

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 10 aprile 2013

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 maggiore strutturazione delle politiche di remunerazione attuata a far tempo dalle politiche del 2012, l'esplicitazione nell'ambito delle stesse delle motivazioni a supporto dell'applicazione del principio di proporzionalità (in funzione delle dimensioni, tipologia di attività, assetti organizzativi ed operativi), consentono di esprimere un giudizio di sostanziale coerenza delle politiche e delle prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario Banca IFIS con gli obiettivi e le indicazioni degli Enti regolatori.

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.

Altresì il differimento temporale di tre anni di parte della componente variabile, ove prevista e comunque nell'ambito di limiti massimi predefiniti, con nel contempo fissazione di situazioni di non corresponsione della stessa al verificarsi di alcuni eventi correlati alla gestione aziendale, persegue l'obiettivo di pervenire –

nell'interesse di tutti gli stakeholders – a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo.

In tale contesto si inserisce la determinazione assunta dall'Amministratore Delegato di autolimitare la parte variabile della propria remunerazione riferita all'esercizio 2012 non superando il limite del 5% di incremento della retribuzione globale rispetto a quella maturata per l'esercizio 2011.

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 (in precedenza Comitato per la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti e per gli eventuali piani di stock option), esercita la supervisione strategica, tra l'altro tramite:

- la definizione 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, del Responsabile della Funzione Internal Audit e del Chief Risk Officer, 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 sul sistema incentivante predisposte dall'Alta Direzione per alcuni ruoli commerciali;
- 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 (comprendenti i budget d'esercizio), 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