

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

GRUPPO BANCARIO BANCA IFIS

Consiglio di Amministrazione del 3 marzo 2015

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.

La strutturazione delle politiche di remunerazione del "personale più rilevante" consente di esprimere un giudizio di sostanziale coerenza delle politiche e delle prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario Banca IFIS con l'attuale quadro normativo, con particolare riferimento alle previsioni riguardanti:

- i) la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, stabilita in misura non superiore a quella dell'Amministratore Delegato;
- ii) la componente variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale,

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 Remunerazioni, 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 dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche e dei Responsabili delle Funzioni Internal Audit, Risk Management, 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 dei sistemi incentivanti e delle relative rendicontazioni presentate dall'Amministratore Delegato;
- 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 che ricomprende l'analisi, la valutazione e l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del Piano industriale triennale (aggiornato annualmente), del Risk Appetite Framework e delle politiche di governo e gestione dei vari rischi, delle rendicontazioni periodiche sui risultati conseguiti nonché sulla gestione dei rischi (relazioni finanziarie periodiche, scostamenti dei risultati rispetto alle previsioni del Piano, tableau de bord delle Funzioni aziendali di controllo, relazioni degli Organi / Funzioni aziendali, 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 sostanziale 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