

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

### GRUPPO BANCARIO BANCA IFIS

Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2014

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

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

Ferma restando l'applicazione del principio di proporzionalità (in funzione delle dimensioni, tipologia di attività, assetti organizzativi ed operativi), la maggiore strutturazione delle politiche di remunerazione del "personale più rilevante", con particolare riferimento alle nuove previsioni riguardanti la componente variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale ((i) introduzione di un meccanismo di recupero (claw-back), nel caso in cui l'anno successivo non sia maturato il diritto a percepire la componente variabile della remunerazione; (ii) attribuzione del 50% della remunerazione variabile in azioni della Banca con un periodo di retention di due anni per la parte up-front e di un anno per la parte differita) consente di esprimere un giudizio di coerenza delle politiche e delle prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario Banca IFIS con l'attuale quadro normativo di riferimento.

Ulteriori interventi potranno comunque risultare opportuni ad avvenuto completo recepimento nell'ordinamento nazionale delle disposizioni di cui alla Direttiva 2013/363/UE (CRD 4) nonché ad avvenuta entrata in vigore del Regolamento adottato dalla Commissione Europea in data 4 marzo 2014.

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

#### Assemblea dei soci

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

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

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

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

#### Consiglio di Amministrazione (Organo di supervisione strategica)

Oltre a quanto previsto per l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi anche del supporto del Comitato per le nomine e la remunerazione, esercita la supervisione strategica, tra l'altro tramite:

- la definizione, sentito il parere del Collegio Sindacale, della remunerazione dei Consiglieri investiti di particolari cariche, nell'ambito del tetto massimo stabilito dall'Assemblea dei soci;
- l'individuazione del "personale più rilevante" nell'ambito di un processo di auto – valutazione;
- la definizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione delle principali categorie di personale con, in tale contesto, la definizione delle remunerazioni variabili degli Amministratori esecutivi, dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche, dei Responsabili delle Funzioni: Internal Audit, Risk Management nonché Compliance e Antiriciclaggio, in conformità alle politiche approvate dall'Assemblea;
- la definizione del Sistema delle deleghe per la gestione delle risorse umane e l'esame della prevista periodica rendicontazione;
- l'esame delle rendicontazioni sui sistemi incentivanti presentate dall'Alta Direzione;
- l'esame dell'informativa sulle verifiche condotte in materia di rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed al contesto normativo predisposta dal Responsabile della Funzione Internal Audit;

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

#### Personale più rilevante

Il processo di auto – valutazione, finalizzato ad individuare le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sul profilo di rischio del Gruppo, condotto finora con cadenza annuale e sviluppato tramite una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, etc.), consente di mantenere aggiornato il perimetro dei soggetti a cui sono applicabili criteri di remunerazione ed incentivazione definiti ex-ante, con adeguato grado di trasparenza.

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