
Documento informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari

*(ai sensi degli artt. 114 – bis del TUF e 84 – bis del Regolamento
Emittenti Consob)*

Definizioni.....	2
Premessa	3
1. Soggetti destinatari	4
2. Le ragioni che motivano l'adozione del piano	5
3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti.....	8
4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti	10

Definizioni

Assemblea	Assemblea ordinaria della Banca
Azioni	Azioni ordinarie della Banca negoziate nel segmento STAR di Borsa Italiana
Claw back	Clausola che impone ai beneficiari la restituzione di parte o di tutta la remunerazione variabile al verificarsi di determinati eventi
Destinatari o Beneficiari	Soggetti per i quali è prevista la corresponsione di una remunerazione variabile secondo quanto definito nel presente documento
Emittente o Banca	Banca Ifis S.p.A.
Personale più rilevante	Personale del Gruppo la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, come definito all'interno delle Politiche di remunerazione
Periodo di vesting	Periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al Piano e quello in cui il diritto matura
Periodo di retention	Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni
Regolamento Emittenti	Indica il Regolamento Consob n. 11971/99 e successive modifiche ed integrazioni
Relazione	Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'articolo 123-ter TUF
TUF	Indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58
Up-front	Quota di remunerazione variabile corrisposta senza periodo di differimento

Premessa

In conformità con le prescrizioni di cui agli artt. 114-bis TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti e in particolare in conformità allo schema 7 dell'allegato 3A dello stesso, in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione a piani di compensi basati su strumenti finanziari, il presente documento è predisposto per fornire una completa informativa circa la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del "personale più rilevante" del Gruppo Banca IFIS S.p.A. mediante un programma di assegnazione di azioni ordinarie Banca IFIS (il "Piano").

Il Piano, proposto dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 Marzo 2014, verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci.

Alcune informazioni previste dallo schema 7 dell'allegato 3A non sono disponibili al momento dell'approvazione della proposta per l'assemblea e saranno pertanto fornite, nei tempi e nei modi previsti dall'Articolo 84-bis del Regolamento Emittenti.

Alla luce della definizione contenuta all'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, si segnala che il Piano, avuto riguardo ai beneficiari del medesimo, presenta caratteri di "piano rilevante".

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede sociale, presso Borsa Italiana S.p.A. e sul sito internet della Banca.

1. Soggetti destinatari

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

I destinatari del Piano rientranti nelle categorie sopra descritte sono il Dott. Giovanni Bossi in qualità di componente del consiglio di amministrazione dell'emittente e la Dott.ssa Daniela Bonzanini in qualità di componente del Board della controllata Ifis Finance Sp. z o.o..

1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.

I potenziali destinatari del piano sono stati individuati nell'ambito della categoria del "personale più rilevante" della Capogruppo Banca IFIS nonché della controllata Ifis Finance Sp. z o.o. in considerazione della normativa vigente alla data di redazione del presente Documento; in tale categoria rientrano, secondo l'auto-valutazione svolta dalla Banca, anche i seguenti soggetti:

- il Direttore Generale;
- i responsabili delle principali aree di business, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- altri soggetti che assumono rischi (individualmente o collettivamente) in modo significativo.

Nel rispetto delle indicazioni contenute nella Relazione sono esclusi da meccanismi di incentivazioni collegati a risultati economici i responsabili delle funzioni di controllo così come definiti dalla normativa applicabile.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Il Direttore Generale Dott. Alberto Staccione è tra i beneficiari del Piano.

b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Tra i destinatari del presente Piano non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.

Tra i destinatari del presente Piano non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3

Tra i destinatari non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche diversi dal Direttore Generale.

b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari

Banca Ifis S.p.A. non rientra nella categoria "Società di minori dimensioni".

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Rientrano in tale categoria 9 dirigenti e 2 quadri direttivi che ricoprono i seguenti ruoli aziendali: Responsabile Funzione Affari Societari, Responsabile Funzione Comunicazione e Investor Relations, Responsabile Area Commerciale Italia, Responsabile Area Clienti, Responsabile Area Debitori, Responsabile Area Crediti Problematici, Responsabile Area NPL, Responsabile Area Internazionale, Responsabile Area Tesoreria, Responsabile B.U. Pharma, Responsabile Area Organizzazione e Sistemi Informativi.

2. Le ragioni che motivano l'adozione del piano

2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

L'intera politica retributiva del Gruppo bancario Banca IFIS è fondata su una logica coerente con le strategie di sostenibilità, finalizzata a mantenere un collegamento dei compensi con l'effettiva stabilità dei risultati e del livello di patrimonializzazione.

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

- rendere coerenti le performances aziendali con gli obiettivi di crescita sostenibile del Gruppo;
- sollecitare e riconoscere i contributi individuali, producendo motivazione nelle persone interessate;
- fidelizzare le proprie persone legandole all'azienda anche attraverso sistemi di medio/lungo periodo;
- ricercare il migliore allineamento tra gli interessi dei diversi stakeholders;
- focalizzare l'attenzione sulle politiche di contenimento del rischio;

- promuovere il rispetto della legalità e disincentivare qualsiasi violazione;
- non creare situazioni di conflitto d'interessi.

2.1.1 Informazioni aggiuntive per Piani “rilevanti”

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale pluriennale: tale intervallo è valutato adatto per perseguire gli obiettivi prefissati e, in particolare, per focalizzare l'attenzione dei beneficiari su fattori di successo strategico a medio-lungo termine.

L'arco temporale è stato definito ritenendo lo stesso necessario per favorire la sostenibilità delle performance, garantire un equilibrio economico-finanziario e incentivare e fidelizzare il management.

2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerate ai fini dell'attribuzione del Piano

Il Piano prevede dei meccanismi di “accesso” volti a determinare l'attivazione della remunerazione variabile in presenza di solidità patrimoniale e redditività coerente con gli obiettivi di medio e lungo periodo. Per i meccanismi di “accesso” riguardanti l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale quali potenziali beneficiari si rinvia al paragrafo 4.5.

Con riferimento ai Responsabili delle principali aree di business, ai Responsabili di funzioni aziendali e agli altri dipendenti della Capogruppo inclusi, all'esito del processo di auto-valutazione, nell'ambito del “personale più rilevante” e non appartenenti alla categoria dei responsabili delle funzioni di controllo interno, l'accesso alla parte variabile (da corrispondere dopo l'approvazione del bilancio dell'esercizio successivo a quello di competenza) è subordinato al superamento dei limiti minimi di seguito specificati:

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

Il mancato raggiungimento di almeno uno dei parametri porta all'azzeramento dell'eventuale remunerazione variabile.

Fermo quanto previsto nella Relazione in merito alle condizioni, limiti e modalità di determinazione della eventuale componente variabile della remunerazione, a tali soggetti verranno applicate le medesime regole di differimento e di corresponsione parziale in azioni proprie della Banca, di cui al paragrafo 4.5, qualora la remunerazione variabile sia superiore al 33% della RAL del Direttore Generale.

Gli indicatori di performance del “personale più rilevante” sono oggetto di valutazione ex-post e di confronto tra l'Alta Direzione e il Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

2.2.1 Informazioni di maggior dettaglio

Si rinvia a quanto descritto e contenuto nella sezione 4.

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

Si rinvia a quanto descritto e contenuto nella sezione 4.

2.3.1 Informazioni di maggior dettaglio

L'entità dei compensi prevista dal Piano è stata stabilita sulla base di

- (i) disposizioni normative vigenti;
- (ii) politiche remunerative adottate dal Gruppo;
- (iii) posizione ricoperta da ciascun destinatario del Piano.

Informazioni di maggior dettaglio sono contenute nella sezione 4.

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

Non applicabile.

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

La Struttura del Piano non è stata condizionata dalla normativa fiscale applicabile o da implicazioni di ordine contabile.

2.6. Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Non applicabile.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano

In data 5 marzo 2014 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha espresso parere favorevole in merito alla Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter TUF. La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2014.

Il 12 marzo il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha espresso parere favorevole in relazione al presente documento che è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2014.

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

Nella fase istruttoria il Consiglio si avvale del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. È compito di tale Comitato assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione.

Rientrano nelle attività di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione inoltre le delibere riguardanti la valutazione della coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con le strategie di lungo periodo della Banca, assicurando che il sistema sia tale da non accrescere i rischi aziendali.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza

L'Area Risorse Umane e l'Area Amministrazione e Affari Generali, per quanto di rispettiva competenza, sono incaricate dell'amministrazione del Piano.

Le disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, inoltre, attribuiscono al Comitato per le Nomine e la Remunerazione il compito di vigilare sull'applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo, nonché il compito di esprimersi, 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 per l'erogazione dei compensi.

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

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Piano.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)

Il meccanismo prevede l'assegnazione di un numero di azioni proprie detenute dall'emittente, pari al controvalore massimo delle somme da erogare. Le azioni verranno assegnate ai destinatari al verificarsi delle condizioni necessarie per l'attribuzione (grant date), con impegno di mantenimento (periodo di retention) così come individuato al paragrafo 4.5. In ogni caso, il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come fair value dell'azione la media del prezzo di borsa dal 1° al 30 aprile dell'anno di assegnazione e di corresponsione.

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

Il Consiglio di Amministrazione, nel procedere all'individuazione degli elementi del Piano, si è avvalso del parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

In data 5 marzo 2014 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha espresso parere favorevole alla Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter TUF. La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2014.

Il 12 marzo il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha espresso parere favorevole in relazione al presente documento che è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2014.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Non ricorrono le condizioni per l'individuazione delle informazioni richieste. Esse verranno fornite, nei tempi e nei modi previsti dall'Articolo 84-bis del Regolamento Emittenti.

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

Non ricorrono le condizioni per l'individuazione delle informazioni richieste. Esse verranno fornite, nei tempi e nei modi previsti dall'Articolo 84-bis del Regolamento Emittenti.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e

ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:

a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero

b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

La tempistica di assegnazione delle azioni è stabilita nell'ambito delle politiche di remunerazione deliberate annualmente in via anticipata e neutrale rispetto a possibili eventi idonei ad influire sul valore di mercato delle azioni della Banca. In fase di esecuzione del Piano verrà data informativa al mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano prevede l'assegnazione di azioni dell'emittente.

4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti

Il periodo di effettiva attuazione del Piano è compreso tra il 2015 (periodo relativo alla rilevazione dei risultati d'esercizio dell'anno 2014) e il 2018 (periodo di ultima assegnazione). La componente differita è peraltro soggetta ad un periodo di retention di un ulteriore anno.

Nel corso del primo quadrimestre 2015, in concomitanza con la redazione del resoconto ICAAP, saranno verificate le condizioni per la distribuzione della componente variabile delle remunerazioni per destinatari di cui al punto 4.5.

4.3 Il termine del piano

Il Piano collegato ai risultati relativi al periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2014 e il 31 dicembre 2014 si concluderà nel corso dell'esercizio 2019 con la fine del periodo di retention.

4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Al momento non è possibile indicare il numero di azioni che verranno assegnate in forza del Piano, in quanto la loro esatta individuazione è condizionata al raggiungimento degli obiettivi individuati ed è legata all'andamento di borsa del titolo.

4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Nell'ambito delle politiche sulla remunerazione per il 2014 contenute nella Relazione viene previsto che per l'Amministratore Delegato la parte variabile della remunerazione è pari all'1,5% del risultato consolidato della Banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, per la parte eccedente 40 milioni di euro, e che la relativa corresponsione è condizionata alla verifica che, al 31 dicembre dell'anno di riferimento, il "capitale complessivo" non sia inferiore al "capitale interno complessivo" nel "resoconto ICAAP" da trasmettere annualmente alla Banca d'Italia. In ogni caso l'incidenza della componente variabile sulla componente fissa è individuata secondo il rapporto massimo 1:1.

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

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

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

La remunerazione variabile up-front è assegnata e corrisposta dopo l'approvazione del bilancio e del resoconto ICAAP relativi all'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente. Il 50% della stessa è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di retention di due anni. La remunerazione variabile up-front è soggetta all'integrale recupero (claw back) nel caso in cui l'anno successivo all'attribuzione non sia maturato il diritto a percepire la componente variabile della remunerazione.

La remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale (periodo di vesting) è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale di tempo in tempo vigente. La stessa è assegnata e corrisposta trascorso il periodo di differimento di tre anni dall'approvazione del bilancio e del resoconto ICAAP dell'esercizio di riferimento e al verificarsi delle previste condizioni. Il 50% di

detta remunerazione è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di retention di un anno.

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

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

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

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

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

La remunerazione variabile up-front è assegnata e corrisposta dopo l'approvazione del bilancio e del resoconto ICAAP relativi all'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente. Il 50% della stessa è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di retention di due anni. La remunerazione variabile up-front è soggetta all'integrale recupero (claw back) nel caso in cui l'anno successivo all'attribuzione non sia maturato il diritto a percepire la componente variabile della remunerazione.

La remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale (periodo di vesting) è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale di tempo in tempo vigente. La stessa è assegnata e corrisposta trascorso il periodo di differimento di tre anni dall'approvazione del bilancio e del resoconto ICAAP dell'esercizio di riferimento e al verificarsi delle previste condizioni. Il 50% di detta remunerazione è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di retention di un anno.

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

4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Si veda quanto riportato al punto precedente.

4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Il Piano non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Le politiche per la remunerazione prevedono che la quota di remunerazione variabile differita dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale non abbia luogo, tra l'altro, se durante il triennio di differimento:

- l'Amministratore Delegato abbia volontariamente rinunciato all'incarico ovvero l'assemblea ne abbia deliberato la revoca per giusta causa,
- il Direttore Generale abbia volontariamente presentato le dimissioni dal servizio (salva la richiesta di quiescenza) oppure il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato il recesso per giusta causa dal contratto di lavoro.

Alla componente variabile della remunerazione del personale più rilevante diverso dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale e non appartenente alla categoria dei responsabili delle funzioni di controllo interno verranno applicate le medesime regole di differimento e di corresponsione parziale in azioni proprie della Banca qualora la remunerazione variabile sia superiore al 33% della RAL del Direttore Generale.

4.9 L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Non sono presenti ulteriori clausole di annullamento del Piano oltre quelle già riportate nei paragrafi precedenti.

4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Il Piano non prevede un riscatto delle azioni oggetto del Piano da parte di Banca IFIS.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per

l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile

Il Piano non prevede l'acquisto delle azioni oggetto del Piano.

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

Al momento non è possibile quantificare esattamente l'onere atteso, in quanto la sua determinazione è condizionata al verificarsi delle condizioni e al raggiungimento degli obiettivi individuati ed è connesso all'andamento di borsa del titolo.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.

La corresponsione della componente azionaria della remunerazione variabile, realizzandosi tramite l'utilizzo di azioni proprie della Banca, non comporterà sostanziali effetti diluitivi sul capitale della Banca.

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

Non sono previsti limitazioni in tal senso.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Non ricorrono le condizioni previste in quanto le azioni di Banca IFIS S.p.A. sono negoziate nel segmento STAR gestito da Borsa Italiana S.p.A..

Le tabelle previste dalla Delibera n. 18049 e relative allo schema n. 7 dell'Allegato 3A prevedono:

- quanto al Quadro 1 Sezione 1, che le informazioni si riferiscono a piani in corso di validità approvati sulla base di precedenti delibere assembleari;
- quanto al Quadro 1 Sezione 2, che le informazioni si riferiscono a strumenti di nuova assegnazione sulla base della decisione del Consiglio di Amministrazione di proposta per l'assemblea o dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea;
- quanto al Quadro 2 Sezione 1 e 2, che le informazioni si riferiscono stock option.

Non sussistendo le condizioni per la valorizzazione di tutte le relative voci, si riportano la tabella relativa al Quadro 1 sezione 2 con le informazioni al momento disponibili.

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		<u>Sezione 2</u>						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: del c.d.a. di proposta per l'assemblea dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Presso di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Giovanni Bossi	Amministratore Delegato	17 aprile 2014	Azioni	ND	ND	ND	ND	ND
Alberto Staccione	Direttore Generale	17 aprile 2014	Azioni	ND	ND	ND	ND	ND