

DOCUMENTO INFORMATIVO IN ORDINE A PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

ai sensi degli artt. 114 bis del TUF e 84 bis
del Regolamento Emittenti Consob

DIAMO VALORE AL TUO LAVORO

**GRUPPO
BANCA IFIS**

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 2 Marzo 2017

www.bancaifis.it



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

Definizioni

Assemblea	Assemblea ordinaria di Banca IFIS
Azioni	Azioni ordinarie di Banca IFIS negoziate nel mercato regolamentato di Borsa Italiana
<i>Claw back</i>	Clausola contrattuale che impone ai beneficiari la restituzione di parte o di tutta la remunerazione variabile al verificarsi di determinate circostanze
Destinatari o Beneficiari	Soggetti per i quali è prevista la corresponsione di una remunerazione variabile secondo quanto definito nel presente documento
Emittente o Banca o Capogruppo	Banca Ifis S.p.A.
Personale più rilevante	Personale del Gruppo la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo
Periodo di <i>vesting</i>	Periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al Piano e quello in cui il diritto matura
Periodo di <i>retention</i>	Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni
Malus	Meccanismo che opera durante il periodo di differimento, prima dell'effettiva corresponsione del compenso, per effetto del quale la remunerazione variabile maturata può ridursi fino ad azzerarsi in relazione alla dinamica dei risultati
Regolamento Emittenti	Indica il Regolamento Consob n. 11971/99 e successive modifiche ed integrazioni
Relazione	Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'articolo 123-ter TUF
TUF	Indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58
<i>Up-front</i>	Quota di remunerazione variabile corrisposta senza periodo di differimento

Premessa

Conformemente alle prescrizioni di cui agli artt. 114 *bis* del Testo Unico della Finanza (TUF) e 84 *bis* del Regolamento Emittenti e in particolare in coerenza con lo schema 7 dell'allegato 3A dello stesso in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione all'attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, la Banca ha predisposto il presente documento per fornire una completa informativa circa la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del "personale più rilevante" del Gruppo Banca IFIS S.p.A., in vista della prossima Assemblea dei Soci convocata per approvare, tra l'altro, un nuovo piano di incentivazione (Piano 2017) condizionato al raggiungimento di specifici obiettivi da realizzare nel corso dell'esercizio 2017.

Il Piano 2017, proposto dal Comitato Remunerazioni al Consiglio di Amministrazione e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 Marzo 2017 viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il 21 Aprile 2017.

Il presente documento riporta, inoltre, una sezione informativa relativa all'attuazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari attualmente in corso ("Piano 2014", "Piano 2015" e "Piano 2016").

PIANO 2017

1 Soggetti destinatari

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

Il destinatario del Piano 2017 rientrante nelle categorie sopra descritte risulta Giovanni Bossi in qualità Amministratore Delegato dell'emittente.

Non risultano ulteriori beneficiari del Piano 2017 da considerarsi tali in funzione della loro appartenenza ai Consigli di Amministrazione delle società controllate.

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

Gli ulteriori potenziali destinatari del Piano 2017 sono individuati tra i membri del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Banca IFIS (c.d. "personale più rilevante").

Tenendo conto delle condizioni previste nel Piano 2017, gli eventuali ulteriori beneficiari del Piano 2017 sono identificati nelle seguenti categorie:

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

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

a) Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Il Direttore Generale dell'emittente, Alberto Staccione, è tra i beneficiari del Piano 2017.

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

Tra i destinatari del Piano 2017 non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

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

Tra i destinatari del Piano 2017 non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

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

Gli eventuali ulteriori beneficiari del Piano 2017 che rientrano nella categoria dei dirigenti con responsabilità strategiche, oltre al Direttore Generale già indicato al punto 1.3, risultano tre:

- un dirigente con responsabilità strategiche di unità operativa molto rilevante (il Chief Operating Officer);
- due dirigenti con responsabilità strategiche di unità di business rilevante (il Responsabile della Business Unit Banca Ifis Impresa Italia e il Responsabile della Business Unit NPL).

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

Banca Ifis S.p.A. non rientra nella categoria di società “di minori dimensioni”.

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

Non sono previste ulteriori categorie, al di fuori di quelle innanzi indicate al punto 1.2.

2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano

Per il dettaglio delle informazioni inerenti alle ragioni che motivano l'adozione del Piano 2017 si rinvia alle informazioni contenute nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione approvata per l'anno 2017.

3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

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

A norma delle disposizioni statutarie, spetta all’Assemblea ordinaria l’approvazione degli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, mentre il riesame, almeno annuale, di tali politiche e la responsabilità sulla corretta attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione rientrano tra le responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

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

Le Risorse Umane e l’Amministrazione, per quanto di rispettiva competenza, sono incaricate dell’amministrazione e della gestione operativa del Piano 2017.

Il Risk Management, anche a supporto del Comitato Remunerazione, collabora con l’Amministrazione per la determinazione, dopo l’approvazione del bilancio di esercizio da parte

dell'Assemblea degli azionisti, dell'ammontare della remunerazione variabile di spettanza dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale oltre che degli ulteriori potenziali destinatari del piano, e per la verifica delle condizioni stabilite per l'assegnazione della stessa.

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

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Piano 2017.

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

Per il Piano 2017 è prevista l'assegnazione di un numero di azioni proprie detenute dall'Emittente.

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

Le azioni possono essere inoltre assegnate a fronte dei *Long Term Incentive* descritti nella Relazione sulla Remunerazione approvata per l'anno 2017. In tal caso, il numero delle azioni da assegnare verrà calcolato prendendo come *fair value* dell'azione la media del prezzo di borsa del mese precedente la determinazione del *Long Term Incentive*, quest'ultima da effettuarsi alla data dell'Assemblea che approva il bilancio al termine dell'*accrual period* di riferimento (triennio 2017 – 2019). Il numero di azioni è determinato per arrotondamento all'intero più prossimo.

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

Il Consiglio di Amministrazione, nel procedere alla determinazione delle caratteristiche del Piano 2017, si è avvalso del Comitato Remunerazioni composto da tre Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. A fronte delle Politiche di remunerazione e incentivazione vigenti, essendo previsto che la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non sia legata ai risultati economici conseguiti dalla Banca e che gli stessi non siano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria, non si sono verificate situazioni di conflitto di interesse in capo agli Amministratori interessati. Tali situazioni sono altresì escluse ai sensi della regolamentazione interna del Comitato Remunerazioni, nella quale si prevede che nessun Amministratore possa prendere parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

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

In data 1 marzo 2017 il Comitato Remunerazioni ha espresso parere favorevole alla Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123 *ter* del TUF nonché al presente documento; entrambi i documenti sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, in data 2 marzo 2017, per proporre l'approvazione dei piani all'Assemblea del 21 aprile 2017.

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

Per il dettaglio delle informazioni richieste si rimanda al Capitolo 5 ed alla Tabella 1 in allegato.

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

Per il dettaglio delle informazioni richieste si rimanda al Capitolo 5 ed alla Tabella 1 in allegato.

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

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

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

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

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

La tempistica di assegnazione delle azioni è stabilita nell'ambito delle Politiche di remunerazione e incentivazione deliberate annualmente in via anticipata e neutrale rispetto a possibili eventi idonei ad influire sul valore di mercato delle azioni della Capogruppo. In fase di esecuzione del Piano 2017 verrà data informativa al mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

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

Il Piano 2017 è basato sull'assegnazione di azioni proprie dell'Emittente.

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

Il periodo di effettiva attuazione del Piano 2017 è compreso tra il 2018 (periodo relativo alla rilevazione dei risultati d'esercizio dell'anno 2017) e il 2020 (periodo di ultima assegnazione). La componente differita è peraltro soggetta ad un periodo di *retention* di un ulteriore anno.

4.3. *Il termine del piano*

Il Piano 2017, collegato ai risultati relativi al periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2017, si concluderà nel corso dell'esercizio 2021 con la fine del periodo di *retention* prevista per la componente variabile differita.

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

Al momento non è possibile indicare il numero di azioni che verranno assegnate in forza del Piano 2017, in quanto la loro esatta individuazione è condizionata al raggiungimento degli obiettivi individuati ed è connesso all'andamento di borsa del titolo. Tali informazioni verranno fornite nei tempi e nei modi previsti dalla normativa vigente.

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

L'attivazione del Piano 2017 è subordinata alle seguenti condizioni di accesso (*gate*):

- risultato consolidato del Gruppo, al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, superiore a 60 milioni di euro¹;
- rispetto del limite minimo regolamentare tempo per tempo vigente dell'indicatore *Liquidity Coverage Ratio* (LCR) di Gruppo calcolato come media degli ultimi dodici fine mese dell'anno di riferimento;
- Ratio Totale Fondi propri consolidato 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 di tali parametri impedirà la corresponsione della componente variabile.

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, fatta eccezione per i collocamenti in quiescenza o in fondo di solidarietà. 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 o per comportamenti che possono portare a licenziamento per giusta causa del soggetto.

È in ogni caso esplicitato che, coerentemente con le migliori prassi di mercato, le regole di differimento e di corresponsione parziale in azioni proprie della Capogruppo vengono applicate qualora la remunerazione variabile sia pari o superiore a 70.000 euro.

Fatto salvo quanto innanzi detto, i potenziali destinatari del Piano 2017 citati, ad esclusione di Amministratore Delegato e Direttore Generale, sono inoltre soggetti a una valutazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati, come meglio dettagliato nella Relazione sulla Remunerazione approvata per l'anno 2017 in relazione agli obiettivi assegnati per l'anno oltre che per i piani *Long Term Incentive*.

L'effettiva attribuzione degli strumenti, con riferimento alla componente variabile differita, è inoltre subordinata a meccanismi di *malus* che vanno a ridurre, sino ad azzerare, *ex-post* l'importo precedentemente determinato, secondo i criteri riportati nella successiva tabella.

¹ Non sono da considerarsi nel calcolo elementi che derivano da operatività straordinaria quali: aumenti di capitale, fusioni aziendali, scissioni, acquisizioni o comunque ogni altra operazione non ricorrente che il Consiglio di Amministrazione dovesse deliberare ed idonea a modificare il valore dell'indicatore.

		Ratio Totale Fondi propri consolidato ²			
		<10,7%	10,7%< <11,5%	11,5%< 12,5%	>12,5%
RORAC di Gruppo	≥ 15%	-100,0%	---	---	---
	10,5%< < 15%	-100,0%	-30,0%	-20,0%	-10,0%
	< 10,5%	-100,0%	-40,0%	-30,0%	-20,0%

La componente variabile differita viene inoltre azzerata qualora il soggetto abbia determinato o concorso a determinare:

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

o altresì qualora:

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

I criteri innanzi citati sono verificati in ognuno dei tre esercizi³ 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.

Il Gruppo si riserva inoltre di promuovere le azioni opportune per la restituzione della componente variabile riconosciuta e/o pagata al personale più rilevante che ha superato la soglia di materialità qualora il soggetto abbia determinato o concorso a determinare:

- una perdita di bilancio significativa per il Gruppo⁴ (perdita pari o superiori al 5% del Patrimonio netto);
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo;

o altresì qualora il Ratio Totale Fondi propri⁵ consolidato sia inferiore 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).

² Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV)

³ Condizione sufficiente all'applicazione dei meccanismi correttivi è il verificarsi delle condizioni citate, in almeno uno dei tre anni di osservazione (*accrual period*).

⁴ 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.

⁵ Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV)

Anche tali criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi⁶ chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*) e applicati al verificarsi delle condizioni sopra esposte.

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

In considerazione del fatto che non è mai prevista l'erogazione di una componente variabile rilevante, ritenendo tale una remunerazione variabile superiore al compenso fisso, la percentuale della parte variabile da differire è fissata al 40% per un periodo pari a 3 anni.

La remunerazione variabile *up-front* è determinata all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente. Il 50% della stessa verrà corrisposto in azioni della Capogruppo al termine del periodo di mantenimento (periodo di *retention*⁷) di tre anni a cui le azioni sono soggette, in linea con l'orizzonte di pianificazione strategica.

La remunerazione variabile, sottoposta a differimento temporale (periodo di *vesting*) di tre anni dall'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente, è determinata all'approvazione di detto bilancio. Il 50% della remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale verrà corrisposto in azioni della Capogruppo al termine del periodo di mantenimento (periodo di *retention*⁸) di un anno a cui le azioni sono soggette. La rimanente quota di remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale di tempo in tempo vigente.

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

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

Il Piano 2017 non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

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

L'accesso alla componente variabile viene riconosciuta a condizione che il beneficiario sia ancora in carica/dipendente del Gruppo e non in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento, fatta eccezione per i collocamenti in quiescenza o in fondo di solidarietà.

La componente variabile differita viene inoltre azzerata 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.

⁶ Condizione sufficiente all'applicazione dei meccanismi correttivi è il verificarsi di una delle condizioni citate, in almeno uno dei tre anni di osservazione (*accrual period*).

⁷ Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni.

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

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

Non sono presenti ulteriori clausole di annullamento del Piano 2017 oltre quelle già riportate nei paragrafi precedenti.

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

Per le azioni oggetto del Piano 2017 non è previsto un riscatto da parte della Banca.

4.11. Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile

Per le azioni oggetto del Piano 2017 non è prevista la concessione di prestiti o altre agevolazioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile.

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

Al momento non è possibile quantificare esattamente l'onere atteso, in quanto la sua determinazione è condizionata al verificarsi delle condizioni e al raggiungimento degli obiettivi individuati.

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

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

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

Il conferimento ai beneficiari della titolarità delle azioni e della piena disponibilità delle stesse avviene al termine del periodo di *retention*, fatta salva l'applicabilità dei meccanismi di *malus* e *claw back* innanzi citati e dettagliati nella Relazione sulla Remunerazione approvata per l'anno 2017.

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

Non ricorrono le condizioni previste in quanto le azioni di Banca IFIS S.p.A. sono negoziate nei mercati regolamentati.

5 Aggiornamento sullo stato di attuazione del Piani in corso

Piano 2014

In relazione al Piano 2014, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 Marzo 2014 e dall'Assemblea ordinaria il 17 Aprile 2014, la Banca ha redatto un documento al fine di fornire una completa informativa circa la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del "personale più rilevante" del Gruppo Banca IFIS S.p.A. mediante un programma di assegnazione di azioni ordinarie Banca IFIS. Tale documento è reperibile nel sito aziendale www.bancaifis.it sezione "Corporate Governance", "Assemblea degli azionisti" dell'anno 2014.

Successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio, verificatosi l'avveramento delle condizioni per l'assegnazione della remunerazione variabile, sono stati individuati i beneficiari (Amministratore Delegato e Direttore Generale) del Piano per i quali la Società ha registrato un onere complessivo di Euro 834.146,00 di cui: (i) Euro 166.823,82 lordi, pari a un totale di 8.592 azioni, a titolo di remunerazione variabile *up front*; (ii) Euro 250.243,80 lordi, in azioni da determinarsi ai sensi di quanto previsto dal Piano di riferimento.

La retribuzione variabile *up front* è stata corrisposta tramite azioni con periodo di *retention* di due anni. Nel corso del 2016 è stata verificata l'assenza di condizioni per un'eventuale recupero integrale della retribuzione variabile *up front* (*claw back*).

Piano 2015

In relazione al Piano 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 Febbraio 2015 e dall'Assemblea ordinaria il 2 Aprile 2015, la Banca ha redatto un documento al fine di fornire una completa informativa circa la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del "personale più rilevante" del Gruppo Banca IFIS S.p.A. mediante un programma di assegnazione di azioni ordinarie Banca IFIS. Tale documento è reperibile nel sito aziendale www.bancaifis.it sezione "Corporate Governance", "Assemblea degli azionisti" dell'anno 2015.

Successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio, verificatosi l'avveramento delle condizioni per l'assegnazione della remunerazione variabile, sono stati individuati i beneficiari (Amministratore Delegato e Direttore Generale) del Piano per i quali la Società ha registrato un onere complessivo di Euro 834.146,00 di cui: (i) Euro 250.233,49 lordi, pari a un totale di 9.295 azioni, a titolo di remunerazione variabile *up front*; (ii) Euro 166.829,20 lordi, in azioni da determinarsi ai sensi di quanto previsto dal Piano di riferimento.

La retribuzione variabile *up front* è stata corrisposta tramite azioni con periodo di *retention* di tre anni. L'eventuale recupero integrale della retribuzione variabile *up front* (*claw back*) verrà verificato nel corso del primo semestre dell'anno 2017.

Piano 2016

In relazione al Piano 2016, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 febbraio 2016 e dall'Assemblea ordinaria il 22 Marzo 2016, la Banca ha redatto un documento al fine di fornire una completa informativa circa la valorizzazione di una quota della componente variabile della

retribuzione del “personale più rilevante” del Gruppo Banca IFIS S.p.A. mediante un programma di assegnazione di azioni ordinarie Banca IFIS. Tale documento è reperibile nel sito aziendale www.bancaifis.it sezione “Corporate Governance”, “Assemblea degli azionisti” dell’anno 2016.

Si evidenzia che, alla data di redazione del presente documento, non sussistono ancora gli elementi ufficiali necessari a verificare le condizioni per la distribuzione della componente variabile delle remunerazioni relativa al Piano 2016 le quali diverranno note a seguito dell’approvazione del bilancio da parte dell’Assemblea ordinaria. Le informazioni relative allo stato di attuazione del Piano 2016, saranno, pertanto, fornite nei tempi e nei modi previsti dalla normativa vigente.

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
 Tabella n. 1 dello schema 78 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option (8)						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
(2) Giovanni Bossi	Amministratore Delegato	17/04/2014	Azioni Banca IFIS	6695	04/05/2015	19,41618	18,2864	-
		17/04/2014	Azioni Banca IFIS	* 10664	04/05/2015	19,41618	18,2864	3
Note								
(3) Alberto Staccione	Direttore Generale	17/04/2014	Azioni Banca IFIS	1897	04/05/2015	19,41618	18,2864	-
		17/04/2014	Azioni Banca IFIS	* 3021	04/05/2015	19,41618	18,2864	3
Note								
(4) Giovanni Bossi	Amministratore Delegato	08/04/2015	Azioni Banca IFIS	7243	22/03/2016	26,9213	28,78	
		08/04/2015	Azioni Banca IFIS	* 4517	22/03/2016	26,9213	28,78	3
Note								
(5) Alberto Staccione	Direttore Generale	08/04/2015	Azioni Banca IFIS	2052	22/03/2016	26,9213	28,78	
		08/04/2015	Azioni Banca IFIS	* 1280	22/03/2016	26,9213	28,78	3
Note								
(4) Giovanni Bossi	Amministratore Delegato	22/03/2016	Azioni Banca IFIS	**				
		22/03/2016	Azioni Banca IFIS	**				
Note								
(5) Alberto Staccione	Direttore Generale	22/03/2016	Azioni Banca IFIS	**				
		22/03/2016	Azioni Banca IFIS	**				
Note								
(6)								
Note								
(7)								
Note								

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

(**) I dati delle azioni assegnabili con riferimento all'incentivo attribuito relativamente ai risultati dell'esercizio 2015 saranno disponibili a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata il 21/04/2017