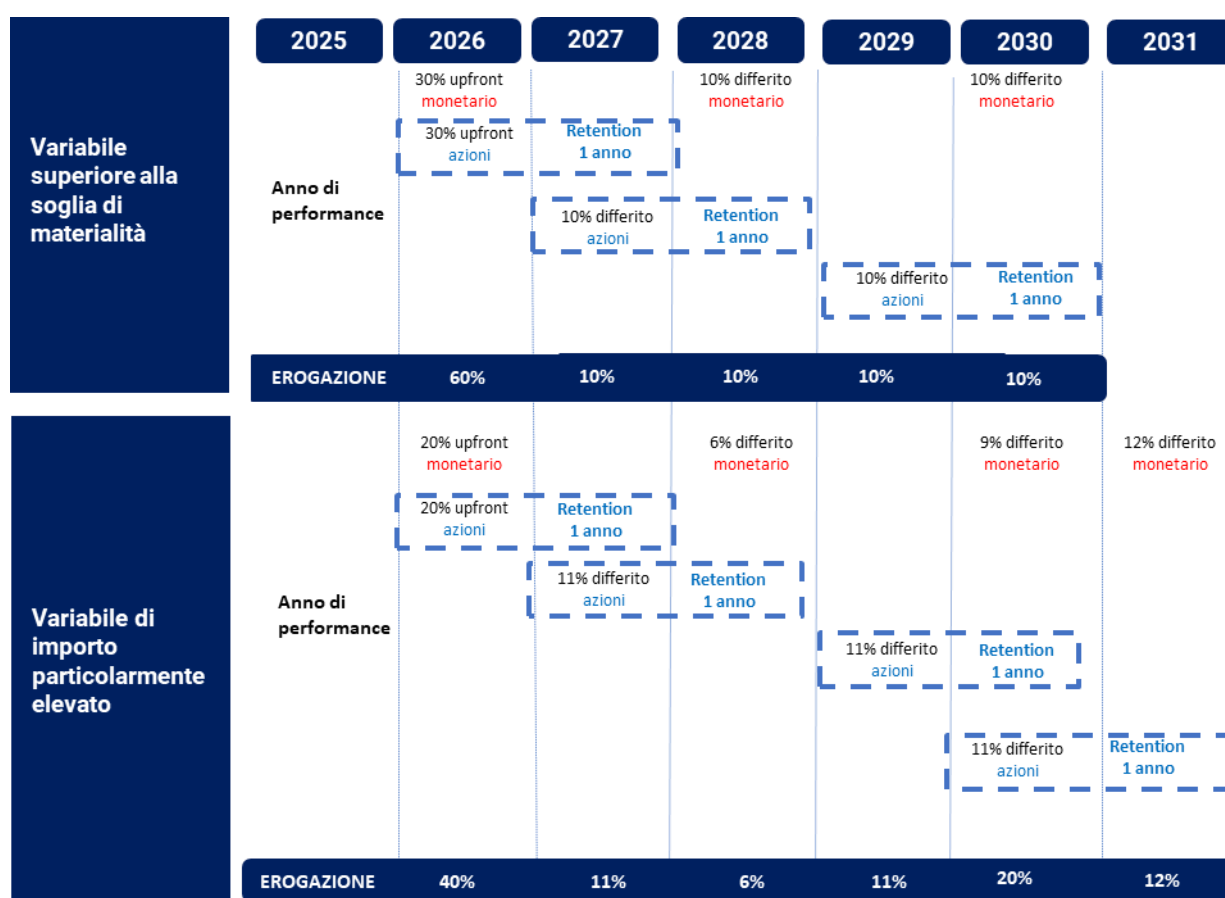
	Upfront	Differimento
Variabile pari o inferiore alla soglia di materialità	100% cash	
Variabile superiore alla soglia di materialità e non di importo particolarmente elevato	60% upfront , di cui: ▪ 50% (ovvero il 30% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine del periodo di retention) di un 1 anno ▪ 50% (ovvero il 30% della remunerazione variabile complessiva) erogato cash	40% differito in 4 anni a decorrere dall'anno successivo all'anno di maturazione della quota up-front , di cui: ▪ 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine dell'ulteriore periodo di retention di un 1 anno ▪ 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) cash, oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale tempo per tempo vigente
Variabile superiore alla soglia di materialità e di importo particolarmente elevato	40% upfront , di cui: ▪ 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine del periodo di retention) di un 1 anno ▪ 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) erogato cash	60% differito in 5 anni a decorrere dall'anno successivo all'anno di maturazione della quota up-front , di cui: ▪ 55% (ovvero il 33% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine dell'ulteriore periodo di retention di un 1 anno ▪ 45% (ovvero il 27% della remunerazione variabile complessiva) cash, oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale tempo per tempo vigente

¹⁶ Cfr. EBA Report on High Earners (EBA/REP/2024/06).

Al fine dell'assegnazione della remunerazione variabile in strumenti finanziari, ovvero in azioni Banca Ifis, la Banca calcola il **fair value** dell'azione – al momento dell'assegnazione – **in base alla media del prezzo di borsa** del mese precedente alla data di approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea dei Soci (o, in caso di assegnazione di remunerazione variabile a qualsiasi titolo successiva all'Assemblea medesima, dalla data dell'evento, con tale intendendosi eventuali date di sottoscrizione di accordi o in mancanza di questi, le date di approvazione da parte degli organi competenti dei relativi riconoscimenti). Il numero delle azioni è determinato all'intero più prossimo. Il conferimento della titolarità delle azioni, sia per la quota *upfront* che per quella differita, e della piena disponibilità delle stesse avviene al termine del periodo di *retention* (al netto delle imposte e delle ritenute fiscali), fatta salva l'applicabilità dei meccanismi di *malus* e di *claw back*. I dividendi e gli interessi che maturano nel periodo di differimento sulle azioni Banca Ifis non possono essere corrisposti né durante detto periodo né al termine di esso e non lo sono nemmeno sino al termine del periodo di *retention*.

La remunerazione variabile *cash* sottoposta a differimento temporale (periodo di *vesting*) è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale tempo per tempo vigente.

Si riporta di seguito lo **schema di differimento di dettaglio**, alla luce di quanto sopra:



8.5 Condizioni di erogazione della remunerazione variabile

Permanenza in servizio

La componente variabile annuale viene 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**¹⁷, fatta eccezione per i collocamenti in quiescenza e la naturale scadenza del mandato di amministratore e/o eventuali accordi raggiunti tra i membri del personale e la Banca¹⁸.

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.

Non è prevista erogazione di **remunerazione variabile alcuna** in caso di **valutazione della performance con giudizio di sintesi negativo**.

Cambio ruolo in corso di esercizio

Si precisa altresì che in caso di **cambio ruolo nel corso dell'esercizio**, la remunerazione variabile sarà determinata con **riferimento all'intero esercizio** sulla base degli obiettivi connessi al precedente ruolo purché il beneficiario abbia **ricoperto lo stesso per un periodo di almeno pari, di regola, a 9 mesi**, salva diversa e motivata decisione della Banca. Inoltre, è previsto che **per poter maturare la componente variabile** della remunerazione, i beneficiari siano inseriti in azienda da **almeno 3 mesi**, nell'esercizio di riferimento. Per **periodi intermedi**, la corresponsione avverrà proporzionalmente e dunque secondo un criterio **pro-rata temporis**¹⁹.

8.6 Remunerazione variabile: meccanismi di correzione ex post

8.6.1. Clausole di malus

La componente variabile differita è soggetta alle condizioni di malus, le quali, laddove verificate, determinano la riduzione ovvero l'azzeramento dell'importo precedentemente determinato.

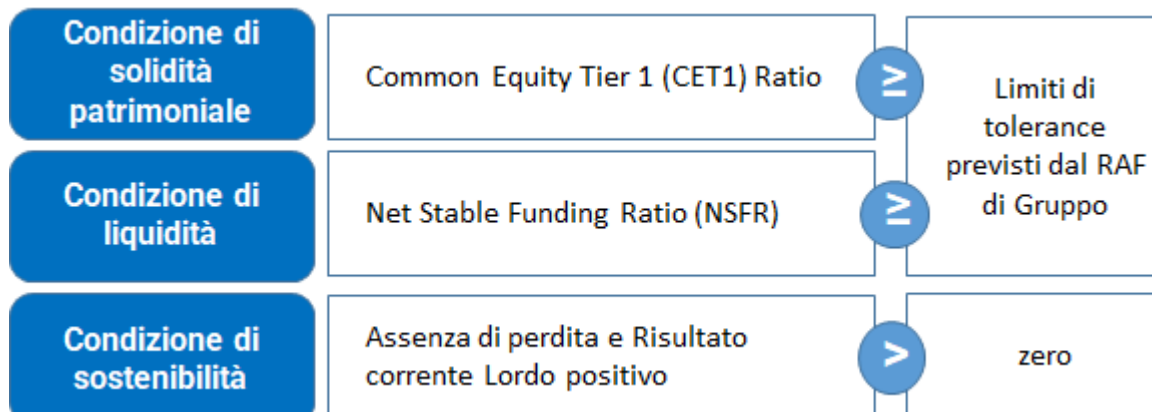
¹⁷ Salvo ovviamente per il caso di eventuali *severance* che, per definizione, vengono erogate a seguito della cessazione del rapporto.

¹⁸ In caso di comunicazione di dimissioni, salvo diversa decisione del Consiglio di Amministrazione, il beneficiario perderà il diritto a ricevere le tranches differite non ancora erogategli a tale data, mentre manterrà il diritto a ricevere le quote di strumenti finanziari già maturate ma non ancora effettivamente assegnate in quanto soggette a periodo di c.d. retention.

¹⁹ In caso di esclusione dalla categoria di personale più rilevante in corso d'anno, la remunerazione variabile sarà corrisposta comunque secondo la disciplina prevista per il personale più rilevante, tenuto conto del ruolo ricoperto.

Condizioni oggettive

Tali condizioni si declinano nel Gruppo Banca Ifis come segue:



Il mancato raggiungimento di uno dei suddetti parametri impedirà la corresponsione della componente variabile differita.

Si precisa che per quelle *legal entity* che calcolano propri limiti di solidità patrimoniale e liquidità, il mancato rispetto di tali limiti, a livello di *tolerance* prevista nel quadro RAF, costituisce condizione di non erogazione della componente variabile differita anche quando dovessero essere verificate positivamente quelle del Gruppo Banca Ifis.

Condizioni soggettive

Parimenti, 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, la componente variabile differita viene azzerata o ridotta - sulla base di una valutazione di materialità della condotta, nel cui ambito la Banca tiene in considerazione una serie di parametri, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'elemento soggettivo sotteso alla condotta stessa (e.g. dolo o negligenza), i concreti impatti della condotta sulla Banca (e.g. la produzione o meno di danni a carico della Banca, economici ovvero reputazionali, e l'entità degli stessi), il ruolo del soggetto nella Banca e nella vicenda complessiva che ha portato all'applicazione dei meccanismi di correzione *ex post* - 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 Gruppo²⁰ o per la clientela²¹;
- 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, 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 azzerata o ridotta a seguito dell'applicazione di *malus*.

I criteri innanzi citati sono verificati in ciascuno degli esercizi di differimento della componente variabile differita chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*) e applicati al verificarsi delle condizioni sopra identificate. E così **la condizione di *malus* quanto al *bonus* variabile verrà verificata prima di ogni erogazione differita.**

8.6.2 Clausole di 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 in tutto o in parte** – sempre sulla base di una valutazione di materialità della condotta, nel cui ambito la Banca tiene in considerazione una serie di parametri, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'elemento soggettivo sotteso alla condotta stessa (e.g. dolo o negligenza), i concreti impatti della condotta sulla Banca (e.g. la produzione o meno di danni a carico della Banca, economici ovvero reputazionali, e l'entità degli stessi), il ruolo del soggetto nella Banca e nella vicenda complessiva che ha portato all'applicazione dei meccanismi di correzione ex post - (c.d. **meccanismo di claw back**) **della componente variabile** riconosciuta e/o pagata al personale qualora il soggetto abbia determinato o concorso a determinare:

²⁰ Perdita pari o superiore al 5% del patrimonio netto.

²¹ 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.

- 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 Gruppo²² o per la clientela²³;
- 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.

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 esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile** (accrual period) e applicati al verificarsi delle condizioni sopra esposte. **Per il personale più rilevante tale verifica deve essere effettuata in ognuno dei successivi cinque esercizi chiusi**. Tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (*up-front* o differita) di remunerazione variabile.

8.7 Divieto di strategia 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, predispone specifiche pattuizioni individuali tramite le quali i destinatari si impegnano:

²² 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.

²³ 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, statuari 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.

- 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 intermediari 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 Capogruppo, ivi compresi i derivati che hanno tali strumenti come sottostante.

9. Remunerazione di particolari categorie di personale

9.1 La remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica scadrà con l'Assemblea degli Azionisti convocata il 17 aprile 2025, per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024. **Le linee guida di cui alla Politica sulla Remunerazione 2025 saranno pertanto applicate, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, dal nuovo Consiglio di Amministrazione**, al quale competerà la specifica determinazione dei compensi degli Amministratori con deleghe e del compenso degli Amministratori Indipendenti per la partecipazione ai comitati consiliari, in attuazione delle applicabili previsioni legislative e statutarie.

9.2 Remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci della Capogruppo

Agli amministratori spetta (oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio) un **compenso determinato dall'Assemblea degli Azionisti** all'atto della nomina, alla luce dell'impegno richiesto, delle pertinenti responsabilità e delle prassi in vigore per i componenti dei consigli di amministrazione di società comparabili. Gli amministratori sono inoltre beneficiari di coperture assicurative D&O.

Agli amministratori che partecipano ai **comitati interni** al Consiglio di Amministrazione è riconosciuto un **compenso fisso ulteriore e aggiuntivo** in ragione di tale partecipazione, tenendo conto del maggior impegno ad essi richiesto e del ruolo (di Presidente o componente del Comitato) da essi ricoperto.

È demandata al **Consiglio di Amministrazione**, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, la **determinazione di ulteriori compensi – monetari o non monetari – agli amministratori investiti di particolari cariche** (o di speciali incarichi) ai sensi dell'art. 2389 c. 3 c.c. L'Assemblea degli Azionisti può altresì demandare al Consiglio di Amministrazione la determinazione del compenso del Presidente Onorario.

Per i Consiglieri non esecutivi, tra i quali si annovera anche il Presidente, non sono previsti meccanismi di incentivazione²⁴.

Ai **componenti del Collegio Sindacale** spetta (oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio) un **compenso annuo fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti** all'atto della nomina alla luce della competenza, della professionalità e dell'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo (di presidente o componente del Collegio) ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società e alla sua situazione. I sindaci sono inoltre beneficiari di coperture assicurative D&O.

Per i membri del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

9.3 Remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci delle Società Controllate

Di norma (e dunque salvo diversa determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo), i dipendenti del Gruppo non percepiscono alcun compenso (e, se percepito, lo riversano) per svolgere eventuali mandati come membri di consigli di amministrazione presso altre società controllate del Gruppo. 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. Per i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione delle controllate non sono di regola previsti meccanismi di incentivazione erogati nell'ambito di tale incarico.

L'Assemblea dei Soci della singola Società controllata determina i compensi del proprio Collegio Sindacale, ove presente, nel rispetto di un tetto massimo complessivo non superiore al 50% dell'ammontare complessivo dei compensi assegnati al Collegio Sindacale della Capogruppo. Per i membri del Collegio Sindacale non sono previsti meccanismi di incentivazione ed è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

²⁴ La Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 prevede, infatti, che per i consiglieri non esecutivi siano "di norma evitati meccanismi di incentivazione" e "ove presenti" che gli stessi rappresentino "comunque una parte non significativa della remunerazione", siano "coerenti con i compiti svolti e" siano "definiti nel rigoroso rispetto dei criteri di cui al paragrafo 2.1" della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 medesima.

9.4 Remunerazione dell'Amministratore Delegato della Capogruppo

Di norma, la remunerazione dell'Amministratore Delegato si compone dei seguenti elementi:

- **remunerazione fissa con natura stabile e irrevocabile**, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle *performance* della Banca, determinata sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto per il relativo espletamento e di tempo in tempo verificata ed eventualmente aggiornata sulla base di analisi di benchmark effettuate con l'ausilio di consulenti esterni esperti in materia di *executive compensation*;
- **benefit** (tra cui ad esempio auto aziendale ad uso promiscuo, housing, polizze assicurative varie);
- **remunerazione variabile di breve periodo**, legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, quali-quantitativi, il cui target corrisponde ad una determinata percentuale del fisso;
- **remunerazione variabile di lungo termine**, legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, quali-quantitativi, misurati su un arco temporale pluriennale.

Possono poi essere previsti eventuali "severance" e patti, nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente.

La componente variabile della remunerazione è adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa.

9.4.1 Sistema incentivante di breve termine dell'Amministratore Delegato di Capogruppo

Gli obiettivi previsti per l'Amministratore Delegato per il 2025 rappresentano una combinazione di **criteri quantitativi e qualitativi**, riferiti ai risultati del Gruppo, nonché agli aspetti qualitativi relativi all'azione strategica.

La *performance scorecard* prevede la declinazione dei seguenti KPI:

- **KPI economico-finanziari con peso del 65%**, declinati su tre specifici *driver* (redditività, costo del credito ed efficienza), coerenti con gli obiettivi del 2025 del Gruppo;
- **KPI di strategia e sostenibilità con peso del 35%**, che mirano a valutare il conseguimento delle direttive strategiche, nonché il conseguimento degli obiettivi aziendali in ambito ESG.

Il cap massimo di remunerazione variabile di breve termine erogabile all'Amministratore Delegato è fissato nel 60% della remunerazione fissa; la remunerazione variabile maturerà sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi prevedendo un'erogazione della remunerazione variabile secondo una **progressione lineare tra il 60% e il 100%**.

Si riporta di seguito la *performance scorecard* prevista per l'**Amministratore Delegato** per il 2025

Performance Scorecard STI 2025 dell'Amministratore Delegato

Tipologia KPI	KPI	Peso	Livelli KPI		
			Min*	Medio	Max
KPI Economico - Finanziari	Redditività	ROE: utile di pertinenza della Capogruppo calcolato come rapporto tra l'utile netto atteso della Capogruppo per l'esercizio 2025 e la media dei Patrimoni Netti di competenza della Capogruppo dei trimestri dal 4Q24 al 4Q25	25%	- 5,5%	
	Costo del Credito	Rapporto realizzato per l'esercizio 2025 per il Gruppo tra "Rettifiche/Riprese Totali" e l'Impiego Medio Netto di Gruppo ad esclusione di: (i) NPL Business e (ii) Portafoglio di Proprietà	20%	+ 11%	Progressione lineare Livello Target**
	Efficienza	Cost/Income di Gruppo: rapporto tra Costi Operativi e Margine di Intermediazione per l'esercizio 2025	20%	+ 3,5%	
KPI di Strategia e Sostenibilità	ESG	1 Decarbonizzazione: garantire che una quota delle emissioni finanziarie nel portafoglio lending sia coperta da obiettivi di decarbonizzazione 2 Riduzione impatti ambientali diretti: riduzione del consumo di carta pro capite 3 Equità di genere: - Mantenimento, anche per l'esercizio 2025, della Certificazione sulla Parità di Genere UNI/PdR - Rinnovo della certificazione per la parità di genere emessa dal Winning Women Institute - Lancio Survey D&I e definizione di un Action Plan 4 Formazione ESG da parte della popolazione aziendale assunta entro il 31/10/25 5 Prodotto social: arricchimento del portafoglio prodotti con almeno un nuovo prodotto/servizio ESG 6 Rating ESG: mantenimento/miglioramento del rating A MSCI 7 Sostenibilità dei piani di rientro 8 Welcome call e Reclami 9 Cash collection stragiudiziale 10 Stragiudiziale nel giudiziale	15%	4 obiettivi su 7	Progressione lineare 7 obiettivi su 7
	Azione Strategica	Valutazione qualitativa sul conseguimento delle direttive strategiche da parte dell'Amministratore Delegato, formulata dal Consiglio di Amministrazione	20%	In linea con le attese	Sopra le attese Eccellente

Environmental Social Governance

*Il livello minimo rappresenta, a seconda del tipo di indicatore, il floor o il cap in relazione al livello target
** Il livello target è il budget 2025

9.5 Sistema incentivante di breve termine dei Condirettori Generali

Gli obiettivi previsti per i Condirettori Generali per il 2025 rappresentano una combinazione di **criteri quantitativi e qualitativi**, riferiti ai risultati del Gruppo, nonché agli aspetti qualitativi relativi al conseguimento delle direttive strategiche.

La *performance scorecard* prevede la declinazione dei seguenti KPI:

- **KPI economico-finanziari con peso del 65%**, declinati su tre specifici *driver* (redditività, costo del credito ed efficienza), coerenti con gli obiettivi del 2025 del Gruppo;
- **KPI di strategia e sostenibilità con peso del 35%**, che mirano a valutare il conseguimento delle direttive strategiche, nonché degli obiettivi aziendali in ambito ESG.

La retribuzione variabile maturerà sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi, prevedendo un'erogazione della remunerazione variabile secondo una **progressione lineare tra il 60% e il 100%**.

Si riportano di seguito le performance scorecard previste per il 2025 rispettivamente per il Condirettore Generale - Chief Commercial Officer e il Condirettore Generale - Chief Operating Officer

Performance Scorecard STI 2025 del Chief Commercial Officer

Tipologia KPI	KPI		Peso	Livelli KPI		
				Min*	Medio	Max
KPI Economico - Finanziari	Redditività	ROE: utile di pertinenza della Capogruppo calcolato come rapporto tra l'utile netto atteso della Capogruppo per l'esercizio 2025 e la media dei Patrimoni Netti di competenza della Capogruppo dei trimestri dal 4Q24 al 4Q25	25%	- 5,5%	Progressione lineare	Livello Target**
	Costo del Credito	Rapporto realizzato per l'esercizio 2025 per il Gruppo tra "Rettifiche/Riprese Totali" e l'Impiego Medio Netto di Gruppo ad esclusione di: (i) NPL Business e (ii) Portafoglio di Proprietà	20%	+ 11%		
	Efficienza	Cost/Income di Gruppo: rapporto tra Costi Operativi e Margine di Intermediazione per l'esercizio 2025	20%	+ 3,5%		
KPI di Strategia e Sostenibilità	ESG	1 Decarbonizzazione: garantire che una quota delle emissioni finanziate nel portafoglio lending sia coperta da obiettivi di decarbonizzazione 2 Riduzione impatti ambientali diretti: riduzione del consumo di carta pro capite 3 Equità di genere: ○ Mantenimento, anche per l'esercizio 2025, della Certificazione sulla Parità di Genere UNI/PdR ○ Rinnovo della certificazione per la parità di genere emessa dal Winning Women Institute ○ Lancio Survey D&I e definizione di un Action Plan 4 Formazione ESG da parte della popolazione aziendale assunta entro il 31/10/25 5 Prodotto social: arricchimento del portafoglio prodotti con almeno un nuovo prodotto/servizio ESG 6 Rating ESG: mantenimento/miglioramento del rating A MSCI	15%	1 obiettivi su 3	2 obiettivi su 3	3 obiettivi su 3
	Azione Strategica	Valutazione qualitativa sul conseguimento delle direttive strategiche formulata dall'Amministratore Delegato	20%	In linea con le attese	Sopra le attese	Eccellente

 Environmental
  Social
  Governance

*Il livello minimo rappresenta, a seconda del tipo di indicatore, il floor o il cap in relazione al livello target

** Il livello target è il budget 2025

Performance Scorecard STI 2025 del Chief Operating Officer

Tipologia KPI	KPI		Peso	Livelli KPI		
				Min*	Medio	Max
KPI Economico - Finanziari	Redditività	ROE: utile di pertinenza della Capogruppo calcolato come rapporto tra l'utile netto atteso della Capogruppo per l'esercizio 2025 e la media dei Patrimoni Netti di competenza della Capogruppo dei trimestri dal 4Q24 al 4Q25	20%	- 5,5%	Progressione lineare	Livello Target**
	Costo del Credito	Rapporto realizzato per l'esercizio 2025 per il Gruppo tra "Rettifiche/Riprese Totali" e l'Impiego Medio Netto di Gruppo ad esclusione di: (i) NPL Business e (ii) Portafoglio di Proprietà	20%	+ 11%		
	Efficienza	Cost/Income di Gruppo: rapporto tra Costi Operativi e Margine di Intermediazione per l'esercizio 2025	15%	+ 3,5%		
KPI di Strategia e Sostenibilità	ESG	1 Decarbonizzazione: garantire che una quota delle emissioni finanziate nel portafoglio lending sia coperta da obiettivi di decarbonizzazione 2 Riduzione impatti ambientali diretti: riduzione del consumo di carta pro capite 3 Equità di genere: ○ Mantenimento, anche per l'esercizio 2025, della Certificazione sulla Parità di Genere UNI/PdR ○ Rinnovo della certificazione per la parità di genere emessa dal Winning Women Institute ○ Lancio Survey D&I e definizione di un Action Plan 4 Formazione ESG da parte della popolazione aziendale assunta entro il 31/10/25 5 Prodotto social: arricchimento del portafoglio prodotti con almeno un nuovo prodotto/servizio ESG 6 Rating ESG: mantenimento/miglioramento del rating A MSCI 7 Sostenibilità dei piani di rientro 8 Welcome call e Reclami 9 Cash collection stragiudiziale 10 Stragiudiziale nel giudiziale	20%	4 obiettivi su 7	Progressione lineare	7 obiettivi su 7
	Azione Strategica	Valutazione qualitativa sul conseguimento delle direttive strategiche formulata dall'Amministratore Delegato	15%	In linea con le attese	Sopra le attese	Eccellente

 Environmental
  Social
  Governance

*Il livello minimo rappresenta, a seconda del tipo di indicatore, il floor o il cap in relazione al livello target

** Il livello target è il budget 2025

9.6 Sistema incentivante di breve termine dei Responsabili delle Funzioni di controllo

Il pacchetto retributivo del personale più rilevante appartenente alle funzioni di controllo (Risk Management, Compliance, Internal Audit, Antiriciclaggio) è strutturato con una **prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile** attribuita annualmente in base a **criteri qualitativi** e di **efficienza**. In ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza, la remunerazione variabile dei Responsabili delle funzioni di controllo **non può superare il 33% della remunerazione fissa** e sono in ogni caso **esclusi meccanismi di incentivazione collegati ai risultati economici**.

Per l'anno 2025, il personale più rilevante appartenente alle funzioni di controllo è destinatario di un sistema incentivante basato su una performance scorecard contenente **KPI di struttura, KPI di solidarietà** che mirano anche a valutare il conseguimento delle direttive strategiche, nonché degli obiettivi aziendali in ambito ESG e **KPI qualitativi**.

La declinazione dei KPI e dei relativi pesi è definita all'interno di uno specifico regolamento.

La retribuzione variabile maturerà sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi prevedendo un'erogazione della remunerazione variabile secondo una progressione lineare tra il 60% e il 100%.

9.7 Sistema incentivante di breve termine del restante personale, anche più rilevante

Per l'anno 2025, il personale anche più rilevante come identificato ai sensi del paragrafo 5 e non appartenente alle categorie di cui sopra, è destinatario di un sistema incentivante basato su una *performance scorecard* contenente, di regola, **KPI economico-finanziari/KPI di struttura, KPI di solidarietà e KPI qualitativi**²⁵.

La declinazione dei KPI e dei relativi pesi è definita all'interno di uno specifico regolamento.

In particolare, anche per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategica e i responsabili delle Unità operative/aziendali rilevanti si prevedono KPI che mirano a valutare il conseguimento delle direttive strategiche, nonché degli obiettivi aziendali in ambito ESG.

La remunerazione variabile maturerà sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi prevedendo un'erogazione di regola, della remunerazione variabile secondo una **progressione lineare tra il 60% e il 100%**.

²⁵ Per la determinazione dei compensi del Dirigente preposto e del Responsabile della Direzione Human Resources sono in ogni caso esclusi meccanismi di incentivazione collegati ai risultati economici.

9.8 Sistema incentivante di breve termine delle figure commerciali

Le risorse commerciali non appartenenti al personale più rilevante (di cui ai paragrafi che precedono), sono destinatarie, per il 2025, di un sistema incentivante basato su una *performance scorecard* contenente, in linea generale **KPI economico-finanziari** calati sugli specifici *business*, **KPI di solidarietà e KPI qualitativi** ovvero la valutazione qualitativa e la verifica dei reclami pervenuti dalla clientela²⁶.

La declinazione dei KPI e dei relativi pesi è definita all'interno di uno specifico regolamento, così come la **configurazione di maturazione del premio**, con possibilità di riconoscimento di prestazioni superiori al budget all'interno di un valore del premio massimo definito.

La remunerazione variabile maturerà sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi prevedendo un'erogazione di regola della remunerazione variabile secondo una **progressione lineare tra il 60% e il 120%**.

Si specifica che le performance scorecard per le risorse commerciali possono includere obiettivi di natura individuale o di team.

Si precisa infine che la remunerazione variabile per il personale non appartenente al "personale più rilevante" può essere soggetta a meccanismi di differimento anche con finalità di retention. Tale strumento, dedicato al personale commerciale, prevede l'erogazione di una quota della remunerazione variabile nell'anno successivo a quello della performance, e della restante quota negli anni successivi. Tale componente dilazionata non è erogata in caso di cessazione del rapporto di lavoro (ovvero in periodo di preavviso) ed è soggetta alle previsioni di malus/claw back.

9.9 Modalità di attuazione delle Disposizioni in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari della Banca d'Italia - la rete vendita del Gruppo

Il presente paragrafo mira a dare espressa evidenza all'attuazione delle **Disposizioni in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari della Banca d'Italia - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti** (di seguito Disposizioni di Trasparenza), pubblicate dalla Banca d'Italia con Provvedimento del 19 marzo 2019, che hanno recepito gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio. A tal fine, è stata introdotta una nuova nozione

²⁶ I sistemi incentivanti della rete commerciale sono soggetti a meccanismi di correzione in (clausole di malus/claw back) tali da consentirne l'azzeramento. Ad esempio, nel caso di comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti, ovvero una violazione rilevante di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario (misurabili attraverso eventuali reclami ricevuti).

ossia quella di **“soggetti rilevanti”**, che **ricomprende il personale che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.**

Su tale presupposto, così come richiesto dalla normativa, si dà di seguito indicazione del numero dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito²⁷, che compongono la rete di vendita del Gruppo e ai quali si applicano le politiche di remunerazione descritte nella presente Relazione.

I soggetti appartenenti alla categoria dei soggetti rilevanti sono in totale 236, di cui 194 sono i soggetti che offrono prodotti ai clienti e 42²⁸ sono i soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica. La rete di vendita interna è riconducibile ai seguenti prodotti/aree d'affari:

- prodotto Factoring;
- prodotto Lending;
- commercio telefonico Filo Diretto;
- prodotto Leasing e noleggio operativo;
- prodotti di breve termine connessi al mondo Tax;
- CQS; CQP; prestiti personali;
- Farmacie.

Per quanto riguarda gli intermediari del credito la rete agenti conta complessivamente circa n. 194 agenti.

La Banca ha in essere n. 68 convenzioni con mediatori creditizi per il prodotto factoring/lending, a cui si aggiungono n. 8 convenzioni rivolte al prodotto leasing e altre n. 24 rivolte al prodotto CQS.

Ciò premesso, per quanto riguarda **le politiche e le prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito, le stesse non determinano incentivi tali da indurre la rete di vendita a perseguire gli interessi propri o della Banca o a determinare un pregiudizio per i clienti in termini di offerta di prodotti.** Ciò è assicurato innanzitutto dall'articolazione delle strutture commerciali della Banca, che rispecchiano a loro volta una struttura organizzativa che prevede la segregazione e la separatezza dei singoli business della Banca. Altresì, rileva a tal fine la previsione di strutture preposte e dedicate alla valutazione delle operazioni, che garantiscono il presidio a valle del processo di vendita per quanto riguarda la valutazione del merito di credito e l'approvazione delle operazioni, coerentemente con il sistema delle deleghe per l'assunzione del rischio di credito.

Il sistema di retribuzione variabile per la rete commerciale è definito, come indicato al paragrafo che precede, identificando dei **Key Performance Indicators di natura quantitativa** (quali, a titolo esemplificativo, tra gli altri: il margine di intermediazione, il numero di clienti avviati, volumi dei nuovi business, rapporti segnalati e avviati riferiti a Business Unit diverse) e qualitativa ed è soggetto a meccanismi di correzione ex post della variabile (clausole di *malus/claw back*). Tra i KPI qualitativi, è previsto uno specifico obiettivo in funzione della presenza o meno di reclami pervenuti. Non sono, invece, previsti schemi incentivanti nei confronti dei soggetti mediatori creditizi con i quali la Banca

²⁷ “Agenti in attività finanziaria, mediatori creditizi nonché i soggetti diversi dal finanziatore che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, concludono contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolgono attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti.”

²⁸ Di cui n. 3 appartenenti alla categoria del personale più rilevante.

stipula convenzioni ad eccezione dei soggetti mediatori creditizi per il prodotto CQS²⁹. Per le politiche di remunerazione rivolte agli agenti in attività finanziaria si rimanda invece al paragrafo 9.10.

9.10 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 ricorrente** e, laddove prevista, di una **componente non determinata ex ante, con una valenza incentivante**.

La componente variabile della remunerazione è adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione.

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

- l'ammontare complessivo della componente "non ricorrente" riconosciuta agli Agenti è subordinato anche 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, nonché a contenere i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sul Gruppo o sulle società del Gruppo e favorire la conformità alle norme oltre che la tutela e la fidelizzazione della clientela.

Il sistema di retribuzione variabile per la rete agenti viene illustrato al Comitato Remunerazioni e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e della Società controllata laddove presente.

9.11 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;**

²⁹Al riguardo, i sistemi di incentivazione previsti per tale categoria sono ancorati sia a criteri quantitativi che qualitativi, sono adeguatamente bilanciati rispetto alla componente fissa della remunerazione e sono soggetti a meccanismi di correzione ex post.

- **contratti di collaborazione coordinata e continuativa.**

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

Il compenso (fisso ed eventualmente variabile) 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 eventuali tariffe di mercato di riferimento.

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

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

I corrispettivi per la cessazione del rapporto per il personale più rilevante, aggiuntivi rispetto al trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in materia di rapporti di lavoro e al preavviso (di legge e contratto collettivo) e non determinati da un soggetto terzo in ciò competente, quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale (i "**Golden Parachute**"), vengono quantificati ed erogati dalla Banca in coerenza con il quadro normativo tempo per tempo vigente, in applicazione dei criteri di seguito illustrati, e comunque sempre nel rispetto e nel perseguimento del migliore interesse aziendale.

In linea con le Disposizioni di Vigilanza applicabili, al fine del riconoscimento di tali corrispettivi, si terranno in debita considerazione: **la performance e i comportamenti individuali del dipendente negli anni precedenti, 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 Bancario.**

In nessun caso l'ammontare lordo complessivo dell'importo da erogare potrà essere superiore a 24 mensilità di retribuzione globale di fatto lorda³⁰ (comprensiva di remunerazione fissa e media

³⁰ Al fine di soddisfare la previsione regolamentare che richiede l'indicazione di un limite massimo alle severance anche in termini di numero di annualità di retribuzione fissa e in valore assoluto, si segnala che, ad oggi, nel caso dell'attuale Amministratore Delegato 24 mesi di retribuzione ricorrente potrebbero arrivare a corrispondere a un massimo, del tutto teorico (nel caso di raggiungimento nei tre anni precedenti la cessazione di bonus di breve termine in misura pari al massimo), di 3,2 anni di retribuzione fissa. Il valore della severance così determinata non potrà in ogni caso essere superiore a € 3.840.000. Tuttavia, si deve considerare la possibilità di includere forme di remunerazione variabile aggiuntive rispetto a quelle già previste (e.g. piano di lungo termine) che potrebbero comportare un conseguente proporzionale incremento della severance che, fatto salvo il cap 1:1,5 tra fisso e variabile, potrebbe comportare la corresponsione di un massimo del tutto teorico (nel caso di raggiungimento nei tre anni precedenti la cessazione di bonus in misura pari al massimo) di 5 anni di retribuzione fissa. Il valore della severance così determinata non potrà in ogni caso

della remunerazione variabile degli ultimi tre anni - che in quanto tale incorpora di fatto anche la performance realizzata dal soggetto, comportando una riduzione anche significativa del trattamento in caso di performance negativa), incluso il preavviso (ove applicabile) e salvi eventuali patti di non concorrenza³¹.

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, i Golden Parachute, ove determinati sulla base di formule predefinite, nell'ambito di un accordo finalizzato alla composizione di una controversia attuale o potenziale, non rientrano nel calcolo del rapporto massimo fra remunerazione variabile e fissa previsto per il personale più rilevante. A tal riguardo, in linea con la normativa di riferimento di tempo in tempo in vigore e nell'ambito dei criteri e dei limiti sopra indicati, la Banca ha elaborato, con riferimento **al personale più rilevante (fatte salve le precisazioni che seguono), la seguente formula** predefinita:

IMPORTO BASE +/- FATTORI CORRETTIVI

L'importo base³² è calcolato sulla base dell'anzianità aziendale, come segue:

- Fino a 2 anni: 7 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 2 anni e fino a 6 anni: 11 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 6 anni e fino a 10 anni: 15 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 10 anni e fino a 15 anni: 19 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 15 anni: 22 mesi di retribuzione ricorrente.

L'importo base, in caso di età pensionabile di un dipendente, non potrà superare i sei mesi di retribuzione corrente.

Per la sola posizione dell'attuale Amministratore Delegato, l'importo base è calcolato in applicazione della seguente formula:

- $24 * (\text{retribuzione ricorrente} / 12)$ nei casi di (i) mancato rinnovo dell'incarico alla scadenza del mandato 2022-2024 (i.e., con approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024), ovvero di (ii) revoca dell'incarico nel corso dell'eventuale mandato successivo 2025-2027 (in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027), in ambedue i casi ove ciò avvenga in assenza di giusta causa (intesa come per legge) imputabile al Manager (senza che sia, invece, prevista

essere superiore a € 6 mln. Al valore della severance così determinata si somma, sempre nel caso dell'Amministratore Delegato, il patto di non concorrenza di 24 mesi dalla data di cessazione che prevede un compenso di due annualità dell'elemento fisso pari a € 2,4 mln.

³¹ È infatti poi salva la possibilità di stipulare patti di non concorrenza secondo i limiti, anche temporali, definiti nel paragrafo n. 6 e che prevedano, dunque, corrispettivi eventualmente anche in aggiunta a tale limite.

³² Fermo, in ogni caso, il limite massimo di 24 mensilità di retribuzione globale di fatto lorda, incluso il preavviso (ove applicabile).

l'erogazione del paracadute nell'ipotesi di mancato rinnovo al termine dell'eventuale predetto mandato 2025-2027);

- 12 * (retribuzione ricorrente/12) nei casi di (i) dimissioni motivate da una modifica sostanziale e non condivisa dell'incarico, salvo che ciò dipenda da circostanze attribuibili al Manager (quali impossibilità a ricoprire il ruolo, ad esempio in caso di malattia o infortunio), ovvero di (ii) morte o invalidità permanente che non consenta la prosecuzione del rapporto;
- 12 mesi di remunerazione fissa in specifiche ipotesi di malattia.

È inoltre previsto un patto di non concorrenza, di non sollecitazione e non storno della durata di 2 anni e a fronte del riconoscimento di un corrispettivo pari a 2 annualità dell'emolumento fisso (importo da ridurre dell'ammontare corrispondente al valore dei benefit che il Manager, sempre a titolo di corrispettivo, manterrà durante la vigenza del patto).

Per quanto concerne i rapporti a termine (di lavoro dipendente o di amministrazione, che non siano al contempo dipendenti), l'importo base è calcolato in relazione al numero di mesi intercorrenti tra la data di anticipata cessazione del rapporto e quella di naturale scadenza.

Per quanto concerne i consulenti finanziari l'importo base è calcolato prendendo a riferimento i parametri dell'art. 1751 c.c. e degli Accordi Economici Collettivi eventualmente applicati.

L'importo base può essere diminuito (fino a un massimo del -100%) **ovvero incrementato** (fino a un massimo del +50% e fermo il limite massimo sopra indicato) **di una determinata percentuale derivante dall'applicazione**, a ciascun Golden Parachute individualmente riconosciuto, **degli specifici fattori "correttivi"**.

La Banca disciplina in modo analitico, con apposito documento interno, i criteri di applicazione dei suddetti fattori correttivi (che tengono conto, fra gli altri, della performance, delle condizioni personali e sociali, dell'età, dei rischi in caso di contenzioso), attribuendo a ciascuno un peso percentuale in diminuzione ovvero aumento dell'importo base.

I predetti pagamenti, **fatta salva l'apertura dei gate di accesso alla remunerazione variabile**, sono corrisposti al suddetto titolo e dunque in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia tempo per tempo vigenti e sono inoltre **soggetti alle condizioni di malus e claw back** innanzi citate.

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

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

* * *

Di norma non vengono stipulati contratti di consulenza, per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. È fatta salva, peraltro, tale possibilità, ove ciò risponda a comprovate esigenze di continuare ad avvalersi, nell'interesse aziendale, per un periodo di tempo limitato successivamente alla cessazione del rapporto, delle competenze e dell'apporto dell'amministratore e/o del Dirigente con Responsabilità Strategica e per lo svolgimento di specifiche e predeterminate attività (a fronte di un compenso opportunamente parametrato all'oggetto e alla portata dell'attività richiesta).

Non sono altresì attualmente in essere – e di norma non vengono stipulati – accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici monetari per il periodo successivo alla cessazione del rapporto (salvo la possibilità di concedere il mantenimento di beni quali autovettura o alloggio per limitati periodi di tempo successivo alla cessazione, e fermo il limite massimo complessivo sopra indicato, il cui rispetto viene verificato computando anche il controvalore dell'eventuale mantenimento di tali benefici).

10.2 Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro per il personale non rilevante.

Quanto previsto per il personale più rilevante, di cui al precedente paragrafo, non si applica agli **incentivi agli esodi**, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
- prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Gli incentivi all'esodo saranno pertanto declinati negli ambiti delle previsioni di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

11. 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 che, ad eccezione di Banca Credifarma S.p.A., non sono tenute alla redazione di un proprio documento a riguardo. Ciò premesso, è previsto che Banca

Credifarma S.p.A. provvederà al recepimento della presente politica tramite propria delibera assembleare.

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.

12. Deroghe

Al verificarsi di circostanze eccezionali - per tali intendendosi specifiche situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria **ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato** - la Banca, fermi in ogni caso i limiti di cui alle Disposizioni di Vigilanza, **potrà derogare ai seguenti elementi della Politica di Remunerazione approvata dai soci**:

- il sistema di incentivazione annuale (quanto a obiettivi, pesi e/o condizioni di accesso);
- il piano di incentivazione di lungo termine (Obiettivi, Pesi e/o Condizioni di Accesso);
- il trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Eventuali deroghe di carattere temporaneo saranno deliberate dal Consiglio di Amministrazione della Società con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni, fermo in ogni caso il rispetto della procedura per le operazioni con parti correlate e soggetti collegati.

La Banca fornirà informazioni sulle eventuali deroghe alla politica di remunerazione applicate in circostanze eccezionali nella Sezione II dell'anno successivo.

SEZIONE II– Politica di remunerazione e incentivazione

La Sezione II della Relazione è finalizzata a rappresentare l'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione 2024 (approvate dall'Assemblea degli azionisti il 18 aprile 2024) nel corso dell'esercizio 2024, così come previsto dal quadro normativo di riferimento.³³

La Seconda Sezione della Politica di Remunerazione si compone di due parti:

Parte I

Di natura **descrittiva**, è finalizzata a descrivere e rappresentare le voci che compongono la remunerazione dei **componenti degli organi di amministrazione e controllo, della Direzione Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche** e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

Parte II

Di natura **tabellare**, in ordine a:

- (i) **i dati riferiti all'anno 2024** relativi al **costo fisso e alla componente variabile** del personale del Gruppo **ripartiti per aree di attività e alle remunerazioni di coloro che rientrano nel perimetro del "Personale più rilevante"** di Gruppo al 31 dicembre 2024
- (ii) **ai dati sulle remunerazioni riferiti all'anno 2024**, rappresentati secondo lo **Schema 7-BIS dell'Allegato 3A al Reg. Emittenti**, relativi agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Gruppo

Parte prima

1. Attuazione e implementazione della Sezione I delle politiche di remunerazione 2024 nel corso dell'esercizio 2024

1.1 Voto assembleare 2024 e informazioni su eventuali deroghe delle politiche di remunerazione

La rendicontazione delle politiche di remunerazione 2024 tiene, in particolare, conto della circostanza che l'Assemblea degli Azionisti si è espressa, in data 18 aprile 2024, con voto favorevole

³³ Art. 450 del Regolamento (UE) n.575/2013 del 26 giugno 2013 (Capital Requirements Regulation); Regolamento di esecuzione del 15 marzo 2021 n. 637, richiamato alla sezione vi, par. 1 - obblighi di informativa al pubblico della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013; Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 - Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione; art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (Testo Unico della Finanza); art. 84-quater del Regolamento Emittenti approvato con delibera n.11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato e integrato; Codice di Corporate Governance delle società quotate, aggiornato a gennaio 2020.

pari al 80,358%, sulla seconda sezione della Relazione, nonché delle indicazioni ricevute in merito dai Proxy Advisor.

Per il 2024 la Banca non ha applicato alcuna deroga rispetto alla politica di remunerazione vigente.

La politica di remunerazione è stata implementata in coerenza con gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di gestione del rischio della Banca. Come illustrato *infra*, i sistemi di incentivazione e i meccanismi di remunerazione sono risultati efficaci nell'effettiva **correlazione tra performance e incentivi**.

1.2 Principali risultati del Gruppo

Principali Highlights*	
Utile netto capogruppo	L'utile netto consolidato di pertinenza del Gruppo Banca Ifis è pari a 161,6 milioni di euro, in crescita rispetto ai 160,1 milioni del 2023. Il risultato porta a 463 milioni di euro gli utili cumulati del triennio 2022-24, superiori del 12% rispetto agli obiettivi delineati nel Piano Industriale D.O.E.S. Sui risultati del 2024 ha influito positivamente l'andamento del business commerciale e del Settore Npl, oltre che l'attività del comparto Finanza proprietaria.
Margine di intermediazione	Il margine di intermediazione a 699,2 milioni di euro , sostanzialmente stabile rispetto ai 704,6 milioni di euro del 2023, beneficia della crescita del Settore Commercial & Corporate Banking (+2,0%, pari a 6,8 milioni di euro, rispetto al 2023), del positivo contributo del Settore Npl (+0,6%, pari a 1,7 milioni di euro, rispetto al 2023), nonché dell'incremento dei risultati derivanti dall'attività del comparto Finanza proprietaria (+57%, pari a 35,1 milioni di euro, rispetto al 2023). Tali valori compensano l'aumento del costo della raccolta.
Costo del credito	Il costo del credito è pari a 37,7 milioni di euro , rispetto ai 52,4 milioni di euro del 2023, a conferma della prudente gestione del rischio di credito degli ultimi trimestri.
Costi operativi	I costi operativi, pari a 406,9 milioni di euro (+3,1% rispetto ai 394,6 milioni di euro del 2023), aumentano per le maggiori spese del personale (169,9 milioni di euro rispetto a 163,8 milioni di euro del 2023), principalmente per la crescita del numero di dipendenti e del rinnovato CCNL oltre che per le maggiori altre spese amministrative (247,5 milioni di euro rispetto a 238,2 milioni di euro del 2023). Tali incrementi riflettono anche l'integrazione di Revalea.
Liquidità	La posizione di liquidità al 31 dicembre 2024 è pari a circa 1,4 miliardi di euro di riserve e attivi liberi finanziabili in BCE (LCR superiore al 700%).

*dati consolidati riclassificati

1.3 Governance

Con riferimento alle **attività svolte dagli organi sociali**, si rileva quanto segue.

Nel corso dell'esercizio 2024, l'**Assemblea dei Soci** si è riunita una volta in data 18 aprile 2024 per l'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo relative all'esercizio 2024.

Le riunioni del Comitato Remunerazioni sono state precedute da confronti tra i componenti e/o dal preventivo esame individuale della documentazione. L'Amministratore Delegato non ha mai presenziato alle suddette riunioni. Alle riunioni del Comitato ha sempre partecipato almeno un membro del Collegio Sindacale.

Nel corso di tali riunioni il Comitato ha espresso le proprie valutazioni in ordine ai seguenti temi:

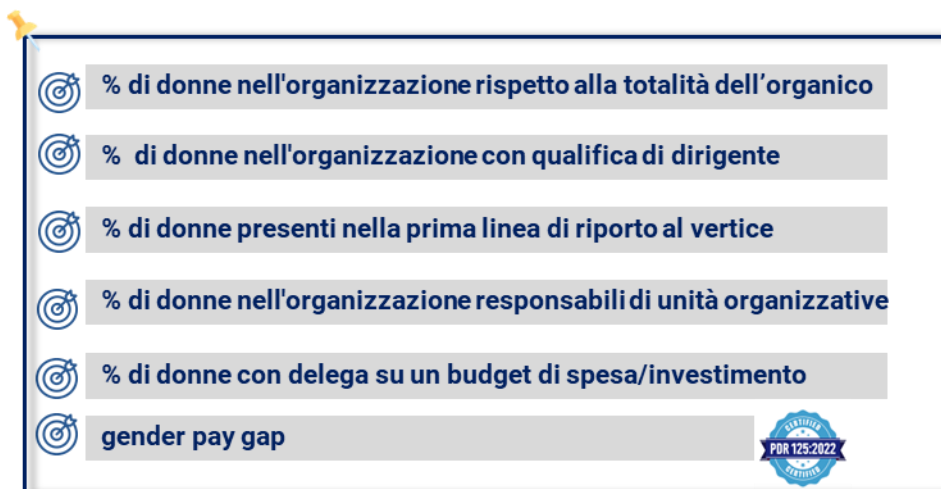
- aggiornamento dell'individuazione dei "Dirigenti con Responsabilità Strategiche";
- aggiornamento dell'autovalutazione del personale più rilevante;

- determinazione della remunerazione variabile derivante dai risultati dell'esercizio 2023 per il personale più rilevante rientrante nel perimetro di competenza del Consiglio di Amministrazione;
- risultati del Piano Long Term Incentive 2021 – 2023;
- Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2024;
- documento informativo ex art. 114 bis del TUF e 84 bis del Regolamento Emittenti - tabella di attuazione e consuntivazione del piano di compensi basati su strumenti finanziari relativi al Piano LTI 2021 – 2023;
- determinazione della retribuzione variabile derivante dai risultati dell'esercizio 2023 per l'Amministratore Delegato, i Condirettori Generali, i dirigenti con responsabilità strategica;
- verifiche dell'assenza delle condizioni per l'applicazione dei meccanismi di correzione ex post (malus e claw back);
- verifica di audit 3/2024: rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche interne ed alla normativa di riferimento;
- consuntivazione della remunerazione variabile derivante dai risultati dell'esercizio 2023 per tutto il personale;
- regolamento di Gruppo dei Sistemi incentivanti di breve termine per il 2024;
- incrementi retributivi, remunerazione variabile, Bonus Target e accordi individuali riguardanti dirigenti con responsabilità strategica;
- sistemi incentivanti delle reti di agenti di cui si avvale il Gruppo;
- monitoraggio sulla parità di genere;
- politica per il contrasto alle discriminazioni, alle violenze e alle molestie sul luogo di lavoro;
- sistemi incentivanti applicati nell'ambito delle varie unità di business della Banca e del Gruppo.



1.4 Impegno in ambito ESG

Nel corso del 2024 la Banca ha consolidato il proprio impegno nell'ambito della parità di genere. **La Banca monitora costantemente i KPI** di natura qualitativa e quantitativa relativi alla **certificazione UNI/PdR** conseguita a novembre 2023, sia per la Capogruppo, sia per le società controllate. In particolare:



L'audit effettuato dall'ente certificatore a novembre 2024 (dopo un anno dal conseguimento della certificazione) **ha confermato il posizionamento** che ha consentito il conseguimento della certificazione suddetta. Si registra in particolare un miglioramento in termini di a) differenze retributive, b) prima linea di riporto al vertice e c) responsabili di unità organizzativa.

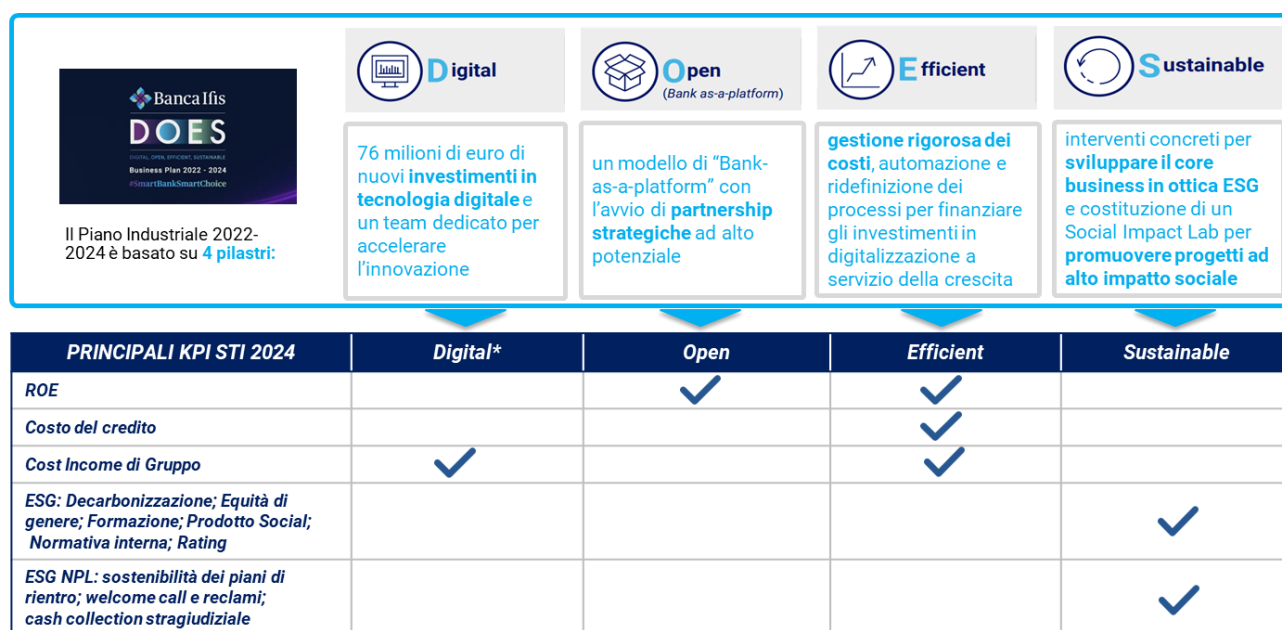
Nel 2024 è stata sottoposta al Consiglio di Amministrazione, previo passaggio in Comitato Remunerazioni, l'**analisi del gender pay gap** distinguendo, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, tre cluster di personale: "Membri del CdA", "Personale più Rilevante" (PPR esclusi i membri CdA) e "Restante Personale". Il gender pay gap così calcolato, tuttavia, non tiene conto del ruolo ricoperto in quanto si riferisce a cluster non omogenei con ruoli non comparabili per peso organizzativo. Pertanto, è stata effettuata un'analisi più approfondita facendo "drill down" su ciascun cluster, considerando anche altri fattori come l'età anagrafica, l'inquadramento etc.

I risultati dell'analisi per il "**Personale più Rilevante**" (esclusi membri del CdA) riflettono l'**impegno della Banca nel valorizzare le donne in posizioni di rilievo**, per quanto riguarda il gender pay gap del "**Restante Personale**", questo si attesta **al di sotto del limite di riferimento utilizzato**, che per il 2024 è stato quello previsto dalla certificazione UNI/PdR.

Si specifica che in occasione dell'attuazione del **sistema premiante annuale**, ove occorra, Human Resources focalizza la propria attenzione sul divario retributivo di genere **attuando gli interventi migliorativi** più significativi a favore del genere meno rappresentato, **al fine di ridurre il relativo gap**, in un'ottica di **miglioramento continuo**.

1.5 Il contributo della politica di remunerazione alla strategia aziendale

Di seguito viene illustrato il **collegamento** tra i **4 pilastri del Piano Industriale DOES** di Banca Ifis terminato nel 2024 e la **politica di remunerazione**, con evidenza dei KPI dell'ultimo sistema incentivante, definiti in continuità con gli esercizi 2022 e 2023.



* Specifici KPI inerenti la digitalizzazione sono stati inseriti nelle performance scorecard dei partecipanti al progetto.

2. Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (anche per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari) e dei Sindaci, nonché dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Le seguenti tabelle riepilogano i compensi attribuiti, nel corso dell'esercizio 2024, in linea con la politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti, ai membri del Consiglio di Amministrazione (anche per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari), dei Sindaci e dei membri dell'Organismo di Vigilanza.³⁴

³⁴ Dalla suddetta tabella sono esclusi i gettoni di presenza e i fringe benefit (ove presenti)

Cognome e nome	Carica al 31/12/2024	Emolumento Fisso	Emolumento Variabile	Indennità di carica	Brand Ambassador	Collegio Sindacale	Comitato Controllo Rischi	Comitato Nomine	Comitato Remunerazioni	ODV
Furstenberg Fassio Ernesto	Presidente	665.000,00	-	50.000,00	270.000,00	-	-	-	-	-
Geertman Frederik Herman	Amministratore Delegato	1.115.000,04	656.789,00	-	-	-	-	-	-	-
Arduini Simona	Vice Presidente	115.000,00	-	50.000,00	-	-	45.000,00	-	-	-
Malinconico Antonella	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	75.000,00	10.000,00	-	-
Billio Monica	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	45.000,00	-	-	-
Lo Giudice Luca	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	-	-	10.000,00	-
Colleoni Beatrice	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	-	-	12.000,00	-
Diacetti Roberto	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	45.000,00	10.000,00	-	-
Regazzi Monica	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	-	-	-	10.000,00
Paoloni Paola	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	45.000,00	-	-	-
Meruzzi Giovanni	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	-	-	10.000,00	10.000,00
Gobbi Roberta	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	-	12.000,00	-	-
Borri Nicola ³⁵	Consigliere	-	-	35.138,39	-	-	-	-	-	-
Balelli Andrea	Presidente CS	-	-	-	-	105.000,00	-	-	-	-
Olivetti Franco	Sindaco effettivo	-	-	-	-	70.000,00	-	-	-	-
Melaccio Annunziata	Sindaco effettivo	-	-	-	-	70.000,00	-	-	-	10.000,00
Ferracchiati Angelo	Componente ODV	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Peluso Francesco	Componente ODV	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Per ulteriori dettagli dei dati quantitativi relativi al trattamento retributivo si rinvia alla Tabella 1.

3. Remunerazione dell'Amministratore Delegato

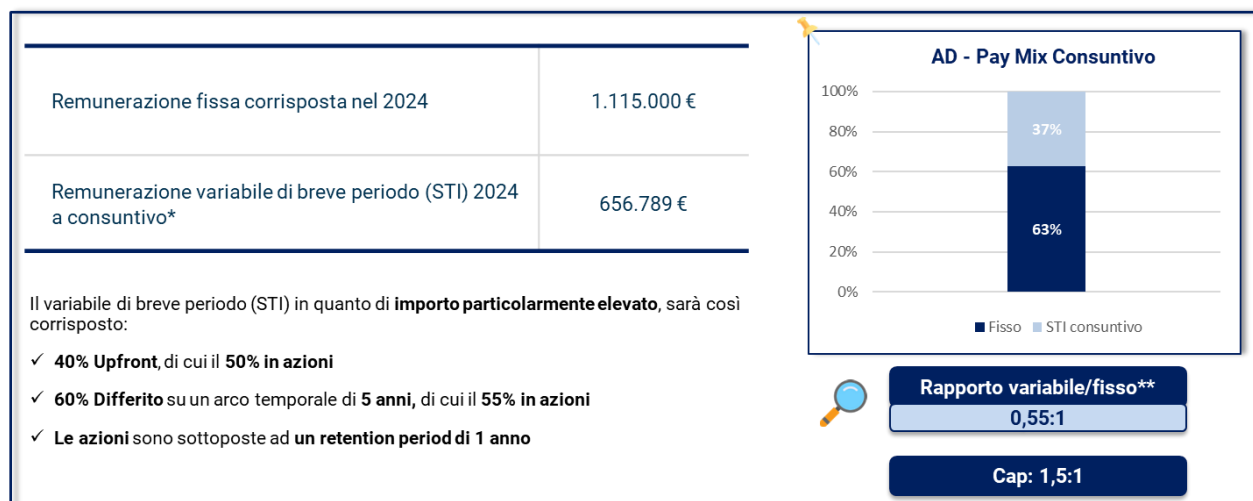
Con particolare riferimento alla remunerazione dell'attuale Amministratore Delegato, la stessa si conferma nei seguenti elementi:

- una **remunerazione fissa** con natura stabile e irrevocabile, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle performance della Banca, determinata sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto per il relativo espletamento;
- una **remunerazione variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance qualitativi e quantitativi**. A tale ultimo proposito, l'Amministratore Delegato è destinatario di un **Sistema incentivante di breve termine ("STI")**, riferito all'anno 2024. Si specifica che il Piano Long Term Incentive 2021-2023 (il "Piano LTI") è giunto a maturazione il 31 dicembre 2023.

³⁵ In carica dal 18/04/2024

Si riporta di seguito la rappresentazione del trattamento economico complessivo dell'Amministratore Delegato nell'esercizio 2024 e il relativo pay-mix.

Pay Mix Consuntivo e rapporto variabile/fisso



* Bonus target 2024: 660.000€

** Il rapporto variabile/fisso prende in considerazione la retribuzione fissa al 31.12.2024 che per l'AD è pari a 1.200.000 €

Completano il pacchetto di remunerazione dell'Amministratore Delegato i **fringe benefit** (per un controvalore, nell'esercizio 2024, pari ad Euro 143.789.

Come comunicato al mercato in data 7 novembre 2024, il Consiglio di Amministrazione della Banca, in vista della predisposizione del prossimo piano industriale e del rinnovo della carica di Amministratore Delegato per il prossimo triennio (che sarà proposta all'Assemblea degli Azionisti della Banca ad aprile 2025, all'interno della lista che sarà presentata dall'azionista di controllo La Scogliera SA), nel novembre 2024 ha provveduto ad approvare i termini e le condizioni di un accordo modificativo del management agreement in essere con l'Ing. Geertman³⁶. Ciò al fine di garantire una maggiore leva di retention, anche a fronte delle evidenze di uno specifico benchmark di mercato.

Con effetto dal 7 novembre 2024, dunque:

- l'emolumento annuo fisso (inclusivo dell'emolumento ex art. 2389, primo comma, c.c.) è stato incrementato ad Euro 1.200.000,00 lordi;
- è stata rivista la disciplina in caso di cessazione dell'incarico con riferimento al possibile trattamento di c.d. "severance" (secondo i termini illustrati al par. 10.1 della Sezione I della presente Relazione) e quanto al patto di non concorrenza, non sollecitazione e non storno (la

³⁶ Che, nel rispetto dei principi di cui alla politica di remunerazione, prevedeva: (i) un trattamento di c.d. "severance", da riconoscersi previa sottoscrizione di un accordo transattivo e ferma l'applicazione dei fattori correttivi e pari: (a) nei casi di c.d. "good leaver" (i.e. revoca senza giusta causa; dimissioni per giusta causa; dimissioni motivate da un mutamento sostanziale e non condiviso della carica, salvo che dipenda da circostanze attribuibili al manager o provvedimento/indicazione delle competenti autorità) a 24 mesi della remunerazione ricorrente; e (b) nei casi di c.d. "neutral leaver" (i.e. morte, invalidità permanente che non consenta la prosecuzione del rapporto, malattia per un periodo continuativo di 6 mesi di calendario) a 12 mesi della retribuzione ricorrente; nonché (ii) un patto di non concorrenza, di non sollecitazione e non storno della durata di 12 mesi, a fronte del riconoscimento di un importo pari a 12 mesi della remunerazione fissa.

cui durata è stata incrementata da 12 a 24 mesi successivi alla cessazione del rapporto e per cui, a fronte di ciò, subordinatamente all'occorrenza modifica delle politiche di remunerazione in sede di relativa revisione annuale ad aprile 2025³⁷, è stato correlativamente incrementato il relativo corrispettivo, a 2 annualità dell'emolumento fisso).

Sistema incentivante di breve termine (STI) 2024

Con riferimento alla remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato gli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato per il 2024 hanno rappresentato una combinazione di **criteri quantitativi e qualitativi**, riferiti ai risultati del Gruppo, nonché agli aspetti qualitativi relativi all'azione strategica.

La *performance scorecard* ha previsto la declinazione dei seguenti KPI:

- ❖ **KPI economico-finanziari con peso del 65%**, declinati su tre specifici driver (redditività, costo del credito ed efficienza), coerenti con gli obiettivi del 2024 del Gruppo;
- ❖ **KPI di strategia e sostenibilità con peso del 35%**, che hanno mirato a valutare il conseguimento delle direttive strategiche, nonché il conseguimento degli obiettivi aziendali in ambito ESG.

Il cap massimo di remunerazione variabile di breve termine erogabile all'Amministratore Delegato è stato fissato nel 60% della remunerazione fissa, con maturazione della remunerazione variabile sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi secondo una progressione lineare tra il 60% e il 100%.

Si riporta di seguito la *performance scorecard* assegnata all'**Amministratore Delegato** per il 2024 con l'indicazione per ogni obiettivo del livello di conseguimento tra il livello minimo, medio e massimo:

Performance Scorecard STI 2024 dell'Amministratore Delegato

Tipologia KPI	KPI		Peso	Target	Risultati	Raggiungimento		
						Min	Medio	Target
KPI Economico - Finanziari	Redditività	ROE: Utile di pertinenza della Capogruppo diviso la media dei Patrimoni Netti di competenza della Capogruppo dei trimestri dal 4Q23 al 4Q24	25%	9,3%	9,4%			100%
	Costo del credito	Rettifiche/Riprese di valore per rischio credito (escluse quelle dell'Area Npl) diviso il saldo medio degli impieghi di Gruppo (esclusi quelli dell'Area Npl)	20%	0,377%	0,379%			94%
	Efficienza	Cost / Income di Gruppo calcolato come Costi Operativi su Margine di Intermediazione	20%	58,7%	58,7%			100%
KPI di Strategia e Sostenibilità	ESG	▪ Decarbonizzazione ▪ Equità di genere ▪ Formazione ▪ Prodotto social ▪ Normativa interna ▪ Rating ESG ▪ Sostenibilità dei piani di rientro ▪ Welcome call e Reclami ▪ Cash collection stragiudiziale	15%	6 obiettivi su 6	6 obiettivi su 6			100%
	Azione Strategica	Valutazione qualitativa sul conseguimento delle direttive strategiche da parte dell'Amministratore Delegato, formulata dal CdA	20%	Eccellente	Eccellente			100%

³⁷ Proposta, dunque, in approvazione, nella Sezione I del presente documento.

L'Amministratore Delegato ha, dunque, maturato con riferimento all'esercizio 2024 una remunerazione variabile di breve periodo pari al 99,5% del target.

Il relativo importo, trattandosi di importo di remunerazione variabile particolarmente elevato, sarà erogato come up front per il 40% (di cui il 50% in azioni della Capogruppo) e come differito per il 60% del suo ammontare (di cui il 55% in strumenti finanziari per tali sempre intendendosi, nel Gruppo Banca Ifis, le azioni della Capogruppo). Il periodo di differimento sarà di 5 anni.

Il periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni (c.d. periodo di *retention*) è fissato in 1 anno³⁸.

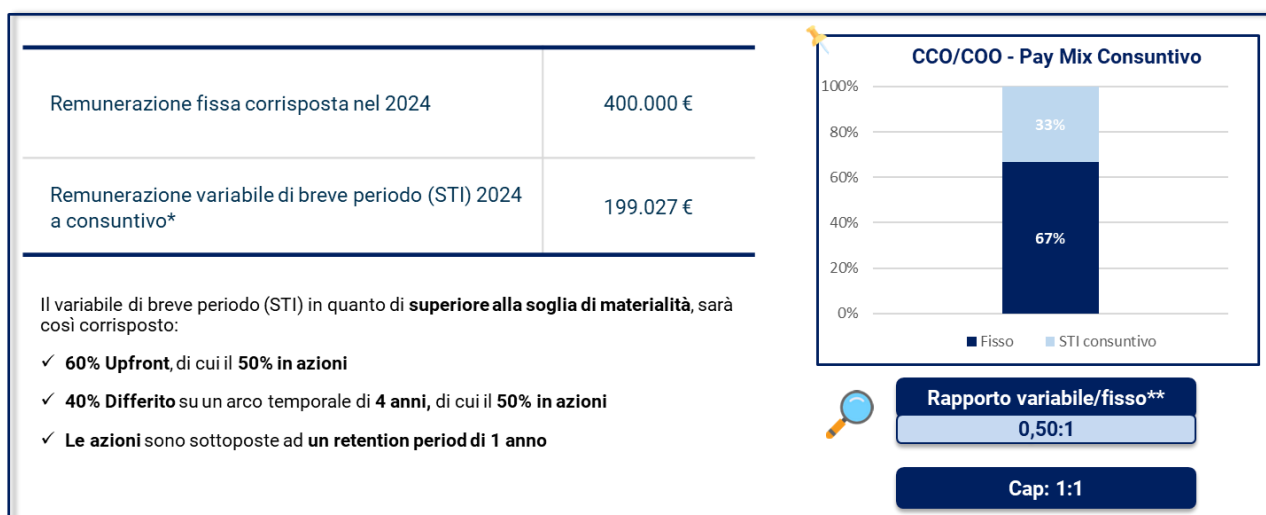
4. Remunerazione dei Condirettori Generali

Con particolare riferimento alla remunerazione dei Condirettori Generali, la stessa si conferma nei seguenti elementi:

- **remunerazione fissa** con natura stabile e irrevocabile, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle performance della Banca, determinata sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto per il relativo espletamento;
- una **remunerazione variabile** legata al raggiungimento di specifici **obiettivi di performance qualitativi e quantitativi**.

Si riporta di seguito la rappresentazione trattamento economico complessivo dei due Condirettori Generali nell'esercizio 2024 e il relativo pay-mix.

Pay Mix Consuntivo e rapporto variabile/fisso



* Bonus target 2024: 200.000€

** Il rapporto variabile/fisso prende in considerazione la retribuzione fissa al 31.12.2024 pari a 400.000 €

³⁸ Il periodo di vesting del piano LTI 2021-2023 è giunto a scadenza il 31 dicembre 2023 (per la descrizione dei relativi esiti si rinvia alla Sezione II Parte I parr. 3 e 4 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2024). A valle di un ulteriore anno di retention (post approvazione Bilancio 2024 e quindi aprile 2025) sarà possibile per i beneficiari esercitare i diritti di opzione maturati

Completano il pacchetto di remunerazione del Chief Commercial Officer i fringe benefit, per un controvalore, nell'esercizio 2024, pari ad € 35.958, mentre per il Chief Operating Officer il controvalore è risultato pari ad € 52.462.

Sistema incentivante di breve termine (STI) 2024

Gli obiettivi assegnati ai Condirettori Generali per il 2024 rappresentano una combinazione di **criteri quantitativi e qualitativi**, riferiti ai risultati del Gruppo, nonché agli aspetti qualitativi relativi al conseguimento delle direttive strategiche.

La performance scorecard ha previsto la declinazione dei seguenti KPI:

- ❖ **KPI economico-finanziari con peso del 65%**, declinati su tre specifici driver (redditività, costo del credito ed efficienza), coerenti con gli obiettivi del 2023 del Gruppo;
- ❖ **KPI di strategia e sostenibilità con peso del 35%**, che hanno mirato a valutare il conseguimento delle direttive strategiche, nonché degli obiettivi aziendali in ambito ESG.

La retribuzione variabile matura sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi, prevedendo un'erogazione della remunerazione variabile seconda una progressione lineare tra il 60% e il 100%.

Si riporta di seguito la performance scorecard assegnata ai **Condirettori Generali** per il 2024 con l'indicazione per ogni obiettivo del livello di conseguimento tra il livello minimo, medio e massimo:

Performance Scorecard STI 2024 del Chief Commercial Officer

Tipologia KPI	KPI		Peso	Target	Risultati	Raggiungimento		
						Min	Medio	Target
KPI Economico - Finanziari	Redditività	ROE: Utile di pertinenza della Capogruppo diviso la media dei Patrimoni Netti di competenza della Capogruppo dei trimestri dal 4Q23 al 4Q24	25%	9,3%	9,4%			100%
	Costo del credito	Rettifiche/Riprese di valore per rischio credito (escluse quelle dell'Area Npl) diviso il saldo medio degli impieghi di Gruppo (esclusi quelli dell'Area Npl)	20%	0,377%	0,379%			94%
	Efficienza	Cost / Income di Gruppo calcolato come Costi Operativi su Margine di Intermediazione	20%	58,7%	58,7%			100%
KPI di Strategia e Sostenibilità	ESG	▪ Decarbonizzazione ▪ Equità di genere ▪ Formazione ▪ Prodotto social ▪ Normativa interna ▪ Rating ESG	15%	3 obiettivi su 3	3 obiettivi su 3			100%
	Azione Strategica	Valutazione qualitativa sul conseguimento delle direttive strategiche, formulata dall'Amministratore Delegato	20%	Eccellente	Eccellente			100%

Performance Scorecard STI 2024 del Chief Operating Officer

Tipologia KPI	KPI	Peso	Target	Risultati	Raggiungimento		
					Min	Medio	Target
KPI Economico - Finanziari	Redditività	ROE: Utile di pertinenza della Capogruppo diviso la media dei Patrimoni Netti di competenza della Capogruppo dei trimestri dal 4Q23 al 4Q24	20%	9,3%	9,4%		100%
	Costo del credito	Rettifiche/Riprese di valore per rischio credito (escluse quelle dell'Area Npl) diviso il saldo medio degli impieghi di Gruppo (esclusi quelli dell'Area Npl)	20%	0,377%	0,379%		94%
	Efficienza	Cost / Income di Gruppo calcolato come Costi Operativi su Margine di Intermediazione	15%	58,7%	58,7%		100%
		Cost / Income NPL Business	10%	68,4%	67,7%		100%
KPI di Strategia e Sostenibilità	ESG	- Decarbonizzazione - Equità di genere - Formazione - Prodotto social - Normativa interna - Rating ESG - Sostenibilità dei piani di rientro - Welcome call e Reclami - Cash collection stragiudiziale	20%	6 obiettivi su 6	6 obiettivi su 6		100%
	Azione Strategica	Valutazione qualitativa sul conseguimento delle direttive strategiche, formulata dall'Amministratore Delegato	15%	Eccellente	Eccellente		100%

I Condirettori Generali hanno, dunque, maturato con riferimento all'esercizio 2024 una remunerazione variabile di breve periodo pari al 99,5% del target.

Il relativo importo, trattandosi di importo di remunerazione variabile superiore alla soglia di materialità e di importo non particolarmente elevato, sarà erogato come up front per il 60% (di cui il 50% in azioni della Capogruppo) e come differito per il 40% del suo ammontare (di cui il 50% in strumenti finanziari per tali sempre intendendosi, nel Gruppo Banca Ifis, le azioni della Capogruppo). Il periodo di differimento sarà di 4 anni.

Il periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni (c.d. periodo di *retention*) è fissato in 1 anno³⁹.

5. Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Con particolare riferimento alla remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la stessa si conferma nei seguenti elementi:

- **remunerazione fissa** con natura stabile e irrevocabile, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle performance della Banca, determinata sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto per il relativo espletamento;
- una **remunerazione variabile** legata al raggiungimento di specifici **obiettivi di performance qualitativi e quantitativi**.

³⁹ Il periodo di vesting del piano LTI 2021-2023 è giunto a scadenza il 31 dicembre 2023 (per la descrizione dei relativi esiti si rinvia alla Sezione II Parte I parr. 3 e 4 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2024). A valle di un ulteriore anno di retention (post approvazione Bilancio 2024 e quindi aprile 2025) sarà possibile per i beneficiari esercitare i diritti di opzione maturati.

A tale ultimo proposito, gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari di un Sistema incentivante di breve termine ("STI"), riferito all'anno 2024.

Si riporta di seguito la rappresentazione trattamento economico complessivo degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2024 e il relativo pay-mix.

Pay Mix Consuntivo



* Bonus target 2024 complessivo: 1.291.039 €

Gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁴⁰ hanno maturato con riferimento all'esercizio 2024 una remunerazione variabile di breve periodo pari al 99,4% del target⁴¹.

6. Remunerazione del personale dipendente

Per il Personale Dipendente le spese complessive del Gruppo sono state pari a circa € 161,4 mln. Nell'ambito del processo periodico di revisione retributiva, nel corso del 2024 sono stati effettuati interventi meritocratici, con esclusione di quanto previsto dagli automatismi contrattuali vigenti, per circa il 20,40% (inclusi gli una tantum) del personale, con un impatto complessivo di circa il 1,17% (inclusi gli una tantum) sul monte salari.

Nel 2024 è stata poi confermata, per il personale non dirigente, l'erogazione di un **Premio Variabile di Risultato**. Il nuovo accordo siglato con le organizzazioni sindacali a novembre 2024 conferma l'impostazione dell'esercizio precedente anche grazie ad un ritorno più che positivo da parte dei dipendenti in quanto favorisce un maggior coinvolgimento degli stessi nella realizzazione degli obiettivi aziendali e quindi nell'incremento di redditività, produttività, competitività ed efficienza del Gruppo. In continuità con l'esercizio precedente, tale accordo prevede quindi:

- i medesimi importi target e percentuali di premio del 2023;

⁴⁰ Al 31.12.2024, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (escluso l'Amministratore Delegato e i Condirettori Generali) ammontano a 13 soggetti.

⁴¹ Il periodo di vesting del piano LTI 2021-2023 è giunto a scadenza il 31 dicembre 2023 (per la descrizione dei relativi esiti si rinvia alla Sezione II Parte I parr. 3 e 4 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2024). A valle di un ulteriore anno di retention (post approvazione Bilancio 2024 e quindi aprile 2025) sarà possibile per i beneficiari esercitare i diritti di opzione maturati.

- **un'ulteriore forma di incentivazione fino al 20% in più rispetto al premio base effettivo**, con lo scopo di premiare condotte distintive di correttezza, trasparenza, etica, collaborazione tra colleghi e qualità del lavoro (come nel 2023). Tale iniziativa vuole garantire un riconoscimento più aderente all'effettivo contributo apportato da ciascun dipendente e una più equa e coerente distribuzione dei premi.

Il vero **elemento di novità** consiste nella possibilità per il personale dipendente di **raddoppiare il credito welfare standard** (400 euro) se si opta per la nuova **soglia di conversione del 30%** del premio (e quindi fino ad un max di 800 euro). È stata, poi, introdotta la nuova soglia del 10% che porterà invece il totale del credito a 500 euro, mentre rimane invariata la quota del 20%, che determina un totale credito welfare di 700 euro.

7. Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio

Nel corso dell'esercizio 2024 non sono state riconosciute *severance* ad Amministratori e/o a soggetti appartenenti alla categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

8. Apertura gate di accesso alla remunerazione variabile per tutto il personale e verifica delle condizioni di malus/claw back

Sulla base delle evidenze allo stato disponibili, **le condizioni di accesso** alla remunerazione variabile per tutto il personale (c.d. "gate") sono state verificate dalla funzione Risk Management e **risultano soddisfatte** nel rispetto dei relativi limiti e soglie di *tolerance*, di cui al Risk Appetite Framework. Altresì, ad esito della verifica effettuata sui meccanismi di correzione ex post, **non risulta che si siano realizzate condizioni di malus e/o di clawback**.

9. Informazioni di confronto tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri dell'Organo di Amministrazione e Controllo, dei risultati della società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti

Infine, si fornisce di seguito un prospetto comparativo delle variazioni intervenute, per gli esercizi 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024, delle seguenti informazioni:

- remunerazione totale di ciascuno dei membri dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo della Capogruppo.

Remunerazione totale di ciascuno dei membri dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo della Banca												
	2020	2021	Var. %	2021	2022	Var. %	2022	2023	Var. %	2023	2024	Var. %
Furstenberg Fazio Ernesto	469,1	435,0	-7,27%	435,0	632,5	45,40%	632,5	970,0	53,36%	970,0	985,0	1,55%
Geertman Frederik	-	1483,4	-	1483,4	1433,7	-3,35%	1433,7	1784,5	24,47%	1784,5	1915,0	7,31%
Arduini Simona	125,8	126,8	0,79%	126,8	142,8	12,62%	142,8	178,3	24,86%	178,3	230,0	29,00%
Malinconico Antonella	108,0	118,0	9,26%	118,0	124,0	5,08%	124,0	132,9	7,18%	132,9	155,5	17,01%
Billio Monica	105,8	116,2	9,83%	116,2	112,6	-3,10%	112,6	112,0	-0,53%	112,0	113,3	1,12%
Lo Giudice Luca	72,0	70,3	-2,36%	70,3	71,8	2,13%	71,8	76,5	6,55%	76,5	79,3	3,59%
Colleoni Beatrice	82,8	93,7	13,16%	93,7	83,5	-10,89%	83,5	79,9	-4,31%	79,9	81,3	1,69%
Diacetti Roberto	117,4	118,5	0,94%	118,5	117,0	-1,27%	117,0	120,8	3,25%	120,8	124,0	2,65%
Regazzi Monica	-	42,4	-	42,4	74,6	75,94%	74,6	82,3	10,32%	82,3	76,8	-6,74%
Paoloni Paola	-	-	-	-	75,7	-	75,7	113,8	50,33%	113,8	114,8	0,83%
Meruzzi Giovanni	-	-	-	-	61,0	-	61,0	91,1	49,34%	91,1	89,5	-1,76%
Gobbi Roberta	-	-	-	-	44,6	-	44,6	71,9	61,21%	71,9	82,5	14,74%
Borri Nicola	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	35,1	N/A
Balelli Andrea	-	-	-	-	83,2	-	83,2	120,5	44,83%	120,5	124,3	3,11%
Olivetti Franco	82,0	84,8	3,41%	84,8	84,0	-0,94%	84,0	85,5	1,79%	85,5	88,5	3,51%
Melaccio Annunziata	-	-	-	-	65,6	-	65,6	93,0	41,77%	93,0	87,8	-5,65%
Santosuosso Daniele	140,7	113,5	-19,33%	113,5	36,6	-67,75%	-	-	-	-	-	-
Preve Riccardo	39,9	60,8	52,38%	60,8	19,6	-67,76%	-	-	-	-	-	-
Bugna Giacomo	118,0	122,3	3,64%	122,3	38,1	-68,85%	-	-	-	-	-	-
Monterumisi Marinella	90,0	90,3	0,33%	90,3	24,4	-72,98%	-	-	-	-	-	-

(*) Per le cariche che hanno avuto decorrenza in corso d'anno i compensi sono riproporzionati al periodo

- dei risultati del Gruppo Banca Ifis (in termini di Margine di intermediazione, Risultato netto della gestione finanziaria e Utile Netto di pertinenza del Gruppo, espressi in migliaia di Euro);

dati in migliaia di euro	Risultati del Gruppo (dati riclassificati ^[1])			Variazione	Risultati del Gruppo (dati riclassificati ^[1])			Variazione	Risultati del Gruppo (dati riclassificati ^[1])			Variazione
	2020	2021	%		2021	2022	%		2022	2023	%	
Margine di intermediazione ^[1]	467.800 €	602.519 €	28,80%		599.938 €	680.547 €	13,44%		€ 680.547	€ 704.616	3,54%	
Risultato netto della gestione finanziaria ^[1]	376.441 €	525.360 €	39,56%		522.727 €	603.032 €	15,36%		€ 603.032	€ 652.209	8,16%	
Utile Netto di pertinenza della Capogruppo	68.804 €	100.582 €	46,19%		100.582 €	141.086 €	40,27%		€ 141.086	€ 160.110	13,48%	

[1] Le riclassificazioni riguardano le seguenti fattispecie:

- le rettifiche/riprese di valore nette afferenti al Settore Npl sono riclassificate fra gli interessi attivi e proventi assimilati (e quindi all'interno della voce "Margine di intermediazione") nella misura in cui rappresentative dell'operatività di tale business e parte integrante del rendimento dell'attività di business;
- gli accantonamenti netti su fondi per rischi e oneri sono esclusi dal computo dei "Costi operativi";
- le voci di costo e ricavo ritenute come "non ricorrenti" (ad esempio perché connesse direttamente o indirettamente ad operazioni di aggregazione aziendale, come il c.d. "gain on a bargain purchase" ai sensi dell'IFRS 3), sono esclusi dal computo dei "Costi operativi", e pertanto sono stornati dalle rispettive voci da Schema di Bilancio Circolare 262 (es. "Altre spese amministrative", "Altri oneri/proventi di gestione") e inseriti in una specifica voce "Oneri e proventi non ricorrenti";

- sono ricondotti nell'ambito della voce "Rettifiche/Riprese di valore nette per rischio di credito" (e quindi all'interno della voce "Risultato netto della gestione finanziaria"):
 - le rettifiche/riprese di valore nette per rischio di credito relative ad attività finanziarie valutate al costo ammortizzato (ad eccezione di quelle relative al Settore Npl di cui al punto sopra) e ad attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva;
 - gli accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri per rischio di credito riferiti a impegni e garanzie rilasciate;
 - gli utili (perdite) da cessione/riacquisto di finanziamenti al costo ammortizzato diversi da quelli del Settore Npl (i quali non contribuiscono pertanto alla voce "Margine di intermediazione").

- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno.

Remunerazione annua lorda media parametrata sui dipendenti a tempo pieno											
2020	2021	Variazione	2021	2022	Variazione	2022	2023	Variazione	2023	2024	Variazione
		%			%			%			%
€ 44.332	€ 45.748	3,19%	€ 45.748	€ 46.981	2,70%	€ 46.981	€ 50.816	8,16%	€ 50.816	€ 52.290	2,90%

Sezione II

Parte seconda: compensi corrisposti nel 2024

I dati di seguito riportati si riferiscono a tutte le società del Gruppo Banca Ifis al 31/12/2024 che risultano essere le seguenti: Ifis Npl Investing S.p.A., Ifis Npl Servicing S.p.A., Ifis Rental Services Srl, Banca Credifarma S.p.A., Cap.Ital.Fin. S.p.A, Ifis Finance Sp.oz.o, con sede in Polonia, Ifis Finance IFN SA, con sede in Romania, Ifis NPL 2021-1 SPV, veicolo di cartolarizzazione che non conta dipendenti.

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Compensi fissi				Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
					Gettoni di presenza	Compensi per particolari carichi	Ributazione fissa da lavoro dipendente	Compensi Organismo di Vigilanza						
Ernesto Furstenberg Fasso	Presidente del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	50,0	-	665,0	-	-	-	-	270,0	985,0	-	-
Compensi in Banca Ifis S.p.A.				50,0	-	665,0	-	-	-	-	270,0	985,0	-	-
Ernesto Furstenberg Fasso	Consigliere di Amministrazione Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	20,0	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				20,0	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-
Totale				70,0	-	665,0	-	-	-	-	270,0	1.005,0	-	-
Sebastien Egon Furstenberg	Presidente Onorario del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	650,0	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi in Banca Ifis S.p.A.				-	-	650,0	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				-	-	650,0	-	-	-	-	-	-	-	-
Frederik Herman Geertman	Amministratore Delegato	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	1.115,0	-	-	308,7	-	143,2	1.566,9	348,1	-
Compensi in Banca Ifis S.p.A.				-	-	1.115,0	-	-	308,7	-	143,2	1.566,9	348,1	-
Frederik Herman Geertman	Consigliere di Amministrazione Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Fine carica 03/09/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Frederik Herman Geertman	Amministratore Delegato Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 03/09/24 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				-	-	1.115,0	-	-	308,7	-	143,2	1.566,9	348,1	-
Simona Arduini	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	50,0	20,0	115,0	-	-	-	-	-	195,0	-	-
Compensi in Banca Ifis S.p.A.				50,0	20,0	115,0	-	-	-	-	-	195,0	-	-
Simona Arduini	Consigliere di Amministrazione Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	20,0	-	-	-	-	45,0	-	-	45,0	-	-
Simona Arduini	Consigliere di Amministrazione Ifis Npl Servicing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	20,0	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				40,0	-	-	-	-	-	-	-	40,0	-	-
Totale				90,0	20,0	115,0	-	-	45,0	-	-	270,0	-	-
Monica Billo	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	50,0	10,3	-	-	-	-	-	-	68,3	-	-
Monica Billo	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	45,0	-	-	45,0	-	-
Compensi in Banca Ifis S.p.A.				50,0	10,3	-	-	-	45,0	-	-	113,3	-	-
Monica Billo	Consigliere di Amministrazione Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	20,0	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				20,0	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-
Totale				70,0	10,3	-	-	-	45,0	-	-	133,3	-	-
Beatrice Colleoni	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	50,0	19,3	-	-	-	-	-	-	69,3	-	-
Beatrice Colleoni	Presidente Comitato Remunerazioni	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	12,0	-	-	12,0	-	-
Compensi in Banca Ifis S.p.A.				50,0	19,3	-	-	-	12,0	-	-	81,3	-	-
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				50,0	19,3	-	-	-	12,0	-	-	81,3	-	-

72

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata richiesta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi						Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica dell'Assemblea	Gettoni di presenza	Compensi per particolari cariche	Ributazione fissa da lavoro dipendente	Compensi Organismo di Vigilanza	Compensi per la partecipazione a comitati						
Ferruccio Di Lenardo	Sindaco effettivo IIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-
	Presidente Organismo di Vigilanza IIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	5,0	-	-	-	-	5,0	-	-
	Sindaco effettivo Capital Fin. S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Fine carica 31/04/24	4,2	-	-	-	-	-	-	-	-	4,2	-	-
	Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			24,2	-	-	-	5,0	-	-	-	-	29,2	-	-
Massimo Donati	Sindaco effettivo IIS Npi Investing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Fine carica 31/04/24	14,2	-	-	-	-	-	-	-	-	14,2	-	-
	Sindaco effettivo Capital Fin. S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/27	10,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Sindaco effettivo Realeas S.p.A.**	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Fine carica 31/03/2024	17,2	-	-	-	-	-	-	-	-	17,2	-	-
	Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			42,3	-	-	-	-	-	-	-	-	44,2	-	-
Alfredo Ervia	Consigliere di Amministrazione IIS Npi Servicing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Fine carica 01/03/24	18,6	-	-	-	-	-	-	-	-	18,6	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			18,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18,6	-	-
Roberto Falato	Consigliere di Amministrazione IIS Finance I.F.N. S.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	09/09/2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Audit Committee IIS Finance I.F.N. S.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	09/09/2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Raffaella Ferri	Sindaco effettivo IIS Npi Servicing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-
Nicola Fiorini	Sindaco effettivo Capital Fin. S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/04/2024	Fine carica 31/04/24	4,1	-	-	-	-	-	-	-	-	4,1	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			4,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,1	-	-
Carlo Gaspari	Sindaco effettivo Capital Fin. S.p.A.	dal 01/04/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/27	10,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			10,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Francesco Giannaria	Consigliere di Amministrazione Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-
Francesco Lupo	Componente Comitato di Sviluppo Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	-	-	-	-	-	4,0	-	-	-	4,0	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	4,0	-	-	-	4,0	-	-
Alberto Aloisi Luzzi	Componente Comitato di Sviluppo Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	-	-	-	-	-	4,0	-	-	-	4,0	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	4,0	-	-	-	4,0	-	-
Maurizio Marone	Presidente del Consiglio di Amministrazione Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	20,0	-	-	30,0	-	-	-	-	-	50,0	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			20,0	-	-	30,0	-	-	-	-	-	-	50,0	-	-
Marinella Monterumusi	Sindaco effettivo IIS Npi Investing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	5,8	-	-	-	-	-	-	-	-	5,8	-	-
	Sindaco effettivo IIS Npi Servicing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-
	Presidente del Collegio Sindacale Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	30,0	-	-	-	-	-	-	-	-	30,0	-	-
	Presidente Organismo di Vigilanza Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	5,0	-	-	-	-	5,0	-	-
	Sindaco effettivo Realeas S.p.A.**	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Fine carica 31/03/2024	17,2	-	-	-	-	-	-	-	-	17,2	-	-
	Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			73,0	-	-	-	5,0	-	-	-	-	78,0	-	-
Alberto Morini	Direttore Generale IIS Finance I.F.N. S.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	150,0	-	-	-	-	-	-	-	100,0	250,0	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			150,0	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0	250,0	-	-
Francesco Natale	Presidente Collegio Sindacale Capital Fin. S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/04/2024	Fine carica 31/04/2024	5,6	-	-	-	-	-	-	-	-	5,6	-	-
	Presidente Organismo di Vigilanza Capital Fin. S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Fine carica 31/04/24	-	-	-	-	1,4	-	-	-	-	1,4	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			5,6	-	-	-	1,4	-	-	-	-	-	6,9	-	-
Antonello Pirri	Sindaco effettivo Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-
Riccardo Preve	Presidente del Consiglio di Amministrazione IIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	50,0	-	-	-	-	-	-	-	-	50,0	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			50,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50,0	-	-
Marilena Segnana	Presidente Collegio Sindacale IIS Npi Servicing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	30,0	-	-	-	-	-	-	-	-	30,0	-	-
	Presidente Organismo di Vigilanza IIS Npi Servicing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	-	-	-	-	5,0	-	-	-	-	5,0	-	-
	Sindaco effettivo IIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-
	Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			50,0	-	-	-	5,0	-	-	-	-	55,0	-	-
Marco Agosto	Consigliere di Amministrazione IIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rosalba Benedetto	Consigliere di Amministrazione IIS Npi Servicing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Andrea Berra	Consigliere di Amministrazione Capital Fin. S.p.A.	dal 01/01/2024 al 30/09/2024	Fine carica 30/09/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione IIS Finance I.F.N. S.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Daniele Matteo Bert	Consigliere di Amministrazione Realeas S.p.A.**	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Fine carica 31/03/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Daniela Bonzanini	Consigliere di Amministrazione IIS Finance Sp z.o.o.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione IIS Finance I.F.N. S.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Francesco Borini	Consigliere di Amministrazione IIS Finance Sp z.o.o.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione IIS Finance I.F.N. S.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tiziana Campanella	Consigliere di Amministrazione IIS Finance I.F.N. S.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Massimo Consalvi	Amministratore Delegato Capital Fin. S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Francesca Di Dedda	Consigliere di Amministrazione Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Massimiliano Fabrizi	Amministratore Delegato Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Comitato di Sviluppo Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Angelo Ferracchiati	Componente Organismo di Vigilanza Banca IIS S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza IIS Npi Investing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza IIS Npi Servicing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza IIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza Capital Fin. S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza Realeas S.p.A.**	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Fine carica 31/03/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Leopold Kasjanuk	Direttore Generale IIS Finance Sp z.o.o.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	n.a.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fabio Lanza	Amministratore Delegato IIS Npi Servicing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Presidente Consiglio di Amministrazione Realeas S.p.A.**	dal 01/01/2024 al 09/09/2024	Fine carica 09/09/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Amministratore Delegato Realeas S.p.A.**	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Fine carica 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Compensi da controllare da Banca IIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata rispettata la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi				Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica dell'Asses	Gettoni di presenza	Compensi per particolari cariche	Ributezione fissa da lavoro dipendente	Compensi Organismo di Vigilanza	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili		
Kata Mariotti	Amministratore Delegato Ifis Npi Investing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 30/09/2024	Fine carica 03/09/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione Ifis Npi Servicing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 30/09/2024	Fine carica 03/09/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Amministratore Delegato Reveal S.p.A.**	dal 01/01/2024 al 30/09/2024	Fine carica 03/09/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lucia Martinoli	Consigliere di Amministrazione Capital Fin. S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione Reveal S.p.A.**	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Fine carica 31/03/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	* Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mahmud Matescu	Vice Direttore Generale Ifis Finance I.F.N. S.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	03/03/2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Simone Mattiacci	Componente Comitato di Sviluppo Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	* Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione Reveal S.p.A.**	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Fine carica 31/03/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Francesco Peluso	Componente Organismo di Vigilanza Banca Ifis S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza Ifis Npi Investing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza Ifis Npi Servicing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza Ifis Rental S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza Capital Fin. S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza Reveal S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Fine carica 31/03/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	* Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Marco Pisori	Consigliere di Amministrazione Reveal S.p.A.**	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Fine carica 31/03/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	* Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Direttore Generale Ifis Npi Servicing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Alberto Staccione	Consigliere di Amministrazione Ifis Npi Investing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Amelia Travi	Componente Audit Committee Ifis Finance I.F.N. S.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	n.a.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Marco Visconti	Componente Comitato di Sviluppo Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Raffaello Zingone	Consigliere di Amministrazione Ifis Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Presidente del Consiglio di Amministrazione Capital Fin. S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Presidente del Consiglio di Amministrazione Ifis Finance I.F.N. S.A.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione Ifis Finance sp z.o.o.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	* Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Claudio Zinilli	Amministratore Delegato Ifis Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	Approvazione bilancio al 31/03/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fabio Lanza	Condirettore Generale Chief Operating Officer	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	n.a.	-	-	-	800,0	-	-	99,5	-	552,0	99,5
Raffaello Zingone	Condirettore Generale Chief Commercial Officer	dal 01/01/2024 al 31/03/2024	n.a.	-	-	-	400,0	-	-	99,5	-	36,0	99,5
Compensi in Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	800,0	-	-	199,0	-	1.087,4	199,0
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				-	-	-	800,0	-	-	199,0	-	1.087,4	199,0
Altri dirigenti con responsabilità strategica (n. 12 dirigenti in forza alla data del 31/03/2024)				-	-	-	2.749,4	-	-	670,3	-	3.710,1	549,7
Compensi in Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	2.749,4	-	-	670,3	-	3.710,1	549,7
Altri dirigenti con responsabilità strategica (n. 1 dirigenti in forza alla data del 31/03/2023)				-	-	-	170,0	-	-	36,5	-	229,3	36,5
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	170,0	-	-	36,5	-	229,3	36,5
Totale				-	-	-	2.919,4	-	-	707,3	-	3.942,4	586,2

* Eventuali compensi ricevuti da membri di organi societari del Gruppo, che risultano anche dipendenti della Capogruppo, sono soggetti a reversibilità.

** Si specifica che Reveal S.p.A. è stata fusa per incorporazione in Ifis Npi Investing S.p.A. in data 31/03/2024.

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: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e Cognome	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
Frederik Herman Geertman	Amministratore Delegato Banca IFIS SpA dal 22/04/2021												
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2021 Delibera del 22/04/2021	7008	3							8.560	158.220	
		Piano 2022 Delibera del 28/04/2022	13.378	5							1.254	17.820	
		Piano 2023 Delibera del 20/04/2023			11.796	18.46364	5	18/04/2024			7.149	132.000	
		Piano 2024 Delibera del 18/04/2024									*	131.358	348.098
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			20.386		11.796		-		-	-	16.963	439.398	348.098
Zingone Raffaele	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021												
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2021 Delibera del 22/04/2021	1621	3							2.431	45.000	
		Piano 2022 Delibera del 28/04/2022	1.056	5							1.056	15.000	
		Piano 2023 Delibera del 20/04/2023			1.624	18.4636	5	18/04/2024			2.437	45.000	
		Piano 2024 Delibera del 18/04/2024									*	59.708	99.514
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2024 Delibera del 18/04/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			2.677		1.624	18	5		-	-	5.924	164.708	99.514
Lanza Fabio	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021												
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2021 Delibera del 22/04/2021											
		Piano 2022 Delibera del 28/04/2022	1.056	5							1.056	15.000	
		Piano 2023 Delibera del 20/04/2023			1.624	18.4636	5	18/04/2024			2.437	45.000	
		Piano 2024 Delibera del 18/04/2024									*	59.708	99.514
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2024 Delibera del 18/04/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			1.056	5	1.624	18	5		-	-	3.493	119.708	99.514
Altri Dirigenti con Responsabilità strategica													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2019-2022	19.922	3							26.807	461.116	
		Piano 2023 Delibera del 20/04/2023			14.994	18.4636	5	18/04/2024			22.491	415.236	
		Piano 2024 Delibera del 18/04/2024									*	351.717	586.195
	Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2024 Delibera del 18/04/2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			19.922		14.994	18	5		-	-	49.298	1.228.069	586.195

* Il numero degli strumenti finanziari sarà disponibile sulla base del fair value dell'Assemblea dei Soci del 18/04/2024

* Il numero degli strumenti finanziari sarà disponibile sulla base del fair value dell'Assemblea dei Soci del 18/04/2024

TABELLA 3B: piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)				
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/erogati	Ancora differiti	
Frederik Herman Geertman	Amministratore Delegato Banca IFIS SpA dal 22/04/2021								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2021 Delibera del 22/04/2021					108.180	19.440	
		Piano 2022 Delibera del 28/04/2022					14.580	117.720	
		Piano 2023 Delibera del 20/04/2023							
		Piano 2024 Delibera del 18/04/2024	131.358	177.333	5				
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A		Piano 2023							
Totale			131.358	177.333		-	122.760	137.160	-
Zingone Raffaele	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2021 Delibera del 22/04/2021					30.000		
		Piano 2022 Delibera del 28/04/2022					15.000	15.000	
		Piano 2023 Delibera del 20/04/2023						30.000	
		Piano 2024 Delibera del 18/04/2024	59.708	39.805	4				
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A		Piano 2024							
Totale			59.708	39.805		-	45.000	45.000	-
Lanza Fabio	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2022 Delibera del 28/04/2022					15.000	15.000	
		Piano 2023 Delibera del 20/04/2023						30.000	
		Piano 2024 Delibera del 18/04/2024	59.708	39.805	4				
	Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A		Piano 2024						
Totale			59.708	39.805		-	-	-	-
Altri Dirigenti con Responsabilità strategica		Piano 2020- 2022		-	-		330.078	128.004	
		Piano 2023 Delibera del 20/04/2023			-			276.824	
		Piano 2024 Delibera del 18/04/2024	548.824	291.798	4	-			
Totale			548.824	291.798		-	330.078	404.828	

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

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Nr. azioni possedute alla fine es. precedente	Nr. azioni acquistate / ricevute	Nr. azioni vendute / cedute	Nr. azioni possedute alla fine dell'es. in corso
Sebastien Egon Fürstenberg	Presidente Onorario	Banca IFIS S.p.A.	52.000			52.000
Ernesto Fürstenberg Fassio (tramite La Scogliera SA)	Presidente	Banca IFIS S.p.A.	27.174.347			27.174.347
Frederik Herman Geertman	Amministratore Delegato	Banca IFIS S.p.A.	1.775	8.868		10.643
Simona Arduini	Amministratore - Vice Presidente					
Monica Billio	Amministratore					
Antonella Malinconico	Amministratore (LID)					
Roberto Diacetti	Amministratore					
Monica Regazzi	Amministratore					
Beatrice Colleoni	Amministratore					
Luca Lo Giudice	Amministratore					
Roberta Gobbi	Amministratore					
Giovanni Meruzzi	Amministratore					
Paola Paoloni	Amministratore					
Nicola Borri	Amministratore					
Andrea Balelli	Presidente					
Franco Olivetti	Sindaco effettivo					
Annunziata Melaccio	Sindaco effettivo					
Marinella Monterumisi	Sindaco supplente					
Emanuela Rollino	Sindaco supplente					
Raffaele Zingone	Condirettore Generale	Banca IFIS S.p.A.		3.167		
Fabio Lanza	Condirettore Generale	Banca IFIS S.p.A.		3.167		

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
16* risorse alla data del 31/12/2024	Banca Ifis S.p.A.	186.715	41.729	7.500	220.944

* il numero azioni è riferito a parte di essi

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE CHE RAPPRESENTANO IL "PERSONALE PIU' RILEVANTE" (SOLO LAVORATORI DIPENDENTI) DEL GRUPPO BANCA IFIS								
Gruppo Banca IFIS	N.	Fisso	Variabile*	% Variabile medio sul fisso	Cash up front	Equity up front	Cash differito	Equity differito
Personale più rilevante	44	7.908.288	3.262.583	41,26%	1.510.502	807.999	538.666	538.666

Si tiene in considerazione il solo variabile di breve termine

Tabella EU REM A: Politica di remunerazione

Informativa qualitativa

a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni

I principali organi e soggetti della Capogruppo coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica di remunerazione e incentivazione sono: l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni, l'Amministratore Delegato, la Direzione Generale, le Risorse Umane, le Funzioni di Controllo e la Direzione Governo Piano Industriale, Pianificazione e Controllo di Gestione.

b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante.

La struttura della componente variabile della remunerazione deve essere comunque 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.

In linea con le Disposizioni di Vigilanza, il Gruppo Banca Ifis non è classificabile come "banche di minori dimensioni o complessità operativa" e pertanto è tenuto ad applicare l'intera disciplina "proporzionalmente", cioè, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

Il Gruppo non è tuttavia tenuto ad applicare le suddette regole di maggior dettaglio della Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua rispetti la duplice seguente condizione:

- non superi 50.000 euro e
- non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

In conformità con le Disposizioni di Vigilanza, il Gruppo definisce:

- Soglia di materialità. La remunerazione variabile del personale più rilevante che supera l'ammontare di Euro 50.000 e rappresenta più di un terzo della remunerazione totale annua.
- Importo di remunerazione variabile «particolarmente elevato». Si intende il minore tra il 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA e 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti del Gruppo Ifis.
- Periodo di Differimento e quote differite. È il *vesting* cui è soggetta la remunerazione variabile, al fine di tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca. In linea con le Disposizioni di Vigilanza:
 - la componente variabile laddove superiore alla soglia di materialità (e non di importo particolarmente elevato) è soggetta a differimento per una quota pari al 40%, per un periodo di 4 anni;
 - la componente variabile di importo particolarmente elevato è soggetta a differimento per una quota pari al 60% per un periodo di 5 anni.

- Strumenti finanziari: le disposizioni di Vigilanza prevedono che la remunerazione variabile soggetta a differimento (ai sensi del punto che precede) sia bilanciata per una quota almeno pari al 50% in strumenti finanziari, per tali intendendosi, nel Gruppo Banca Ifis, le azioni della Capogruppo. In caso di soggetti apicali e di importo di remunerazione variabile particolarmente elevato, è richiesto che più del 50% della parte differita sia composta da strumenti finanziari.
- Periodo di retention: il periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni, fissato in 1 anno.

Si riassumono di seguito le modalità di corresponsione della remunerazione variabile (Sistema incentivante di breve periodo) per il personale più rilevante adottate dal Gruppo Banca Ifis:

	Upfront	Differimento
pari o inferiore alla soglia di materialità	100% cash	
superiore alla soglia di materialità e non di importo particolarmente elevato	60% upfront , di cui: - 50% (ovvero il 30% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine del periodo di retention di un 1 anno - 50% (ovvero il 30% della remunerazione variabile complessiva) erogato cash	40% differito in 4 anni a decorrere dall'anno successivo all'anno di maturazione della quota up-front , di cui: - 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine dell'ulteriore periodo di retention di un 1 anno - 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) cash, oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale tempo per tempo vigente.
di importo particolarmente elevato	40% upfront , di cui: - 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine del periodo di retention di un 1 anno - 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) erogato cash	60% differito in 5 anni a decorrere dall'anno successivo all'anno di maturazione della quota up-front , di cui: - 55% (ovvero il 33% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine dell'ulteriore periodo di retention di un 1 anno - 45% (ovvero il 27% della remunerazione variabile complessiva) cash, oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale tempo per tempo vigente.

c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione.

L'accesso alla parte variabile per tutto il personale è subordinato al rispetto delle condizioni di accesso (c.d. "gate") previste dai seguenti indicatori rilevati alla data del fine anno:

- sulla base di una misura di redditività corretta per il rischio, quale il RORAC (return on risk-adjusted capital) definito come il rapporto tra l'utile netto e il Capitale assorbito dai rischi di primo pilastro (i.e. 8% Risk Weighted Asset (RWA) di primo pilastro (Pillar 1)), l'indicatore $[RORAC/RORAC^*]$, dove $RORAC^*$ è il RORAC approvato dal Consiglio di Amministrazione per l'esercizio di riferimento contestuale al piano industriale/budget annuale presentato, deve essere non inferiore all'80%. Questo indicatore permette di ponderare i profitti per i rischi sottesi in termini di capitale assorbito regolamentare.
- rispetto della soglia di tolerance, superiore al minimo regolamentare pari al 100%, dell'indicatore di liquidità a breve Liquidity Coverage Ratio (LCR) di Gruppo, rilevato trimestralmente nell'anno di riferimento. La soglia di tolerance è definita annualmente nel Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo Banca Ifis a livello consolidato, nel rispetto della normativa di vigilanza prudenziale vigente.

- rispetto della soglia di tolerance, superiore al minimo regolamentare pari al 100%, per l'indicatore di liquidità di medio-lungo periodo Net Stable Funding Ratio (NSFR) di Gruppo. La soglia di tolerance è definita annualmente nel Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo Banca Ifis a livello consolidato nel rispetto della normativa di vigilanza prudenziale vigente.
- Ratio Totale Fondi Propri consolidato superiore alla soglia di tolerance prevista nel vigente RAF e quindi, per costruzione 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 dei suddetti parametri impedirà la corresponsione della componente variabile.

Ferma l'apertura dei gate di accesso, in presenza di scenari avversi, di situazioni eccezionali e non prevedibili, nonché in caso di una misura dell'Utile lordo a livello di Bilancio Consolidato inferiore alle attese del 20%, il Consiglio di Amministrazione può valutare su proposta del Comitato Remunerazioni, previo parere del Comitato Rischi - una ridefinizione degli ammontari di remunerazione variabile alle differenti categorie di personale, con conseguente riduzione pro quota.

d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.

La remunerazione del personale più rilevante si compone di una retribuzione annua fissa (RAL) e di una componente variabile definita preventivamente (a target) per singolo soggetto, in relazione al ruolo ricoperto. Il limite al rapporto fisso/variabile è pari a 1:1, ad eccezione:

- dell'Amministratore Delegato per il quale l'Assemblea dei Soci del 21 dicembre 2021, ha approvato la definizione, a valere dall'esercizio 2022, di un rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione in misura massima pari all'1,5:1 in conformità a quanto consentito dal Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza;
- dei Responsabili delle funzioni di controllo (Risk Management, Compliance, Internal Audit, Antiriciclaggio) per i quali il pacchetto retributivo è strutturato con una prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile che non può superare il 33% della retribuzione fissa.

Per la determinazione dei compensi del personale più rilevante appartenente alle funzioni di controllo sono in ogni caso esclusi meccanismi di incentivazione collegati ai risultati economici

Per quanto attiene il Dirigente preposto e il Responsabile della Direzione Human Resources, la remunerazione variabile è comunque contenuta.

e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione.

La Banca definisce annualmente un piano di incentivazione di breve termine (cd Short Term Incentive Plan, STI), la cui erogazione – subordinata all'apertura dei gate d'accesso – è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance qualitativi e quantitativi, assegnati ai destinatari del piano.

Gli obiettivi sono declinati all'interno di una performance scorecard.

La scheda obiettivi contempla un numero predefinito di indicatori; ad ogni indicatore è attribuito un peso in termini percentuali sul totale pari almeno al 10% per assicurare la significatività dell'obiettivo e non superiore al 30% per garantire un'adequata ponderazione dei molteplici obiettivi.

La retribuzione variabile matura secondo una curva di risultato su livelli di raggiungimento degli obiettivi; il risultato ottenuto da ciascun KPI determina un punteggio pesato, in una curva di riconoscimento variabile tra un minimo e un massimo raggiungibili; la somma dei punteggi pesati ottenuti corrisponde alla performance conseguita in proporzione alla quale, solo se almeno pari a un punteggio minimo prefissato, è quantificato l'importo dell'incentivo; quest'ultimo in ogni caso non può superare un livello massimo prefissato.

Infine, 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.

La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR.

f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine.

Quanto ai meccanismi di correzione ex post si precisa quanto segue.

La componente variabile differita è soggetta ai seguenti meccanismi di malus, i quali vanno a ridurre, sino ad azzerare, prima dell'erogazione l'importo precedentemente determinato.

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 del malus.

I criteri previsti sono verificati in ognuno dei tre esercizi 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.

Quanto al claw back, i relativi criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (accrual period) e applicati al verificarsi delle condizioni previste, ad eccezione del personale più rilevante per il quale tale verifica deve essere effettuata in ognuno dei successivi cinque esercizi chiusi.

Infine, 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.

g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR

Nell'ambito della remunerazione variabile oltre ai sistemi incentivanti di breve e lungo termine rientrano:

- il "premio aziendale di produttività" o "premio variabile di risultato";
- riconoscimenti "una tantum";
- altri riconoscimenti "una tantum" e/o contest;
- patti di stabilità o di retention bonus;
- bonus di ingresso;
- patti di non concorrenza;
- patti di prolungamento del preavviso.

h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.

Si rinvia alla Tabella REM 1

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	12	1	8	44
2		Remunerazione fissa complessiva	2.194.750	1.258.189	1.962.830	7.784.373
3		Di cui in contanti	2.194.750	1.115.000	1.786.005	7.082.283
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme		143.189	176.825	702.089
8	(Non applicabile nell'UE)					
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	12	1	8	44
10		Remunerazione variabile complessiva		656.789	777.716	2.665.812
11		Di cui in contanti		308.691	421.663	1.675.201
12		Di cui differita		177.333	142.421	396.245
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		348.098	356.054	990.612
EU-14a		Di cui differita		216.740	142.421	396.245
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b		Di cui differita				
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		Di cui differita				
15		Di cui altre forme				
16		Di cui differita				
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		2.194.750	1.914.978	2.740.546	10.450.185

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	b Organo di amministrazione - funzione di gestione	c Altri membri dell'alta dirigenza	d Altri membri del personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita			
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante			0
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo			
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus			
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio			
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante			
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio			
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante			0
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio			
9	Di cui differiti			
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus			
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona			

Modello EU REM3: remunerazione differita

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5	Altri strumenti								
6	Altre forme								
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione								
8	In contanti	447.840	117.900	329.940				28.080	
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	572.751	35.639	537.112					537.112
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11	Altri strumenti								
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza								
14	In contanti	273.287	100.167	173.120					
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	273.287	51.500	221.787					221.787
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante								
20	In contanti	781.054	331.131	449.923					
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	781.054	139.003	642.051					642.051
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	3.129.273	775.340	2.353.933				28.080	1.400.950

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

		a
	EUR	Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	1
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.	

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante									
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	12	1	13						65
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza								8	
4	Di cui altri membri del personale più rilevante						16	4	24	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	2.194.750	1.914.978	4.109.728			5.011.919	934.844	7.243.968	17.300.459
6	Di cui remunerazione variabile	0	656.789	656.789			1.434.018	203.250	1.806.260	4.100.317
7	Di cui remunerazione fissa	2.194.750	1.258.189	3.452.939			3.577.901	731.594	5.437.708	13.200.142

Esiti delle verifiche della Funzione di Internal Audit

In ottemperanza a quanto richiesto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 la Funzione di Internal Audit ha svolto una specifica verifica sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate internamente al Gruppo Banca Ifis e alla normativa di riferimento in materia.

Le attività di controllo hanno riguardato, in particolare, i seguenti ambiti:

- la definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione, l'aderenza al framework normativo e l'adeguatezza delle stesse nel favorire meccanismi bilanciati di governance e sviluppo del Gruppo;
- l'applicazione delle politiche nelle prassi di remunerazione e incentivazione al fine di valutare, sulla base di verifiche campionarie, l'azione reale del Gruppo rispetto ai principi di riferimento;
- l'adeguatezza del processo di identificazione del "personale più rilevante" e la corretta definizione del relativo perimetro;
- l'evoluzione rispetto ai precedenti ambiti di miglioramento raccomandati dalla Funzione di Revisione Interna al fine di orientare l'azione del Gruppo alle best practice di settore.

Ad esito delle verifiche l'Internal Audit ha espresso un giudizio favorevole sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo Banca Ifis.

I risultati delle attività di revisione sono stati presentati al Comitato Remunerazioni nella seduta del 19 marzo 2025

Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante

Allegato 1 alla Relazione 2025 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

1. Storico delle versioni

Versione	Data di approvazione	Descrizione sintetica modifiche
1	07 marzo 2019	<i>Prima emanazione</i>
2	8 marzo 2022	<i>Aggiornamento</i>
3	10 marzo 2022	<i>Aggiornamento</i>
4	9 marzo 2023	<i>Aggiornamento</i>
5	6 marzo 2024	<i>Aggiornamento</i>
6	6 marzo 2025	<i>Aggiornamento</i>

2. Obiettivi e gestione del documento

2.1. Obiettivi del documento

La presente Politica, che forma parte integrante della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, descrive:

- i principi e le linee guida per la definizione del processo di identificazione del personale più rilevante (inclusi quelli relativi all'eventuale esclusione);
- i criteri per la determinazione dell'esercizio finanziario di riferimento per il calcolo della remunerazione variabile;
- 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 politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di cui tale politica costituisce parte integrante.

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

	Capogruppo			Controllate
Redazione	Condivisione	Approvazione	Pubblicazione e Archiviazione	Approvazione
<u>Responsabile</u> Direzione Human Resources di Capogruppo <u>Supporto</u> Compliance di Capogruppo Organization di Capogruppo	Amministratore Delegato Comitato Remunerazioni	Consiglio di Amministrazione Assemblea dei Soci	Organization di Capogruppo	Consiglio di Amministrazione e Assemblea dei Soci (per le controllate bancarie)

La presente politica è stata oggetto di condivisione con la Funzione Compliance, che ne ha vagliato la conformità rispetto alla normativa applicabile.

3. Identificazione del “personale più rilevante”

Le Disposizioni di vigilanza per le Banche in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione - Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 disciplinano il processo per l'identificazione del “**personale più rilevante**”, ovvero le categorie di personale le cui attività hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, che la Banca è tenuta a svolgere annualmente.

Le Disposizioni della Banca d'Italia che hanno recepito quanto disposto dalla CRD V (la direttiva 2019/878/UE) in materia di politiche e prassi di remunerazione e gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea di attuazione della direttiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04) indicano i criteri per l'**identificazione del personale che assume rischi rilevanti per la banca o per il gruppo di appartenenza, il c.d. personale più rilevante o risk-takers**: in particolare, la CRDV individua la lista – non esaustiva – di componenti del personale che devono considerarsi risk-takers e attribuisce all'EBA il potere di chiarire alcune definizioni per la corretta individuazione di questi soggetti, nonché di definire criteri per l'identificazione di ulteriori soggetti la cui attività ha un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente⁴².

Al fine del processo di individuazione del personale più rilevante, il legislatore europeo ha stabilito con il Regolamento Delegato (UE) 2021/923 (nel seguito, il “**Regolamento delegato**”) – le norme tecniche di regolamentazione, che individuano i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, della CRD.

⁴² Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, par. 6

Per identificare il personale più rilevante, **la Banca applica quindi, oltre alle Disposizioni della Banca d'Italia di cui alla Circolare n. 285 del 2013, le norme tecniche del Regolamento delegato (UE) 2021/923.**

La Banca, in qualità di Capogruppo, identifica il personale più rilevante per il Gruppo, avuto 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, 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 Human Resources 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 di Capogruppo** 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 Human Resources 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 sotto processi:

- individuazione del perimetro di analisi;
- raccolta ed analisi di tutta la normativa regolamentare e di governance interna;
- verifica di corrispondenza con i criteri qualitativi di cui all'art. 5 del Regolamento;
- verifica di corrispondenza con i criteri quantitativi di cui all'art. 6 del Regolamento;
- redazione del documento di autovalutazione e relativo monitoraggio;
- presentazione del documento di Autovalutazione al Comitato Remunerazione e approvazione del Consiglio di Amministrazione della Banca e (relativo recepimento da parte delle società controllate)
- approvazione del documento da parte dell'Assemblea dei Soci della Banca (e delle controllate bancarie) nell'ambito dell'approvazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

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:

- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dall'organo con funzione di supervisione strategica secondo quanto stabilito dal presente paragrafo;
- supporta il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito del riesame almeno annuale delle politiche, nell'analisi della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e nella verifica del divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo. I motivi del divario retributivo di genere sono opportunamente documentati e, ove necessario, sono adottate azioni correttive.
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- 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;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni all'organo con funzione di supervisione strategica, in particolare con il comitato controllo e rischi, ove presente;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, 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;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei soci.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato Remunerazioni ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti e dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa.

Per quanto riguarda le attività di competenza del Consiglio di Amministrazione si rimanda a quanto di seguito specificato al paragrafo 3.7 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 politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti tempo per tempo vigente.

3.2. Individuazione del perimetro di analisi

Ai fini dell'individuazione del personale più rilevante, la Direzione Human Resources 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.

La Direzione Human Resources 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 all'interno del Gruppo:

- i membri esecutivi e non esecutivi dei Consigli di Amministrazione;
- la Direzione Generale;
- i Responsabili delle Funzioni di Controllo;
- i Responsabili delle funzioni a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, della Direzione 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 Determinazione dell'esercizio finanziario di riferimento per il calcolo della remunerazione variabile

Ai fini del processo di autovalutazione del personale più rilevante, come previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, par. 6 e dal Regolamento Delegato art. 7, le disamine svolte in relazione ai criteri quantitativi si basano sulle informazioni rendicontate per l'esercizio finanziario precedente, approvate dall'assemblea degli azionisti e rilevate al 31 dicembre. Per esercizio finanziario di riferimento si intende l'anno precedente l'esercizio finanziario nel quale è attribuita la remunerazione variabile.

In particolare, l'analisi quantitativa è effettuata con riferimento a tutti gli importi di remunerazione fissa e variabile, calcolati al lordo e su base equivalente a tempo pieno.

3.4 Verifica di corrispondenza con i criteri qualitativi di cui alla Circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione 1, paragrafo 6 all'art. 5 del Regolamento 2021/923

Una volta definito il perimetro di analisi, tutti i predetti ruoli vengono classificati da parte della Direzione Human Resources di Capogruppo, se ne presentano i presupposti, all'interno delle categorie di cui alla Circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione 1, paragrafo 6 e all'art. 5 del Regolamento 2021/923.

La Banca può inoltre individuare 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, la Direzione Human Resources identifica gli ulteriori soggetti che per le attività professionali svolte e i rischi presidiati 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 tali 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.

3.5 Verifica di corrispondenza con i criteri quantitativi di cui alla Circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione 1, paragrafo 6, lettera c) e all’art. 6 del Regolamento

Una volta definito il personale più rilevante sulla base dei criteri qualitativi di cui all’art. 5 del Regolamento delegato, la Direzione Human Resources procede alla verifica della sussistenza dei criteri quantitativi di cui alla Circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione 1, paragrafo 6, lettera c) e all’art. 6 del medesimo Regolamento Delegato, lett. a) e b). Gli esiti del processo di identificazione sono opportunamente motivati e formalizzati da parte della Direzione Human Resources nel documento di Autovalutazione.

3.5.1 Esclusione del personale più rilevante

Qualora la Banca ritenga che il personale identificato in attuazione dell’articolo 6, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 possa non essere considerato come personale più rilevante, la stessa per il tramite di Affari Societari e su indicazione della Direzione Human Resources, tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell’esercizio precedente, trasmette alla Banca d’Italia l’istanza di autorizzazione preventiva di cui all’articolo 6, paragrafo 3, del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 (i.e., notifica delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 Euro, oppure per le banche con personale superiore alle 1.000 unità, il personale che rientra nello 0.3% del personale cui è attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario o per il precedente esercizio finanziario).

L’istanza di autorizzazione preventiva è corredata dalle informazioni individuate nell’Allegato A di cui alla parte prima, titolo IV, capitolo 2, sezione I delle Disposizioni di Vigilanza.

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.

L’istanza di autorizzazione può 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 6, paragrafo 4, del Regolamento delegato) sono in ogni caso presentate individualmente per ogni singolo

membro del personale. In questi casi, il Regolamento delegato stabilisce che l'esclusione può essere autorizzata solo in circostanze eccezionali, per tali intendendosi situazioni inusuali o infrequenti che conducono a non considerare il membro del personale come risk-taker. L'esistenza di circostanze eccezionali deve essere dimostrata nell'istanza di autorizzazione.

3.6 Redazione del documento di Autovalutazione e relativo monitoraggio

Annualmente, a cura della Direzione Human Resources di Capogruppo, viene redatto il documento di Autovalutazione di Gruppo 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. 5 e 6 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 istanza di autorizzazione preventiva 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.

Nel caso in cui a una/un dipendente o una/un neo-assunta/o sia riconosciuta/o in corso d'anno un ruolo rientrante nel personale più rilevante secondo le normative applicabili e le indicazioni contenute nel relativo documento di identificazione e nel presente processo di individuazione, la Direzione Human Resources comunicherà all'interessato il suo ingresso nella categoria in questione e le conseguenti normative sulla remunerazione applicabili.

3.7 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 e delle Società controllate.

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.



bancaifis.it