

Relazione sulla politica
in materia di remunerazione
e sui compensi corrisposti

2024

Lettera del Presidente agli Azionisti



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 Corporate Governance, come più avanti specificato.

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

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

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

Ernesto Furstenberg Fassio
Presidente Banca Ifis

SOMMARIO

1. Premesse.....	7
1.1. Disposizioni applicabili.....	7
1.2. Articolazione della Relazione	8
SEZIONE I – Politica di remunerazione e incentivazione	9
1. Principi e finalità delle politiche di remunerazione e incentivazione e neutralità rispetto al genere.....	9
2. Principali novità della politica in materia di remunerazione 2024.....	13
3. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica di remunerazione e responsabili della relativa, corretta, attuazione	13
3.1 L’Assemblea.....	14
3.2 Il Consiglio di Amministrazione	15
3.3 Il Comitato Remunerazioni	16
3.4. Il Comitato Sostenibilità.....	19
3.5 L’Amministratore Delegato.....	20
3.6 La Direzione Generale	20
3.7 Le funzioni coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione.....	20
4. La remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.....	21
4.1 Remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci della Capogruppo.....	21
4.2 Remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci delle Società Controllate	22
5. Destinatari delle politiche di remunerazione e incentivazione e politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante.....	23
6. Struttura della remunerazione.....	23
7. Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa	26
8. Remunerazione variabile: gate di accesso	27
9. Remunerazione variabile: meccanismi di correzione ex post	28
9.1. clausole di malus.....	28
9.2 Clausole di Claw back.....	30
9.3 Divieto di strategia di hedging	31
10. Modalità di corresponsione della remunerazione variabile.....	31
11. SISTEMA INCENTIVANTI.....	32
11.1. Sistemi Incentivanti di breve termine.....	32
11.2. Sistemi incentivanti di medio-lungo termine.....	37
12. Remunerazione dell’Amministratore Delegato della Capogruppo	37
12.1 Sistema incentivante di breve termine dell’Amministratore Delegato di Capogruppo	37
13. Remunerazione variabile di breve termine dei Condirettori Generali	39
14. Remunerazione variabile dei Responsabili delle Funzioni di controllo.....	40

15.	Remunerazione variabile di breve termine del restante personale, anche più rilevante	41
16.	Remunerazione variabile di breve termine delle figure commerciali	41
17.	Modalità di attuazione delle Disposizioni in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari della Banca d'Italia - la rete vendita del Gruppo	42
18.	Remunerazione degli Agenti in attività finanziaria	43
19.	Remunerazione dei collaboratori non dipendenti	44
20.	Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	44
20.1	Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro del personale più rilevante.	44
20.2.	Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro per il personale non rilevante.	47
21.	Attuazione delle Politiche nelle Società controllate	47
22.	Deroghe	48
SEZIONE II		49
Parte prima		49
1.	Attuazione e implementazione della Sezione I delle politiche di remunerazione 2023 nel corso dell'esercizio 2023	49
2.	Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (anche per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari) e dei Sindaci, nonché dei membri dell'Organismo di Vigilanza	51
3.	Remunerazione dell'Amministratore Delegato	52
4.	Remunerazione del personale dipendente	56
5.	Apertura gate di accesso alla remunerazione variabile per tutto il personale e verifica delle condizioni di malus/claw back.	62
6.	Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio	62
7.	Informazioni di confronto tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri dell'Organo di Amministrazione e Controllo, dei risultati della società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti	62
Sezione II		65
Parte seconda: compensi corrisposti nel 2023		65
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)		65
Altre tabelle: piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche		69
TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche		69
TABELLA 3B: piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche		70

Schema relativo alle partecipazioni degli amministratori, dei sindaci, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	71
Tabella 1: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.....	71
Tabella 2: partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	72
Esiti delle verifiche della Funzione Internal Audit.....	86
Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante.....	86

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2024

1. Premesse

1.1. Disposizioni applicabili

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

- dell’articolo 123 ter del TUF, rubricato “Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”;
- 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 come aggiornato con le modifiche apportate dalla delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020 (di seguito, il “**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 politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”, 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” attualmente vigenti, emanate dalla Banca d’Italia, di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di tempo in tempo vigenti (di seguito, le “**Disposizioni di Vigilanza**”);
- della Banca d’Italia – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti, pubblicate dalla Banca d’Italia con Provvedimento del 19 marzo 2019 in attuazione agli Orientamenti dell’Autorità Bancaria Europea in materia di politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto all’offerta dei prodotti bancari e per i terzi addetti alla rete di vendita;
- della normativa europea in materia e, in particolare:
 - del Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l’unità operativa/aziendale rilevante e l’impatto significativo sul profilo di rischio dell’ente (c.d. Personale più rilevante o Risk Taker);
 - della Decisione (UE) 2022/368 della Banca Centrale Europea del 18 febbraio 2022 sulla procedura di esclusione dei membri del personale dalla presunzione di avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un ente creditizio vigilato;
 - degli Orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione pubblicati dall’EBA il 2 luglio 2021, ai sensi della direttiva 2013/36/UE.

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

In ambito ESG sono inoltre e fra il resto considerate le disposizioni dei documenti ECB di novembre 2020 (“Guida sui rischi climatici e ambientali. Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa”) ed EBA di giugno 2021 (“EBA Report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms” sulla gestione e vigilanza dei rischi ambientali, sociali e di governo degli enti creditizi) che prevedono l’inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale, oltre alle “Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali” della Banca d’Italia dell’aprile 2022 e ai “Piani d’azione sull’integrazione dei rischi climatici e ambientali nei processi aziendali delle LSI: principali evidenze e buone prassi” del dicembre 2023.

1.2. Articolazione della Relazione

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

- Sezione I: volta ad illustrare, per i componenti degli organi di amministrazione, per la Direzione Generale, per i dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 c.c., per i componenti degli organi di controllo, oltre che per i soggetti “Risk Taker” e il restante personale non ricompreso nell’ambito di applicazione dell’art. 123 ter del TUF, la politica del Gruppo in materia di remunerazione e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica; in tale sezione viene descritta la politica prevista per l’esercizio 2024;
- Sezione II: articolata in due parti:
 - la prima volta a rappresentare, nominativamente, per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, per la direzione generale 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 (oltre all’illustrazione di come Banca Ifis abbia tenuto conto del voto espresso nel 2023 sulla Sezione II della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2022);
 - nella seconda parte sono riportati analiticamente, in forma tabellare, come indicato dall’Allegato 3°, Schema n. 7 bis del Regolamento Emittenti, i compensi corrisposti nel corso dell’esercizio 2023, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla società e da società controllate o collegate; sono poi inserite, in forma tabellare per Banca Ifis e per le altre società del Gruppo, le ulteriori informazioni richieste ai sensi dell’articolo 450 del Regolamento (UE) del 26 giugno 2013, n. 575 e in conformità con i modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637.

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

SEZIONE I – Politica di remunerazione e incentivazione

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

La Capogruppo, nell'esercizio dei suoi poteri di direzione e coordinamento, definisce la presente politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo coerentemente alle caratteristiche del Gruppo e di ciascuna Società controllata e in conformità alle disposizioni vigenti.

La politica retributiva ha durata annuale.

La presente politica è definita dalla Capogruppo con la finalità di allineare i comportamenti del *management* e del personale agli interessi di tutti gli *stakeholder*, orientandone l'azione al raggiungimento di **obiettivi sostenibili di medio-lungo termine** – ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di *governance* (**ESG**) - nel quadro di una **prudente assunzione di rischi attuali e prospettici**, nonché di contribuire ad **attrarre, motivare e trattenere** persone in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente, in accordo con i valori aziendali e secondo una **politica di prudente gestione del rischio ivi comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati** (in coerenza con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale), gli obiettivi di breve e/o di medio-lungo termine, correlati agli obiettivi strategici del Gruppo, contribuendo, così, al conseguimento di risultati volti a rafforzare la solidità operativa, economica e finanziaria della Società in un'ottica di lungo termine e alla salvaguardia della sostenibilità del Gruppo Banca Ifis.

La politica di remunerazione e incentivazione è stata definita tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti. E così, tra l'altro e in particolare:

- la Banca nel definire le remunerazioni di tutti i dipendenti, non solo rispetta i parametri retributivi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento ma applica, altresì, le condizioni migliorative previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello tempo per tempo vigente;
- il raggiungimento degli obiettivi ESG adottati dalla Banca, e riflessi nel sistema incentivante annuale (vedi infra par. 11.2), includono parametri che riguardano il miglioramento delle condizioni di lavoro dell'intera popolazione aziendale (e.g. mantenimento parità di genere)

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

- promuovere una gestione sana ed efficace del rischio, non incoraggiando un'assunzione di rischi superiori al livello di rischio tollerato;
- favorire la competitività e il buon governo del Gruppo;
- attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo, in particolare nel caso in cui rivestano ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale;
- favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari, oltre che la trasparenza e la correttezza nelle relazioni con la clientela, disincentivando qualsiasi violazione e/o pratica commerciale scorretta;

- rendere coerenti gli obiettivi aziendali con 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.

Focus: neutralità rispetto al genere

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

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

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

Il 5 dicembre 2023 tutte le società del Gruppo Banca Ifis (ad eccezione di Revalea S.p.A., acquisita da Ifis Npl Investing S.p.A. il 31 ottobre 2023 e delle società controllate estere non rientranti nel perimetro normativo di riferimento) hanno conseguito la certificazione UNI/PdR 125:2022 con la quale è stato riconosciuto a tutte le società interessate di avere e di attuare un sistema di gestione qualità della parità di genere conforme alla norma. Le politiche di remunerazione sono neutrali rispetto al genere e contribuiscono a perseguire la completa parità nei trattamenti economici e normativi del personale. Esse promuovono, a parità di attività svolta, un pari livello di remunerazione del personale, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

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

In accordo con i valori e i principi perseguiti dal Gruppo Banca Ifis, la suddetta Politica, completa del Sistema di Gestione e del Piano Strategico per la parità di genere, identifica gli ambiti tematici di intervento, che consentono di inquadrare nel modo più completo tutti gli aspetti legati al tema dell'inclusività e abbracciano la complessità che caratterizza il progetto del Gruppo sulla *Gender Diversity and Inclusion: attraction e retention, reward* e promozioni, sviluppo, formazione, politiche di welfare, cultura e *change management*.

Nella cornice descritta, nell'ambito del riesame almeno annuale delle politiche, il Consiglio di Amministrazione analizza, con il supporto del Comitato Remunerazioni, la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e verifica l'eventuale divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

In particolare, i motivi di eventuali divari retributivi di genere sono opportunamente documentati e, ove necessario, sono adottate azioni correttive.

Focus: Sostenibilità

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

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

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

Per l'esercizio 2024 la Banca promuove tramite i propri sistemi incentivanti l'estensione dei KPI ESG a tutti i livelli di responsabilità dell'organizzazione aziendale considerando tutte e tre le aree principali di intervento, Environmental, Social e Governance. In quest'ottica, per il personale più rilevante, viene incrementato il peso attribuito ai KPI ESG e vengono introdotti KPI ESG per tutti i livelli di responsabilità. Con specifico riferimento al comparto NPL, vengono identificati KPI specifici di Social Banking che si affiancheranno a quelli di Gruppo.

Il Gruppo conferma l'attenzione alle esigenze delle persone con un modello di recupero etico e sostenibile per il business NPL, in un'ottica di reinclusione finanziaria. Il Gruppo persegue il suo impegno, anche tramite la sua rete di agenti in attività finanziaria, con un approccio al recupero incentrato sull'assistenza al debitore. Al Comitato Sostenibilità vengono sottoposti i KPI delle procedure di recupero; vengono svolte analisi e verifiche periodiche riguardo a tali KPI di sostenibilità.

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

In tale contesto, la Banca ha lanciato nel 2022 Kaleidos, il Social Impact Lab voluto dal Presidente Ernesto Fürstenberg Fassio per raccogliere tutte le iniziative, presenti e future, che mettono al centro le persone. L'obiettivo di Kaleidos è quello di promuovere progetti a elevato impatto sociale in tre aree: comunità inclusive, cultura e territorio e benessere delle persone, e di mettere a disposizione delle persone che lavorano nella Banca, strumenti per la costruzione di un futuro più inclusivo e sostenibile. Nell'ambito di Kaleidos, sono stati sviluppati strumenti innovativi per orientare le scelte del Gruppo verso la creazione di un impatto concreto, quali ad esempio: i) gli studi Impact Watch, ii) la valutazione d'impatto. Per un approfondimento sulle attività di Kaleidos si rimanda alla Dichiarazione Non Finanziaria Consolidata del Gruppo.

Consapevole del proprio ruolo sociale, Banca Ifis ha inoltre declinato l'impegno verso il territorio anche attraverso un sempre più distintivo posizionamento nel mondo dell'arte. L'iniziativa che più di tutte ha testimoniato l'impegno del Gruppo in questo ambito è stata l'apertura nel corso del 2023 di un nuovo spazio pensato per la fruizione dell'arte e della scultura contemporanea: il "Parco Internazionale di Scultura di Banca Ifis".

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

Per quanto riguarda l'impegno ambientale, Banca Ifis è stata la prima challenger bank italiana che ha aderito ad ottobre 2021 alla Net-Zero Banking Alliance (NZBA), l'iniziativa promossa dalle Nazioni Unite che ha l'obiettivo di accelerare la transizione sostenibile del settore bancario internazionale. La Net-Zero Banking Alliance prevede che le banche partecipanti si impegnino ad allineare i propri portafogli di prestiti e investimenti al raggiungimento dell'obiettivo di zero emissioni nette entro il 2050, in linea con i target fissati dall'Accordo di Parigi sul clima. Nell'ambito di questa iniziativa, Banca Ifis ha già definito e comunicato i propri target di riduzione delle emissioni finanziate entro il 2030 sul portafoglio creditizio. Questo nuovo impegno si aggiunge alle numerose iniziative già avviate da Banca Ifis per supportare la mobilità sostenibile e la transizione ambientale delle Pmi. In particolare, con il programma "Ifis Green" la Banca è impegnata nello sviluppo di prodotti e servizi che favoriscano pratiche sostenibili, come il leasing di veicoli elettrici, il noleggio di biciclette elettriche e il leasing di impianti fotovoltaici e stazioni di ricarica. In tutte le sedi e filiali d'Italia la Banca impiega inoltre solo energia proveniente al 100% da fonti rinnovabili. Infine, Banca Ifis ha pubblicato nel 2023 il primo report volontario sull'impegno del Gruppo per combattere il cambiamento climatico, allineato alle raccomandazioni della TCFD (Task force on Climate-related Financial Disclosures).

2. Principali novità della politica in materia di remunerazione 2024

L'Assemblea dei Soci di aprile 2023 ha espresso una votazione ampiamente favorevole rispetto alla politica di remunerazione per l'esercizio 2023, con una percentuale pari al 98,527%% dei diritti di voto.

Alla luce degli esiti positivi della votazione assembleare, Banca Ifis ha ritenuto di sottoporre al voto assembleare una politica di remunerazione per l'esercizio 2024 sostanzialmente in linea con quella dell'esercizio precedente.

Tra le principali novità rispetto alla politica di remunerazione deliberata dall'Assemblea nel 20 aprile 2023 si annoverano in particolare:

- modifica del *gate* di accesso relativo al RORAC: l'indicatore viene adeguato al confronto con la rispettiva soglia di Tolerance definita nel RAF, alla stessa stregua degli altri indicatori, al fine di usare un processo consolidato di calcolo e di monitoraggio della soglia in uso per il RAF e rafforzare il processo di definizione della soglia, del monitoraggio, dell'informativa e dell'escalation;
- l'estensione di obiettivi ESG a tutti i ruoli di responsabilità dell'organizzazione aziendale considerando tutte e tre le aree e, precisamente, Environmental, Social e Governance, in coerenza con i 17 United Nations Sustainable Development Goals, confermando l'impegno della Banca nel percorso verso lo sviluppo sostenibile;
- l'incremento del peso percentuale degli obiettivi ESG per tutto il personale più rilevante;
- l'inserimento di KPI ESG di Social Banking per il comparto NPL;
- il coinvolgimento del Comitato Sostenibilità, per quanto di competenza sulle tematiche ESG, nella predisposizione della politica di remunerazione.

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

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

- l'Assemblea;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato Remunerazioni;

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

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

Nella predisposizione della politica delle remunerazioni la Banca si è avvalsa del supporto consulenziale della società Mercer al fine della declinazione dei sistemi incentivanti e per le analisi di benchmarking, nonché dello studio legale BonelliErede nell'analisi di tematiche tecnico-legali.

3.1 L'Assemblea

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

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

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

- deliberare in sede di approvazione delle politiche di remunerazione un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore al 100% (rapporto 1:1), ma comunque non eccedente il limite previsto ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari pro tempore vigenti (attualmente pari al 200%, rapporto di 2:1).
- stabilire, ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile, i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione;
- determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

¹ Cfr. Art 18 Statuto sociale della Capogruppo: *“la Direzione Generale è costituita alternativamente, dal Direttore Generale e, se nominati, da uno o più Vice Direttori Generali, ovvero da uno o più Condirettori Generali”*.

3.2 Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 14 dello Statuto, ha esclusiva competenza nelle delibere riguardanti:

- la nomina, la revoca e il trattamento economico dei componenti la Direzione Generale;
- 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;

In particolare, i motivi di eventuali divari retributivi di genere sono opportunamente documentati e, ove necessario, sono adottate azioni correttive;

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

- il business model, le linee e le operazioni strategiche e i piani industriali e finanziari;
- le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni e la verifica che esso sia coerente con gli indirizzi strategici e la propensione al rischio stabiliti nonché sia in grado di cogliere l'evoluzione dei rischi aziendali e l'interazione tra gli stessi;
- gli adeguamenti dello Statuto a disposizioni normative;
- la fusione per incorporazione di società nei casi previsti dagli artt. 2505 e 2505 bis Codice Civile;
- l'indicazione di quali amministratori, oltre quelli indicati nel presente Statuto, hanno la rappresentanza della Società;
- la costituzione di comitati interni al Consiglio di Amministrazione;
- il Risk Appetite Framework e le politiche di gestione del rischio nonché, sentito anche il parere del Collegio Sindacale, la valutazione della completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile;
- la determinazione dell'assetto generale dell'organizzazione della Banca e dei conseguenti regolamenti interni;
- la determinazione dei criteri per l'esecuzione delle istruzioni della Banca d'Italia;
- la costituzione delle funzioni aziendali di controllo, i relativi compiti e responsabilità, le modalità di coordinamento e collaborazione, i flussi informativi tra tali funzioni e tra queste e gli organi aziendali; - la nomina, dopo aver sentito il parere del Collegio Sindacale, dei responsabili delle funzioni di controllo;
- il processo di gestione del rischio e la valutazione della sua compatibilità con gli indirizzi strategici e con le politiche di governo dei rischi;
- le politiche e i processi di valutazione delle attività aziendali, e, in particolare, degli strumenti finanziari, verificandone la costante adeguatezza e stabilendo altresì i limiti massimi

all'esposizione della Banca verso strumenti o prodotti finanziari di incerta o difficile valutazione;

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

Il Consiglio di Amministrazione è, altresì, coinvolto nel processo di autovalutazione del personale, nonché nell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante, come specificato nell'Allegato 1 della presente Relazione ("Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante"), e ne rivede periodicamente i relativi criteri.

Nell'ambito del riesame almeno annuale delle politiche il Consiglio di Amministrazione analizza, con il supporto del Comitato Remunerazioni, la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo².

3.3 Il Comitato Remunerazioni

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

- fornire consulenza e formulare proposte al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per la remunerazione e incentivazione degli esponenti aziendali (inclusi gli Amministratori esecutivi e gli altri Amministratori investiti di particolari cariche), dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei responsabili delle funzioni di controllo interno della Capogruppo - anche tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente -, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; 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;
- supportare l'organo con funzione di supervisione strategica nell'analisi della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e nella verifica sull'eventuale divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo;
- esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni, nel rispetto delle disposizioni di vigilanza;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle politiche di remunerazione del Gruppo, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle

² Cfr. Circolare Banca d'Italia, Parte Prima - Titolo IV - Capitolo 2 - Sezione I, Par. 5.1.

informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, se del caso, formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;

- vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno della Capogruppo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- 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, della funzione Risk Management e della funzione Compliance, della direzione Human Resources e della direzione Strategic Planning nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione del Gruppo;
- 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.);
- esaminare preventivamente la Relazione annuale sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti, da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'assemblea annuale di bilancio;
- fornire adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei Soci

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.

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 19 ottobre 2023, i componenti del Comitato – che restano in carica fino all’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024 - sono:

- Beatrice Colleoni (Amministratore non esecutivo e Indipendente);³
- Giovanni Meruzzi (Amministratore non esecutivo e Indipendente);
- Luca Lo Giudice (Amministratore non esecutivo e non Indipendente).

Il Comitato Remunerazioni è presieduto dalla dottoressa Beatrice Colleoni⁴.

La durata in carica dei componenti del Comitato Remunerazioni è equiparata a quella del Consiglio di Amministrazione che lo ha istituito, la cui eventuale cessazione anticipata, per qualsiasi causa, determina la contestuale decadenza del Comitato Remunerazioni. Il Comitato si riunisce periodicamente, anche in collegamento video/telefonico, ogni volta che se ne presenti l’esigenza in relazione ai compiti attribuitigli.

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

Come stabilito dal Regolamento in vigore, ai lavori del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale della Capogruppo o un altro Sindaco effettivo da lui di volta in volta designato. Possono comunque partecipare gli altri componenti del Collegio Sindacale e, ove non siano all’esame argomenti che li riguardano, l’Amministratore Delegato.

Quale misura volta a evitare e gestire i conflitti di interesse, è stabilito che nessun Amministratore possa prendere parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

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

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

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

³ La dottoressa Colleoni è subentrata al Prof. Meruzzi nella Presidenza del Comitato Remunerazioni con decorrenza dal 19 ottobre 2023.

⁴ La presidenza del Comitato Remunerazioni ha una durata di diciotto mesi dalla data di nomina, salvo decadenza, revoca o dimissioni dalla carica di amministratore o di componente del Comitato Remunerazioni. Alla scadenza della presidenza, il Consiglio di Amministrazione conferisce l’incarico di Presidente ad un diverso componente del Comitato Remunerazioni in possesso dei soprarichiamati requisiti.

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 del Comitato.

3.4. Il Comitato Sostenibilità

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

In particolare, fra le altre, il Comitato:

- formula al Consiglio di Amministrazione, su richiesta o di propria iniziativa, circolari, pareri e raccomandazioni aventi ad oggetto tematiche ESG di cui l'organo dovrà tenere conto, tra l'altro, ne: (i) l'attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica; (ii) l'approvazione dell'assetto organizzativo e di governo societario della Banca e del Gruppo; (iii) l'elaborazione della mission aziendale, anche avuto riferimento a tutti gli stakeholder della Banca e del Gruppo; e (iv) la supervisione, in coordinamento con le competenti funzioni interne, del processo di informazione al pubblico e di comunicazione della Banca e del Gruppo;
- contribuisce, secondo le modalità di volta in volta definite, all'integrazione dei principi e degli obiettivi ESG nel piano industriale della Banca nonché alla loro attuazione;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nel processo valutativo strategia, politiche e iniziative specifiche aventi ad oggetto tematiche di Diversity & Inclusion;
- promuove iniziative a supporto di progetti di sostenibilità ambientale quale, ad esempio, la partecipazione alla NetZero Banking Alliance (NZBA);
- definisce il piano strategico per prevenire il divario retributivo di genere e ridurre le differenze di genere nel Gruppo individuando le principali azioni per raggiungerli;
- valuta le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo di cui alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, in riferimento alle tematiche legate agli obiettivi ESG.

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

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

3.5 L'Amministratore Delegato

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

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

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

3.6. La Direzione Generale

A far data dal mese di ottobre 2021 (a seguito di delibera Assembleare del 28 luglio 2021), sono stati nominati due Condirettori Generali, che ai sensi dell'art. 17 dello Statuto curano l'attuazione delle direttive di gestione dell'Amministratore Delegato, lo assistono nell'attuazione degli indirizzi strategici e della gestione aziendale e partecipano, su invito, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ciascuno con funzioni consultive secondo le rispettive competenze.

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

Annualmente la Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di remunerazione, su proposta del Comitato Remunerazione, viene definita dal Consiglio di Amministrazione, e successivamente presentata all'Assemblea dei Soci per l'approvazione, in linea con i requisiti normativi.

In particolare, la Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di remunerazione viene formulata dalla funzione **Human Resources**, coerentemente con l'esigenza di attrarre e mantenere le professionalità necessarie al conseguimento degli obiettivi di lungo termine e, al contempo, assicurare la sana e prudente gestione del rischio.

Con il coinvolgimento di Risk Management e di Strategic Planning, la Direzione Human Resources identifica gli obiettivi economico-finanziari sottesi ai sistemi di incentivazione.

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.

A tal fine, le funzioni aziendali di controllo della Capogruppo e quelle delle Società controllate collaborano e si scambiano le informazioni rilevanti. In particolare:

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

4. La remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale

4.1 Remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci della Capogruppo

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

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

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

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

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

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

4.2 Remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci delle Società Controllate

Di norma (e dunque salvo diversa determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo), i dipendenti del Gruppo non percepiscono alcun compenso (e, se percepito, lo riversano) per svolgere eventuali mandati come membri di consigli di amministrazione presso altre società controllate del Gruppo. L'Assemblea della singola Società controllata determina i compensi dei propri amministratori nel rispetto di un tetto massimo complessivo non superiore al 50% dell'ammontare complessivo dei compensi assegnabili ai componenti il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Per i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione delle controllate non sono di regola previsti meccanismi di incentivazione erogati nell'ambito di tale incarico.

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

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

Le politiche di remunerazione e incentivazione vengono definite per tutto il personale⁵ del Gruppo, fatte salve le disposizioni di maggior dettaglio previste per i soli membri del personale che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo (c.d. personale più rilevante, da ora in poi anche "PPR"). Questi ultimi soggetti vengono periodicamente identificati dalla Capogruppo almeno annualmente, avendo riguardo a tutte le società del Gruppo, siano essi assoggettate o meno alla disciplina su base individuale, sulla base dei criteri stabiliti nella "Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante", che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione e per la quale si rinvia all'Allegato 1 della presente Relazione.

La politica sul processo di identificazione del personale più rilevante definisce i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ivi compresi quelli per la determinazione dell'esercizio finanziario di riferimento per il calcolo della remunerazione variabile e quelli per l'eventuale esclusione, le modalità di valutazione del personale; il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Il processo di autovalutazione del personale più rilevante per il Gruppo, condotto dalle Risorse Umane con il supporto di Compliance e approvato - su parere favorevole del Comitato Remunerazioni - dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, ha condotto alla individuazione, per il 2024, di n. 68 soggetti (rispetto ai n. 63 soggetti individuati per il 2023, poi aggiornati a n. 64,) che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo. Si precisa che non sono stati avviati procedimenti di notifica all'autorità competente di esclusione del personale più rilevante.

Il personale più rilevante per il Gruppo rappresenta il 3,13% della popolazione aziendale del Gruppo.

6. Struttura della remunerazione

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

⁵ Intendendo come tale i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della Capogruppo e delle Società Controllate.

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

A tal riguardo si precisa che:

- per tutto il personale dipendente è prevista una remunerazione fissa di base in grado di riflettere l’esperienza professionale e le responsabilità organizzative (il ruolo), in linea con quanto previsto dalla contrattazione collettiva tempo per tempo applicabile e, rispetto alle posizioni manageriali, anche con i benchmark di mercato;
- per il personale dipendente rientrante nella categoria del “personale più rilevante” è, inoltre, previsto che eventuali interventi sulla remunerazione fissa (a parità di ruolo) superiori al 20% rispetto alla retribuzione annua lorda dell’anno precedente possono essere effettuati solo previa decisione del Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato Remunerazioni (anche sulla base di opportune evidenze in termini di benchmarking di mercato);
- il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, ha la possibilità di riconoscere indennità di ruolo (c.d. “role based allowances”) determinate come una somma predefinita, di natura stabile, non legata alla performance, che non crea incentivi all’assunzione di rischi e che è funzionalmente collegata al ruolo ricoperto.

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

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

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

Per **remunerazione variabile** si intende:

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

Nell’ambito della remunerazione variabile rientrano:

- i sistemi incentivanti di breve termine (annuali);
- I sistemi incentivanti di medio-lungo periodo, come tempo per tempo deliberati dai relativi organi competenti;
- il “**premio aziendale di produttività**” o “**premio variabile di risultato**” (“PVR”), così come definiti dal CCNL, le cui condizioni e i cui criteri di erogazione vengono stabiliti annualmente nell’ambito della contrattazione di secondo livello;
- riconoscimenti “**una tantum**” (comunque non superiori a tre mensilità per ciascun soggetto), in occasione della valutazione annuale, per premiare prestazioni eccellenti e/o di particolare ed evidente valore qualitativo del personale non appartenente alla categoria del “personale più rilevante”⁶;
- **altri riconoscimenti “una tantum” e/o contest** legati a circostanze straordinarie e/o a particolari iniziative progettuali, per il personale non appartenente alla categoria del “personale più rilevante” e di ammontare contenuto (comunque non superiore a una mensilità per ciascun soggetto) in base a **criteri predefiniti e determinati in un regolamento** il quale contiene altresì presidi e clausole di esclusione in caso di comportamento individuale non adeguato^{7, 8}.

In presenza di motivate e documentate ragioni, sono ammesse remunerazioni legate alla permanenza di risorse chiave in azienda e, come tale, non collegate ad obiettivi di *performance*. Tali somme eventualmente erogate a titolo di **patto di stabilità** o di **retention bonus** rispettano le disposizioni indicate nelle Disposizioni di Vigilanza, sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell’evento, costituiscono forme di retribuzione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili. A uno stesso membro del personale non sono riconosciuti più *retention bonus*, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (i.e., il pagamento dei *retention bonus* avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di essi).

Sempre nell’ambito della remunerazione variabile, in casi eccezionali la Banca può ricorrere, infine, all’erogazione di strumenti quali **bonus d’ingresso**, accordati solo limitatamente al primo anno di impiego e solo nel caso in cui siano rispettati i requisiti prudenziali, al momento dell’assunzione anche per finalità di *attraction*, non soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile e non inclusi nel limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno solo ove corrisposti in un’unica soluzione al momento dell’assunzione, ai sensi di quanto previsto al par. 2.1 della Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza.

⁶ Tali riconoscimenti sono in ogni caso erogati al verificarsi delle condizioni previste per l’accesso al variabile (*gate*) fermo restando che, per tali riconoscimenti si prevede la preventiva delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni in caso di importo complessivo eccedente gli stanziamenti a budget.

⁷ Tali riconoscimenti, non sono soggetti alle condizioni di cui al paragrafo 8 “Sistema di remunerazione variabile: condizioni di accesso” fermo restando che, per tali riconoscimenti “una tantum”, sopra menzionati, si prevede la preventiva delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, e saranno erogabili solo se ciò sia compatibile con livelli patrimoniali e di liquidità sufficienti a fronteggiare le attività della Banca.

⁸ Tali contest possono essere attuati anche agli categoria degli agenti in attività finanziaria con una bassa soglia di materialità.

È altresì prevista nell'ambito del Gruppo la possibilità di stipula di **patti di non concorrenza** e di **patti di prolungamento del preavviso** i quali, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, costituiscono forme di retribuzione variabile e come tali, salve le eccezioni previste dalle Disposizioni di Vigilanza⁹, sono soggetti a tutte le regole a questa applicabili. Tali patti sono circoscritti nel tempo¹⁰ e, limitatamente al patto di non concorrenza, anche nello spazio e prevedono un compenso commisurato all'impegno attribuito.

7. Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa

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

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

Per conseguire le finalità sopra esposte, il Gruppo stabilisce *ex ante* limiti massimi ed equilibrati alla retribuzione variabile. Tale limite massimo alla retribuzione variabile è stato determinato in misura pari a massimo il 100% della remunerazione fissa con l'eccezione dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo per i quali la remunerazione variabile non può superare il 33% della remunerazione fissa.

Per quanto attiene l'Amministratore Delegato della Capogruppo, l'Assemblea dei Soci, in data 21 dicembre 2021, ha approvato la definizione, a partire dall'esercizio 2022 e per gli esercizi successivi (sul presupposto che rimangano invariati i razionali e i presupposti di tale innalzamento e i relativi impatti sul capitale del Gruppo rispetto a quanto oggetto della precedente delibera assembleare), di un rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione in misura massima pari al 150% in conformità a quanto consentito dal Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza.

Quindi, anche per il 2024, essendo per l'appunto rimasti invariati i presupposti e le motivazioni rispetto alla delibera del 21 dicembre 2021 (anche in termini di assenza di impatti di tale misura rispetto alla capacità della Banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali), continuano a trovare applicazione i seguenti rapporti massimi tra la remunerazione variabile e fissa del personale:

⁹ In particolare, ai sensi del paragrafo 6, il corrispettivo del patto di non concorrenza non è soggetto alla Sezione III, par. 2 delle Disposizioni di Vigilanza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

¹⁰ La durata del vincolo di non concorrenza non può essere superiore a 5 anni se si tratta di Dirigenti e 3 anni negli altri casi

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

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

8. Remunerazione variabile: gate di accesso

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

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

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

Ferma l'apertura dei gate di accesso, in presenza di scenari avversi, di situazioni eccezionali e non prevedibili, nonché in caso di una misura dell'Utile Lordo a livello di Bilancio Consolidato inferiore alle attese del 20%, **il Consiglio di Amministrazione può valutare – su proposta del Comitato**

Remunerazioni, previo parere del Comitato Controllo e Rischi - una ridefinizione dell'ammontare di remunerazione variabile per le differenti categorie di personale, con conseguente riduzione pro quota

La componente variabile viene inoltre riconosciuta **a condizione che il beneficiario sia ancora in carica/dipendente** del Gruppo e non in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento, al momento dell'erogazione¹¹, fatta eccezione per i collocamenti in quiescenza e la naturale scadenza del mandato di amministratore e/o eventuali accordi raggiunti tra i membri del personale e la Banca¹². Viene inoltre sospesa l'erogazione della componente variabile in caso di procedimento disciplinare in corso per comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca. Non è prevista erogazione di remunerazione variabile alcuna in caso di valutazione della performance con giudizio di sintesi negativo.

Si precisa altresì che in caso di cambio ruolo nel corso dell'esercizio, la remunerazione variabile sarà determinata con riferimento all'intero esercizio sulla base degli obiettivi connessi al precedente ruolo purché il beneficiario abbia ricoperto lo stesso per un periodo di almeno pari, di regola, a 9 mesi, salva diversa e motivata decisione della Banca. Inoltre, è previsto che per poter maturare la componente variabile della remunerazione, i beneficiari siano inseriti in azienda da almeno 3 mesi, nell'esercizio di riferimento. Per periodi intermedi, la corresponsione avverrà proporzionalmente e dunque secondo un criterio *pro-rata temporis*.¹³

9. Remunerazione variabile: meccanismi di correzione ex post

9.1. clausole di malus

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

Tali condizioni si declinano nel Gruppo Banca Ifis come segue:

¹¹ Salvo ovviamente per il caso di eventuali *severance* che, per definizione, vengono erogate a seguito della cessazione del rapporto.

¹² In caso di comunicazione di dimissioni, salvo diversa decisione del Consiglio di Amministrazione, il beneficiario perderà il diritto a ricevere le tranche differite non ancora erogategli a tale data, mentre manterrà il diritto a ricevere le quote di strumenti finanziari già maturate ma non ancora effettivamente assegnate in quanto soggette a periodo di c.d. *retention*.

¹³ In caso di esclusione dalla categoria di personale più rilevante in corso d'anno, la remunerazione variabile sarà corrisposta comunque secondo la disciplina prevista per il personale più rilevante, tenuto conto del ruolo ricoperto.



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

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

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

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, o statutarie o a eventuali Codici Etici o di condotta applicabili alla Banca da cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo¹⁴ o per la clientela¹⁵;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali Codici Etici o di condotta applicabili alla Banca nei casi da questa eventualmente previsti;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo;

¹⁴ Perdita pari o superiore al 5% del patrimonio netto.

¹⁵ La Capogruppo identifica come "perdita significativa" per la clientela, qualunque perdita sia derivante da comportamenti devianti o comunque non conformi rispetto agli standard legali, regolamentari, statuari o etici applicabili al Gruppo. In particolare si fa riferimento a casi di frode interna, reclami accolti per comportamento scorretto, mancato rispetto intenzionale del sistema delle deleghe, qualora tali fattispecie abbiano effetti nei confronti della clientela. Resta inteso che nel caso si rilevi il verificarsi di questi eventi, saranno effettuati tutti gli approfondimenti richiesti dalle procedure disciplinari previste dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabili a queste fattispecie e, qualora se ne ravvisassero i presupposti, saranno applicati i provvedimenti disciplinari più opportuni a seconda della gravità riscontrata e dell'entità della perdita subita.

o altresì qualora,

- l'Assemblea abbia deliberato la revoca dell'incarico per giusta causa ovvero il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato il recesso per giusta causa dal contratto di lavoro.

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

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

9.2 Clausole di Claw back

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

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, o statutarie o a eventuali Codici Etici o di condotta applicabili alla Banca da cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo¹⁶ o per la clientela¹⁷;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali Codici Etici o di condotta applicabili alla Banca nei casi da questa eventualmente previsti;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo.

I meccanismi di correzione ex post non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di *claw back*. Anche tali criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*) e applicati al verificarsi delle condizioni sopra esposte. Per il personale più rilevante tale verifica deve

¹⁶ Perdita pari o superiore al 5% del Patrimonio netto, da calcolarsi al netto di elementi che derivano da operatività straordinaria quali: aumenti di capitale, fusioni aziendali, scissioni, acquisizioni o comunque ogni altra operazione non ricorrente che il Consiglio di Amministrazione dovesse deliberare ed idonea a modificare il valore dell'indicatore.

essere effettuata in ognuno dei successivi cinque esercizi chiusi. Tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (*up-front* o differita) di remunerazione variabile.

9.3 Divieto di strategia di hedging

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

In particolare, la Capogruppo, al fine di garantire che il proprio personale più rilevante non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite modalità comunque elusive delle Disposizioni di Vigilanza, predispone specifiche pattuizioni individuali tramite le quali i destinatari si impegnano:

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

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

10. Modalità di corresponsione della remunerazione variabile.

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

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

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

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

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

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

Con riferimento al Gruppo, tale importo è stato individuato in € 424.260, pari al 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani¹⁸.

Struttura della componente variabile periodo di differimento e quote differite

In linea con le Disposizioni di Vigilanza:

1. la componente variabile laddove **superiore alla soglia di materialità** (e non di importo particolarmente elevato) è corrisposta con le seguenti modalità:
 - quota up front (60% della remunerazione variabile complessiva): il 50% in strumenti finanziari e il 50% in cash;
 - quota differita (40% della remunerazione variabile complessiva): il 50% in strumenti finanziari e il 50% in cash. L'arco temporale di differimento in tale caso è di 4 anni;
2. la componente variabile di **importo particolarmente elevato** è corrisposta con le seguenti modalità:
 - quota up front (ossia il 40% della remunerazione variabile complessiva): il 50% in strumenti finanziari e il 50% in cash;
 - quota differita (ossia il 60% della remunerazione variabile complessiva): il 55% in strumenti finanziari e il 45% in cash. L'arco temporale di differimento in tale caso è di 5 anni.

11. SISTEMI INCENTIVANTI

11.1. Sistemi Incentivanti di breve termine

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

¹⁸ EBA Report on High Earners (EBA/REP/2023/05).

In relazione al “personale più rilevante” in caso di superamento della soglia di materialità (come precedentemente definita), le Disposizioni di Vigilanza prevedono che la remunerazione variabile sia up front che differita sia bilanciata per una **quota almeno pari al 50% con strumenti finanziari**, per tali intendendosi, nel Gruppo Banca Ifis, le azioni della Capogruppo.

Sempre ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, in caso di importo di remunerazione variabile particolarmente elevato (come precedentemente definito), più del 50% della parte differita deve essere corrisposta in **strumenti finanziari** per tali sempre intendendosi, nel Gruppo Banca Ifis, le azioni della Capogruppo.

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

Alla luce di quanto sopra, si riassumono di seguito **le modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il personale più rilevante adottate dal Gruppo Banca Ifis**:

	Upfront	Differimento
pari o inferiore alla soglia di materialità	100% cash	
superiore alla soglia di materialità e non di importo particolarmente elevato	60% upfront , di cui: <ul style="list-style-type: none"> - 50% (ovvero il 30% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine del periodo di retention) di un 1 anno - 50% (ovvero il 30% della remunerazione variabile complessiva) erogato cash 	40% differito in 4 anni a decorrere dall'anno successivo all'anno di maturazione della quota up-front , di cui: <ul style="list-style-type: none"> - 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine dell'ulteriore periodo di retention di un 1 anno - 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) cash, oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale tempo per tempo vigente.
di importo particolarmente elevato	40% upfront , di cui: <ul style="list-style-type: none"> - 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine del periodo di retention) di un 1 anno - 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) erogato cash 	60% differito in 5 anni a decorrere dall'anno successivo all'anno di maturazione della quota up-front , di cui: <ul style="list-style-type: none"> - 55% (ovvero il 33% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine dell'ulteriore periodo di retention di un 1 anno - 45% (ovvero il 27% della remunerazione variabile complessiva) cash, oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale tempo per tempo vigente.

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

I dividendi e gli interessi che maturano nel periodo di differimento sulle azioni Banca Ifis non possono essere corrisposti né durante detto periodo né al termine di esso e non lo sono nemmeno sino al termine del periodo di *retention*.

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

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

	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Variabile superior alla soglia di materialità Anno di performance		30% upfront monetario		10% differito monetario		10% differito monetario	
		30% upfront azioni	Retention 1 anno				
			10% differito azioni	Retention 1 anno		10% differito azioni	Retention 1 anno
EROGAZIONE		60%	10%	10%	10%	10%	
Variabile superiore ad importi particolarmente rilevanti Anno di performance		20% upfront monetario		6% differito monetario		9% differito monetario	12% differito monetario
		20% upfront azioni	Retention 1 anno				
			11% differito azioni	Retention 1 anno		11% differito azioni	Retention 1 anno
EROGAZIONE		40%	11%	6%	11%	20%	12%

I sistemi incentivanti di breve termine (annuali) sono legati al raggiungimento di specifici obiettivi di performance qualitativi e quantitativi, assegnati ai destinatari del piano.

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

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

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

11.2. In particolare: gli obiettivi ESG

Sono stati individuati KPI ESG di Gruppo e introdotti KPI ESG specifici per il business NPL di cui si forniscono le tabelle riassuntive.



In particolare:

- Quanto ai KPI ESG di Gruppo:
 - si include un KPI collegato agli obiettivi di decarbonizzazione del portafoglio finanziamenti del Gruppo, considerando l'impegno del Gruppo nell'ambito dell'iniziativa Net Zero Banking Alliance (NZBA);
 - si mantengono gli impegni sull'equità di genere e si conferma l'impegno di Banca Ifis sul fronte della parità di genere che trova espressione in una cultura sempre più inclusiva che si declina nelle politiche di conciliazione vita-lavoro e nel welfare a supporto delle esigenze familiari;
 - si effettua formazione per diffondere e mantenere una cultura aziendale inclusiva che valorizzi tutte le diversità; la Banca, da sempre attenta ai temi di diversity e inclusion, promuove network e iniziative di formazione ed empowerment;
 - si definisce un obiettivo volto a integrare l'offerta prodotti del Gruppo con riferimento all'ambito sociale;

- la Banca si fa promotrice di un ambiente lavorativo equo ed inclusivo, privo di qualsiasi forma di molestia, di comportamenti sessualmente inappropriati e di atti di bullismo. Il relativo KPI si propone la redazione di una policy anti – harassment, a tutela della dignità della persona e del clima aziendale, e l’implementazione del correlato sistema di segnalazione esterno;
 - in ambito governance, al fine di misurare le performance di sostenibilità complessive del Gruppo, si propone di confermare o migliorare il KPI riguardante i rating ESG assegnati a Banca Ifis.
- Quanto ai KPI ESG relativi al business NPL è stato considerato che:
 - un approccio sostenibile passa attraverso piani di rientro che vengono portati a termine dal debitore, e che quindi sono stati attivati in relazione alle sue disponibilità;
 - un monitoraggio costante e indipendente della qualità delle attività poste in essere dalle nostre Reti di recupero garantisce la misurazione del nostro approccio sostenibile ed evitare comportamenti non corretti;
 - l’approccio stragiudiziale è la modalità di recupero ritenuta più socialmente sostenibile per il cliente debitore perché consente di affrontare il rimborso secondo le proprie disponibilità, senza alcun tipo di forzatura;

E’ previsto inoltre l’incremento del peso percentuale degli obiettivi ESG, individuati in coerenza con i 17 United Nations Sustainable Development Goals, e la loro estensione a tutti i ruoli di responsabilità dell’organizzazione aziendale, confermando l’impegno della Banca nel percorso verso lo sviluppo sostenibile.

Tale estensione può determinare un ulteriore “cascading” come da rappresentazione sottostante:



11.3. Sistemi incentivanti di medio-lungo termine

Come sopra rilevato, il sistema di incentivazione del Gruppo può comprendere anche sistemi incentivanti di medio-lungo termine, funzionali ad allineare il management verso il raggiungimento dei piani industriali e strategici di medio-lungo periodo tempo per tempo adottati dai competenti organi.

Essendo giunto a scadenza, con il 31 dicembre 2023, il periodo di vesting del piano LTI 2021-2023 (per la descrizione dei relativi esiti si rinvia alla Sezione II Parte I parr. 3 e 4 della presente Relazione), la Banca valuterà nel corso del presente esercizio i possibili termini di un nuovo piano di medio-lungo periodo, da strutturarsi nel rigoroso rispetto dei requisiti regolamentari - anche in termini di rapporto tra remunerazione fissa e variabile, individuazione di KPIs, modalità di erogazione, etc. - da quindi sottoporre per approvazione all'Assemblea degli Azionisti (anche ai sensi dell'art. 114-bis TUF), previa informativa nei termini di legge.

12. Remunerazione dell'Amministratore Delegato della Capogruppo

La remunerazione dell'Amministratore Delegato si compone attualmente dei seguenti elementi:

- **una remunerazione fissa con natura stabile e irrevocabile**, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle *performance* della Banca, determinata sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto per il relativo espletamento e di tempo in tempo verificata ed eventualmente aggiornata sulla base di analisi di benchmark effettuate con l'ausilio di consulenti esterni esperti in materia di *executive compensation*;
- **benefit**;
- **una remunerazione variabile di breve periodo**, legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, quali-quantitativi.

È poi previsto un trattamento di c.d. "severance" e un patto di non concorrenza definiti nel rispetto dei principi di cui alla presente politica di remunerazione.

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

Gli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato per il 2024 rappresentano una combinazione di **criteri quantitativi e qualitativi**, riferiti ai risultati del Gruppo, nonché agli aspetti qualitativi relativi all'azione strategica.

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

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

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

Si riporta di seguito la *performance scorecard* assegnata all'**Amministratore Delegato** per il 2024:

Performance Scorecard STI 2024 dell'Amministratore Delegato

Tipologia KPI	KPI	Peso	Livelli KPI			
			Min***	Medio	Max	
KPI Economico - Finanziari	Redditività	ROE: Utile di pertinenza della Capogruppo diviso la media dei Patrimoni Netti di competenza della Capogruppo dei trimestri dal 4Q23 al 4Q24	25%	-5,5%	Progressione lineare	Livello Target**
	Costo del credito	Rettifiche/Riprese di valore per rischio credito (escluse quelle dell'Area Npl) diviso il saldo medio degli impieghi di Gruppo (esclusi quelli dell'Area Npl)	20%	+11%		
	Efficienza	Cost / Income di Gruppo calcolato come Margine di Intermediazione su Costi Operativi	20%	+3,5%		
KPI di Strategia e Sostenibilità	ESG	<ol style="list-style-type: none"> 1 Decarbonizzazione: garantire che una quota pari al 75%¹ o superiore delle emissioni finanziarie nel portafoglio lending² sia coperta da obiettivi di decarbonizzazione definiti secondo le linee guida NZBA* 2 Equità di genere: mantenimento della certificazione sulla parità di genere UNI/PdR 125:2022* 3 Formazione: completamento degli obiettivi di formazione relativa ad <i>unconscious bias, framework creditizio ESG, Politica dei settori sensibili*</i> 4 Prodotto social: arricchire l'offerta della banca con nuovi prodotti e servizi in ambito ESG, con particolare focus sugli ambiti social e Green* 5 Normativa interna: redazione di una policy anti - harassment * 6 Rating ESG: mantenimento/miglioramento del rating A MSCI* <p>Sostenibilità dei piani di rientro: rapporto tra i piani di rientro ancora attivi dopo 9 mesi dalla data di prima attivazione e il totale piani di rientro attivati nel periodo</p> <p>Welcome call e Reclami: livello di soddisfazione del debitore e rapporto tra il numero di reclami e il numero delle pratiche gestite</p> <p>Cash collection stragiudiziale: confronto tra le percentuali di crescita del recupero stragiudiziale e i tassi di crescita del recupero strettamente giudiziale</p>	15%	3 obiettivi su 6	Progressione lineare	6 obiettivi su 6
	Azione Strategica	Valutazione qualitativa sul conseguimento delle direttive strategiche da parte dell'Amministratore Delegato, formulata dal CdA	20%	In linea con le attese	Sopra le attese	Eccellente

¹Dato medio considerando le ultime due rilevazioni disponibili effettuate dalla struttura Risk Management



(*) Obiettivo a livello aziendale per tutti i PPR

(**) Il livello target è il budget 2024

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

13. Remunerazione variabile di breve termine dei Condirettori Generali

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

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

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

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

Si riporta di seguito le performance scorecard assegnate per il 2024 rispettivamente al Condirettore Generale- Chief Commercial Officer e al Condirettore Generale-Chief Operating Officer:

Performance Scorecard STI 2024 del Chief Commercial Officer

Tipologia KPI	KPI	Peso	Livelli KPI			
			Min***	Medio	Max	
KPI Economico - Finanziari	Redditività	ROE: Utile di pertinenza della Capogruppo diviso la media dei Patrimoni Netti di competenza della Capogruppo dei trimestri dal 4Q23 al 4Q24	25%	-5,5%		
	Costo del credito	Rettifiche/Riprese di valore per rischio credito (escluse quelle dell'Area Npl) diviso il saldo medio degli impieghi di Gruppo (esclusi quelli dell'Area Npl)	20%	+11%	Progressione lineare	Livello Target**
	Efficienza	Cost / Income di Gruppo calcolato come Margine di Intermediazione su Costi Operativi	20%	+3,5%		
KPI di Strategia e Sostenibilità	ESG	<ol style="list-style-type: none"> Decarbonizzazione: garantire che una quota pari al 75%¹ o superiore delle emissioni finanziate nel portafoglio lending² sia coperta da obiettivi di decarbonizzazione definiti secondo le linee guida NZBA* Equità di genere: mantenimento della certificazione sulla parità di genere UNI/PdR 125:2022* Formazione: completamento degli obiettivi di formazione relativa ad <i>unconscious bias, framework credito ESG, Politica dei settori sensibili</i>* Prodotto social: arricchire l'offerta della banca con nuovi prodotti e servizi in ambito ESG, con particolare focus sugli ambiti social e Green* Normativa interna: redazione di una policy anti - harassment* Rating ESG: mantenimento/miglioramento del rating A MSCI* 	15%	1 obiettivo su 3	2 obiettivi su 3	3 obiettivi su 3
	Azione Strategica	Valutazione qualitativa sul conseguimento delle direttive strategiche, formulata dall'Amministratore Delegato	20%	In linea con le attese	Sopra le attese	Eccellente

 Environmental
  Social
  Governance

(*) Obiettivo a livello aziendale per tutti i PPR

(**) Il livello target è il budget 2024

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

Performance Scorecard STI 2024 del Chief Operating Officer

Tipologia KPI	KPI		Peso	Livelli KPI		
				Min***	Medio	Max
KPI Economico - Finanziari	Redditività	ROE: Utile di pertinenza della Capogruppo diviso la media dei Patrimoni Netti di competenza della Capogruppo dei trimestri dal 4Q23 al 4Q24	20%	-5,5%	Progressione lineare	Livello Target**
	Costo del credito	Rettifiche/Riprese di valore per rischio credito (escluse quelle dell'Area Npl) diviso il saldo medio degli impieghi di Gruppo (esclusi quelli dell'Area Npl)	20%	+11%		
	Efficienza	Cost / Income di Gruppo calcolato come Margine di Intermediazione su Costi Operativi	15%	+3,5%		
		Cost / Income NPL Business	10%	+3,5%		
KPI di Strategia e Sostenibilità	ESG	<ol style="list-style-type: none"> 1 Decarbonizzazione: garantire che una quota pari al 75%¹ o superiore delle emissioni finanziate nel portafoglio lending² sia coperta da obiettivi di decarbonizzazione definiti secondo le linee guida NZBA* 2 Equità di genere: mantenimento della certificazione sulla parità di genere UNI/PdR 125:2022* 3 Formazione: completamento degli obiettivi di formazione relativa ad <i>unconscious bias, framework creditizio ESG, Politica dei settori sensibili</i>* 4 Prodotto social: arricchire l'offerta della banca con nuovi prodotti e servizi in ambito ESG, con particolare focus sugli ambiti social e Green* 5 Normativa interna: redazione di una policy anti - harassment* 6 Rating ESG: mantenimento/miglioramento del rating A MSCI* <p>Sostenibilità dei piani di rientro: rapporto tra i piani di rientro ancora attivi dopo 9 mesi dalla data di prima attivazione e il totale piani di rientro attivati nel periodo</p> <p>Welcome call e Reclami: livello di soddisfazione del debitore e rapporto tra il numero di reclami e il numero delle pratiche gestite</p> <p>Cash collection stragiudiziale: confronto tra le percentuali di crescita del recupero stragiudiziale e i tassi di crescita del recupero strettamente giudiziale</p>	20%	3 obiettivi su 6	Progressione lineare	6 obiettivi su 6
	Azione Strategica	Valutazione qualitativa sul conseguimento delle direttive strategiche, formulata dall'Amministratore Delegato	15%	In linea con le attese	Sopra le attese	Eccellente

E Environmental S Social G Governance

(*) Obiettivo a livello aziendale per tutti i PPR

(**) Il livello target è il budget 2024

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

14. Remunerazione variabile dei Responsabili delle Funzioni di controllo

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

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

Per l'anno 2024, il personale più rilevante appartenente alle funzioni di controllo è destinatario di un sistema incentivante basato su una performance scorecard contenente **KPI di struttura, KPI di solidarietà** che mirano anche a valutare il conseguimento delle direttive strategiche, nonché degli obiettivi aziendali in ambito ESG e **KPI qualitativi**.

La declinazione dei KPI e dei relativi pesi è definita all'interno di uno specifico documento aziendale. La retribuzione variabile maturerà sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi prevedendo un'erogazione della remunerazione variabile secondo una progressione lineare tra il 60% e il 100%.

15. Remunerazione variabile di breve termine del restante personale, anche più rilevante

Per l'anno 2024, il personale anche più rilevante come identificato ai sensi del paragrafo 5 e non appartenente alle categorie di cui sopra, è destinatario di un sistema incentivante basato su una *performance scorecard* contenente, di regola, **KPI economico-finanziari/KPI di struttura, KPI di solidarietà e KPI qualitativi**¹⁹.

La declinazione dei KPI e dei relativi pesi è definita all'interno di uno specifico documento aziendale. In particolare, anche per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategica e i responsabili delle Unità operative/aziendali rilevanti si prevedono KPI che mirano a valutare il conseguimento delle direttive strategiche, nonché degli obiettivi aziendali in ambito ESG.

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

16. Remunerazione variabile di breve termine delle figure commerciali

Le risorse commerciali non appartenenti al personale più rilevante (di cui ai paragrafi che precedono), sono destinatarie, per il 2024, di un sistema incentivante basato su una *performance scorecard* contenente, in linea generale **KPI economico-finanziari** calati sugli specifici *business*, **KPI di solidarietà e KPI qualitativi** ovvero la valutazione qualitativa e la verifica dei reclami pervenuti dalla clientela²⁰.

¹⁹ Per la determinazione dei compensi del Dirigente preposto e del Responsabile della Direzione Human Resources sono in ogni caso esclusi meccanismi di incentivazione collegati ai risultati economici.

²⁰ I sistemi incentivanti della rete commerciale sono soggetti a meccanismi di correzione in (clausole di malus/claw back) tali da consentirne l'azzeramento. Ad esempio, nel caso di comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti, ovvero una violazione rilevante di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario (misurabili attraverso eventuali reclami ricevuti).

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

La performance scorecard per le risorse commerciali può essere individuale o di team.

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

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

Il presente paragrafo mira a dare espressa evidenza all'attuazione delle Disposizioni in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari della Banca d'Italia - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti (di seguito Disposizioni di Trasparenza), pubblicate dalla Banca d'Italia con Provvedimento del 19 marzo 2019, che hanno recepito gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio. A tal fine, è stata introdotta una nuova nozione ossia quella di "soggetti rilevanti", che ricomprende il personale che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.

Su tale presupposto, così come richiesto dalla normativa, si dà di seguito indicazione del numero dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito²¹, che compongono la rete di vendita del Gruppo e ai quali si applicano le politiche di remunerazione descritte nella presente Relazione.

I soggetti appartenenti alla categoria dei soggetti rilevanti sono in totale n. 186, di cui n. 156 sono i soggetti che offrono prodotti ai clienti e n. 39²² sono i soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica. La rete di vendita interna è riconducibile ai seguenti prodotti/Aree d'affari:

- prodotto Factoring;
- commercio telefonico Filo Diretto;
- prodotto Leasing;

²¹ "Agenti in attività finanziaria, mediatore creditizi nonché i soggetti diversi dal finanziatore che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, concludono contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolgono attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti."

²² Di cui n. 3 appartenenti alla categoria del personale più rilevante.

- Farmacie;
- Crediti Erariali;
- CQS.

Per quanto riguarda gli intermediari del credito la rete agenti conta complessivamente circa n. 137²³ agenti a supporto del prodotto Leasing e CQS.

La Banca ha in essere n. 61 convenzioni con mediatori creditizi per il prodotto factoring, a cui si aggiungono n. 7 convenzioni rivolte al prodotto leasing e altre n. 6 rivolte al prodotto CQS.

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

Il sistema di retribuzione variabile per la rete commerciale è definito, come indicato al paragrafo che precede, identificando dei *Key Performance Indicators* di natura quantitativa (quali, a titolo esemplificativo, tra gli altri: il margine di intermediazione, il numero di clienti avviati, volumi dei nuovi business, rapporti segnalati e avviati riferiti a Business Unit diverse) e qualitativa ed è soggetto a meccanismi di correzione ex post della variabile (clausole di *malus/claw back*). Tra i KPI qualitativi, è previsto uno specifico obiettivo in funzione della presenza o meno di reclami pervenuti. Non sono invece previsti schemi incentivanti nei confronti dei soggetti mediatori creditizi con i quali la Banca stipula convenzioni ad eccezione dei soggetti mediatori creditizi per il prodotto CQS²⁴. Per le politiche di remunerazione rivolte agli agenti in attività finanziaria si rimanda invece al relativo paragrafo.

18. Remunerazione degli Agenti in attività finanziaria

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

²³ Si precisa che 99 agenti dei 137 indicati hanno doppio incarico svolgendo attività sia per Ifis Npl Servicing S.p.A. che per Cap.Ital.Fin S.p.A.

²⁴ Al riguardo, i sistemi di incentivazione previsti per tale categoria sono ancorati sia a criteri quantitativi che qualitativi, sono adeguatamente bilanciati rispetto alla componente fissa della remunerazione e sono soggetti a meccanismi di correzione ex post.

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

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

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

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

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

19. Remunerazione dei collaboratori non dipendenti

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

- contratti di consulenza;
- contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

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

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

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

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

I corrispettivi per la cessazione del rapporto per il personale più rilevante, aggiuntivi rispetto al trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in materia di rapporti di lavoro e al preavviso (di legge e contratto collettivo) e non determinati da un soggetto terzo in ciò competente, quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale (i "Golden Parachute"), vengono quantificati ed erogati dalla Banca in coerenza con il quadro normativo tempo per tempo vigente, in applicazione dei criteri di seguito illustrati, e comunque sempre nel rispetto e nel perseguimento del migliore interesse aziendale. In linea con le Disposizioni di Vigilanza applicabili, al fine del riconoscimento di tali corrispettivi, si terranno in debita considerazione: la performance e i comportamenti individuali del dipendente negli anni precedenti, le motivazioni che portano alla risoluzione del rapporto di lavoro, l'anzianità di servizio, l'età, l'eventuale impatto finanziario che tale compenso può avere sulla situazione patrimoniale e sulla liquidità del Gruppo Bancario.

In nessun caso l'ammontare lordo complessivo dell'importo da erogare potrà essere superiore a 24 mensilità di retribuzione globale di fatto lorda²⁵ (comprensiva di remunerazione fissa e media della remunerazione variabile degli ultimi tre anni - che in quanto tale incorpora di fatto anche la performance realizzata dal soggetto, comportando una riduzione anche significativa del trattamento in caso di performance negativa), incluso il preavviso (ove applicabile)²⁶.

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

IMPORTO BASE +/- FATTORI CORRETTIVI

L'importo base²⁷ è calcolato sulla base dell'anzianità aziendale, come segue:

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

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

²⁵ Al fine di soddisfare la previsione regolamentare che richiede l'indicazione di un limite massimo alle severance anche in termini di numero di annualità di retribuzione fissa e in valore assoluto, si segnala che nel caso dell'Amministratore Delegato 24 mesi di retribuzione ricorrente potrebbero arrivare a corrispondere a un massimo, del tutto teorico (nel caso di raggiungimento nei tre anni precedenti la cessazione di bonus in misura pari al massimo), di 5 anni di retribuzione fissa. Il valore della severance così determinata non potrà, in ogni caso, essere superiore a € 5.500.000 milioni complessivi a cui si somma, sempre nel caso dell'Amministratore Delegato, il patto di non concorrenza di 12 mesi dalla data di cessazione e prevede un compenso di un'annualità dell'elemento fisso pari a € 1.100.000

²⁶ E salva la possibilità di stipulare patti di non concorrenza come da paragrafo n. 6

²⁷ Fermo, in ogni caso, il limite massimo di 24 mensilità di retribuzione globale di fatto lorda, incluso il preavviso (ove applicabile).

Per la sola posizione dell'Amministratore Delegato, l'importo base è calcolato in applicazione della seguente formula: $24 * (\text{retribuzione ricorrente}/12)$ nei casi di "good leaver" e $12 * (\text{retribuzione ricorrente}/12)$ nei casi di "neutral leaver"²⁸.

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

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

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

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

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

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

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

* * *

Di norma non vengono stipulati contratti di consulenza, per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. È fatta salva, peraltro, tale possibilità, ove ciò risponda a comprovate esigenze di continuare ad avvalersi, nell'interesse aziendale, per un periodo di tempo limitato successivamente alla cessazione del rapporto, delle competenze e dell'apporto dell'amministratore e/o del Dirigente

²⁸ Come rilevato al paragrafo 12 della presente Sezione I e nella Prima Parte della Sezione II, il *management agreement* attualmente in essere con l'Amministratore Delegato contiene, nel rispetto dei principi di cui alla presente politica di remunerazione:

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

con Responsabilità Strategica e per lo svolgimento di specifiche e predeterminate attività (a fronte di un compenso opportunamente parametrato all'oggetto e alla portata dell'attività richiesta).

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

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

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

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

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

21. Attuazione delle Politiche nelle Società controllate

Il presente documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione elaborate dalla Capogruppo ha valenza per tutte le società controllate che, ad eccezione di Banca Credifarma S.p.A. non sono tenute alla redazione di un proprio documento a riguardo. Ciò premesso è previsto che Banca Credifarma S.p.A. provvederà al recepimento della presente politica tramite propria delibera assembleare.

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

22. Deroghe

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

- il sistema di incentivazione annuale (Obiettivi, Pesi e/o Condizioni di Accesso);
 - il piano di incentivazione di lungo termine (Obiettivi, Pesi e/o Condizioni di Accesso);
 - il trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro
- Eventuali deroghe di carattere temporaneo saranno deliberate dal Consiglio di Amministrazione della Società con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni, fermo in ogni caso il rispetto della procedura per le operazioni con parti correlate e soggetti collegati.

SEZIONE II

La Sezione II della Relazione è finalizzata a rappresentare l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2023 (approvate dall'Assemblea degli azionisti il 20 aprile 2023) nel corso dell'esercizio 2023, così come previsto dal quadro normativo di riferimento, in particolare:

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

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

I Parte	Di natura descrittiva, è finalizzata a descrivere e rappresentare le voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, della Direzione Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.
II Parte	Di natura tabellare, in ordine (i) ai dati riferiti all'anno 2023, rappresentati secondo quanto richiesto dalla Circolare 285/2013 di Banca d'Italia relativi al costo fisso e alla componente variabile del personale del Gruppo ripartiti per aree di attività e alle remunerazioni di coloro che rientrano nel perimetro del "Personale più rilevante" di Gruppo al 31 dicembre 2023 e (ii) ai dati sulle remunerazioni riferiti all'anno 2023, rappresentati secondo lo Schema 7-BIS dell'Allegato 3A al Reg. Emittenti, relativi agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Gruppo.

Parte prima

1. Attuazione e implementazione della Sezione I delle politiche di remunerazione 2023 nel corso dell'esercizio 2023

La rendicontazione delle politiche di remunerazione 2023 nel corso dell'esercizio 2023 tiene, in particolare, conto della circostanza che l'Assemblea degli Azionisti si è espressa, in data 20 aprile 2023, con voto favorevole pari al 78,041%, sulla seconda sezione della Relazione e delle indicazioni ricevute in merito dai Proxy Advisor.

Nella presente sezione si forniscono – in aggiunta a quanto già riportato in altre parti della presente Relazione – le informazioni sull’attuazione, nel corso del 2023, delle politiche di remunerazione (Sezione I) approvate dall’Assemblea degli Azionisti in data 20 aprile 2023 con voto favorevole pari al 98,527%, evidenziando le modalità con cui le varie componenti della remunerazione hanno contribuito ai risultati a lungo termine della Banca, non essendo, peraltro, stata attuata alcuna deroga di tale politica.

La rendicontazione tiene, in particolare, conto della circostanza che l’Assemblea degli Azionisti si è espressa, in data 20 aprile 2023, con voto favorevole pari al 78,041%, sulla seconda sezione della Relazione e delle indicazioni ricevute in merito dai Proxy Advisor.

In particolare, nel corso del 2023, il Gruppo, facendo leva sulle sole strategie poste in atto con le politiche di remunerazione ed incentivazione approvate dall’Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, ha realizzato importanti obiettivi come, tra gli altri, il conseguimento (il 5 dicembre 2023) per tutte le società del Gruppo Banca Ifis²⁹ della certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022 con la quale è stato riconosciuto a tutte le società interessate di avere e di attuare un sistema di gestione qualità della parità di genere conforme alla norma. Tale certificazione va ad aggiungersi a quella già conseguita ad ottobre 2021 dal *Winning Women Institute*.

In questo contesto la Banca ha monitorato una serie di indicatori relativi al gender gap sia per la Capogruppo che per le Società controllate, tra i quali:

- presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione;
- percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico;
- percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente;
- percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento;
- percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al vertice.

La misurazione dei predetti indicatori ha rilevato un buon posizionamento del Gruppo rispetto al benchmark di mercato e ha determinato, insieme agli indicatori qualitativi, il raggiungimento dei requisiti per l’ottenimento della certificazione.

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

Nel corso dell’esercizio 2023, l’**Assemblea dei Soci** si è riunita una volta in data 20 aprile 2023 per l’approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo relative all’esercizio 2023.

Nel corso del 2023 il **Comitato Remunerazioni** si è riunito complessivamente n. 9 volte (di cui una congiunta con CCR e CN). 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 52 minuti.

²⁹ Ad eccezione di Revalea S.p.A., acquisita da Ifis Npl Investing S.p.A. il 31 ottobre 2023 e delle società controllate estere non rientranti nel perimetro normativo di riferimento.

I membri del Comitato hanno partecipato a tutte le riunioni effettuate ad eccezione di un membro che ha partecipato a 8 riunioni su 9.

L'Amministratore Delegato non ha mai presenziato alle suddette riunioni. Alle riunioni del Comitato ha sempre partecipato almeno un membro del Collegio Sindacale ad eccezione della riunione d'insediamento del Comitato.

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

- processo di autovalutazione del personale più rilevante;
- sistemi incentivanti applicati nell'ambito delle varie unità di business della Banca e del Gruppo;
- politiche di remunerazione e incentivazione del gruppo: Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- Documento informativo ex art. 114 bis del TUF e 84 bis del Regolamento Emittenti;
- sistemi incentivanti da utilizzare nel 2023;
- determinazione della retribuzione variabile derivante dai risultati dell'esercizio 2022 per l'Amministratore Delegato, i Condirettori Generali, i dirigenti con responsabilità strategica, i responsabili delle funzioni di controllo interno e del restante personale più rilevante.
- verifiche dell'assenza delle condizioni per l'applicazione dei meccanismi di correzione ex post (malus e claw back);
- rendiconto sull'applicazione delle politiche di remunerazione 2022 al personale non rientrante nel novero del personale più rilevante;
- Politica per la promozione della diversità e dell'inclusività, Sistema di Gestione della Parità di Genere e Piano strategico per la parità di genere.

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

Le seguenti tabelle riepilogano i compensi attribuiti, nel corso dell'esercizio 2023, in linea con la politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti, ai membri del Consiglio di Amministrazione (anche per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari), dei Sindaci e dei membri dell'Organismo di Vigilanza.³⁰

Cognome e nome	Carica al 31/12/2023	Emolumento Fisso	Emolumento Variabile	Indennità di carica	Brand Ambassador	Collegio Sindacale	Comitato Controllo Rischi	Comitato Nomine	Comitato Remunerazioni	Organismo di Vigilanza
Furstenberg Fassio Ernesto	Presidente	650.000,00	-	50.000,00	270.000,00	-	-	-	-	-
Geertman Frederik Herman	Amministratore Delegato	993.333,36	1.139.587	-	-	-	-	-	-	-
Furstenberg Sebastien Egon	Presidente Onorario	650.000,00	-	50.000,00	-	-	-	-	-	-
Arduini Simona	Vice Presidente	40.361,11	-	50.000,00	-	-	69.083,33	-	-	-

³⁰ Dalla suddetta tabella sono esclusi i gettoni di presenza

Malinconico Antonella	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	51.048,39	11.596,77	-	-
Billio Monica	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	45.000,00	-	-	-
Lo Giudice Luca	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	-	-	10.000,00	-
Colleoni Beatrice	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	-	-	10.394,44	-
Diacetti Roberto	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	45.000,00	10.000,00	-	-
Regazzi Monica	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	-	7.983,87	-	10.000,00
Paoloni Paola	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	45.000,00	-	-	-
Meruzzi Giovanni	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	-	-	11.605,56	10.000,00
Gobbi Roberta	Consigliere	-	-	50.000,00	-	-	-	2.419,35	-	-
Balelli Andrea	Presidente CS	-	-	-	-	105.000,00	-	-	-	-
Olivetti Franco	Sindaco effettivo	-	-	-	-	70.000,00	-	-	-	-
Melaccio Annunziata	Sindaco effettivo	-	-	-	-	70.000,00	-	-	-	10.000,00
Ferracchiati Angelo	Componente ODV	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Peluso Francesco	Componente ODV	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

3. Remunerazione dell'Amministratore Delegato

Con particolare riferimento alla remunerazione dell'Amministratore Delegato, la stessa si conferma nei seguenti elementi: (i) una remunerazione fissa con natura stabile e irrevocabile, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle performance della Banca, determinata sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto per il relativo espletamento e (ii) una remunerazione variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance qualitativi e quantitativi.

A tale ultimo proposito, l'Amministratore Delegato è destinatario di un Sistema incentivante di breve termine ("STI"), riferito all'anno 2023 mentre il Piano Long Term Incentive 2021-2023 (il "Piano LTI") è giunto a maturazione il 31 dicembre 2023

Si riporta di seguito un Executive Summary quale rappresentazione tabellare del trattamento economico complessivo dell'Amministratore Delegato nell'esercizio 2023 e del relativo pay-mix.

Retribuzione fissa (€) al 31/12/2023 (€)		Retribuzione variabile di breve periodo (€)		Retribuzione variabile di lungo periodo ³¹ (Opzioni) Piano LTI 2021/2023		Retribuzione complessiva (€) (2023)	Rapporto variabile /fisso rispetto al teorico 1,5:1
1.100.000		660.000		€ 479.587,5		2.239.587	1,03 : 1

Up front (40%) - di cui 50% in azioni	264.000	Up front	40%
Differito (60%) - di cui 55% in azioni (periodo di differimento o 5 anni)	396.000	Differito (periodo di differimento o 5 anni)	60%
		Vesting	3 anni

Hanno completato il pacchetto di remunerazione dell'Amministratore Delegato i fringe benefit (per un controvalore, nell'esercizio 2023, pari ad Euro 131.465,36.

Il rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile complessiva (Short Term Incentive+Long Term Incentive, competenza esercizio 2023) dell'Amministratore Delegato, rispetta il rapporto di 1:1,5.

Il *management agreement* in essere con l'Amministratore Delegato contiene, poi, nel rispetto dei principi di cui alla presente politica di remunerazione: (i) un trattamento di c.d. "severance", da riconoscersi previa sottoscrizione di un accordo transattivo e ferma l'applicazione dei fattori correttivi e pari: (a) nei casi di c.d. "good leaver" (i.e. revoca senza giusta causa; dimissioni per giusta causa; dimissioni motivate da un mutamento sostanziale e non condiviso della carica, salvo che dipenda da circostanze attribuibili al manager o provvedimento/indicazione delle competenti

³¹ Il controvalore a consuntivo è rapportato a n. 236.250 diritti di opzione con riferimento all'esercizio 2023. Al riguardo si precisa che per il triennio 2021-2023 i diritti di opzione riconosciuti a target all'Amministratore Delegato erano 696.000 e che, a consuntivo, saranno assegnati complessivamente 609.000 diritti di opzione (pari all'87,5% su 100% degli obiettivi assegnati).

autorità) a 24 mesi della remunerazione ricorrente; e (b) nei casi di c.d. “neutral leaver” (i.e. morte, invalidità permanente che non consenta la prosecuzione del rapporto, malattia per un periodo continuativo di 6 mesi di calendario) a 12 mesi della retribuzione ricorrente; e (ii) un patto di non concorrenza, di non sollecitazione e non storno della durata di 12 mesi, a fronte del riconoscimento di un importo pari a 12 mesi della remunerazione fissa.

Il Piano incentivante di breve periodo (Short Term Incentive) dell’esercizio 2023. Con riferimento alla remunerazione variabile di breve termine dell’Amministratore Delegato gli obiettivi assegnati all’Amministratore Delegato per il 2023 hanno rappresentato una combinazione di **criteri quantitativi e qualitativi**, riferiti ai risultati del Gruppo, nonché agli aspetti qualitativi relativi all’azione strategica.

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

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

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

Si riporta di seguito la *performance scorecard* assegnata all’**Amministratore Delegato** per il 2023 con l’indicazione per ogni obiettivo del livello di conseguimento tra il livello minimo, medio e massimo:

Performance Scorecard STI 2023 dell’Amministratore Delegato

Tipologia KPI	KPI		Peso	Target	Risultato	Livello di conseguimento		
						Min	Medio	Target
KPI Economico - Finanziari	Redditività	ROE	25%	9,2%	9,7%	◆		
	Costo del credito	Rettifiche/Riprese di valore per rischio credito / saldo medio degli impieghi di Gruppo	20%	72,89	51,86	◆		
	Efficienza	Cost / Income di Gruppo	20%	58,9%	58,0%	◆		
KPI di Strategia e Sostenibilità	ESG	1. Mantenimento del rating A rilasciato da MSCI 2. Mantenimento impegni equità di genere 3. Realizzazione del primo step di riconversione in ibrido del parco aziendale	10%	3 obiettivi su 3	3 obiettivi su 3	◆		
	Azione Strategica	Valutazione qualitativa sul conseguimento delle direttive strategiche da parte dell’Amministratore Delegato, formulata dal CdA	25%	Eccellente	Eccellente	◆		

I suddetti obiettivi sono stati raggiunti nel livello massimo cosicché l’Amministratore Delegato ha maturato la remunerazione variabile di breve periodo al 100%.

Il relativo importo, trattandosi di importo di remunerazione variabile particolarmente elevato (come definito ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza – Circolare Banca d’Italia 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, Par. 2.1, punto 4), sarà erogato come up front per il 40% (di cui il

50% in azioni della Capogruppo) e come differito per il 60% del suo ammontare (di cui il 55% in strumenti finanziari per tali sempre intendendosi, nel Gruppo Banca Ifis, le azioni della Capogruppo). Il periodo di differimento sarà di 5 anni.

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

Il Piano LTI 2021 – 2023. L'Amministratore Delegato di Banca Ifis è inoltre destinatario di un Piano di Long Term Incentive (LTI) 2021-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2021 e dall'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo in data 28 luglio 2021. Il Piano ha previsto l'assegnazione all'Amministratore Delegato, a titolo gratuito, di un determinato numero di opzioni che daranno diritto di acquistare, a un prezzo di esercizio unitario (c.d. "strike price") pari a 12,92 euro, un corrispondente numero di azioni di Banca Ifis.

Il Piano è giunto a maturazione il 31 dicembre 2023 al termine del periodo di *vesting* triennale (2021-2023) e le opzioni diventeranno esercitabili a valle di un ulteriore anno di *retention*, subordinatamente alla circostanza che il rapporto tra la Banca e l'Amministratore Delegato sia ancora in essere, e che siano stati raggiunti predeterminati obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari, legati a strategie di lungo termine della Banca.

Il Piano prevede a favore dell'Amministratore Delegato di Capogruppo il diritto di ricevere, al termine del periodo di *vesting* e al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano medesimo, sino a un massimo di n. 696.000 opzioni.

Le suddette Opzioni sono state computate, ai fini del calcolo del rapporto fra remunerazione fissa e variabile, come segue: (i) n. 156.000 Opzioni per l'esercizio 2021; (ii) n. 270.000 Opzioni per l'esercizio 2022; e (iii) n. 270.000 Opzioni per l'esercizio 2023.

Gli obiettivi (KPI) sono stati individuati (e parametrati nei relativi pesi) alla luce della situazione della Banca e delle dinamiche e delle prassi registrate sul mercato di riferimento, come rappresentato, in estrema sintesi, nella Balance-Score Card dell'Amministratore Delegato di seguito rappresentata che evidenzia altresì per ogni KPI il livello dell'obiettivo raggiunto tra quello minimo, target e massimo:

Performance Scorecard LTI 2021 - 2023 dell'Amministratore Delegato

Tipologia KPI	KPI	Peso	Max	Risultato	Livello di conseguimento		
					Min	Target	Max
KPI Di mercato	TSR Relativo vs Peer Group ¹	25%	213,78%	137,54%			
KPI Economico - Finanziari	Utile Ante Imposte	25%	484.025 €	599.227 €			
	Cost/Income Ratio	20%	58,93%	58,00%			
	NPE Ratio Lordo	15%	6,56%	5,48%			
ESG	1. NZBA 2. Certificazione sulla parità di genere 3. Multiculturalità 4. Rating ESG	15%	4 obiettivi su 4	4 obiettivi su 4			

¹Si specifica che la misurazione è stata effettuata in relazione al periodo di vesting 2021-2023.

La consuntivazione effettuata ha confermato il raggiungimento del livello minimo con riferimento agli obiettivi TSR e del livello massimo con riferimento agli indicatori economico finanziari e a quelli ESG come sopra rappresentato.

Conseguentemente all'Amministratore Delegato vengono assegnate 609.000 diritti di opzione, che saranno esercitabili a valle di un anno di *retention* secondo le tempistiche regolamentari previste.

Anche per il Piano LTI 2021 – 2023, l'assegnazione delle opzioni è effettuata per il 40% come up front e per il 60% come differito in 5 anni.

La Tabella che segue rappresenta il rapporto tra remunerazione fissa e variabile (teorica ed effettiva) dell'Amministratore Delegato.

Ruolo	N. risorse al 31/12/2023	Raggiungimento obiettivi 2023	Remunerazione variabile teoricamente maturata (STI+LTI)*	Remunerazione variabile 2023 effettivamente maturata (STI+LTI)*	Percentuale remunerazione fissa 2023	Percentuale remunerazione variabile 2023
AD	1	93,75%	1.208.100	1.139.588	49%	51%

*La consuntivazione 2023 include il controvalore del maturato opzioni per l'esercizio 2023

4. Remunerazione dei Condirettori Generali

Con particolare riferimento alla remunerazione dei Condirettori Generali, la stessa si conferma nei seguenti elementi: (i) una remunerazione fissa con natura stabile e irrevocabile, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle performance della Banca, determinata sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto per il relativo

espletamento e (ii) una remunerazione variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance qualitativi e quantitativi.

A tale ultimo proposito, i Condirettori Generali sono destinatari di un Sistema incentivante di breve termine ("STI"), riferito all'anno 2023 mentre il Piano Long Term Incentive 2021-2023 (il "Piano LTI") è giunto a maturazione il 31 dicembre 2023.

Si riportano di seguito gli Executive Summary quali rappresentazione tabellare del trattamento economico complessivo dei due Condirettori Generali nell'esercizio 2023 e del relativo pay-mix.

Condirettore Generale – Chief Commercial Officer

Retribuzione fissa al 31/12/2023 (€)		Retribuzione variabile di breve periodo (€)		Retribuzione variabile di lungo periodo ³² (Opzioni) Piano LTI 2021/2023		Retribuzione complessiva (€) (2023)	Rapporto variabile /fisso rispetto al teorico 1:1
300.000		150.000		€ 54.359		504.359	0,7 : 1

Up front (60%) - di cui 50% in azioni	90.000	Up front	60%
Differito (40%) - di cui 50% in azioni (periodo di differimento 4 anni)	60.000	Differito (periodo di differimento o 5 anni)	40%
		Vesting	3 anni

Hanno completato il pacchetto di remunerazione del Condirettore Generale – Chief Commercial Officer i fringe benefit (per un controvalore, nell'esercizio 2023, pari ad € 30.033,13).

³² Il controvalore a consuntivo è rapportato a n. 12.525 diritti di opzione con riferimento all'esercizio 2023. Al riguardo si precisa che per il biennio 2022-2023 i diritti di opzione riconosciuti a target al Condirettore Generale – Chief Commercial Officer erano 33.400 e che, a consuntivo, saranno assegnati complessivamente 25.050 diritti di opzione (pari al 75% su 100% degli obiettivi assegnati).

Condirettore Generale – Chief Operating Officer

Retribuzione fissa al 31/12/2023 (€)		Retribuzione variabile di breve periodo (€)		Retribuzione variabile di lungo periodo ³³ (Opzioni) Piano LTI 2021/2023		Retribuzione complessiva (€) (2023)	Rapporto variabile /fisso rispetto al teorico 1:1
300.000		150.000		€ 54.359		504.359	0,7 : 1

Up front (60%) - di cui 50% in azioni	90.000	Up front	60%
Differito (40%) - di cui 50% in azioni (periodo di differimento 4 anni)	60.000	Differito (periodo di differimento o 5 anni)	40%
		Vesting	3 anni

Hanno completato il pacchetto di remunerazione del Condirettore Generale – Chief Operating Officer i fringe benefit (per un controvalore, nell'esercizio 2023, pari ad € 47.533,17).

Il rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile complessiva (Short Term Incentive+Long Term Incentive, competenza esercizio 2023) per i Condirettori Generali rispetta il rapporto di 1:1.

Il Piano incentivante di breve periodo (Short Term Incentive) per l'esercizio 2023.

Gli obiettivi assegnati ai Condirettori Generali per il 2023 rappresentano una combinazione di **criteri quantitativi e qualitativi**, riferiti ai risultati del Gruppo, nonché agli aspetti qualitativi relativi al conseguimento delle direttive strategiche.

La performance scorecard ha previsto la declinazione dei seguenti KPI:






³³ Il controvalore a consuntivo è rapportato a n. 12.525 diritti di opzione con riferimento all'esercizio 2023. Al riguardo si precisa che per il biennio 2022-2023 i diritti di opzione riconosciuti a target al Condirettore Generale – Chief Commercial Officer erano 33.400 e che, a consuntivo, saranno assegnati complessivamente 25.050 diritti di opzione (pari al 75% su 100% degli obiettivi assegnati).

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

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

Si riporta di seguito la performance scorecard assegnata ai **Condirettori Generali** per il 2023 con l'indicazione per ogni obiettivo del livello di conseguimento tra il livello minimo, medio e massimo:

Performance Scorecard STI 2023 dei Direttori Generali

Tipologia KPI	KPI		CCO		Target	Risultato	Livello di conseguimento		
			Peso	Peso			Min	Medio	Target
KPI Economico - Finanziari	Redditività	ROE	20%	25%	9,2%	9,7%			
	Costo del credito	Rettifiche/Riprese di valore per rischio credito / saldo medio degli impieghi di Gruppo	20%	20%	72,89	51,86			
	Efficienza	Cost / Income di Gruppo	25%	20%	58,9%	58,0%			
KPI di Strategia e Sostenibilità	ESG	1. Mantenimento del rating A rilasciato da MSCI 2. Mantenimento impegni equità di genere 3. 3. Realizzazione del primo step di riconversione in ibrido del parco aziendale	10%	10%	3 obiettivi su 3	3 obiettivi su 3			
	Azione Strategica	Valutazione qualitativa sul conseguimento delle direttive strategiche da parte dell'Amministratore Delegato, formulata dall'Amministratore Delegato	25%	25%	Eccellente	Eccellente			

Il rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile complessiva (Short Term Incentive+Long Term Incentive, competenza esercizio 2023) per i Direttori Generali e i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica, rispetta dunque il rapporto di 1:1.

Piano di Long Term Incentive (LTI) 2021-2023 per i Direttori Generali e per gli altri beneficiari del Gruppo

Come previsto dal Piano approvato dall'Assemblea del 28 luglio 2021, e in esecuzione del mandato in tale sede conferito al Consiglio di Amministrazione, in data 9 giugno 2022 è stata da quest'ultimo deliberata l'inclusione nel Piano LTI di n. 13 "ulteriori beneficiari", con assegnazione agli stessi dei medesimi obiettivi già previsti per l'Amministratore Delegato e illustrati nella Politica di Remunerazione 2022. Tali integrazioni del Piano sono state poi approvate dall'Assemblea degli Azionisti di Banca Ifis del 28 luglio 2022.

Anche per tali ulteriori beneficiari, rappresentati da manager di elevato livello del Gruppo (tra cui n. 12 dirigenti con responsabilità strategiche, Direttori Generali inclusi) il Piano ha previsto l'assegnazione di un determinato numero di opzioni che daranno diritto di acquistare, a titolo gratuito e sempre allo strike price unitario di 12,92 euro, di un corrispondente numero di azioni di Banca Ifis. Il Piano è giunto a maturazione il 31 dicembre 2023 al termine del periodo di vesting e le opzioni diventeranno esercitabili a valle di un ulteriore anno di retention, subordinatamente alla circostanza che il rapporto tra la Banca e beneficiari sia ancora in essere, e che siano stati raggiunti predeterminati obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari, legati a strategie di lungo

termine della Banca. Le opzioni saranno esercitabili al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano e, inizialmente, per un numero complessivo sino ad un massimo di 320.000 opzioni complessivamente assegnabili ai 13 ulteriori beneficiari.

Si rileva al riguardo che, nel corso del primo semestre 2023 si sono registrate le dimissioni di un dirigente con responsabilità strategica incluso nel Piano, con conseguente perdita della qualità di beneficiario del Piano stesso.

Per effetto delle sopracitate novità intercorse nel 2022 e nel primo semestre 2023, i beneficiari del Piano ammontano complessivamente a 12, di cui 11 dirigenti con responsabilità strategiche, e l'ammontare massimo di opzioni assegnabili è pari a n. 300.000.

Le suddette Opzioni sono computate per ciascuno dei beneficiari, ai fini del calcolo del rapporto fra remunerazione fissa e variabile, al 50% per l'esercizio 2022 e al restante 50% per l'esercizio 2023.

La consuntivazione è stata effettuata, per quanto riguarda gli obiettivi di TSR e quelli di Utile Lordo, per l'arco temporale di vesting biennale mentre per gli altri obiettivi la consuntivazione è avvenuta in base ai risultati raggiunti al 31 dicembre 2023 (considerando quindi l'intera durata del piano 2021 – 2023).

L'esito della consuntivazione del Piano ha rilevato che gli obiettivi TSR non sono stati raggiunti in considerazione del periodo di vesting biennale anziché triennale; gli altri obiettivi sono stati raggiunti al livello massimo. Conseguentemente complessivamente per i restanti 12 beneficiari saranno assegnate n. 225.000 diritti di opzione che saranno esercitabili al termine del periodo di retention di un anno.

Gli obiettivi (KPI) sono stati individuati (e parametrati nei relativi pesi) alla luce della situazione della Banca e delle dinamiche e delle prassi registrate sul mercato di riferimento.

Di seguito, la Balance-Score Card valida per entrambi i **Condirettori Generali** che evidenzia per ogni KPI il livello dell'obiettivo raggiunto tra quello minimo, target e massimo:

Performance Scorecard LTI 2022 - 2023 dei Direttori Generali

Tipologia KPI	KPI	Peso	Max	Risultato	Livello di conseguimento		
					Min	Target	Max
KPI Di mercato	TSR Relativo vs Peer Group ¹	25%	98,05%	12,58%	Non raggiunto		
KPI Economico - Finanziari	Utile Ante Imposte	25%	384.111 €	449.352 €	◆		
	Cost/Income Ratio	20%	58,93%	58,00%	◆		
	NPE Ratio Lordo	15%	6,56%	5,48%	◆		
ESG	1. NZBA 2. Certificazione sulla parità di genere 3. Multiculturalità 4. Rating ESG	15%	4 obiettivi su 4	4 obiettivi su 4	◆		

¹ Si specifica che la misurazione è stata effettuata in relazione al periodo di vesting 2022-2023.

Anche per il Piano LTI 2021 – 2023, l’assegnazione delle opzioni è effettuata per il 60% come up front e per il 40% come differito in 4 anni.

Di seguito una rappresentazione in tabella del rapporto remunerazione fissa e variabile dei Condirettori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ruolo	N. risorse al 31/12/2023	Raggiungimento obiettivi 2023	Remunerazione variabile teoricamente maturata (STI+LTI)*	Remunerazione variabile 2023 effettivamente maturata (STI+LTI)*	Percentuale remunerazione fissa 2022	Percentuale remunerazione variabile 2022
Condirettore Generale - CCO	1	87,5%	222.478	204.359	59%	41%
Condirettore Generale - COO	1	87,5%	222.478	204.359	59%	41%
Altri DRS beneficiari STI e/o LTI**	15	91,6%	1.954.305	1.834.369	67%	33%

*La consuntivazione LTI 2023 include il controvalore del maturato opzioni per l’esercizio 2023

**Il Piano LTI ha incluso 12 dirigenti con Responsabilità strategiche e un appartenente alla categoria del personale più rilevante che non è incluso nella tabella

5. Remunerazione del personale dipendente

Per il Personale Dipendente le spese complessive del Gruppo sono pari a circa € 154,9 mln. Nell’ambito del processo periodico di revisione retributiva, nel corso del 2023 sono stati effettuati interventi meritocratici, con esclusione di quanto previsto dagli automatismi contrattuali vigenti, per circa il 37,29% (inclusi gli una tantum) del personale, con un impatto complessivo di circa il 2,24% (inclusi gli una tantum) sul monte salari.

Nel 2023 è stata poi confermata, per il personale non dirigente l’erogazione di un **Premio Variabile di Risultato**. L’accordo firmato conferma l’impostazione dell’esercizio precedente anche grazie ad un ritorno più che positivo da parte dei dipendenti in quanto favorisce un maggior coinvolgimento degli stessi nella realizzazione degli obiettivi aziendali e quindi nell’incremento di redditività, produttività, competitività ed efficienza del Gruppo. In continuità con l’esercizio precedente, l’Accordo prevede quindi, anche per il 2023, un’ulteriore forma di incentivazione fino al 20% in più rispetto al premio base effettivo, con lo scopo di premiare condotte distintive di correttezza, trasparenza, etica, collaborazione tra colleghi e qualità del lavoro. Tale iniziativa vuole garantire un riconoscimento più aderente all’effettivo contributo apportato da ciascun dipendente e una più equa e coerente distribuzione dei premi. Inoltre, per il 2023, tramite lo stesso accordo, è stato incrementato il Credito Welfare aggiuntivo, previsto in caso di conversione del 20% del premio effettivo spettante in credito welfare.

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

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

In relazione a condotte individuali previste come fattispecie di *malus* dalle Politiche di Remunerazione, nel 2023 è stato applicato un meccanismo di *malus* nei confronti del dott. Giovanni Bossi (Amministratore Delegato della Banca sino al 2019) con riferimento alla quota differita della remunerazione variabile del piano di incentivazione 2018 per n. 6.784 azioni.

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

Nel corso dell'esercizio 2023 non sono state riconosciute *severance* ad Amministratori e/o a Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

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

Infine, si fornisce di seguito un prospetto comparativo delle variazioni intervenute, per gli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023, delle seguenti informazioni:

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

Remunerazione totale di ciascuno dei membri dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo della Banca												
	2019	2020	Var. %	2020	2021	Var. %	2021	2022	Var. %	2022	2023	Var. %
Furstenberg Fassio Ernesto	210,0	469,1	123,38%	469,1	435,0	-7,27%	435,0	632,5	45,40%	632,5	970,0	53,36%
Furstenberg Sebastien Egon	692,5	700,0	1,08%	700,0	700,0	-	700,0	700,0	-	700,0	700,0	-

Geertman Frederik Herman	-	-	-	-	1483,4	-	1483,4	1433,7	-3,35%	1433,7	1784,5 ³⁴	24,47%
Colombini Luciano	993,8	834,2	-16,06%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Arduini Simona	93,7	125,8	34,26%	125,8	126,8	0,79%	126,8	142,8	12,62%	142,8	178,3	24,86%
Gronchi Divo	68,4	81,6	19,30%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Malinconico Antonella	111,8	108,0	-3,40%	108,0	118,0	9,26%	118,0	124,0	5,08%	124,0	132,9	7,18%
Santosuosso Daniele	144,3	140,7	-2,49%	140,7	113,5	-19,33%	113,5	36,6	-67,75%	-	-	-
Billio Monica	83,3	105,8	27,01%	105,8	116,2	9,83%	116,2	112,6	-3,10%	112,6	112,0	-0,53%
Lo Giudice Luca	57,8	72,0	24,57%	72,0	70,3	-2,36%	70,3	71,8	2,13%	71,8	76,5	6,55%
Colleoni Beatrice	65,8	82,8	25,84%	82,8	93,7	13,16%	93,7	83,5	-10,89%	83,5	79,9	-4,31%
Csillaghy de Pacser Alessandro	210,8	220,8	4,74%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diacetti Roberto	71,3	117,4	64,66%	117,4	118,5	0,94%	118,5	117,0	-1,27%	117,0	120,8	3,25%
Preve Riccardo	16,8	39,9	137,50%	39,9	60,8	52,38%	60,8	19,6	-67,76%	-	-	-
Regazzi Monica	-	-	-	-	42,4	-	42,4	74,6	75,94%	74,6	82,3	10,32%
Paoloni Paola	-	-	-	-	-	-	-	75,7	-	75,7	113,8	50,33%
Meruzzi Giovanni	-	-	-	-	-	-	-	61,0	-	61,0	91,1	49,34%
Gobbi Roberta	-	-	-	-	-	-	-	44,6	-	44,6	71,9	61,21%
Balelli Andrea	-	-	-	-	-	-	-	83,2	-	83,2	120,5	44,83%
Bugna Giacomo	125,0	118,0	-5,60%	118,0	122,3	3,64%	122,3	38,1	-68,85%	-	-	-
Olivetti Franco	64,0	82,0	28,13%	82,0	84,8	3,41%	84,8	84,0	-0,94%	84,0	85,5	1,79%
Melaccio Annunziata	-	-	-	-	-	-	-	65,6	-	65,6	93,0	41,77%
Monterumisi Marinella	69,5	90,0	29,50%	90,0	90,3	0,33%	90,3	24,4	-72,98%	-	-	-

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

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

dati in migliaia di euro	Risultati del Gruppo (dati riclassificati)		Variazione	Risultati del Gruppo (dati riclassificati ^[1])		Variazione	Risultati del Gruppo (dati riclassificati ^[1])		Variazione	Risultati del Gruppo (dati riclassificati ^[1])		Variazione
	2019	2020		2020	2021		2021	2022		2022	2023	
Indice			%			%			%			%
Margine di intermediazione ^[1]	€ 558.333	€ 467.800	-16,21%	€ 467.800	€ 602.519	28,80%	€ 599.938	€ 680.547	13,44%	€ 680.547	€ 704.616	3,54%
Risultato netto della gestione finanziaria ^[1]	€ 471.150	€ 376.441	-20,10%	€ 376.441	€ 525.360	39,56%	€ 522.727	€ 603.032	15,36%	€ 603.032	€ 652.209	8,16%
Utile Netto di Pertinenza della Capogruppo	€ 123.097	€ 68.804	-44,11%	€ 68.804	€ 100.582	46,19%	€ 100.582	€ 141.086	40,27%	€ 141.086	€ 160.110	13,48%

³⁴ L'importo non include la consuntivazione del Piano LTI

[1] Le riclassificazioni riguardano le seguenti fattispecie:

- le rettifiche/riprese di valore nette afferenti al Settore Npl sono riclassificate fra gli interessi attivi e proventi assimilati (e quindi all'interno della voce "Margine di intermediazione") nella misura in cui rappresentative dell'operatività di tale business e parte integrante del rendimento dell'attività di business;
- gli accantonamenti netti su fondi per rischi e oneri sono esclusi dal computo dei "Costi operativi";
- le voci di costo e ricavo ritenute come "non ricorrenti" (ad esempio perché connesse direttamente o indirettamente ad operazioni di aggregazione aziendale, come il c.d. "gain on a bargain purchase" ai sensi dell'IFRS 3), sono esclusi dal computo dei "Costi operativi", e pertanto sono stornati dalle rispettive voci da Schema di Bilancio Circolare 262 (es. "Altre spese amministrative", "Altri oneri/proventi di gestione") e inseriti in una specifica voce "Oneri e proventi non ricorrenti";
- sono ricondotti nell'ambito della voce "Rettifiche/Riprese di valore nette per rischio di credito" (e quindi all'interno della voce "Risultato netto della gestione finanziaria"):
- le rettifiche/riprese di valore nette per rischio di credito relative ad attività finanziarie valutate al costo ammortizzato (ad eccezione di quelle relative al Settore Npl di cui al punto sopra) e ad attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva;
- gli accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri per rischio di credito riferiti a impegni e garanzie rilasciate;
- gli utili (perdite) da cessione/riacquisto di finanziamenti al costo ammortizzato diversi da quelli del Settore Npl (i quali non contribuiscono pertanto alla voce "Margine di intermediazione").

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

Remunerazione annua lorda media parametrata sui dipendenti a tempo pieno											
2019	2020	Variazione	2020	2021	Variazione	2021	2022	Variazione	2022	2023	Variazione
		%			%			%			%
€ 40.359	€ 44.332	9,84%	€ 44.332	€ 45.748	3,19%	€ 45.748	€ 46.981	2,70%	€ 46.981	€ 50.816	8,16%

Sezione II

Parte seconda: compensi corrisposti nel 2023

I dati di seguito riportati si riferiscono a tutte le società del Gruppo Banca Ifis al 31/12/2023 che risultano essere le seguenti: Ifis Npl Investing S.p.A., Ifis Npl Servicing S.p.A., Ifis Rental Services Srl, Banca Credifarma S.p.A., Cap.Ital.Fin. S.p.A, IFIS Finance Sp.zo.o, con sede in Polonia, IFIS Finance IFN SA, con sede in Romania, Ifis NPL 2021-1 SPV, veicolo di cartolarizzazione che non conta dipendenti, Revalea S.p.A..

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 Organismo di Vigilanza	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	Dettoni di presenza	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Ributazione fissa da lavoro dipendente			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Ernesto Fürstenberg Fassio	Presidente del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	50,0	-	650,0	-	-	-	-	-	-	270,0	970,0	-	-	
	Compensi in Banca Ifis S.p.A.			50,0	-	650,0	-	-	-	-	-	-	270,0	970,0	-	-	
	Consigliere di Amministrazione Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-	
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-	
Totale			70,0	-	650,0	-	-	-	-	-	-	-	270,0	990,0	-	-	
Sebastian Egon Fürstenberg	Presidente Onorario del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	50,0	-	650,0	-	-	-	-	-	-	-	700,0	-	-	
	Compensi in Banca Ifis S.p.A.			50,0	-	650,0	-	-	-	-	-	-	-	700,0	-	-	
	Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			50,0	-	650,0	-	-	-	-	-	-	-	-	700,0	-	-	
Frederik Herman Geertman	Amministratore Delegato	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	-	-	993,0	-	-	-	-	310,2	131,5	-	1.434,7	829,4	-	
	Compensi in Banca Ifis S.p.A.			-	-	993,0	-	-	-	-	310,2	131,5	-	1.434,7	829,4	-	
	Consigliere di Amministrazione Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale			-	-	993,0	-	-	-	-	310,2	131,5	-	1.434,7	829,4	-	-	
Simona Ardùni	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2023 al 13/07/2023	Fine carica al 13/07/2023	26,6	10,3	-	-	-	-	-	-	-	-	36,9	-	-	
	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	dal 13/07/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	23,4	8,5	40,4	-	-	-	-	-	-	-	72,3	-	-	
	Presidente Comitato Controllo Rischi	dal 01/01/2023 al 19/10/2023	Fine carica al 19/10/2023	-	-	-	-	-	-	60,2	-	-	-	60,2	-	-	
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 19/10/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	-	-	-	-	-	-	8,9	-	-	-	8,9	-	-	
	Compensi in Banca Ifis S.p.A.			50,0	18,8	40,4	-	-	-	69,1	-	-	-	-	178,3	-	-
Simona Ardùni	Consigliere di Amministrazione Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-	
	Consigliere di Amministrazione Ifis Npl Servicing S.p.A.	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/25	20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-	
	Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			40,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40,0	-	-	
Totale			50,0	18,8	40,4	-	-	-	69,1	-	-	-	-	218,3	-	-	
Monica Billio	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	50,0	17,0	-	-	-	-	-	45,0	-	-	67,0	-	-	
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	45,0	-	-	
	Compensi in Banca Ifis S.p.A.			50,0	17,0	-	-	-	-	45,0	-	-	-	112,0	-	-	
Monica Billio	Consigliere di Amministrazione Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-	
	Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0	-	-	
	Totale			70,0	17,0	-	-	-	-	45,0	-	-	-	-	132,0	-	-
Beatrice Colleoni	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	50,0	19,5	-	-	-	-	-	-	-	-	69,5	-	-	
	Componente Comitato Remunerazioni	dal 01/01/2023 al 19/10/2023	Fine carica al 19/10/2023	-	-	-	-	-	-	8,0	-	-	-	8,0	-	-	
	Presidente Comitato Remunerazioni	dal 19/10/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	-	-	-	-	-	-	2,4	-	-	-	2,4	-	-	
	Compensi in Banca Ifis S.p.A.			50,0	19,5	-	-	-	-	10,4	-	-	-	-	79,9	-	-
	Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			50,0	19,5	-	-	-	-	10,4	-	-	-	-	79,9	-	-	
Roberto Diacetti	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	50,0	15,8	-	-	-	-	-	-	-	-	65,8	-	-	
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	-	-	-	-	-	-	45,0	-	-	-	45,0	-	-	
	Componente Comitato Nomine	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	-	-	-	-	-	-	10,0	-	-	-	10,0	-	-	
	Compensi in Banca Ifis S.p.A.			50,0	15,8	-	-	-	-	55,0	-	-	-	-	120,8	-	-
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale			50,0	15,8	-	-	-	-	55,0	-	-	-	-	120,8	-	-	
Roberta Gobbi	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	50,0	19,5	-	-	-	-	-	-	-	-	69,5	-	-	
	Presidente Comitato Nomine	dal 19/10/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	-	-	-	-	-	-	2,4	-	-	-	2,4	-	-	
	Compensi in Banca Ifis S.p.A.			50,0	19,5	-	-	-	-	2,4	-	-	-	-	71,9	-	-
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale			50,0	19,5	-	-	-	-	2,4	-	-	-	-	71,9	-	-	

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi				Compensi Organismo di Vigilanza	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	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Ributazione fissa da lavoro dipendente			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Marco Pisoni	Consigliere di Amministrazione Revalas S.p.A.	dal 31/10/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.																	
Serena Sollecito	Direttore Generale Ifis Npl Servicing S.p.A.	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.																	
Alberto Staccione	Consigliere di Amministrazione Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Consigliere di Amministrazione Ifis Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2023 al 06/02/2023	Fine carica 06/02/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.																	
Maria Cristina Taormina	Consigliere di Amministrazione Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2023 al 09/03/2023	Fine carica 09/03/2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.																	
Amelia Travi	Componente Audit Committee Ifis Finance F.N. S.A.	dal 01/11/2023 al 31/12/2023	n.a.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.																	
Marco Visconti	Componente Comitato di Sviluppo Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/11/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.																	
Raffaele Zingone	Consigliere di Amministrazione Ifis Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Presidente del Consiglio di Amministrazione Capital Fin. S.p.A.	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Presidente del Consiglio di Amministrazione Ifis Finance F.N. S.A.	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Consigliere di Amministrazione Ifis Finance z.o.o.	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.																	
Claudio Zivilli	Amministratore Delegato Ifis Rental Services S.r.l.	dal 07/02/2023 al 31/12/2023	Approvazione bilancio al 31/12/24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.																	
Fabio Lanza	Condirettore Generale Chief Operating Officer	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	n.a.	-	-	-	300,0	-	-	-	75,0	-	47,5	-	422,5	129,4	
Raffaele Zingone	Condirettore Generale Chief Commercial Officer	dal 01/01/2023 al 31/12/2023	n.a.	-	-	-	300,0	-	-	-	75,0	-	30,0	-	405,0	129,4	
Compensi in Banca Ifis S.p.A.																	
				-	-	-	600,0	-	-	-	150,0	-	77,5	-	827,5	258,8	
Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.																	
				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				-	-	-	600,0	-	-	-	150,0	-	77,5	-	827,5	258,8	
Altri dirigenti con responsabilità strategica (n. 14 dirigenti in forza alla data del 31/12/2023)																	
				-	-	-	3.027,1	-	-	-	763,4	-	299,7	-	4.090,2	965,5	
Compensi in Banca Ifis S.p.A.																	
				-	-	-	3.027,1	-	-	-	763,4	-	299,7	-	4.090,2	965,5	
Altri dirigenti con responsabilità strategica (n. 1 dirigenti in forza alla data del 31/12/2023)																	
				-	-	-	134,6	-	-	-	37,5	-	14,3	-	186,4	68,1	
Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.																	
				-	-	-	134,6	-	-	-	37,5	-	14,3	-	186,4	68,1	
Totale				-	-	-	3.161,7	-	-	-	800,9	-	314,0	-	4.276,6	1.033,6	

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

Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (15) - (2) + (5) - (11) - (14)	Opzioni di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Frederik Herman Geertman	Amministratore Delegato	Piano LTI 2021 - 2023	609.000	12,92	2025-2030											609.000	479.588
Fabio Lanza	Condirettore Generale nonché Chief Operating Officer	Piano LTI 2022 - 2023	25.050	12,92	2025-2029											25.050	54.359
Raffaele Zingone	Condirettore Generale nonché Chief Commercial Officer	Piano LTI 2022 - 2023	25.050	12,92	2025-2029											25.050	54.359
Katia Mariotti	Responsabile Direzione NPL	Piano LTI 2022 - 2023	11.250	12,92	2025-2029											11.250	24.413
Saverio Bonavita	Responsabile Direzione Capital Markets	Piano LTI 2022 - 2023	17.550	12,92	2025-2029											17.550	38.084
Mauro Baracchi	Responsabile Direzione Human Resources	Piano LTI 2022 - 2023	22.500	12,92	2025-2029											22.500	48.825
Paolo Formigori	Responsabile Direzione Strategic Planning	Piano LTI 2022 - 2023	21.600	12,92	2025-2029											21.600	46.872
Lucia Martinoli	Responsabile Direzione General Counsel	Piano LTI 2022 - 2023	15.000	12,92	2025-2029											15.000	32.550
Andrea Martino Da Rio	Responsabile Direzione Investor Relations e Business Development	Piano LTI 2022 - 2023	17.850	12,92	2025-2029											17.850	38.735
Rosalba Benedetto	Communications, Marketing, Public Affairs & Sustainability	Piano LTI 2022 - 2023	19.200	12,92	2025-2029											19.200	41.664
Massimiliano Fabrizi	Amministratore Delegato di Banca Credifarma	Piano LTI 2022 - 2023	18.300	12,92	2025-2029											18.300	39.711
Serena Sollecito	Direttore Generale Ifis NPL	Piano LTI 2022 - 2023	14.100	12,92	2025-2029											14.100	30.597
Massimo Consalvi	Amministratore Delegato di Capitalfin	Piano LTI 2022 - 2023	17.550	12,92	2025-2029											17.550	38.084
(III) Totale			834.000													834.000	967.838

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

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

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti	Numero e tipologia di strumenti	Valore alla data di maturazione	Fair value
Frederik Herman Geertman	Amministratore Delegato Banca IFIS SpA dal 22/04/2021												
Compensi in Banca IFIS S.p.A.	Delibera del 22/04/2021	Piano 2021	15563	3									
		Piano 2022 Delibera del 28/04/2022			14.633	14.20818	5	20/04/2023			8.868	126.000	
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.	Piano 2023 Delibera del 20/04/2023	Piano 2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	15.563		14.633			-		-	8.868	258.000	349.800
Zingone Raffaele	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021												
Compensi in Banca IFIS S.p.A.	Delibera del 22/04/2021	Piano 2021	4052	3									
		Piano 2022 Delibera del 28/04/2022			2.111	14.2082	5	20/04/2023			3.167	45.000	
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.	Piano 2023 Delibera del 20/04/2023	Piano 2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	4.052		2.111	14	5		-	-	3.167	90.000	75.000
Lanza Fabio	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021												
Compensi in Banca IFIS S.p.A.	Delibera del 22/04/2021	Piano 2021											
		Piano 2022 Delibera del 28/04/2022			2.111	14.2082	5	20/04/2023			3.167	45.000	
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.	Piano 2023 Delibera del 20/04/2023	Piano 2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Totale	-	-	2.111	14	5		-	-	3.167	90.000	75.000
Altri Dirigenti con Responsabilità strategica													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.	Piano 2019-2022 Delibera del 20/04/2023	Piano 2019-2022	35.566	3	18.018	14.2082	5	20/04/2023			27.028	384.012	
		Piano 2023 Delibera del 20/04/2023										415.236	692.060
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.	Piano 2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			35.566		18.018	14	5		-	-	27.028	799.248	692.060

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/erogati	Ancora differiti	
Frederik Herman Geertman	Amministratore Delegato Banca IFIS SpA dal 22/04/2021								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2021 Delibera del 22/04/2021						127.620	
		Piano 2022 Delibera del 28/04/2022					37.800	132.300	
		Piano 2023 Delibera del 20/04/2023	132.000	178.200	5				
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2023							
Totale			132.000	178.200			-	37.800	259.920
Zingone Raffaele	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2021 Delibera del 22/04/2021						30.000	
		Piano 2022 Delibera del 28/04/2022						30.000	
		Piano 2023 Delibera del 20/04/2023	45.000	30.000	4				
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2023							
Totale			45.000	30.000			-	-	60.000
Lanza Fabio	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2022 Delibera del 28/04/2022						30.000	
		Piano 2023 Delibera del 20/04/2023	45.000	30.000	4				
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2023							
Totale			45.000	30.000			-	-	-
Altri Dirigenti con Responsabilità strategica		Piano 2020-2022			-	-	15.000	458.082	
		Piano 2023 Delibera del 20/04/2023	524.036	276.824	4	-			
Totale			524.036	276.824		-	15.000	458.082	-

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

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

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

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
18* risorse alla data del 31/12/2023	Banca Ifis S.p.A.	-	186.715	-	186.715

* il numero azioni è riferito a parte di essi

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE CHE RAPPRESENTANO IL "PERSONALE PIU' RILEVANTE" (SOLO LAVORATORI DIPENDENTI) DEL GRUPPO BANCA IFIS								
Gruppo Banca IFIS	N.	Fisso	Variabile*	% Variabile medio sul fisso	Cash up front	Equity up front	Cash differito	Equity differito
Personale più rilevante	46	7.425.379	3.285.821	44,09%	1.457.568	783.537	522.358	522.358

Si tiene in considerazione il solo variabile di breve termine

Tabella EU REM A: Politica di remunerazione

Informativa qualitativa

a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	Upfront	Differimento
pari o inferiore alla soglia di materialità	100% cash	
superiore alla soglia di materialità e non di importo particolarmente elevato	60% upfront , di cui: <ul style="list-style-type: none"> - 50% (ovvero il 30% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine del periodo di retention) di un 1 anno - 50% (ovvero il 30% della remunerazione variabile complessiva) erogato cash 	40% differito in 4 anni a decorrere dall'anno successivo all'anno di maturazione della quota up-front , di cui: <ul style="list-style-type: none"> - 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine dell'ulteriore periodo di retention di un 1 anno - 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) cash, oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale tempo per tempo vigente.
di importo particolarmente elevato	40% upfront , di cui: <ul style="list-style-type: none"> - 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine del periodo di retention) di un 1 anno - 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) erogato cash 	60% differito in 5 anni a decorrere dall'anno successivo all'anno di maturazione della quota up-front , di cui: <ul style="list-style-type: none"> - 55% (ovvero il 33% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine dell'ulteriore periodo di retention di un 1 anno - 45% (ovvero il 27% della remunerazione variabile complessiva) cash, oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale tempo per tempo vigente.

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

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

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

- rispetto della soglia di tolerance, superiore al minimo regolamentare pari al 100%, per l'indicatore di liquidità di medio-lungo periodo Net Stable Funding Ratio (NSFR) di Gruppo. La soglia di tolerance è definita annualmente nel Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo Banca Ifis a livello consolidato nel rispetto della normativa di vigilanza prudenziale vigente.
- Ratio Totale Fondi Propri consolidato superiore alla soglia di tolerance prevista nel vigente RAF e quindi, per costruzione superiore ai requisiti di capitale ("Overall Capital Requirement") comunicati dall'Organo di Vigilanza nell'ambito delle "Decisioni sul Capitale" a conclusione del periodico processo di revisione prudenziale SREP.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'Amministratore Delegato di Banca Ifis è inoltre destinatario di un Piano di Long Term Incentive (LTI) 2021-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2021 e dall'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo in data 28 luglio 2021. Il Piano ha previsto l'assegnazione all'Amministratore Delegato, a titolo gratuito, di un determinato numero di opzioni che daranno diritto di acquistare, a un prezzo di esercizio unitario (c.d. "strike price") pari a 12,92 euro, un corrispondente numero di azioni di Banca Ifis.

Il Piano è giunto a maturazione il 31 dicembre 2023 al termine del periodo di vesting triennale (2021-2023) e le opzioni diventeranno esercitabili a valle di un ulteriore anno di retention, subordinatamente alla circostanza che il rapporto tra la Banca e l'Amministratore Delegato sia ancora in essere, e che siano stati raggiunti predeterminati obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari, legati a strategie di lungo termine della Banca.

Il Piano prevedeva a favore dell'Amministratore Delegato di Capogruppo il diritto di ricevere, al termine del periodo di vesting e al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano medesimo, sino a un massimo di n. 696.000 opzioni.

Le suddette Opzioni sono state computate, ai fini del calcolo del rapporto fra remunerazione fissa e variabile, come segue: (i) n. 156.000 Opzioni per l'esercizio 2021; (ii) n. 270.000 Opzioni per l'esercizio 2022; e (iii) n. 270.000 Opzioni per l'esercizio 2023.

Come previsto dal Piano approvato dall'Assemblea del 28 luglio 2021, e in esecuzione del mandato in tale sede conferito al Consiglio di Amministrazione, in data 9 giugno 2022 è stata da quest'ultimo deliberata l'inclusione nel Piano LTI di n. 13 "ulteriori beneficiari", con assegnazione agli stessi dei medesimi obiettivi già previsti per l'Amministratore Delegato e illustrati nella Politica di Remunerazione 2022. Tali integrazioni del Piano sono state poi approvate dall'Assemblea degli Azionisti di Banca Ifis del 28 luglio 2022.

Anche per tali ulteriori beneficiari, rappresentati da manager di elevato livello del Gruppo (tra cui n. 12 dirigenti con responsabilità strategiche, Condirettori Generali inclusi) il Piano ha previsto l'assegnazione di un determinato numero di opzioni che daranno diritto di acquistare, a titolo gratuito e sempre allo strike price unitario di 12,92 euro, di un corrispondente numero di azioni di Banca Ifis. Il Piano è giunto a maturazione il 31 dicembre 2023 al termine del periodo di vesting e le opzioni diventeranno esercitabili a valle di un ulteriore anno di retention, subordinatamente alla circostanza che il rapporto tra la Banca e beneficiari sia ancora in essere, e che siano stati raggiunti predeterminati obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari, legati a strategie di lungo termine della Banca. Il Piano prevedeva a favore degli altri beneficiari il diritto di ricevere, al termine del periodo di vesting e al raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano medesimo, sino a un massimo di n. 320.000 opzioni.

La consuntivazione è stata effettuata, per quanto riguarda gli obiettivi di TSR e quelli di Utile Lordo, per l'arco temporale di vesting biennale mentre per gli altri obiettivi la consuntivazione è avvenuta in base ai risultati raggiunti al 31 dicembre 2023 (considerando quindi l'intera durata del piano 2021 – 2023).

Si rileva inoltre che, nel corso del primo semestre 2023 si sono registrate le dimissioni di un dirigente con responsabilità strategica incluso nel Piano, con conseguente perdita della qualità di beneficiario del Piano stesso.

Per effetto delle sopracitate novità intercorse nel 2022 e nel primo semestre 2023, i beneficiari del Piano ammontano complessivamente a 12, di cui 11 dirigenti con responsabilità strategiche, e l'ammontare massimo di opzioni assegnabili agli altri beneficiari è pari a n. 300.000.

Le suddette Opzioni saranno computate per ciascuno dei beneficiari, ai fini del calcolo del rapporto fra remunerazione fissa e variabile, al 50% per l'esercizio 2022 e al restante 50% per l'esercizio 2023.

Per la consuntivazione del Piano LTI si rinvia alla Sezione II della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2024.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si rinvia alla Tabella REM 1

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	12	1	8	47
2		Remunerazione fissa complessiva	2.905.493	993.333	1.850.001	5.932.379
3		Di cui in contanti	2.905.493	993.333	1.850.001	5.932.379
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7	Di cui altre forme					
8	(Non applicabile nell'UE)					
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	12	1	8	47
10		Remunerazione variabile complessiva	0	1.139.588	1.149.621	2.624.450
11		Di cui in contanti	0	310.200	454.050	1.525.876
12		Di cui differita	0	178.200	181.620	340.738
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	349.800	454.050	851.845
EU-14a		Di cui differita	0	217.800	181.620	340.738
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	479.588	241.521	246.729
EU-14b		Di cui differita				
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		Di cui differita				
15	Di cui altre forme					
16	Di cui differita					
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		2.905.493	2.132.921	2.999.622	8.556.829

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

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita			
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Numero dei membri del personale più rilevante			1
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Importo complessivo			150.000
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus			150.000
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio			
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante			
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Importo complessivo			
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio			
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante			
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Importo complessivo			
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio			
9	Di cui differiti			
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus			
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona			

Modello EU REM3: remunerazione differita

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1 Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
2 In contanti								
3 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5 Altri strumenti								
6 Altre forme								
7 Organo di amministrazione - funzione di gestione								
8 In contanti	297.720	37.800	259.920				9.720	
9 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	354.955		354.955					495.355
10 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11 Altri strumenti								
12 Altre forme								
13 Altri membri dell'alta dirigenza								
14 In contanti	280.667	15.000	265.667					
15 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	280.667		280.667					443.667
16 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17 Altri strumenti								
18 Altre forme								
19 Altri membri del personale più rilevante								
20 In contanti	470.134		470.134				53.606	
21 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	523.740	53.606	470.134	13.402				758.326
22 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23 Altri strumenti								
24 Altre forme								
25 Importo totale	2.207.882	106.406	2.101.476	13.402	0	0	63.326	1.697.347

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

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

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

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante									68
2	12	1	13							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza									8
4	Di cui altri membri del personale più rilevante									18
5	2.905.493	2.132.921	5.038.414				4.928.518	942.962	5.684.971	16.594.864
6	0	1.139.588	1.139.588				1.631.627	225.800	1.916.644	4.913.658
7	2.905.493	993.333	3.898.826				3.296.891	717.162	3.768.327	11.681.206

Tabella predisposta in conformità alla Sezione 2, Quadro 2, della Tabella n. 1 di cui allo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti

Piano LTI 2021-2023

Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Amministrazione di proposta per l'Assemblea della Banca

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	Numero di Opzioni ³⁵	Data di assegnazione	Prezzo di esercizio ³⁶	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio
Frederik Herman Geertman	Amministratore Delegato	28 luglio 2021	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	609.000	28 luglio 2021	Euro 12,92	N.D.	5 anni, trattandosi di importo particolarmente elevato
Fabio Lanza	Condirettore Generale nonché Chief Operating Officer	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	25.050	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato
Raffaele Zingone	Condirettore Generale nonché Chief Commercial Officer	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	25.050	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato
Katia Mariotti	Responsabile Direzione NPL	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	11.250	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato
Saverio Bonavita	Responsabile Direzione Capital Markets	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	17.550	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato
Mauro Baracchi	Responsabile Direzione Human Resources	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	22.500	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato

Tabella predisposta in conformità alla Sezione 2, Quadro 2, della Tabella n. 1 di cui allo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti

Piano LTI 2021-2023								
Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Amministrazione di proposta per l'Assemblea della Banca								
Paolo Formigoni	Responsabile Direzione Strategic Planning	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	21.600	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato
Lucia Martinoli	Responsabile Direzione General Counsel	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	15.000	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato
Andrea Martino Da Rio	Responsabile Direzione Investor Relations e Business Development	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	17.850	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato
Rosalba Benedetto	Communication, Marketing, Public Affairs & Sustainability	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	19.200	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato
Massimiliano Fabrizi	Amministratore Delegato di Banca Credifarma	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	18.300	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato
Serena Sollecito	Direttore Generale Ifis NPL	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	14.100	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato
Massimo Consalvi	Amministratore Delegato di Capitalfin	28 luglio 2022	Diritti di opzione sulle Azioni della Banca	17.550	28 luglio 2022	Euro 12,92	N.D.	4 o 5 anni, a seconda che si tratti di ammontare sopra la soglia di materialità o di importo particolarmente elevato

³⁵ Inteso quale numero di Opzioni a consuntivo da assegnare all'Amministratore Delegato e agli altri 12 beneficiari con riferimento, rispettivamente, al triennio (2021-2023) e al biennio (2022-2023) di riferimento, tenuto conto che il rapporto tra remunerazione variabile e fissa è definito in 1:1 per il primo esercizio (2021) e in 1,5:1 per i successivi due esercizi (2022 e 2023) per l'Amministratore Delegato e in 1:1 per gli altri beneficiari.

³⁶ Pari alla media del valore di mercato delle Azioni rilevato nel periodo di 30 giorni precedenti la data di presentazione del Piano all'approvazione degli organi competenti per sottoporre il medesimo all'Assemblea (ossia nel periodo di 30 giorni precedenti il 18 giugno 2021)

Esiti delle verifiche della Funzione di Internal Audit

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

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

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

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

I risultati delle attività di revisione sono stati presentati al Comitato Remunerazione nella seduta del 20 marzo 2024



Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante

Allegato 1 alla Relazione 2024 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

MARZO 2024

1. Storico delle versioni

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

2. Obiettivi e gestione del documento

2.1. Obiettivi del documento

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

- i principi e le linee guida per la definizione del processo di identificazione del personale più rilevante (inclusi quelli relativi all'eventuale esclusione);
- i criteri per la determinazione dell'esercizio finanziario di riferimento per il calcolo della remunerazione variabile;
- le modalità di valutazione del personale
- il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

2.2. Destinatari del documento

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

2.3. Gestione del documento

La gestione del documento segue il medesimo iter previsto per la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di cui tale politica costituisce parte integrante.

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

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

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

3. Identificazione del “personale più rilevante”

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

Le Disposizioni della Banca d'Italia che hanno recepito le novità introdotte dalla CRD V (direttiva 2019/878/UE) in materia di politiche e prassi di remunerazione e gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea di attuazione della direttiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04) indicano i criteri per l'**identificazione del personale che assume rischi rilevanti per la banca o per il gruppo di appartenenza, il c.d. personale più rilevante o risk-takers**: in particolare, la CRDV individua la lista – non esaustiva – di componenti del personale che devono considerarsi risk-takers e attribuisce all'EBA il potere di chiarire alcune definizioni per la corretta individuazione di questi soggetti, nonché di definire criteri per l'identificazione di ulteriori soggetti la cui attività ha un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente³⁷.

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

³⁷ Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 (37° aggiornamento), Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, par. 6

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

La Banca, in qualità di Capogruppo, identifica il personale più rilevante per il Gruppo, avuto riguardo a tutte le società del Gruppo, siano esse assoggettate o no alla disciplina su base individuale. La Banca, se necessario, individua e applica **criteri aggiuntivi** a quelli stabiliti nel citato Regolamento, per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per il gruppo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si precisa altresì che il Comitato Remunerazioni:

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

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

Per quanto riguarda le attività di competenza del Consiglio di Amministrazione si rimanda a quanto di seguito specificato al paragrafo 3.7 del presente documento.

Per un maggior dettaglio degli ulteriori ruoli in capo al Comitato Remunerazioni, al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei Soci, nell'ambito delle politiche di remunerazione, si rimanda invece alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti via via vigente.

3.2. Individuazione del perimetro di analisi

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

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

Pertanto, il perimetro di analisi tiene in particolare conto dei seguenti ruoli all'interno del Gruppo:

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

3.3 Determinazione dell'esercizio finanziario di riferimento per il calcolo della remunerazione variabile

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

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

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

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

La Banca può inoltre individuare criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel citato Regolamento delegato, al fine di far propria l'attenzione riservata dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia a *"i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali; i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo"* oltre che a

particolari categorie di personale quali *“gli agenti in attività finanziaria e di assicurazione e ai consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede addetti alle reti distributive esterne.*

In particolare, la Direzione Human Resources identifica gli ulteriori soggetti che per le attività professionali svolte e i rischi presidiati possono avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo, tenuto conto delle responsabilità affidate e delle attività svolte, i livelli gerarchici, le deleghe e la capacità di incidere, individualmente e/o collegialmente, sul profilo di rischio del Gruppo. La presenza o meno di tali requisiti viene rilevata in base all’analisi della normativa interna.

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

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

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

3.5.1 Esclusione del personale più rilevante

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

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

L’esclusione ha durata annuale e riguarda l’anno successivo a quello in cui la notifica è trasmessa, ad eccezione delle esclusioni notificate per la prima volta, che si estendono anche all’anno in cui la notifica è presentata.

L’istanza di autorizzazione può riguardare cumulativamente più membri del personale o categorie di personale la cui esclusione si fonda su medesimi presupposti, a condizione che siano chiaramente identificabili i soggetti per i quali è richiesta l’esclusione e sia garantito lo stesso livello di informazioni richiesto ai sensi del presente paragrafo.

Le istanze di autorizzazione per le esclusioni riguardanti il personale al quale è riconosciuto un importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro (cfr. articolo 6, paragrafo

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

3.6 Redazione del documento di Autovalutazione e relativo monitoraggio

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

- la normativa interna di riferimento;
- l'analisi qualitativa e quantitativa ai sensi degli art. 5 e 6 del Regolamento Delegato;
- il numero del personale identificato come personale più rilevante;
- il numero di soggetti identificati per la prima volta;
- i nomi o gli identificativi individuali;
- la descrizione dei ruoli e delle responsabilità di tale personale;
- un confronto con gli esiti del processo di identificazione precedente.

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

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

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

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

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

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

