

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 23 febbraio 2016

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 rispondenza delle politiche e delle prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario Banca IFIS all'attuale quadro normativo.

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

Assemblea dei soci

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

- di politiche di remunerazione a favore degli esponenti, dei dipendenti e dei collaboratori del Gruppo bancario Banca IFIS, con l'assenza di compensi specifici in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro per i Dirigenti con responsabilità strategiche (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, con specifiche previsioni in riferimento alla remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato;
- 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 dipendente, in particolare del Direttore Generale, dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo, del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e dei Dirigenti con responsabilità strategiche di unità operative molto rilevanti e di unità di business rilevanti, 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 dell'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 strategico triennale (aggiornato annualmente), del Risk Appetite Framework e delle politiche di governo e gestione dei 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.
 Internal Audit
 Il Responsabile
 Miceli Ruggero