

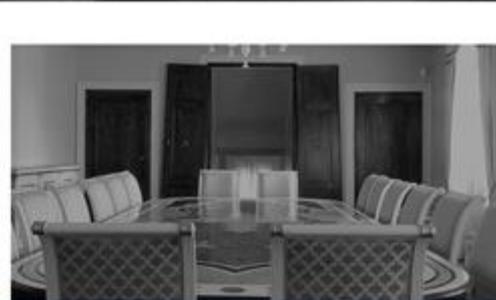
Banca IFIS S.p.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'articolo 123 *ter* TUF



BANCA IFIS



Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione
nella seduta del 2 Febbraio 2016

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

www.bancaifis.it

Sommario

Disposizioni applicabili.....	6
Articolazione della Relazione.....	6
SEZIONE I - Politiche di remunerazione e incentivazione	8
1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione delle politiche di remunerazione	8
1.1 Ruolo dell'Assemblea	8
1.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione	8
1.3 Ruolo del Comitato Remunerazioni.....	9
<i>Composizione</i>	10
<i>Modalità di funzionamento</i>	10
<i>Riunioni del Comitato</i>	11
1.4 Ruolo dell'Amministratore Delegato.....	12
1.5 Ruolo del Direttore Generale	12
1.6 Ruolo delle Funzioni di Controllo	12
1.7 Altre strutture coinvolte	13
1.8 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni	13
1.9 Principi e finalità delle politiche di remunerazione e incentivazione.....	13
1.10 Principali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente.....	14
2. Destinatari delle Politiche	14
<i>Personale più rilevante</i>	14
<i>Remunerazione degli Amministratori</i>	14
<i>Amministratore Delegato</i>	15
<i>Direttore Generale</i>	17
<i>Funzioni di Controllo</i>	18
<i>Altro Personale più rilevante</i>	19
<i>Long Term Incentive</i>	20
<i>Contratti individuali e trattamento previsto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro/amministrazione</i>	21
<i>La remunerazione dei collaboratori non dipendenti</i>	21

<i>Agenti in attività finanziaria</i>	21
<i>Altre tipologie di personale dipendente</i>	22
3. Benefici non monetari.....	22
4. Obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili	23
5. Criteri di valutazione alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	23
6. Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine e la politica di gestione del rischio.....	23
7. <i>Vesting period</i> , sistemi di pagamento differito, meccanismi di correzione <i>ex post</i>	23
8. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari	24
9. Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	24
10. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie	24
11. Criteri utilizzati per la scelta delle società utilizzate come riferimento per la definizione delle politiche di remunerazione.....	24
SEZIONE II	25
1. Parte prima.....	25
1.1 Voci che compongono la remunerazione	25
1.2 Ulteriori informazioni sulla coerenza dei compensi con la politica delle remunerazioni.....	26
<i>Dirigenti (non inclusi nella definizione di Dirigenti con responsabilità strategiche)</i>	26
<i>Quadri Direttivi e Aree Professionali che ricoprono ruoli commerciali</i>	26
<i>Altri Quadri Direttivi e Aree Professionali</i>	26
<i>Altre informazioni</i>	27
<i>Retribuzioni medie per qualifica e per linee di attività</i>	27
<i>Società del Gruppo</i>	28
2. Parte seconda: compensi corrisposti nel 2015	29
<i>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)</i>	29
<i>Altre tabelle: piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche</i>	33
<i>Schema relativo alle partecipazioni degli amministratori, dei sindaci, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche</i>	35
<i>Tabella 1: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali</i>	35

Tabella 2: partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica.....36

Signori azionisti,

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

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

In particolare, alla luce della possibilità concessa dall'Allegato 3A, Schema n.7 *bis*, del "Regolamento Emittenti" di assolvere, in un unico documento, alla disciplina di cui all'art.123 *ter* del TUF e alle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di remunerazioni, nella presente relazione vengono incluse informazioni ulteriori, in forma aggregata, sui cosiddetti soggetti "*Risk Taker*" non ricompresi nell'ambito di applicazione del citato articolo del TUF.

Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, le informazioni di dettaglio sono fornite mediante rinvio alle informazioni contenute nel "Documento informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari" (ai sensi dell'articolo 114 *bis* del TUF e articolo 84 *bis* del Regolamento Emittenti Consob). La Relazione sulla remunerazione e il Documento informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari" sono disponibili sul sito internet <http://www.bancaifis.it/Corporate-Governance/Assemblea-degli-Azionisti>

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

PREMESSE

Disposizioni applicabili

La Relazione sulla remunerazione (nel seguito anche Relazione) è stata predisposta ai sensi:

- dell'articolo 123 *ter* del TUF, rubricato "Relazione sulla remunerazione";
- dell'articolo 114 *bis* del TUF, rubricato "Informazione al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori";
- del Regolamento Consob n. 11971/1999 (c.d. Regolamento Emittenti), con particolare riferimento agli articoli 84 *quater*, rubricato "Relazione sulla remunerazione", e 84 *bis*, rubricato "Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori", oltre che all'Allegato 3A, Schema n. 7 *bis* "Relazione sulla remunerazione", del Regolamento Emittenti e Schema n. 7 "Documento informativo che forma oggetto di relazione illustrativa dell'organo amministrativo per l'assemblea convocata per deliberare i piani di compensi basati su strumenti finanziari";
- delle Disposizioni in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" emanate dalla Banca d'Italia e contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, in attuazione della Direttiva Comunitaria 2013/36/UE (cd. CRD IV).

La presente Relazione tiene altresì in considerazione la normativa europea in materia, in particolare:

- il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604, che individua norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. Personale più rilevante o Soggetti Risk Taker);
- il Regolamento (UE) del 26 giugno 2013, n. 575, con riferimento alle disposizioni riguardanti la politica di remunerazione;
- la Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV), relativamente alle previsioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

Sono inoltre state considerate le Linee Guida EBA, le disposizioni contenute nel "Codice di Autodisciplina" nonché il *format* di Borsa Italiana S.p.A. per la Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari ai sensi dell'art. 123 *bis* del TUF.

Articolazione della Relazione

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

- **Sezione I:** volta ad illustrare, per componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche oltre che per i soggetti "Risk Taker" non ricompresi nell'ambito di applicazione dell'art. 123 *ter* del TUF, la politica della società in materia di remunerazione e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. In tale sezione viene descritta la politica prevista per l'esercizio 2016;
- **Sezione II** articolata in due parti; la prima volta a rappresentare, nominativamente, per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e, in forma

aggregata, per i dirigenti con responsabilità strategiche oltre che per i soggetti “Risk Takers” non ricompresi nell’ambito di applicazione dell’art. 123 *ter* del TUF, ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. Nella seconda parte sono riportati analiticamente, in forma tabellare, come indicato dall’Allegato 3A, Schema n. 7 *bis* del Regolamento Emittenti, i compensi corrisposti nel corso dell’esercizio 2015, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla società e da società controllate o collegate.

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

SEZIONE I - Politiche di remunerazione e incentivazione

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

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

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

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

1.1 Ruolo dell'Assemblea

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

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

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

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

1.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 14 dello statuto, ha esclusiva competenza nelle delibere riguardanti *“le politiche di remunerazione e incentivazione da sottoporre all'Assemblea, il riesame, almeno annuale, di tali politiche e la responsabilità sulla loro corretta*

attuazione, con il compito di assicurare, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale”.

Ai sensi dell'art. 10 dello statuto, inoltre, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, può inoltre stabilire la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

Nella fase istruttoria il Consiglio si avvale di un proprio comitato interno (Comitato Remunerazioni) come di seguito specificato.

1.3 Ruolo del Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni è un comitato interno del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e svolge funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione stesso nella definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario. Nello specifico, secondo quanto previsto dal relativo Regolamento aggiornato in data 15 dicembre 2015, il Comitato ha il compito di:

- *“fornire consulenza e formulare proposte al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per la remunerazione e incentivazione degli esponenti aziendali (inclusi gli Amministratori esecutivi e gli altri Amministratori investiti di particolari cariche), dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei responsabili delle funzioni di controllo interno della Capogruppo e delle altre società del Gruppo nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;*
- *fornire consulenza in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale “più rilevante” individuato in seno alla Capogruppo e alle altre società del Gruppo nel rispetto delle vigenti disposizioni di vigilanza;*
- *vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno della Capogruppo e delle altre società del Gruppo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;*
- *curare la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per le relative decisioni;*
- *collaborare con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione in particolare con il Comitato Controllo e Rischi, laddove la coincidenza di una componente significativa dei membri dei due Comitati non garantisca ipso facto tale collaborazione;*
- *assicurare il coinvolgimento della Funzione Internal Audit, dell'Area Risorse Umane, della Funzione Pianificazione Strategica, della Funzione Risk Management e della Funzione Compliance della Capogruppo nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione del Gruppo;*
- *monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e delle altre società del Gruppo in materia di remunerazione e in particolare esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle strutture aziendali, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;*
- *formulare proposte al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in ordine ai criteri di attribuzione di stock options o di assegnazione di azioni a favore di Amministratori e dipendenti del Gruppo;*

- *a quest'ultimo riguardo, ove possibile, fornire interpretazione nei casi controversi e rettificare le condizioni di assegnazione di ciascuna tranche nonché regolamentare l'esercizio dei diritti emergenti in caso di operazioni di natura straordinaria sul capitale della Capogruppo (fusioni, aumenti di capitale gratuiti o a pagamento, frazionamenti o raggruppamenti di azioni ecc.)".*

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

Composizione

Il Comitato Remunerazioni è composto da tre membri scelti tra i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, la maggioranza dei quali indipendenti. Così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 3 Febbraio 2015, i componenti del Comitato sono:

- Francesca Maderna (Amministratore non esecutivo e Indipendente);
- Andrea Martin (Amministratore non esecutivo e non Indipendente);
- Daniele Santosuosso (Amministratore non esecutivo e Indipendente).

Il Comitato Remunerazioni è presieduto dalla consigliera Francesca Maderna la quale, in particolare, dispone di una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Modalità di funzionamento

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

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

Come stabilito dal Regolamento in vigore, ai lavori del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale della Capogruppo o un altro Sindaco effettivo da lui di volta in volta designato. Possono comunque partecipare gli altri componenti del Collegio Sindacale e, ove non siano all'esame argomenti che li riguardano, l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale della Capogruppo. È altresì stabilito che nessun Amministratore possa prendere parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

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

Il Comitato può infine avvalersi e/o richiedere la presenza:

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

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

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

Riunioni del Comitato

Nel corso del 2015 il Comitato si è riunito dieci volte, in due casi si è trattato di riunioni congiunte: una con il Collegio Sindacale, l'altra con Collegio Sindacale, Comitato Nomine e Comitato Controllo e Rischi (CCR). Le riunioni sono state precedute da confronti tra i componenti e/o dal preventivo esame individuale della documentazione. La durata media delle riunioni è stata di circa cinquanta minuti. Il Comitato non si è avvalso dei servizi di consulenti esterni.

Nel corso del 2015, la consigliera Francesca Maderna ha partecipato a nove riunioni; il consigliere Andrea Martin (che ha sostituito Sebastien Egon Fürstenberg¹ a partire dalla quarta riunione del Comitato) ha partecipato a sei riunioni; il consigliere Daniele Santosuosso ha partecipato a otto riunioni.

L'Amministratore Delegato ha assistito alle riunioni, laddove non era prevista la trattazione di temi che lo riguardavano. Alla maggior parte delle riunioni ha inoltre assistito il Presidente del Collegio Sindacale e in una occasione anche un altro Sindaco effettivo.

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

- sistemi incentivanti della Rete Commerciale;
- informativa sulla remunerazione del "personale più rilevante";
- attuazione delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea dei Soci ed esigenze di revisione;
- proposta sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- proposta per la nomina del Dirigente Preposto;
- proposta di individuazione di dirigenti con responsabilità strategiche;
- processo di auto-valutazione del personale più rilevante.

Nel corso del 2015, non è stato necessario attivare le specifiche risorse finanziarie a disposizione del Comitato per l'assolvimento dei propri compiti.

Nel 2016 si è già tenuta una riunione del Comitato su: i sistemi incentivanti per il 2015 e per il 2016; l'aggiornamento del processo di autovalutazione del personale più rilevante e la remunerazione del personale più rilevante e dei responsabili delle funzioni di controllo interno.

Risultano, inoltre, già programmate le riunioni del Comitato su:

- la presente relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123 *ter* Regolamento Emittenti;
- il documento informativo ai sensi degli articoli 114 *bis* del TUF e 84 *bis* del Regolamento Emittenti;
- le verifiche della Funzione *Internal Audit* in materia di rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche e al contesto normativo.

¹ Sebastien Egon Fürstenberg, membro del Comitato Remunerazioni per tre riunioni, ha partecipato ad una riunione.

1.4 Ruolo dell'Amministratore Delegato

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

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

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

1.5 Ruolo del Direttore Generale

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

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

1.6 Ruolo delle Funzioni di Controllo

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

In particolare:

- la Compliance verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- l'Internal Audit verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e al contesto normativo. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive e la valutazione della rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti delle verifiche condotte sono inoltre portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.
- il Risk Management collabora con il Comitato Remunerazione al fine di garantire che le forme di retribuzione incentivante siano coerenti con la propensione al rischio (ad esempio con il *Risk Appetite Framework*) e con le politiche di governo e gestione dei rischi e che tengano conto del livello di capitale e della liquidità necessaria a fronteggiare le attività intraprese. Supporta, inoltre, l'Amministrazione per la determinazione, dopo l'approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea degli azionisti, dell'ammontare della remunerazione

variabile di spettanza all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale oltre che per la verifica, delle condizioni per l'assegnazione della stessa.

1.7 Altre strutture coinvolte

Le principali funzioni della Capogruppo coinvolte nella predisposizione e attuazione della politica di remunerazione sono:

- le Risorse Umane;
- la Pianificazione Strategica.

1.8 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

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

1.9 Principi e finalità delle politiche di remunerazione e incentivazione

La presente Relazione ha l'obiettivo di disciplinare le politiche di remunerazione e incentivazione seguite dal Gruppo bancario in conformità alle disposizioni vigenti e tenendo in considerazione le caratteristiche del Gruppo.

Le politiche di remunerazione e incentivazione sono definite dal Gruppo bancario in accordo con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Banca, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

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

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

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

1.10 Principali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

I principali cambiamenti intervenuti rispetto all'esercizio precedente trovano causa in alcune variazioni intervenute nell'assetto organizzativo del Gruppo bancario, nonché nel nuovo perimetro del "personale più rilevante" unitamente alla individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche. In particolare i cambiamenti intervenuti riguardano alcuni componenti del personale più rilevante, per i quali sono stati definiti con maggior dettaglio i criteri di composizione della remunerazione variabile che tengono in considerazione anche un sistema di MBO (*Management By Objectives*) e l'andamento del *Cost Income Ratio*.

2. Destinatari delle Politiche

Personale più rilevante

I soggetti destinatari delle Politiche sono i soggetti che, secondo le risultanze del processo di autovalutazione condotto dal Consiglio di Amministrazione il 19 gennaio 2016, costituiscono "personale più rilevante" (PPR). Rientrano in tale novero 42 soggetti appartenenti alle seguenti categorie:

- | | |
|---|---|
| ○ Presidente del Consiglio di Amministrazione | ○ Dirigenti con responsabilità strategiche di unità operative molto rilevanti |
| ○ Vice Presidente | ○ Responsabili funzioni di controllo |
| ○ Amministratori non esecutivi | ○ Responsabili unità di business |
| ○ Amministratore Delegato | ○ Responsabili unità operative rilevanti |
| ○ Direttore Generale | ○ Responsabili strutture di gestione del rischio |
| ○ Dirigenti con responsabilità strategiche di funzioni di controllo | ○ Responsabili strutture di servizio, consulenza, supporto |
| ○ Dirigenti con responsabilità strategiche di unità di business rilevanti | |

Pur tenuto conto delle marginali dimensioni della società controllata e del contenuto livello di incidenza sulla rischiosità complessiva del Gruppo, rientrano nel novero del personale più rilevante entrambi gli Amministratori di IFIS Finance Sp. z o.o. i quali non percepiscono compensi dalla Controllata. In termini generali è comunque previsto che gli eventuali emolumenti per cariche amministrative o di controllo rivestite da dipendenti della Capogruppo vengano riversati alla medesima.

Remunerazione degli Amministratori

L'Assemblea del 30 aprile 2013, relativamente al Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, aveva:

- o deliberato di attribuire ai singoli componenti, per la carica di amministratore, un compenso fisso per ciascuno degli esercizi 2013, 2014 e 2015, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio;
- o deliberato di attribuire a tutti i Consiglieri, ad esclusione di Presidente, Vice Presidente ed Amministratore Delegato, un compenso per ogni partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- o demandato al Consiglio di Amministrazione la determinazione di ulteriori remunerazioni degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 del codice civile per ciascuno degli esercizi 2013, 2014 e 2015 avuto anche riguardo, ove opportuno, dei risultati aziendali, nel rispetto di un ammontare complessivo determinato per singolo esercizio, da intendersi come comprensivo di tutti i compensi assegnati ai componenti del Consiglio.

Gli azionisti sono chiamati a nominare il Consiglio di Amministrazione per il triennio 2016-2018 e a determinarne anche i compensi.

Amministratore Delegato

La remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede, oltre a un compenso fisso ricorrente, una parte variabile pari all'1,5% (cd. *percentuale*) del risultato consolidato della Banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, per la parte eccedente 40 milioni di euro, la quale è corretta a sua volta per il rapporto tra RORAC² di Gruppo consuntivo³ e RORAC di Gruppo prospettico⁴, in formula:

$$\text{Variabile} = [1.5\% * (\text{Utile Ante Imposte}_{\text{periodo}} - 40.000.000)] * \left(\frac{\text{RORAC}_{\text{Consuntivo}}}{\text{RORAC}_{\text{Prospettico}}} \right) \quad (\text{A})$$

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

Laddove la remunerazione variabile non sia di importo particolarmente elevato⁵, la percentuale della parte variabile da differire è fissata al 40% per un periodo pari a 3 anni.

La quota di remunerazione variabile differita dell'Amministratore Delegato è soggetta ai seguenti meccanismi di *malus*, i quali vanno a ridurre, sino ad azzerare, *ex-post* la cd. *percentuale* applicata nella formula (A) secondo i criteri riportati nella tabella che segue. Tali criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi⁶ chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*).

² Indicatore calcolato come rapporto tra Utile Netto di periodo e Capitale Assorbito per i rischi di primo pilastro. Non sono da considerarsi nel calcolo elementi che derivano da operatività straordinaria quali: aumenti di capitale, fusioni aziendali, scissioni, acquisizioni o comunque ogni altra operazione non ricorrente che il Consiglio di Amministrazione dovesse deliberare ed idonea a modificare il valore dell'indicatore.

³ Il periodo di riferimento è lo stesso relativo a quello per il RORAC obiettivo (misura *ex-ante*).

⁴ Definito a piano industriale con orizzonte 12 mesi.

⁵ La Banca considera di importo particolarmente elevato la remunerazione variabile superiore al compenso fisso.

⁶ Condizione sufficiente all'applicazione dei fattori correttivi riportati in tabella è il verificarsi delle condizioni stesse, in almeno uno dei tre anni di osservazione (*accrual period*).

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

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

- o una perdita di bilancio significativa per la Banca (perdita pari o superiori al 5% del Patrimonio netto);
- o 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;
- o comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Inoltre il meccanismo di *claw back* è applicato anche qualora il Ratio Totale Fondi disponibili⁷ sia inferiore alla soglia regolamentare di tempo in tempo in vigore.

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

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

La remunerazione variabile *up-front* è determinata all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente. Il 50% della stessa verrà corrisposto in azioni della Banca al termine del periodo di *retention*⁸ di tre anni a cui le azioni sono soggette, in linea con l'orizzonte di pianificazione strategica.

La remunerazione variabile, sottoposta a differimento temporale (periodo di *vesting*) di tre anni dall'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente, è determinata all'approvazione di detto bilancio. Il 50% della remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale verrà corrisposto in azioni della Banca al termine del periodo di *retention*⁹ di un anno a cui le azioni sono soggette. La rimanente quota di remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale di tempo in tempo vigente.

Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come *fair value* dell'azione la media del prezzo di borsa del mese precedente la determinazione della retribuzione variabile di competenza,

⁷ Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV)

⁸ Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni

⁹ Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni

quest'ultima da effettuarsi alla data dell'Assemblea che approva il bilancio. Il numero di azioni è determinato per arrotondamento all'intero più prossimo.

Direttore Generale

La remunerazione del Direttore Generale si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile pari allo 0,75% (cd. *percentuale*) del risultato consolidato della Banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, per la parte eccedente 40 milioni di euro, la quale è corretta a sua volta per il rapporto tra RORAC¹⁰ di Gruppo consuntivo¹¹ e RORAC di Gruppo prospettico¹², in formula:

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

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

Laddove la remunerazione variabile non sia di importo particolarmente rilevante¹³, la percentuale della parte variabile da differire è fissata al 40% per un periodo pari a 3 anni.

La quota di remunerazione variabile differita del Direttore Generale è soggetta ai seguenti meccanismi di *malus*, i quali vanno a ridurre, sino ad azzerare, *ex-post* la cd. *percentuale* applicata nella formula (B) secondo i criteri riportati nella tabella che segue. Tali criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi¹⁴ chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*).

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

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

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

¹⁰ Indicatore calcolato come rapporto tra Utile Netto di periodo e Capitale Assorbito per i rischi di primo pilastro. Non sono da considerarsi nel calcolo elementi che derivano da operatività straordinaria quali: aumenti di capitale, fusioni aziendali, scissioni, acquisizioni o comunque ogni altra operazione non ricorrente che il Consiglio di Amministrazione dovesse deliberare ed idonea a modificare il valore dell'indicatore.

¹¹ Il periodo di riferimento è lo stesso relativo a quello per il RORAC obiettivo (misura *ex-ante*).

¹² Definito a piano industriale con orizzonte 12 mesi.

¹³ La Banca considera di importo particolarmente elevato la remunerazione variabile superiore al compenso fisso.

¹⁴ Condizione sufficiente all'applicazione dei fattori correttivi riportati in tabella è il verificarsi delle condizioni stesse, in almeno uno dei tre anni di osservazione (*accrual period*).

Inoltre il meccanismo di *claw back* è applicato anche qualora il Ratio Totale Fondi disponibili¹⁵ sia inferiore alla soglia regolamentare di tempo in tempo in vigore.

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

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

La remunerazione variabile *up-front* è determinata all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente. Il 50% della stessa verrà corrisposto in azioni della Banca al termine del periodo di *retention*¹⁶ di tre anni a cui le azioni sono soggette, in linea con l'orizzonte di pianificazione strategica.

La remunerazione variabile, sottoposta a differimento temporale (periodo di *vesting*) di tre anni dall'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente, è determinata all'approvazione di detto bilancio. Il 50% della remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale verrà corrisposto in azioni della Banca al termine del periodo di *retention*¹⁷ di un anno a cui le azioni sono soggette. La rimanente quota di remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale di tempo in tempo vigente.

Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come *fair value* dell'azione la media del prezzo di borsa del mese precedente la determinazione della retribuzione variabile di competenza, quest'ultima da effettuarsi alla data dell'Assemblea che approva il bilancio. Il numero di azioni è determinato per arrotondamento all'intero più prossimo.

Funzioni di Controllo

Il pacchetto retributivo del personale più rilevante appartenente alle funzioni di controllo (Responsabile Risk Manager, Responsabile Monitoraggio e Controllo dell'Informativa Finanziaria - Dirigente Preposto, Responsabile Internal Audit, Responsabile Compliance, Responsabile Antiriciclaggio, Responsabile Risorse Umane), è strutturato con una prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile attribuita annualmente in base a criteri qualitativi e di efficienza. La loro retribuzione variabile prevede un limite massimo pari al 33% della componente fissa deliberata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni.

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

- o del Consiglio di Amministrazione per il personale più rilevante delle funzioni di controllo *in staff* allo stesso o all'Amministratore Delegato. Per esigenze di fluidità operativa il Consiglio di Amministrazione, in fase di analisi delle possibili candidature, sentito il Comitato Remunerazioni, può delegare l'Amministratore Delegato a definire la contrattazione

¹⁵ Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV)

¹⁶ Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni

¹⁷ Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni

indicandone i parametri di riferimento. Ad avvenuta formalizzazione l'Amministratore Delegato informa il Comitato e il Consiglio;

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

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

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

- esprime il proprio parere e formula eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione per quanto concerne il personale più rilevante delle funzioni di controllo;
- esprime il proprio parere e formula eventuali proposte all'Amministratore Delegato per quanto concerne il personale più rilevante delle altre funzioni di controllo interno. Delle determinazioni assunte viene data informativa al Consiglio di Amministrazione.

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

Altro Personale più rilevante

Il restante personale più rilevante appartiene alle seguenti categorie:

- Dirigenti con responsabilità strategiche di unità operative molto rilevanti;
- Dirigenti con responsabilità strategiche di unità di business rilevanti;
- Responsabili unità di business;
- Responsabili strutture di gestione del rischio;
- Responsabili unità operative rilevanti;
- Responsabili strutture di servizio, consulenza, supporto.

Per tutte le persone che ricoprono i ruoli sopra elencati gli eventuali interventi sulla retribuzione fissa non possono superare un incremento del 20% rispetto alla retribuzione annua lorda dell'anno precedente.

L'accesso alla parte variabile, è subordinato al superamento dei limiti minimi di seguito specificati per i seguenti parametri quantitativi:

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

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

La retribuzione variabile è definita, inoltre, preventivamente per singolo soggetto sulla base di criteri predefiniti e basati su tre pilastri:

- valutazione qualitativa delle performance da parte dell'Alta Direzione;

- raggiungimento di un determinato livello di cost/income aziendale;
- raggiungimento di specifici obiettivi economici, commerciali, operativi e di soddisfazione del cliente interno ed esterno inclusivi di misure correttive per il rischio (cd MBO- management by objectives).

Definito l'importo massimo teorico del *bonus* esso verrà ripartito come segue

Strutture	Nr. Responsabili	Valutazione Alta Direzione	Cost income ratio	MBO	% max Bonus su RAL Anno precedente
Dirigenti con responsabilità strategiche di unità operative molto rilevanti	1	30%	20%	50%	60%
Dirigenti con responsabilità strategiche di unità di business rilevanti	2	20%	20%	60%	60%
Unità di business	10	20%	20%	60%	80%
Unità di gestione rischio	5	30%	20%	50%	50%
Unità operative rilevanti	2	40%	20%	40%	50%
Unità di servizio, consulenza, supporto	6	50%	20%	30%	50%

Al fine di attuare il processo di gestione sopra illustrato è stata prevista l'emanazione di apposita normativa aziendale finalizzata alla gestione del sistema così come disegnato. Coerentemente con le migliori prassi di mercato si ritiene di applicare le medesime regole di differimento e di corresponsione parziale in azioni proprie della Banca qualora la remunerazione variabile sia pari o superiore a 80.000 euro.

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

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

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

Long Term Incentive

L'individuazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche sottolinea l'importanza di alcune figure professionali rispetto agli obiettivi di medio lungo termine della Banca. Per questo motivo, per tali soggetti, esclusi i Responsabili delle funzioni di controllo e il Direttore Generale, verrà istituito un incentivo che premia la costanza di *performance* eccellenti nel tempo.

Nella sostanza, in presenza di *performance* media nel triennio 2016-2018 (*accrual period*) superiore alle attese definite (MBO) e con Rendimento Complessivo per l'Azionista superiore al

20% (prezzo medio azione mese di dicembre 2018 rispetto al prezzo medio azione mese di dicembre 2015) l'Alta direzione esprimerà una valutazione qualitativa sull'operato del dirigente che, se positiva, darà corso all'erogazione di un incentivo non superiore al 60% della RAL dell'anno 2018 il cui controvalore verrà corrisposto in azioni della Banca con *retention* di un anno. Verranno applicate le medesime regole di differimento e di corresponsione parziale in azioni proprie della Banca qualora la remunerazione variabile da corrispondere sia pari o superiore a 80.000 euro.

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

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

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

Nell'ambito del Gruppo bancario Banca IFIS non è prevista alcuna indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo.

La remunerazione dei collaboratori non dipendenti

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

- contratti di consulenza;
- contratti a progetto.

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

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

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

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 impegnati nell'attività di consulenza e gestione ai fini della ristrutturazione e recupero del credito per la Business Unit NPL. Il settimo aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - «Disposizioni di vigilanza per le banche» del 20 novembre 2014 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione prevede l'applicabilità di detta disciplina anche agli agenti in attività finanziaria.

L'adeguamento dei criteri della remunerazione Agenti in Attività Finanziaria è avvenuta nel corso dell'esercizio 2015. In particolare nella documentazione contrattuale che disciplina il rapporto con gli Agenti in attività Finanziaria:

- è stata determinata *ex ante* la remunerazione “non ricorrente”;
- si è provveduto a collegare l'ammontare complessivo della componente “non ricorrente” riconosciuta agli agenti (cd. *Bonus Pool*) al verificarsi delle condizioni patrimoniali e di liquidità della Banca individuate annualmente nella Relazione sulla remunerazione (*gate*);
- sono stati individuati criteri per la correzione *ex post* della remunerazione “non ricorrente” che si basano su indicatori ancorati al pieno rispetto degli adempimenti posti in carico degli agenti che sono stati ritenuti rilevanti sia per la correttezza delle attività assegnate che per la conformità alla regolamentazione e ai principi comportamentali definiti dalla Banca. Tali criteri di correzione sono stati individuati, infatti, al fine di promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla banca, nonché per favorire la conformità alle norme e la tutela e la fidelizzazione della clientela.

Altre tipologie di personale dipendente

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

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

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

3. Benefici non monetari

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

L'attribuzione è così sintetizzabile:

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

L'assegnazione di un'abitazione di servizio è limitata a pochi casi (n. 3 al 31/12/2015).

I dipendenti di IFIS Finance possono beneficiare di alcuni *benefit*, aventi diversa gradazione in relazione al ruolo aziendale e/o a motivi di servizio, riconducibili all'attribuzione di: polizza sanitaria, cellulare aziendale e autovettura aziendale.

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

Per la descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili della retribuzione, si richiamano i criteri definiti per la determinazione della retribuzione variabile dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, dell'altro personale più rilevante nonché i meccanismi che combinano l'andamento della retribuzione variabile alla variazione dei risultati conseguiti.

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

Si fa rinvio al "*Documento informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari*".

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

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

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

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

Si rinvia al "*Documento informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari*".

8. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

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

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

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

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

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

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

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

SEZIONE II

1. Parte prima

1.1 Voci che compongono la remunerazione

Per quanto riguarda gli Amministratori e i Sindaci, si forniscono le seguenti precisazioni sulle voci che compongono la remunerazione e che, per l'esercizio 2015, vengono riepilogate nella successiva Tabella 1.

Nella colonna "compensi fissi" vengono riportate:

- nella relativa sezione l'indennità di carica di €. 25.000 per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, secondo la delibera adottata dall'Assemblea il 30 aprile 2013 in occasione della nomina;
- nella relativa sezione l'ammontare complessivo dei gettoni di presenza corrisposti agli Amministratori, secondo le regole stabilite dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2013, per la partecipazione alle successive riunioni del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2015;
- nella *sub* colonna "rimborsi spese forfettari" l'ammontare eventualmente fatturato in forma forfettaria delle spese sostenute in ragione del loro ufficio da Amministratori e Sindaci;
- nella relativa sezione i compensi per particolari cariche deliberati dal Consiglio di Amministrazione ex art. 2389 c.c. in favore del Presidente, del Vice Presidente e dell'Amministratore Delegato;
- infine nella *sub* colonna "retribuzioni fisse da lavoro dipendente" vengono indicati, per il Direttore Generale e gli altri dipendenti che rientrano fra il "personale più rilevante", la retribuzione annua lorda al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali collettivi a carico della società e accantonamento TFR.

La parte variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale maturata in relazione all'utile dell'esercizio 2015 viene indicata nella sezione "partecipazioni agli utili" della colonna "compensi variabili non *equity*" e l'erogazione risulta condizionata alla verifica del rispetto delle condizioni fissate nelle politiche di remunerazione.

I *bonus* maturati, per la prestazione lavorativa fornita nel 2015, da altri dipendenti rientranti nella definizione di "personale più rilevante" sono riportati nella sezione "*bonus* e altri incentivi" della colonna "compensi variabili non *equity*". In tale sezione viene anche indicato, per il Direttore Generale e gli altri dipendenti, il "premio aziendale" previsto dal vigente CCNL e deliberato dal Consiglio di Amministrazione a favore dei dipendenti nella seduta del 15 dicembre 2015, pur in assenza della contrattazione integrativa aziendale.

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

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

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

- polizza sanitaria (riconosciuta a tutti i dipendenti);

- polizza infortuni professionali ed extra professionali (riconosciuta a tutti i dipendenti);
- *ticket* pasto (riconosciuto a tutto il personale dipendente della Banca);
- autovettura aziendale (per tutti i dirigenti, tutto il personale che ricopre ruoli commerciali nonché per alcuni quadri direttivi che non ricoprono ruoli commerciali);
- contributi alla previdenza integrativa a carico della Banca nella misura del 2,5% della RAL per i Dirigenti e i Quadri Direttivi e dell'1,5% della RAL per i dipendenti inquadrati nelle Aree Professionali che hanno scelto di iscriversi e versare la quota minima dell'1% di contribuzione a proprio carico ad uno dei due Fondi pensione convenzionati dalla Banca, nonché del 4% per i dipendenti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante iscritti a forme di previdenza complementare.

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

Per il "personale più rilevante" identificato per il 2015, le informazioni sono fornite a livello aggregato con l'indicazione del numero dei soggetti a cui si riferiscono (si tratta di 25 dipendenti, di cui 19 dirigenti e 6 quadri direttivi).

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

In una logica di coerenza con la rendicontazione fornita all'Assemblea dei soci del 8 aprile 2015 in ordine all'attuazione delle politiche di remunerazione approvate l'anno precedente (la relativa documentazione è disponibile sul sito internet della Banca nella sezione "*Corporate governance*" (percorso > Assemblea degli azionisti > 2015) dove è consultabile anche il verbale dell'Assemblea del 8 aprile 2015, ai sensi dell'art. 125 *quater* del TUF), si forniscono – in aggiunta a quanto già riportato in altre parti della presente Relazione – alcune ulteriori sintetiche informazioni sull'attuazione, nel corso del 2015, delle politiche approvate un anno fa.

Dirigenti (non inclusi nella definizione di Dirigenti con responsabilità strategiche)

Il rapporto medio tra componente variabile di competenza del 2015, per i dirigenti che l'hanno percepita, e retribuzione fissa per il 2015 è stato pari al 27,92%.

Nel corso del secondo semestre 2015 sono stati utilizzati strumenti finanziari (n. 4127 azioni Banca IFIS) nella gestione del trattamento di fine rapporto di un Dirigente cessato.

Quadri Direttivi e Aree Professionali che ricoprono ruoli commerciali

Il rapporto medio tra componente variabile e retribuzione fissa per il 2015 è stato pari al 16,53%.

Altri Quadri Direttivi e Aree Professionali

Per l'anno 2015 sono stati erogati *bonus* pari al 8,74% della popolazione con un importo medio pari al 8,23% della RAL. (Retribuzione Annuale Lorda)

Altre informazioni

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

- gli aumenti retributivi hanno riguardato il 5,51% della popolazione con un incremento medio della RAL pari al 12,70%;
- le promozioni (passaggi di livello) hanno riguardato il 20,34% della popolazione;
- il monte RAL ha subito, nel corso del 2015, un incremento lordo (comprensivo del tasso d'inflazione e degli aumenti contrattuali) pari al 2,03%;
- a fine 2015 è presente un rapporto di collaborazione a progetto;
- nel corso dell'anno 2015 sono stati formalizzati n. 14 patti di stabilità con dipendenti che ricoprono ruoli commerciali.

Retribuzioni medie per qualifica e per linee di attività

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

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

Inquadramento	Nr.	Retribuzione Annuale Lorda Media €	Retribuzione Variabile Annuale Lorda Media €
Dirigenti	26	123.349	32.431
Quadri Direttivi 4° - 3°	55	70.377	10.943
Quadri Direttivi 2° - 1°	102	46.562	7.193
3° Area	366	29.843	3.911

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

Linee di attività	Totale remunerazioni
B.U. Crediti Erariali	1.164.484
B.U. Internazionale	516.118
B.U. Credi Impresa Futuro	10.056.679
B.U. Non Performing Loans	2.656.312
B.U. Pharma	590.506
B.U. Farmacie	563.825
Direzione Generale	12.233.596
TOTALE	27.781.521

Società del Gruppo

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

- Il mandato degli Amministratori è stato svolto:
 - ✓ da una dirigente della capogruppo a titolo gratuito e quindi senza necessità di riversamento degli emolumenti per cariche rivestite da dipendenti della Capogruppo;
 - ✓ dal Vice Presidente della Capogruppo che ha svolto il mandato a titolo gratuito.
- al personale in forza alla data del 31/12/2015, il cui rapporto di lavoro continua nell'anno 2016 e con esclusione delle risorse che hanno ricevuto una valutazione professionale non sufficiente, è stato erogato con il mese di dicembre 2015, un premio aziendale pari ad una mensilità, rapportato al periodo di lavoro nell'anno;
- a sei risorse è stata erogata una componente variabile secondo un modello simile a quello in uso presso la Capogruppo per il sistema incentivante della rete commerciale;
- il totale delle remunerazioni attribuite al personale in forza al 31/12/2015 (n. 13 persone) ammonta ad €. 312.272.

2. Parte seconda: compensi corrisposti nel 2015

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzione fissa da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Sebastien Egon Fürstenberg	Presidente	dall'1/1/2015 al 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	-		675							700	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.														-	n.a.	-
Totale														700	n.a.	-
Alessandro Csillaghy	Vice Presidente	dall'1/1/2015 al 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	-		450							475	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.														-	n.a.	-
Totale														475	n.a.	-
Giovanni Bossi	Amministratore Delegato	dall'1/1/2015 al 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	-		650			650				1.325	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.														-	n.a.	-
Totale														1.325	n.a.	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzione fissa da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giuseppe Benini	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2015 al 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	23				70					118	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.														-	n.a.	-
Totale														118	n.a.	-
Francesca Maderna	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2015 al 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	22				30					77	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.														-	n.a.	-
Totale														77	n.a.	-
Andrea Martin	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2015 al 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	24				55					104	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.														-	n.a.	-
Totale														104	n.a.	-
Riccardo Preve	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2015 al 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	23									48	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.														-	n.a.	-
Totale														48	n.a.	-
Marina Salamon	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2015 al 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	18									43	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.														-	n.a.	-
Totale														43	-	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzione fissa da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Daniele Santosuosso	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2015 al 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	22				55					102	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.														-	n.a.	-
Totale														102	n.a.	-
Giacomo Bugna	Presidente del Collegio Sindacale	dal 01/01/2015 al 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				75	19									94	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.														-	n.a.	-
Totale														94	n.a.	-
Giovanna Ciriotto	Sindaco effettivo	dal 01/01/2015 al 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				50	19									69	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.														-	n.a.	-
Totale														69	n.a.	-
Mauro Rovida	Presidente Collegio Sindacale sino al 30/04/2013 (poi Sindaco effettivo)	dall'1/1/2015 al 31/12/2015	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				50	15									65	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.														-	n.a.	-
Totale														65	n.a.	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzione fissa da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Alberto Staccione	Direttore Generale	dall'1/1/2015 al 31/12/2015	n.a.													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.								307		24	184	24		539	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.														-	n.a.	-
Totale														539	n.a.	-
Altri dirigenti con responsabilità strategica (una persona fino al 30/04/2015)																
Compensi in Banca IFIS S.p.A.																
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.								35				5		40	-	151
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.														-	n.a.	-
Totale														40	n.a.	151
Personale "più rilevante" secondo le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia (dati riconducibili a 25 persone in forza al 31 dicembre 2015)																
Compensi in Banca IFIS S.p.A.								2.403		746		228		3.377	-	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.														-	n.a.	-
Totale														3.377	n.a.	-

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

Delle tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema N.7 bis, del "Regolamento Emittenti", sono attualmente applicabili al Gruppo Bancario Banca IFIS le Tabelle 3A e 3B che vengono di seguito riportate con i dati della partecipazione all'utile prevista per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale.

TABELLA 3A

(A)	(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 attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)		(10)	(11)	
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value	
Bossi Giovanni	Amministratore Delegato													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2014 Delibera del 17/04/2014	10664 *	3	-	-	-	-	-	-	-	6.695	129.991,33	19,42
		Piano 2015 Delibera del 08/04/2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**	**	**
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			10664 *	3	-	-	-	-	-	-	-	6.695	129.991,33	19,42
Staccione Alberto	Direttore Generale													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2014 Delibera del 17/04/2014	3021 *	3	-	-	-	-	-	-	-	1.897	36.832,49	19,42
		Piano 2015 Delibera del 08/04/2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**	**	**
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			3021 *	3	-	-	-	-	-	-	-	1.897	36.832,49	19,42

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

(**) I dati delle azioni assegnabili con riferimento all'incentivo attribuito relativamente ai risultati dell'esercizio 2015 saranno disponibili a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata il 22 marzo 2016

TABELLA 3B

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/erogati	Ancora differiti	
Bossi Giovanni	Amministratore Delegato								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piani 2012-2013-2014	-	-	-	-	151.640	650.000	-
		Piano 2015 Delibera del 08/04/2015	390.000	260.000	3	-	-	-	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	-
Totale			390.000	260.000	3	-	151.640	650.000	-
Staccione Alberto	Direttore Generale								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piani 2012-2013-2014	-	-	-	-	73.301	184.146	-
		Piano 2015 Delibera del 08/04/2015	110.488	73.658	3	-	-	-	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	-
Totale			110.488	73.658	3	-	73.301	184.146	-

Schema relativo alle partecipazioni degli amministratori, dei sindaci, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'es. precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Fürstenberg Sebastien Egon (comprese le azioni detenute indirettamente tramite La Scogliera S.p.A.)	Presidente	Banca IFIS S.p.A.	28.332.154	0	-1.358.118	26.974.036
Csillaghy Alessandro	Vice Presidente	Banca IFIS S.p.A.	0	2.000	-2.000	0
Bossi Giovanni	Amministratore Delegato	Banca IFIS S.p.A.	1.838.648	6.695*	0	1.845.343
Benini Giuseppe	Consigliere	Banca IFIS S.p.A.	0	1.242	-1.242	0
Maderna Francesca	Consigliere	Banca IFIS S.p.A.	1.070.422	0	0	1.070.422
Martin Andrea	Consigliere	---	---	---	---	---
Preve Riccardo (comprese le azioni detenute indirettamente tramite Preve Costruzioni S.p.A.)	Consigliere	Banca IFIS S.p.A.	1.249.001	1.167	0	1.250.168
Salamon Marina (detenute indirettamente tramite Alchimia S.p.A.)	Consigliere	Banca IFIS S.p.A.	1.076.247	0	0	1.076.247
Santosuosso Daniele	Consigliere	---	---	---	---	---
Bugna Giacomo	Presidente Collegio Sindacale	---	---	---	---	---
Ciriotto Giovanna	Sindaco effettivo	---	---	---	---	---
Rovida Mauro	Sindaco effettivo	---	---	---	---	---
Staccione Alberto	Direttore Generale	Banca IFIS S.p.A.	140.000	1.897*	0	141.897

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

Tabella 2: partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero Dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'es. precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
1	Banca IFIS S.p.A.	1.000		-1.000	0