

ESITI DELLE VERIFICHE CONDOTTE SULLA RISPONDENZA DELLE PRASSI DI REMUNERAZIONE ALLE POLITICHE APPROVATE ED AL CONTESTO NORMATIVO

GRUPPO BANCARIO BANCA IFIS

Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2012

I dati esaminati sono risultati in linea con le indicazioni dell'Assemblea dei soci, dell'Organo di supervisione strategica e con le informative prodotte.

I processi decisionali in merito alle modalità di definizione delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo sono conformi alle disposizioni degli Enti regolatori e le verifiche condotte sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate hanno registrato coerenza di attuazione.

Le proposte in corso di valutazione in materia di rivisitazione a livello di Gruppo del "personale più rilevante", la maggiore strutturazione delle politiche di remunerazione, le previsioni in tale contesto sviluppate in materia di governo dei sistemi di remunerazione nonché la formalizzazione delle motivazioni a supporto dell'applicazione del principio di proporzionalità (in funzione delle dimensioni, tipologia di attività, assetti organizzativi ed operativi), consentono di esprimere un giudizio di maggiore coerenza delle politiche e delle prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario Banca IFIS con gli obiettivi e le indicazioni degli Enti regolatori.

In estrema sintesi, l'analisi effettuata porta a riscontrare i sotto riportati "elementi rilevanti" nei processi decisionali ed informativi.

Assemblea dei soci

La definizione da parte dell'Assemblea dei soci, ex ante:

- di politiche di remunerazione a favore degli esponenti, dei dipendenti e dei collaboratori del Gruppo bancario Banca IFIS con l'assenza, in tale contesto, di compensi specifici a fine mandato ovvero conseguenti all'anticipato scioglimento del rapporto (fatte salve le previsioni di legge);
- di un tetto massimo dell'ammontare complessivo dei compensi assegnabili ai componenti il Consiglio di Amministrazione per singolo esercizio;
- di compensi fissi pre-determinati per i componenti l'Organo di controllo;

consente agli azionisti di avere consapevolezza in merito ai costi complessivi degli Organi di governo e di controllo.

La Relazione sulla remunerazione completa il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti.

Nel corso del 2010 l'Assemblea dei soci, anche in dipendenza del rinnovo delle cariche sociali, ha provveduto ad un complessivo aggiornamento del sistema di remunerazione applicato in seno alla Banca in coerenza con l'impianto normativo.

Consiglio di Amministrazione (Organo di supervisione strategica)

Oltre a quanto previsto per l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi anche del supporto del Comitato per la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti e per gli eventuali piani di stock option, esercita la supervisione strategica, tra l'altro tramite:

- la definizione della remunerazione dei Consiglieri investiti di particolari cariche, nell'ambito del tetto massimo stabilito dall'Assemblea dei soci;
- l'individuazione del "personale più rilevante" nell'ambito di un processo di auto – valutazione;
- la definizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione delle principali categorie di personale con, in tale contesto, la definizione delle remunerazioni variabili degli Amministratori esecutivi, dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche e del Responsabile della Funzione Internal Audit in staff al Consiglio stesso, in conformità alle politiche approvate dall'Assemblea;
- la definizione del Sistema delle deleghe per la gestione delle risorse umane e l'esame della prevista periodica rendicontazione;
- l'esame delle rendicontazioni sul sistema incentivante predisposte dall'Alta Direzione per alcuni ruoli commerciali;
- l'esame dell'informativa sulle verifiche condotte sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed al contesto normativo predisposta dal Responsabile della Funzione Internal Audit;

il tutto integrato in un processo di governo che ricomprende l'analisi, la valutazione e l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dei Piani industriali (comprendenti i budget d'esercizio), delle rendicontazioni periodiche sui risultati conseguiti nonché sulla gestione dei rischi (Relazioni di Bilancio, Tableau de board, Relazioni degli Organi / Funzioni di controllo, etc.) e sull'esercizio delle deleghe (in materia di credito, finanza, spese, gestione del personale, etc.).

Personale più rilevante

La revisione delle politiche, in correlazione ad un aggiornamento del processo di auto – valutazione, con previsione di una rivisitazione dell'applicazione a livello di Gruppo nonché di una più ampia individuazione di categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sul profilo di rischio del Gruppo, sviluppata su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, etc.), porta ad un allargamento dei soggetti a cui sono applicabili criteri di remunerazione ed incentivazione definiti ex-ante.

La correlata maggiore strutturazione delle politiche di remunerazione, di cui alla Relazione sulla remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123-ter, porta ad accrescere il grado di trasparenza verso il mercato, in un contesto di gestione del Gruppo coerente con le determinazioni strategiche assunte e di adeguatezza patrimoniale.

Banca IFIS S.p.A.
Funzione Internal Audit
Il Responsabile
Miceli Ruggero