

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'articolo 123-ter TUF

Banca IFIS S.p.A.

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione
nella seduta del 6 marzo 2014

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

Sommario

Disposizioni applicabili al Gruppo bancario Banca IFIS	5
Composizione del Gruppo bancario Banca IFIS	7
Aree di business del Gruppo bancario Banca IFIS	7
SEZIONE I	8
1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione delle politiche di remunerazione	8
1.1 Ruolo dell'Assemblea	8
1.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione	8
1.3 Ruolo dell'Alta Direzione	10
2. Composizione, competenze e funzionamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione	10
3. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni	13
4. Finalità e principi della politica delle remunerazioni	14
4.1 Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni	14
4.2 Principi e contenuti delle politiche stabilite per il 2013	14
4.2.1 Principi approvati dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2013.....	14
4.2.2 Processo di auto-valutazione del "personale più rilevante"	16
4.2.2.1 "Personale più rilevante" di Capogruppo	16
4.2.2.2 "Personale più rilevante" delle società controllate	17
4.2.3 Remunerazione degli amministratori	17
4.2.4 Personale più rilevante delle funzioni di controllo.....	20
4.2.5 Ulteriore personale dipendente più rilevante di Capogruppo	22
4.2.6 Personale più rilevante delle società controllate	23
4.2.7 La remunerazione dei collaboratori non dipendenti	23
4.3 Cambiamenti delle politiche per il 2014	24
4.3.1 Remunerazione degli amministratori	24
4.3.2 Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche	25
5. Benefici non monetari	27

6. Obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili	28
7. Criteri di valutazione alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	29
8. Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine e la politica di gestione del rischio	29
9. <i>Vesting period</i> , sistemi di pagamento differito, meccanismi di correzione <i>ex post</i>	29
10. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari	30
11. Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	30
12. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie	30
13. La politica retributiva con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi	30
14. Criteri utilizzati per la scelta delle società utilizzate come riferimento per la definizione delle politiche di remunerazione	31
SEZIONE II	32
1. Parte prima	32
1.1 Voci che compongono la remunerazione	32
1.2 Ulteriori informazioni sulla coerenza dei compensi con la politica delle remunerazioni ...	33
2. Parte seconda: compensi corrisposti nel 2013	36
Tabella 1: compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (dati in migliaia di euro)	36
Altre tabelle: piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	41
SCHEMA RELATIVO ALLE PARTECIPAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	42
Tabella 1: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali	42
Tabella 2: partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	43

Signori azionisti,

in ottemperanza all'art. 123 *ter* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) siete chiamati a deliberare in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della presente relazione.

Con il presente documento il Consiglio di Amministrazione di Banca IFIS S.p.A. intende assolvere alla richiamata disciplina di cui all'art. 123 *ter* del TUF nonché alla disciplina del settore bancario e alle norme di autoregolamentazione contenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate, come più avanti specificato.

In particolare, alla luce della possibilità concessa dall'Allegato 3A, Schema N.7-bis, del "Regolamento Emittenti", nella presente relazione – allo scopo di assolvere, in un unico documento, alla disciplina di cui all'art.123-ter del TUF e alle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia in materia di remunerazioni – vengono incluse informazioni ulteriori, in forma aggregata, sui cosiddetti soggetti "Risk Takers" non ricompresi nell'ambito di applicazione del citato articolo del TUF.

PREMESSE

Disposizioni applicabili al Gruppo bancario Banca IFIS

Le disposizioni applicabili al Gruppo Bancario Banca IFIS in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione possono essere sintetizzate nei seguenti termini:

1. normativa primaria e secondaria applicabile alle società quotate
 - a. con Decreto Legislativo del 30 dicembre 2010 n. 259 di recepimento delle Raccomandazioni della Commissione europea 2004/913/CE del 14 dicembre 2004 e 2009/385/CE del 30 aprile 2009 in materia di remunerazione degli amministratori di società quotate, il legislatore ha introdotto nel Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, cd. TUF), l'art. 123-ter (Relazione sulla remunerazione) contenente la previsione di messa a disposizione del pubblico (almeno ventuno giorni prima della data dell'Assemblea ordinaria di cui all'art. 2364 secondo comma) di una Relazione sulla remunerazione. Detta Relazione deve contenere le informazioni previste da tale norma nonché le ulteriori specificazioni indicate dalla Consob tramite apposito Regolamento (delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011);
 - b. con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 la Consob, sentite la Banca d'Italia e l'ISVAP:
 - ha soppresso il comma 1 dell'art. 78 e l'articolo 79 del Regolamento emanato con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti (di seguito "Regolamento emittenti");
 - ha aggiunto nel Regolamento emittenti l'art. 84 *quater* (Relazione sulla remunerazione) sull'obbligo di mettere a disposizione del pubblico la richiamata relazione sulla remunerazione in conformità del nuovo "Schema 7 bis" dell'Allegato 3 A del Regolamento emittenti; tale Schema prevede che, qualora le banche e le assicurazioni *"volessero con un unico documento assolvere alla disciplina di cui all'art. 123-ter del TUF e alle discipline di settore, potrebbero includere nella relazione sulla remunerazione ... anche informazioni, in forma aggregata, sui soggetti risk-takers non ricompresi nell'ambito di applicazione dell'art. 123-ter del TUF"*;
 - ha aggiunto nel Regolamento emittenti all'art. 65 il seguente comma 1 quater: *"<<per "dirigenti con responsabilità strategiche" si intendono i soggetti così definiti nell'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante*

disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato>>;

2. normativa secondaria applicabile alle Banche e ai Gruppi bancari

- a. Criteri generali e linee di indirizzo in materia di organizzazione e governo societario approvati in via d'urgenza dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, in qualità di Presidente del Comitato Interministeriale per il Credito ed il Risparmio (CICR), con D.M. del 5 agosto 2004;
- b. “Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche” del 4 marzo 2008, così come modificato dal Provvedimento del 30 marzo 2011 di seguito richiamato¹;
- c. Provvedimento del 30 marzo 2011 con il quale la Banca d'Italia ha emanato le nuove “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” (di seguito anche le “Disposizioni di vigilanza” o le “Disposizioni”), in attuazione della Direttiva Comunitaria 2010/76/UE (cd. CRD III). Nel mese di dicembre 2013, la Banca d'Italia ha sottoposto a consultazione alcune modifiche al Provvedimento per recepire la nuova disciplina comunitaria contenuta nella Direttiva 2013/36/UE (cd. CRD IV) che aggiorna la complessiva normativa prudenziale per banche e imprese d'investimento;
- d. Circolare n. 263 della Banca d'Italia “Nuove disposizioni di vigilanza prudenziali per le banche”, nel cui contesto (Titolo IV - informativa al pubblico) è prevista la pubblicazione di informazioni in materia di “sistemi e prassi di remunerazione e incentivazione” (Tavola 15), almeno una volta l'anno entro i termini previsti per la pubblicazione del bilancio;
- e. Disposizioni di vigilanza in materia di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” del 29 luglio 2009 e s.m.i., che prevedono tra l'altro l'adozione di forme di remunerazione e valutazione degli addetti alla rete di vendita che non costituiscano un incentivo a commercializzare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti;
- f. Comunicazione del 3 marzo 2013 su “Bilanci 2012: valutazione dei crediti, remunerazioni, distribuzione dei dividendi”, trasmessa alle Banche anche mediante apposita comunicazione;

¹ il 16 dicembre 2013 la Banca d'Italia ha pubblicato il documento di consultazione pubblica che contiene modifiche alle Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, volte a recepire le innovazioni introdotte dalla direttiva 2013/36/UE (cd. CRD IV). La normativa è in fase di emanazione.

- g. Disposizioni contenute nella “Comunicazione per la raccolta dati sui compensi presso banche e SIM” della Banca d'Italia emanate per recepire le linee guida dell'EBA del 27 luglio 2012 sulla raccolta di informazioni da parte della Banca d'Italia.
3. norme di autoregolamentazione delle società quotate
- a. Codice di Autodisciplina delle Società Quotate (di seguito “Codice” o “Codice di autodisciplina”, con particolare riferimento all'articolo 6. Remunerazione degli amministratori. Nel *format* messo a disposizione delle quotate da Borsa Italiana S.p.A. nel gennaio 2013 per la redazione della “Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari” ai sensi dell'art. 123 *bis* del TUF viene tra l'altro suggerito di fornire le informazioni in materia di remunerazioni mediante rinvio alle parti rilevanti della relazione sulla remunerazione ex art. 123 *ter* del TUF.

Composizione del Gruppo bancario Banca IFIS

Il Gruppo bancario Banca IFIS è attualmente composto dalla Capogruppo Banca IFIS S.p.A. e dalla società interamente controllata IFIS Finance Sp. z o.o., con sede in Varsavia (Polonia).

Aree di business del Gruppo bancario Banca IFIS

L'attività del Gruppo bancario si sviluppa attualmente nei seguenti ambiti operativi:

- *factoring*, in Italia e all'estero; l'attività all'estero è svolta sia attraverso le strutture interne della Capogruppo (Area Internazionale) sia tramite la controllata IFIS Finance; l'offerta di supporto finanziario e di gestione del credito è principalmente rivolta al segmento delle Piccole e Medie Imprese; l'attività di acquisto a titolo definitivo riguarda invece principalmente crediti verso gli enti erogatori del Servizio Sanitario Nazionale;
- acquisto e gestione dei crediti *non performing*;
- acquisto e gestione dei crediti erariali;
- raccolta *on line* sviluppata tramite il conto di deposito rendimax e il conto corrente contomax; tali strumenti, pur non costituendo una specifica linea di *business* aziendale, per la tipologia di attività e per le dimensioni raggiunte dalla raccolta, rientrano a pieno titolo tra i segmenti di operatività della Capogruppo.

Complementari a tali attività risultano le attività legate alla tesoreria aziendale i cui contenuti, pur risultando in alcuni momenti particolarmente significativi, non modificano la *mission* del Gruppo bancario che continua a essere finalizzata a fornire supporto finanziario e di gestione del credito.

SEZIONE I

Sulla base delle indicazioni fornite dall'allegato 3A, Schema N.7-bis, del Regolamento Emittenti, *"...con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche ..."*, vengono illustrate nella presente Sezione la politica di remunerazione del Gruppo bancario Banca IFIS e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

Vengono fornite inoltre informazioni ulteriori, in particolare sulla politica riguardante il "personale più rilevante" (secondo la definizione delle disposizioni di vigilanza), nell'ottica di assolvere in un unico documento anche alla disciplina del settore bancario.

1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione delle politiche di remunerazione

Il ruolo degli Organi aziendali, delle Funzioni di controllo e delle altre Funzioni aziendali è descritto nello statuto e/o nella regolamentazione aziendale e risulta conforme alle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia come di seguito sintetizzato.

1.1 Ruolo dell'Assemblea

L'Assemblea ordinaria, secondo quanto previsto dall'art. 10 dello statuto sociale, *"oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva:*

- *le politiche di remunerazione a favore di amministratori, dipendenti o collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;*
- *gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.*

Sull'attuazione delle politiche di remunerazione l'Assemblea viene adeguatamente informata."

1.2 Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, così come deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2013, è composto come segue:

- Sebastien Egon Fürstenberg (Presidente del Consiglio di Amministrazione);
- Alessandro Csillaghy (Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione; Amministratore Esecutivo);
- Giovanni Bossi (Amministratore Delegato);
- Giuseppe Benini (Amministratore Indipendente; *Lead Independent Director*);
- Francesca Maderna (Amministratore Indipendente);
- Andrea Martin;

- Riccardo Preve;
- Marina Salamon;
- Daniele Santosuosso (Amministratore Indipendente).

Il Consiglio di Amministrazione adotta e riesamina, con cadenza annuale, la politica di remunerazione, anche ai fini della rendicontazione e della formulazione delle proposte all'Assemblea dei soci.

Nella fase istruttoria il Consiglio si avvale di un proprio Comitato interno come più avanti specificato. È compito di tale Comitato assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione. Le principali funzioni della Capogruppo coinvolte sono l'Area Risorse Umane e la Funzione Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione per la predisposizione e l'attuazione nonché, per i profili di consulenza e di controllo, la Funzione *Risk Management*, la Funzione di *Compliance* e Antiriciclaggio e la Funzione *Internal Audit*.

Il Consiglio di Amministrazione definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione del “personale più rilevante” (secondo l'accezione delle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia e l'auto-valutazione di tempo in tempo condotta dal Consiglio medesimo), rientrante nelle seguenti categorie:

- amministratori con incarichi esecutivi;
- direttore generale e responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzioni di supervisione strategica, gestione e controllo;
- responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno.

Nell'ambito del personale dipendente, i Dirigenti con responsabilità strategiche di Banca IFIS, alla data della redazione del bilancio, sono:

- il Direttore Generale;
- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari.

Alla luce dell'art. 14 dello statuto, *“sono di esclusiva competenza Consiglio di Amministrazione le delibere riguardanti:*

...

- *la nomina, la revoca e il trattamento economico dei componenti la Direzione Generale;*
- *la valutazione della coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con le strategie di lungo periodo della Banca, assicurando che il sistema sia tale da non accrescere i rischi aziendali.”*

1.3 Ruolo dell'Alta Direzione

L'Alta Direzione (costituita da Amministratore Delegato e Direttore Generale) cura la concreta attuazione della politica di remunerazione.

Alla luce dell'art. 17 dello statuto, *"Il Direttore Generale cura l'attuazione delle direttive di gestione dell'Amministratore Delegato e lo assiste nell'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione."*

2. Composizione, competenze e funzionamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

La redazione del presente capitolo tiene conto anche del *format* di Borsa Italiana S.p.A. per la Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari ai sensi dell'art. 123-bis del TUF.

Composizione, funzionamento e riunioni del comitato per le Nomine e la Remunerazione (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF)

Il Consiglio di Amministrazione nel corso del 2012 ha deliberato di trasformare il "Comitato Remunerazioni" in un Comitato per le Nomine e la Remunerazione modificandone il relativo Regolamento. La scelta di attribuire a un unico comitato interno i compiti del "comitato nomine" e del "comitato remunerazione" è stata indotta:

- dalla composizione, non pletorica, del Consiglio di Amministrazione;
- da considerazioni di economicità;
- dall'opportunità di un utilizzo sinergico e integrato delle professionalità esistenti in seno all'Organo di supervisione strategica della Banca.

La composizione del Comitato nel corso del 2013 è variata in seguito alla delibera dell'Assemblea del 30 aprile 2013. La nuova composizione delineata dal Consiglio di Amministrazione individua i seguenti partecipanti: il Presidente Sebastien Egon Fürstenberg (non esecutivo e non indipendente), la Consiglieria Francesca Maderna (indipendente e non esecutiva) nel ruolo di presidente, il Consigliere Daniele Santosuoso (indipendente e non esecutivo).

Il Consiglio, alla luce dei *curricula vitae* dei componenti, ha espresso una valutazione di conformità sulla composizione dell'Organismo rispetto al disposto normativo, con particolare riguardo all'adeguata conoscenza ed esperienza maturata in materia finanziaria e di politiche retributiva dalla Dott.ssa Francesca Maderna.

Il Comitato dura in carica tre anni e si riunisce periodicamente, anche in collegamento video/telefonico, ogni volta che se ne presenti l'esigenza in relazione ai compiti attribuitigli.

Il Regolamento in vigore è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 19 dicembre 2012, includendovi le funzioni del "Comitato nomine".

Il Regolamento prevede che ai lavori del Comitato partecipi anche il Presidente del Collegio Sindacale della Capogruppo o un altro Sindaco effettivo da lui di volta in volta designato; possono comunque partecipare gli altri componenti del Collegio Sindacale. Sono inoltre previsti la possibilità della partecipazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale della Capogruppo, ove non siano all'esame argomenti che li riguardano, e il divieto, per gli altri amministratori, di prendere parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla loro remunerazione. Il Presidente del Comitato valuta, in relazione agli argomenti da trattare, l'opportunità di far partecipare il Responsabile della Funzione *Risk management* al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dal Gruppo bancario, secondo metodologie coerenti con quelle adottate per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni. Il Comitato può richiedere infine la presenza:

- di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, che possono essere individuati anche tra i Consiglieri di Amministrazione della Capogruppo, a condizione che tali esperti non forniscano nel contempo all'Area Risorse Umane, agli amministratori esecutivi o ai dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo e/o delle altre società del Gruppo servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi;
- di qualsiasi esponente o addetto aziendale della Capogruppo o di altra società del Gruppo.

Funzioni del Comitato

Il Comitato valuta almeno una volta all'anno l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle politiche di remunerazione del Gruppo approvate dall'Assemblea dei soci della Capogruppo. Con la stessa cadenza minima il Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei soci della Capogruppo sull'attività svolta. All'Assemblea deve quindi essere presente il presidente o almeno un componente del Comitato.

Al Comitato spettano i seguenti compiti in materia di remunerazioni:

- fornire consulenza e formulare proposte al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per la remunerazione degli esponenti aziendali (inclusi gli amministratori esecutivi e gli altri amministratori investiti di particolari cariche), dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei responsabili delle funzioni di controllo interno della Capogruppo e delle altre società del Gruppo nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- fornire consulenza in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale "più rilevante" individuato in seno alla Capogruppo e alle altre società del Gruppo nel rispetto delle vigenti disposizioni di vigilanza;

- vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno della Capogruppo e delle altre società del Gruppo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- curare la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per le relative decisioni;
- collaborare con il Comitato per il Controllo e Rischi, laddove la coincidenza di una componente significativa dei membri dei due Comitati non garantisca *ipso facto* tale collaborazione;
- assicurare il coinvolgimento della Funzione *Internal Audit*, dell'Area Risorse Umane, della Funzione Pianificazione Strategica, della Funzione *Risk Management* e della Funzione di *Compliance* e Antiriciclaggio della Capogruppo nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione del Gruppo;
- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e delle altre società del Gruppo in materia di remunerazione e in particolare esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle strutture aziendali, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in ordine ai criteri di attribuzione di *stock options* o di assegnazione di azioni a favore di amministratori e dipendenti del Gruppo;
- a quest'ultimo riguardo, ove possibile, fornire interpretazione nei casi controversi e rettificare le condizioni di assegnazione di ciascuna tranche nonché regolamentare l'esercizio dei diritti emergenti in caso di operazioni di natura straordinaria sul capitale della Capogruppo (fusioni, aumenti di capitale gratuiti o a pagamento, frazionamenti o raggruppamenti di azioni ecc.).

Ogni riunione del Comitato viene verbalizzata e allibrata nel relativo libro verbali.

Il Comitato può accedere a tutte le informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento dei suoi compiti.

Riunioni del Comitato

Nel corso del 2013 il Comitato si è riunito 9 volte. Le riunioni sono state precedute da confronti tra i componenti e/o dal preventivo esame individuale della documentazione. La durata media delle riunioni è stata di circa mezz'ora. Il Comitato non si è avvalso dei servizi di consulenti esterni.

Tutti i componenti in carica hanno partecipato alle riunioni svoltesi nel 2013. L'Amministratore Delegato ha assistito alle riunioni, laddove non era prevista la trattazione di temi che lo riguardavano. Alle riunioni ha inoltre assistito il Presidente del Collegio Sindacale e in due occasioni un altro Sindaco effettivo designato dal Presidente.

Nel corso di tali riunioni il Comitato ha espresso le proprie valutazioni in ordine a:

- sistema incentivante della Rete Commerciale;
- informativa sulla remunerazione del “personale più rilevante”;
- attuazione delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea dei Soci ed esigenze di revisione;
- proposta sulla remunerazione dei responsabili delle Funzioni di controllo interno e del Responsabile dell'Area Risorse Umane;
- informativa sulle verifiche in materia di conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo;
- revisione delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea del 27 aprile 2012.

Non è stato necessario mettere a disposizione del Comitato specifiche risorse finanziarie per l'assolvimento dei propri compiti.

Nel 2014 si è già svolta una riunione per l'esame delle remunerazioni di due figure appartenenti alla categoria del “personale più rilevante”. Sono inoltre previste almeno altre due riunioni del Comitato al fine di esprimere le proprie valutazioni (in tempo utile per consentirne la trattazione da parte del Consiglio di Amministrazione e/o dell'Assemblea dei soci):

- sulla presente relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter Regolamento Emittenti;
- sull'istruttoria condotta dalle strutture aziendali ai fini della verifica e dell'aggiornamento del documento di auto-valutazione del “personale più rilevante”;
- sui compensi (e/o sulla determinazione dei criteri per la remunerazione) del personale più rilevante (espletamento dei compiti consultivi e/o di proposta);
- sulle verifiche della Funzione *Internal Audit* in materia di rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche e al contesto normativo.

In dipendenza dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento, è inoltre probabile la necessità di una ulteriore riunione, dopo l'emanazione delle nuove disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia, ad esempio per l'esame dei compensi di amministratori investiti di particolari cariche (in particolare il Presidente).

3. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella predisposizione della politica delle remunerazioni del Gruppo bancario Banca IFIS non sono intervenuti esperti indipendenti.

4. Finalità e principi della politica delle remunerazioni

4.1 Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del *management* possono favorire la competitività e il buon governo. La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno della Banca, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo bancario Banca IFIS.

Al contempo, i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Banca, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione del Gruppo bancario Banca IFIS si ispira ai seguenti principi:

- rendere coerenti le *performances* aziendali con gli obiettivi di crescita sostenibile del Gruppo;
- sollecitare e riconoscere i contributi individuali, producendo motivazione nelle persone interessate;
- fidelizzare le proprie persone legandole all'azienda anche attraverso sistemi di medio/lungo periodo;
- ricercare il migliore allineamento tra gli interessi dei diversi *stakeholders*;
- focalizzare l'attenzione sulle politiche di contenimento del rischio;
- promuovere il rispetto della legalità e disincentivare qualsiasi violazione;
- non creare situazioni di conflitto d'interessi.

4.2 Principi e contenuti delle politiche stabilite per il 2013

4.2.1 Principi approvati dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2013

I contenuti del documento "Politiche di remunerazione a favore degli esponenti, dei dipendenti e dei collaboratori del Gruppo Bancario Banca IFIS S.p.A." approvato dall'Assemblea degli azionisti del 27 Aprile 2012 sono stati adeguati nel 2013 nell'ambito della "Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'articolo 123-ter TUF" sottoposta all'approvazione dell'Assemblea dei soci del 30 aprile 2013 (nel seguito la "Relazione").

La “Relazione” è disponibile sul sito internet della Banca nella sezione “Corporate governance” (percorso > Assemblea degli azionisti > 2013) dove è consultabile anche il verbale dell’assemblea del 30 aprile 2013, ai sensi dell’art. 125 *quater* del TUF.

Le politiche di remunerazione del Gruppo erano state definite tenendo conto dei criteri di proporzionalità connessi alle caratteristiche, dimensioni e complessità dell’attività svolta. In tale contesto rilevavano in particolare i seguenti elementi:

- il Gruppo bancario Banca IFIS rientra tra gli intermediari di Classe 2 (totale attivo superiore a 3,5 miliardi e utilizzo di metodologie standardizzate per la misurazione/valutazione dei rischi e la determinazione del relativo capitale interno) con livelli dimensionali peraltro ancora distanti dal livello di ingresso nel novero dei gruppi bancari cosiddetti “maggiori” (totale attivo superiore a 40 miliardi);
- Banca IFIS, ammessa al segmento STAR della Borsa Italiana, presentava una significativa concentrazione del capitale. Le determinanti che influivano sulla quotazione del titolo azionario, che presentava un contenuto flottante, potevano risultare significativamente influenzate da elementi esterni, quali l’andamento generale della borsa e/o specifico dei titoli bancari;
- il *business* sviluppato dal Gruppo era indirizzato ad attività i cui rischi quantificabili esprimono prevalentemente la loro valenza nel breve termine. In tale contesto rilevano in particolare, per dimensioni:
 - ✓ l’attività di *factoring*, principale fonte di rilevazione del rischio di credito e controparte verso clientela. Detta attività, rivolta in prevalenza verso cedenti appartenenti al segmento di mercato delle piccole e medie imprese, è focalizzata sull’attività di finanziamento di crediti commerciali di breve durata, di norma non superiore a sei mesi con l’eccezione dei crediti verso la Pubblica Amministrazione, che possono presentare tempi medi di incasso di norma fino a dodici mesi;
 - ✓ l’attività di tesoreria, principale fonte di rilevazione del rischio di credito e controparte verso istituzioni finanziarie e rischio di concentrazione nonché di rischio di mercato, tasso di interesse e liquidità. Detta attività era sviluppata prevalentemente tramite un portafoglio titoli obbligazionario costituito da titoli *eligible* presso la Banca Centrale Europea aventi in prevalenza una vita media residua inferiore ai due anni.

Anche le rimanenti attività, per tipologia, per dimensioni e/o per modalità di gestione, non contengono elementi di rischio rilevanti in un’ottica di medio periodo.

Tali considerazioni incidevano nella:

- definizione dei criteri di determinazione della componente variabile della remunerazione nel cui contesto non era prevista la corresponsione di parte dei compensi in azioni della società e/o in strumenti ad esse collegati;

- identificazione del “personale più rilevante” prevista dalle disposizioni della Banca d'Italia del 30 marzo 2011;
- definizione di politiche di remunerazione del Gruppo con modalità differenziate in funzione della categoria di appartenenza del personale;
- previsione, per parte del “personale più rilevante” e più in generale del restante personale, di non distribuire parte della retribuzione variabile con un differimento temporale pluriennale.

La banca richiede ai propri dipendenti di non avvalersi di strategie di copertura personale o assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi a loro applicati

4.2.2 Processo di auto-valutazione del “personale più rilevante”

4.2.2.1 “Personale più rilevante” di Capogruppo

In Banca IFIS, sulla base del processo di auto – valutazione, costituiscono personale più rilevante le seguenti categorie:

- Amministratori con incarichi esecutivi (due amministratori);
- Direttore Generale;
- Responsabili funzioni di controllo (così come individuati dalle disposizioni della Banca d'Italia del 30 marzo 2011);
- Responsabili principali linee di *business*, funzioni aziendali e altro personale dipendente ritenuto rilevante non rientrante nelle funzioni di controllo. Detta categoria può essere ulteriormente suddivisa in:
 - ✓ Responsabili di funzioni aziendali che rispondono direttamente agli organi con funzioni di supervisione strategica, gestionale e controllo (Funzione Comunicazione e Funzione Investor Relations);
 - ✓ Responsabili delle principali aree di business (Area Commerciale Italia, Area Internazionale, Area *Non Performing Loans*, Area Clienti, Area Debitori, Area Tesoreria, Area Crediti Problematici);
 - ✓ Responsabili di altre funzioni aziendali rilevanti e/o ulteriore “personale dipendente più rilevante” in funzione delle indicazioni fornite dalla Banca d'Italia (Area Organizzazione e Servizi Informativi).

Non rientrano nell'ambito del “personale più rilevante” ulteriori risorse delle Funzioni / Aree sopra indicate, a prescindere dal loro inquadramento contrattuale, nonché i responsabili o il personale di livello più elevato di altre Funzioni o Aree aziendali in quanto le attività svolte dagli stessi, e più in generale dalle strutture di cui sono responsabili, pur non aliene dal generare e dal gestire rischi,

sono svolte in un'ottica di contenimento degli stessi e/o a supporto dell'operatività dell'azienda, anche in modo trasversale ad altre strutture. Più precisamente non rilevano ai fini dell'individuazione del "personale più rilevante":

- alcune funzioni di *staff* al Direttore Generale;
- alcune Aree operative;
- alcune Aree operative gestite da risorse già ricomprese tra il "personale più rilevante".

4.2.2.2 "Personale più rilevante" delle società controllate

Costituiscono di norma "personale più rilevante" gli Amministratori con incarichi esecutivi delle controllate. Pur tenuto conto delle marginali dimensioni della società controllata e del contenuto livello di incidenza sulla rischiosità complessiva del Gruppo, rientrano nel novero del personale più rilevante entrambi gli amministratori di IFIS Finance Sp. z o.o.

4.2.3 Remunerazione degli amministratori

La redazione del presente paragrafo tiene conto anche del *format* di Borsa Italiana S.p.A. per la Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari ai sensi dell'art. 123-bis del TUF.

Politica per la remunerazione

Dopo la nomina degli attuali amministratori da parte dell'Assemblea dei soci del 30 aprile 2013, il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della politica per la remunerazione decisa dagli azionisti, ha stabilito la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e del Direttore Generale. Nel corso del 2013 il Consiglio ha deliberato:

- di elevare a 40.000.000 di euro la quota del risultato consolidato della Banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio sulla quale non si applicano le percentuali dell'1,5% e dello 0,75% stabilite per la determinazione del compenso variabile dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale;
- di fissare quale limite all'incidenza della componente variabile su quella fissa, per l'Amministratore Delegato il 100%, e per il Direttore Generale il 60% della RAL.

La politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche definisce linee guida in coerenza con i criteri di seguito indicati (*Criterio applicativo 6.C.1. del Codice di autodisciplina per le società quotate di dicembre 2011*):

- a) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;

- c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- d) i risultati economici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo;
- e) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti sia con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio sia con la disciplina di settore (disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia);
- f) nell'ambito del Gruppo bancario Banca IFIS non è prevista alcuna indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo.

Dal 2009 l'Assemblea dei soci è stata chiamata a deliberare, una volta all'anno, sulla politica per la remunerazione, ricevendo poi un'adeguata rendicontazione sulla sua attuazione.

Piani di remunerazione basati su azioni

L'emissione di nuovi piani, ai sensi dello statuto, è oggetto di approvazione dell'Assemblea dei soci.

Remunerazione degli amministratori esecutivi

La remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede, oltre a un compenso fisso ricorrente, una parte variabile pari all'1,5% del risultato consolidato della banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, per la parte eccedente 40 milioni di euro.

La corresponsione del 40% della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato è soggetta a un differimento temporale di tre anni e non ha luogo se:

- in uno o più dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione di tale componente variabile il risultato consolidato della banca, al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, sia risultato negativo;
- in uno o più dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione di tale componente variabile, il "capitale complessivo" risulti inferiore al "capitale interno complessivo" nel "resoconto ICAAP" da trasmettere annualmente alla Banca d'Italia;
- durante il triennio di differimento l'Amministratore Delegato abbia volontariamente rinunciato all'incarico ovvero l'assemblea ne abbia deliberato la revoca per giusta causa.

Le somme soggette a differimento temporale vengono rivalutate annualmente al tasso legale di tempo in tempo vigente.

L'ammontare del compenso variabile spettante all'Amministratore Delegato è comunque subordinato al rispetto del limite globale per i compensi del Consiglio di Amministrazione stabilito dall'Assemblea, dal quale si deducono in via prioritaria tutti gli altri compensi che il Consiglio decide di assegnare ad altri membri a qualsiasi titolo.

La remunerazione del Vice Presidente è composta da un compenso fisso ricorrente stabilito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. La sostanziale assenza di deleghe gestionali nell'ambito degli incarichi attribuitigli porta a considerare appropriata una remunerazione non legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*.

Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione del Direttore Generale si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile, pari allo 0,75% del risultato consolidato della banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, per la parte eccedente 40 milioni di euro. La parte variabile non può superare il limite del 60% della RAL.

La corresponsione del 40% della componente variabile della remunerazione del Direttore Generale è soggetta a un differimento temporale di tre anni e non ha luogo se:

- in uno o più dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione di tale componente variabile il risultato consolidato della banca, al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, sia risultato negativo;
- in uno o più dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione di tale componente variabile, il "capitale complessivo" risulti inferiore al "capitale interno complessivo" nel "resoconto ICAAP" da trasmettere annualmente alla Banca d'Italia;
- durante il triennio di differimento il Direttore Generale abbia volontariamente presentato le dimissioni dal servizio (salva la richiesta di quiescenza) oppure il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato il recesso per giusta causa dal contratto di lavoro.

Le somme soggette a differimento temporale vengono rivalutate annualmente al tasso legale di tempo in tempo vigente.

La remunerazione dell'unico altro Dirigente con responsabilità strategiche individuato per il 2013 oltre al Direttore Generale è composta da un compenso fisso ricorrente e da una parte variabile decisa dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. La parte variabile non risulta significativa rispetto alla remunerazione e non è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* in considerazione dell'attribuzione allo stesso della responsabilità di una funzione di controllo.

La determinazione della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategica è stata decisa nel rispetto della politica di remunerazione stabilita dall'Assemblea dei soci.

Meccanismi di incentivazione del Responsabile Internal Audit e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari

Il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e il Responsabile della Funzione *Internal Audit* (così come gli altri Responsabili delle Funzioni di controllo) sono esclusi dai piani di *stock option*, nel rispetto delle disposizioni di vigilanza in materia.

Eventuali componenti variabili della remunerazione del Responsabile della Funzione *Internal Audit* e del Dirigente preposto vengono sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Remunerazione degli amministratori non esecutivi

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Banca.

Tali amministratori non risultano, inoltre, destinatari di piani di incentivazione a base azionaria. È previsto altresì il rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio.

Contratti individuali e trattamento previsto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro/amministrazione

La Banca non ha stipulato accordi con amministratori che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il loro rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto (art. 123 – bis, comma 1, lettera i) del TUF).

Attualmente non sono previste indennità in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Di norma, la Società non stipula accordi che regolino ex-ante l'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di CCNL.

4.2.4 Personale più rilevante delle funzioni di controllo

Il “personale più rilevante” delle Funzioni di controllo è individuato nei Responsabili Funzione *Internal Audit*, Funzione *Compliance* e Antiriciclaggio, Funzione *Risk Management*, Area Risorse Umane oltre che nel il Dirigente Preposto.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha un ruolo consultivo e di proposta in materia di compensi dei responsabili delle funzioni di controllo interno.

I compensi devono essere di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

Nella determinazione dei compensi sono in ogni caso esclusi meccanismi di incentivazione collegati ai risultati economici sia di Banca IFIS che del Gruppo nel suo complesso. I responsabili delle funzioni di controllo sono pertanto esclusi da eventuali piani di *stock option*.

In sede di assunzione, fermo restando il ruolo consultivo e di proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, la determinazione dei compensi è di competenza:

- del Consiglio di Amministrazione per il personale più rilevante delle funzioni di controllo *in staff* allo stesso o all'Amministratore Delegato (al momento Responsabile della Funzione *Internal Audit*, Responsabile della Funzione *Compliance* e Antiriciclaggio e della Funzione *Risk Management* e Dirigente Preposto). Per esigenze di fluidità operativa il Consiglio di Amministrazione, in fase di analisi delle possibili candidature, sentito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, può delegare l'Amministratore Delegato a definire la contrattazione indicandone i parametri di riferimento. Ad avvenuta formalizzazione l'Amministratore Delegato informa il Comitato e il Consiglio;
- dell'Amministratore Delegato per il restante personale più rilevante delle funzioni di controllo (al momento il Responsabile dell'Area Risorse Umane), ad avvenuta definizione l'Amministratore Delegato informa il Comitato e il Consiglio.

Almeno con cadenza annuale il Comitato analizza le singole posizioni e sentito l'Amministratore Delegato nonché il Direttore Generale in riferimento ai Responsabili delle Funzioni *in staff* allo stesso:

- esprime il proprio parere e formula eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione per quanto concerne il personale più rilevante delle Funzioni di *Internal Audit*, *Compliance* e Antiriciclaggio, *Risk Management* e per il Dirigente Preposto;
- esprime il proprio parere e formula eventuali proposte all'Amministratore Delegato per quanto concerne il personale più rilevante delle altre funzioni di controllo interno. Delle determinazioni assunte viene data informativa al Consiglio di Amministrazione.

In sede di valutazione vengono presi in esame il livello di presidio dei rischi, le eventuali problematiche emerse a tal riguardo, la situazione retributiva individuale degli ultimi anni nonché ogni ulteriore elemento in tale contesto ritenuto utile per la valutazione complessiva.

<u>Retribuzione fissa</u> incremento % massimo su RAL anno precedente	<u>Retribuzione variabile</u> % massima su RAL anno precedente, a prescindere dall'eventuale premio aziendale corrisposto con criteri generalizzati
20%	15%

4.2.5 Ulteriore personale dipendente più rilevante di Capogruppo

Rientrano nella presente categoria i Responsabili delle principali linee di *business*, i Responsabili di funzioni aziendali e gli altri dipendenti della Capogruppo inclusi, all'esito del processo di auto-valutazione, nell'ambito del "personale più rilevante" e non appartenenti alla categoria dei responsabili delle funzioni di controllo interno.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha un ruolo consultivo nella determinazione dei criteri per la remunerazione che vengono sottoposti all'esame del Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale.

In sede di assunzione la remunerazione di detto personale è definita dall'Amministratore Delegato che provvede ad informare il Comitato in occasione della prima riunione utile.

Successivi interventi sulla remunerazione fissa e/o variabile vengono definiti dall'Amministratore Delegato nell'ambito dei criteri più oltre indicati. Con cadenza almeno annuale l'Amministratore Delegato informa il Comitato in merito alle determinazioni assunte.

Pur in un contesto di valutazione prettamente di carattere qualitativo, l'accesso alla parte variabile (da corrispondere dopo l'approvazione del bilancio dell'esercizio successivo a quello di competenza) è subordinato al superamento dei limiti minimi di seguito specificati per i seguenti parametri quantitativi:

- *solvency ratio* di Gruppo non inferiore al 9%;
- utile consolidato della Banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio non inferiore al 5% del patrimonio netto contabile consolidato prima dell'utile d'esercizio.

Il mancato raggiungimento di uno o di entrambi i parametri porta all'azzeramento dell'eventuale remunerazione variabile.

All'esito della valutazione qualitativa (per quanto concerne la retribuzione variabile) e/o sulla base di ulteriori elementi (per quanto concerne la retribuzione fissa), sempreché risultino rispettati i parametri quantitativi definiti *ex ante*, l'Amministratore Delegato determina i compensi nell'ambito dei seguenti valori percentuali massimi.

Responsabili delle aree di business commerciali (Commerciale Italia, Internazionale, Non Performing Loans) e dell'Area Tesoreria

<u>Retribuzione fissa</u> incremento % massimo su RAL anno precedente	<u>Retribuzione variabile</u> % massima su RAL anno precedente, a prescindere dall'eventuale premio aziendale corrisposto con criteri generalizzati
20%	80%

Altro personale più rilevante

<u>Retribuzione fissa</u> incremento % massimo su RAL anno precedente	<u>Retribuzione variabile</u> % massima su RAL anno precedente, a prescindere dall'eventuale premio aziendale corrisposto con criteri generalizzati
20%	50%

4.2.6 Personale più rilevante delle società controllate

IFIS Finance Sp. z o.o.

Gli attuali amministratori di IFIS Finance Sp. z o.o., rientranti tra il personale più rilevante della Capogruppo, non percepiscono compensi dalla Controllata, in applicazione delle politiche approvate dall'Assemblea dei soci di Banca IFIS il 30 aprile 2013 (in termini generali è comunque previsto che gli eventuali emolumenti per cariche amministrative o di controllo rivestite da dipendenti della Capogruppo vengano riversati alla medesima).

4.2.7 La remunerazione dei collaboratori non dipendenti

Il Gruppo può avvalersi anche di collaboratori non dipendenti i cui rapporti possono sostanzialmente essere ricondotti a due forme contrattuali:

- contratti di consulenza
- contratti a progetto.

Per i contratti di consulenza possono essere conferiti incarichi *ad personam* prevedendo i contenuti dell'attività di consulenza, il corrispettivo (o i criteri per la determinazione dello stesso) e le relative modalità di pagamento.

I contratti a progetto possono essere stipulati con soggetti cui viene affidato, senza alcun vincolo di subordinazione, l'incarico di realizzare determinati progetti specifici definiti nei contenuti, nei risultati attesi e nei tempi di realizzazione.

Il compenso che remunera tali tipologie di contratto è determinato in stretto rapporto con l'utilità ricavata dall'opera di chi presta collaborazione considerando la professionalità del collaboratore, la complessità della prestazione e le tariffe di mercato di riferimento.

4.3 Cambiamenti delle politiche per il 2014

Il terzo comma dell'art. 123 ter del TUF prevede che la prima sezione della relazione sulla remunerazione illustri:

“a) la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo;

b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.”

Alla luce dei contenuti della presente relazione, le esigenze cambiamento per il 2014 derivano dalle riflessioni maturate in merito ai futuri impatti che deriveranno dal completo recepimento nell'ordinamento nazionale delle disposizioni di cui alla Direttiva 2013/363/UE (CRD4) nonché da alcune revisioni in funzione dell'evoluzione dell'organizzazione e dell'organigramma della Capogruppo (con i conseguenti aggiornamenti nell'individuazione del cosiddetto “personale più rilevante”).

4.3.1 Remunerazione degli amministratori

La remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede, oltre a un compenso fisso ricorrente, una parte variabile la cui corrisponsione è condizionata alla verifica che, al 31 dicembre dell'anno di riferimento, il “capitale complessivo” non sia inferiore al “capitale interno complessivo” nel “resoconto ICAAP” da trasmettere annualmente alla Banca d'Italia. La parte variabile è pari all'1,5% del risultato consolidato della banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, per la parte eccedente 40 milioni di euro. In ogni caso l'incidenza della componente variabile sulla componente fissa è individuata secondo il rapporto massimo 1:1.

Verrà considerata di importo particolarmente elevato la remunerazione variabile superiore al 50% del compenso fisso; in tal caso la percentuale da differire, ordinariamente già fissata al 40% della parte variabile, sarà del 60%.

La quota di remunerazione variabile differita dell'Amministratore Delegato è soggetta a un differimento temporale di tre anni e non ha luogo se:

- in uno dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile il risultato consolidato della banca, al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, sia risultato negativo;

- in uno dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile, il “capitale complessivo” risulti inferiore al “capitale interno complessivo” nel “resoconto ICAAP” da trasmettere annualmente alla Banca d'Italia;
- durante il triennio di differimento l'Amministratore Delegato abbia volontariamente rinunciato all'incarico ovvero l'assemblea ne abbia deliberato la revoca per giusta causa.

L'assegnazione della parte variabile della remunerazione avverrà al verificarsi delle condizioni necessarie per la sua attribuzione (grant date).

La remunerazione variabile up-front è quindi assegnata e corrisposta dopo l'approvazione del bilancio e del resoconto ICAAP relativi all'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente. Il 50% della stessa è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di retention di due anni. Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come fair value dell'azione la media del prezzo di borsa dal 1° al 30 aprile dell'anno di assegnazione e di corresponsione.

La remunerazione variabile up-front è soggetta all'integrale recupero (claw back) nel caso in cui l'anno successivo all'attribuzione della retribuzione variabile non sia maturato il diritto a percepire la componente variabile della remunerazione.

La remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale (periodo di vesting) è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale di tempo in tempo vigente. La stessa è assegnata e corrisposta trascorso il periodo di differimento di tre anni dall'approvazione del bilancio e del resoconto ICAAP dell'esercizio di riferimento e al verificarsi delle previste condizioni. Il 50% di detta remunerazione è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di retention di un anno. Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come fair value dell'azione la media del prezzo di borsa dal 1° al 30 aprile dell'anno di assegnazione e corresponsione.

4.3.2 Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione del Direttore Generale si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile, la cui corresponsione è condizionata alla verifica che, al 31 dicembre dell'anno di riferimento, il “capitale complessivo” non sia inferiore al “capitale interno complessivo” nel “resoconto ICAAP” da trasmettere annualmente alla Banca d'Italia. La parte variabile è pari allo 0,75% del risultato consolidato della banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, per la parte eccedente 40 milioni di euro. In ogni caso la componente variabile non può superare il 60% della RAL.

Verrà considerata di importo particolarmente elevato la remunerazione variabile superiore al 50% della retribuzione fissa; in tal caso la percentuale di retribuzione variabile da differire, ordinariamente già fissata al 40% della parte variabile, sarà del 60%.

La quota di remunerazione variabile differita del Direttore Generale è soggetta a un differimento temporale di tre anni e non ha luogo se:

- in uno dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile il risultato consolidato della banca, al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, sia risultato negativo;
- in uno dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile, il "capitale complessivo" risulti inferiore al "capitale interno complessivo" nel "resoconto ICAAP" da trasmettere annualmente alla Banca d'Italia;
- durante il triennio di differimento il Direttore Generale abbia volontariamente presentato le dimissioni dal servizio (salva la richiesta di quiescenza) oppure il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato il recesso per giusta causa dal contratto di lavoro.

L'assegnazione della parte variabile della remunerazione avverrà al verificarsi delle condizioni necessarie per la sua attribuzione (grant date).

La remunerazione variabile up-front è quindi assegnata e corrisposta dopo l'approvazione del bilancio e del resoconto ICAAP relativi all'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente. Il 50% della stessa è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di retention di due anni. Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come fair value dell'azione la media del prezzo di borsa dal 1° al 30 aprile dell'anno di assegnazione e di corresponsione.

La remunerazione variabile up-front è soggetta all'integrale recupero (claw back) nel caso in cui l'anno successivo all'attribuzione della retribuzione variabile non sia maturato il diritto a percepire la componente variabile della remunerazione.

La remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale (periodo di vesting) è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale di tempo in tempo vigente. La stessa è assegnata e corrisposta trascorso il periodo di differimento di tre anni dall'approvazione del bilancio e del resoconto ICAAP dell'esercizio di riferimento e al verificarsi delle previste condizioni. Il 50% di detta remunerazione è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di retention di un anno. Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come fair value dell'azione la media del prezzo di borsa dal 1° al 30 aprile dell'anno di assegnazione e corresponsione.

Altro personale “più rilevante”

L'accesso alla parte variabile da parte del restante “personale più rilevante”, diverso dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale e non appartenente alla categoria dei responsabili delle funzioni di controllo interno, la cui corresponsione potrà avvenire dopo l'approvazione del bilancio dell'esercizio successivo a quello di competenza, sarà subordinato al superamento dei limiti minimi di seguito specificati per i seguenti parametri quantitativi:

- *solvency ratio* di Gruppo non inferiore al 9%;
- utile consolidato della Banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio non inferiore al 5% del patrimonio netto contabile consolidato prima dell'utile d'esercizio.

Pertanto, il mancato raggiungimento di uno dei parametri porterà all'azzeramento dell'eventuale remunerazione variabile

Verranno applicate le medesime regole di differimento e di corresponsione parziale in azioni proprie della Banca, di cui al paragrafo 4.3.1, qualora la remunerazione variabile sia superiore al 33% della RAL del Direttore Generale.

Personale dipendente che ricopre ruoli commerciali

La retribuzione variabile è collegata al raggiungimento di livelli di performance che, sulla base del peso e della complessità della posizione ricoperta, può arrivare a un massimo del 100% della RAL, fatto salvo quanto dianzi indicato per il personale più rilevante. Le logiche del sistema incentivante vengono definite dall'Amministratore Delegato e portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione che viene inoltre informato, anche *ex post*, sulla loro applicazione.

Altre tipologie di personale dipendente

In occasione della valutazione annua prevista dal CCNL l'Amministratore Delegato e/o la Direzione Generale possono disporre erogazioni una tantum fino a un massimo di tre mensilità, fatto salvo quanto dianzi indicato per il personale più rilevante.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione, pur in assenza di una contrattazione integrativa aziendale, può deliberare l'erogazione del “premio aziendale” previsto dal vigente CCNL a favore di tutti i dipendenti, determinandone misura e criteri.

5. Benefici non monetari

Gli Organi sociali e i dipendenti possono beneficiare di alcuni benefit, aventi diversa gradazione in relazione al ruolo aziendale e/o a motivi di servizio, riconducibili a: polizza sanitaria, polizza infortuni professionali ed extra professionali, autovettura aziendale, abitazione di servizio.

L'attribuzione di *benefit* nel 2013, nel rispetto delle “politiche di remunerazione” e del sistema delle deleghe, è così sintetizzabile:

- polizza sanitaria, nel rispetto del CCNL, a tutto il personale dipendente nonché, in correlazione a situazioni contrattuali acquisite in precedenza, alle Aree professionali che risultavano dipendenti di Fast Finance e di Toscana Finanza al momento dell'incorporazione di tali società;
- polizza infortuni professionali ed extra professionali a tutti i dipendenti;
- contribuzione aziendale alla previdenza complementare nella misura del 2,5% della RAL per dirigenti e quadri direttivi e dell'1% per le Aree professionali (salvo alcune situazioni contrattuali acquisite in precedenza);
- autovettura aziendale ad alcuni esponenti aziendali, a tutti i dirigenti e a tutto il personale che ricopre ruoli commerciali nonché ad alcuni quadri direttivi che non ricoprono ruoli commerciali.

L'assegnazione di un'abitazione di servizio è limitata a pochi casi.

Dal 2013 è inoltre prevista l'assegnazione di uno *smartphone* in comodato d'uso a tutti i dipendenti.

6. Obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili

Si rinvia alle considerazioni esposte nelle premesse del paragrafo 4.2 “Principi e contenuti delle politiche stabilite per il 2013” nonché quanto previsto al paragrafo 4.3 “Cambiamenti delle Politiche 2014” per quanto riguarda la definizione dei criteri di determinazione della componente variabile della remunerazione;

In particolare, come in precedenza specificato, la componente variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale è legata ai risultati complessivi della Banca e ne segue l'andamento mentre il meccanismo di differimento tiene conto della stabilità dei risultati in un orizzonte triennale nonché delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Per il personale più rilevante delle funzioni di controllo la parte variabile non risulta significativa rispetto alla remunerazione e non è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*. In sede di valutazione vengono presi in esame il livello di presidio dei rischi, le eventuali problematiche emerse a tal riguardo, la situazione retributiva individuale degli ultimi anni nonché ogni ulteriore elemento in tale contesto ritenuto utile per la valutazione complessiva.

Per il restante personale più rilevante l'eventuale erogazione della componente variabile si basa su valutazioni prevalentemente qualitative, ferma restando la previsione di alcuni parametri generali

definiti ex-ante (in termini di utile consolidato e *solvency ratio*), e viene effettuata in un momento successivo all'approvazione di bilancio.

Il sistema di retribuzione variabile per la rete commerciale viene definito dall'Amministratore Delegato e comunicato al Consiglio di Amministrazione.

Per il restante personale la retribuzione variabile è legata a valutazioni principalmente qualitative.

7. Criteri di valutazione alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Si fa rinvio al "Documento Informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari".

8. Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine e la politica di gestione del rischio

Per la valutazione della coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine del Gruppo bancario Banca IFIS e con la politica generale di governo dei rischi, si fa rinvio alle precedenti parti della presente relazione. In tale contesto si richiamano:

- il differimento temporale di tre anni per la corresponsione della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale, alle condizioni che, in uno dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione di tale componente variabile, il risultato consolidato della Banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio non sia risultato negativo e che il "capitale complessivo" non sia risultato inferiore al "capitale interno complessivo" nel "resoconto ICAAP" da trasmettere annualmente alla Banca d'Italia;
- l'esclusione dei Responsabili delle funzioni di controllo da eventuali piani di *stock option*;
- il compito del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (due componenti del quale fanno parte anche del Comitato per il Controllo e Rischi) di assicurare il coinvolgimento delle varie funzioni aziendali, con particolare riguardo alle funzioni di controllo, e di valutare almeno una volta all'anno l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle politiche di remunerazione del Gruppo approvate dall'Assemblea dei soci.

9. Vesting period, sistemi di pagamento differito, meccanismi di correzione ex post

Si rinvia al "Documento Informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari".

10. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

Si rinvia al “Documento Informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari”.

11. Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

In caso di scioglimento del rapporto non sono previsti per amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche trattamenti aggiuntivi, rispetto alle previsioni di legge. L'unico trattamento previsto è il TFR per il personale dipendente.

12. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

Come riportato nel capitolo 5 sui “benefici non monetari”, tutti i dipendenti risultano destinatari della polizza sanitaria, nel rispetto del CCNL. Inoltre alcuni di essi, in correlazione a situazioni contrattuali acquisite in precedenza, risultano destinatari di marginali benefici pensionistici discrezionali.

13. La politica retributiva con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione a comitati e allo svolgimento di particolari incarichi

Le attuali politiche di remunerazione prevedono che il compenso annuo per i membri del Comitato per il Controllo e Rischi e per il suo coordinatore, nonché per i membri dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 sia stabilito dal Consiglio di Amministrazione, se ritenuto, ove non abbia già provveduto l'Assemblea dei soci.

Oltre all'indennità di carica di 25.000 euro, stabilita dall'Assemblea del 30 aprile 2013 per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione in occasione della nomina, per ognuno dei componenti del Comitato Controllo e Rischi (Francesca Maderna, Andrea Martin e Daniele Santosuoso) è previsto un ulteriore compenso annuo di 30.000 euro mentre per il Presidente del Comitato (dott. Giuseppe Benini) è previsto un compenso di 45.000 euro. Per gli amministratori che fanno parte dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 è previsto un compenso fisso annuo per tale carica pari a 25.000 euro.

Per tutti i Consiglieri, ad esclusione di quelli investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente ed Amministratore Delegato), è inoltre previsto un gettone di presenza di 1.250 euro per ogni partecipazione di persona alle riunioni del Consiglio di Amministrazione o di 500 euro per ogni partecipazione a mezzo collegamento in audio/videoconferenza.

La remunerazione del Presidente è composta:

- dalla predetta indennità di carica di 25.000 euro prevista per ciascun amministratore;
- da un compenso per la carica di Presidente pari a 800.000 euro.

La remunerazione del Vice Presidente è composta:

- dalla predetta indennità di carica di 25.000 euro prevista per ciascun amministratore;
- da un compenso per la carica di Vice Presidente pari a 450.000 euro.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è composta:

- dalla predetta indennità di carica di 25.000 euro prevista per ciascun amministratore;
- da un compenso fisso di 650.000 euro;
- da un compenso variabile nei termini già in precedenza illustrati.

14. Criteri utilizzati per la scelta delle società utilizzate come riferimento per la definizione delle politiche di remunerazione

Per la definizione della politica retributiva del Gruppo bancario Banca IFIS non state utilizzate le politiche retributive di altre società come riferimento.

SEZIONE II

1. Parte prima

1.1 Voci che compongono la remunerazione

Per quanto riguarda gli amministratori e i sindaci, si forniscono le seguenti precisazioni sulle voci che compongono la remunerazione e che, per l'esercizio 2013, vengono riepilogate nella successiva Tabella 1.

Nella colonna "compensi fissi" vengono riportate:

- nella relativa sezione l'indennità di carica di 25.000 per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione a far data dall'1 maggio 2013, secondo la delibera adottata dall'Assemblea il 30 aprile 2013 in occasione della nomina, e di 15.000 euro per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione sino al 30 aprile 2013 euro, secondo la delibera adottata dall'Assemblea del 29 aprile 2010 in occasione della precedente nomina;
- nella relativa sezione l'ammontare complessivo dei gettoni di presenza corrisposti agli amministratori, secondo le regole stabilite dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2013, per la partecipazione alle successive riunioni del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2013, nonché quelli relativi alle regole stabilite dall'Assemblea del 29 aprile 2010 per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione sino al 30 aprile 2013;
- nella sub colonna "rimborsi spese forfetari" l'ammontare eventualmente fatturato in forma forfetaria delle spese sostenute in ragione del loro ufficio da amministratori e sindaci;
- nella relativa sezione i compensi per particolari cariche deliberati dal Consiglio di Amministrazione ex art. 2389 c.c. in favore del Presidente, del Vice Presidente e dell'Amministratore Delegato;
- infine nella sub colonna "retribuzioni fisse da lavoro dipendente" vengono indicati, per il Direttore Generale e gli altri dipendenti, la retribuzione annua lorda al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali collettivi a carico della società e accantonamento TFR, nonché l'eventuale retribuzione corrispondente ai permessi per ex festività non fruiti.

La parte variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale maturata in relazione all'utile dell'esercizio 2013 viene indicata nella sezione "partecipazioni agli utili" della colonna "compensi variabili *non equity*".

Eventuali bonus maturati, per la prestazione lavorativa fornita nel 2013, da altri dipendenti rientranti nella definizione di "dirigenti con responsabilità strategica" (per il 2013 una sola persona) ovvero nella definizione di "personale più rilevante" sono riportati nella sezione "bonus e altri

incentivi” della colonna “compensi variabili *non equity*”. In tale sezione viene anche indicato, per il Direttore Generale e gli altri dipendenti, il “premio aziendale” previsto dal vigente CCNL e deliberato dal Consiglio di Amministrazione a favore dei dipendenti nella seduta del 26 novembre 2012, pur in assenza della contrattazione integrativa aziendale.

Nella colonna “compensi per la partecipazione a comitati” viene riportato il compenso, stabilito dall'Assemblea del 29 aprile 2010, per ognuno dei componenti del Comitato per il Controllo Interno (oggi Comitato Controllo e Rischi) nella misura di 15.000 euro e il compenso aggiuntivo di 5.000 euro per il coordinatore (oggi presidente) del Comitato nonché i compensi stabiliti dall'Assemblea del 30 aprile 2013 per ognuno dei componenti del Comitato Controllo e Rischi nella misura di 30.000 euro e il compenso di 45.000 euro stabilito per il Presidente del Comitato.

Nella colonna “benefici non monetari” viene riportato il valore dei seguenti *fringe benefit*, di massima secondo un criterio di imponibilità fiscale:

- polizza sanitaria (riconosciuta a tutti i dipendenti);
- polizza infortuni professionali ed extra professionali (riconosciuta a tutti i dipendenti); viene inclusa anche la quota della polizza infortuni professionali, benché non imponibile fiscalmente;
- ticket pasto (riconosciuto a tutto il personale dipendente della Banca); viene incluso l'intero ammontare riconosciuto, inclusa la quota non imponibile fiscalmente (euro 5,29);
- autovettura aziendale (per tutti i dirigenti, tutto il personale che ricopre ruoli commerciali nonché per alcuni quadri direttivi che non ricoprono ruoli commerciali);
- contributi alla previdenza integrativa a carico della Banca in correlazione a situazioni contrattuali acquisite in precedenza da qualche dipendente.

La polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile degli esponenti aziendali, approvata dall'Assemblea dei soci, non viene inclusa in tale colonna in quanto, dagli accertamenti effettuati, non costituisce un *fringe benefit*.

Nella colonna “altri compensi” viene riportato, per l'ex consigliere Avv. Leopoldo Conti, l'ammontare fatturato per le prestazioni professionali rese nel 2013 (consulenza legale e recupero crediti).

Per il “personale più rilevante” identificato per il 2013, ai sensi delle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia del 31 marzo 2011, vengono indicati gli importi medi per persona (si tratta di 16 dipendenti, di cui 12 dirigenti e 4 quadri direttivi).

1.2 Ulteriori informazioni sulla coerenza dei compensi con la politica delle remunerazioni

In una logica di coerenza con la rendicontazione fornita all'Assemblea dei soci del 30 aprile 2013 in ordine all'attuazione delle politiche di remunerazione approvate l'anno precedente (la relativa documentazione è disponibile sul sito internet della Banca nella sezione “Corporate governance”

(percorso > Assemblea degli azionisti > 2013) dove è consultabile anche il verbale dell'assemblea del 30 aprile 2013, ai sensi dell'art. 125 *quater* del TUF), si forniscono – in aggiunta a quanto già riportato in altre parti della presente Relazione – alcune ulteriori sintetiche informazioni sull'attuazione, nel corso del 2013, delle politiche approvate un anno fa.

Dirigenti (non inclusi nella definizione di dirigenti con Responsabilità strategiche)

Il rapporto medio tra componente variabile di competenza del 2013, per i dirigenti che l'hanno percepita, e retribuzione fissa (RAL) per il 2013 è stato pari al 30,56%.

Quadri Direttivi e Aree Professionali che ricoprono ruoli commerciali

Il rapporto medio tra componente variabile e retribuzione fissa (RAL) per il 2013 è stato pari al 13,81%.

Altri Quadri Direttivi e Aree Professionali

Per l'anno 2013 sono stati erogati bonus pari al 9,07% della popolazione con un importo medio pari al 8,04% della RAL.

Altre informazioni

Per completezza di informazione e con riferimento a tutta la popolazione aziendale, si fa inoltre presente che:

- gli aumenti retributivi hanno riguardato il 2,35% della popolazione con un incremento medio della RAL pari al 9,87%;
- le promozioni (passaggi di livello) hanno riguardato il 17,18% della popolazione;
- il monte RAL ha subito, nel corso del 2013, un incremento lordo (comprensivo del tasso d'inflazione e degli aumenti contrattuali) pari al 2,62%;
- a fine 2013 sono presenti due rapporti di collaborazione a progetto.

RETRIBUZIONI MEDIE PER QUALIFICA

La tavola seguente evidenzia i livelli della Retribuzione Annua Lorda (RAL) e Retribuzione Globale Annua (RGA) – composta dalla RAL, dalla retribuzione variabile e dal premio aziendale annuale - per inquadramento, calcolati su tutta la popolazione aziendale

Inquadramento	Nr.	Retribuzione Annuale Lorda Media €	Retribuzione Variabile Annuale Lorda Media €
Dirigenti	19	127.253	31.621
Quadri Direttivi 4° - 3°	45	68.446	11.215
Quadri Direttivi 2° - 1°	62	48.525	4.817
3° Area	297	32.150	3.159

I livelli sia della Retribuzione Annuale Lorda (RAL), tenendo conto delle posizioni ricoperte, non presentano rilevanti scostamenti rispetto a quelli del sistema bancario italiano (fonte ABI).

Società del Gruppo

Il trattamento economico corrisposto ad amministratori e dipendenti della controllata polacca IFIS Finance Sp. z o.o. è risultato coerente con le logiche del sistema di remunerazione ed incentivazione del Gruppo. In particolare:

- Il mandato degli amministratori è stato svolto:
 - ✓ da un dirigente della capogruppo a titolo gratuito e quindi senza necessità di riversamento degli emolumenti per cariche rivestite da dipendenti della Capogruppo;
 - ✓ dal Vice Presidente della Capogruppo che ha svolto il mandato a titolo gratuito.
- a tutto il personale è stato erogato con il mese di dicembre 2013 un premio aziendale pari ad una mensilità;
- a quattro risorse è stata erogata una componente variabile secondo un modello simile a quello in uso presso la Capogruppo per il sistema incentivante della rete commerciale.

2. Parte seconda: compensi corrisposti nel 2013

Tabella 1: compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (dati in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzione fissa da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Fürstenberg Sebastien Egon	Presidente	dall'1/1/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				22	-	-	800	-	-	-	-	-	-	822	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				22	-	-	800	-	-	-	-	-	-	822	n.a.	-
Csillaghy Alessandro	Vice Presidente	dall'1/1/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				22	-	-	450	-	-	-	-	-	-	472	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				22	-	-	450	-	-	-	-	-	-	472	n.a.	-
Bossi Giovanni	Amministratore Delegato	dall'1/1/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				22	-	-	650	-	-	-	650	-	-	1.322	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				22	-	-	650	-	-	-	650	-	-	1.322	n.a.	-

- segue -

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzione fissa da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giuseppe Benini	Consigliere di Amministrazione	dal 30/04/2013 al 31/12/2013	Approvazione e bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				17	14	3	-	-	47	-	-	-	-	80	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				17	14	3	-	-	47	-	-	-	-	80	n.a.	-
Conti Leopoldo	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2013 al 30/04/2013	Approvazione e bilancio al 31/12/12													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				5	5	-	-	-	5	-	-	346	-	361	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				5	5	-	-	-	5	-	-	346	-	361	n.a.	-
Maderna Francesca	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2013 al 31/12/2013	Approvazione e bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				22	16	3	-	-	25	-	-	-	-	66	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				22	16	3	-	-	25	-	-	-	-	66	n.a.	-
Martin Andrea	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2013 al 31/12/2013	Approvazione e bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				22	20	-	-	-	43	-	-	-	-	85	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				22	20	-	-	-	43	-	-	-	-	85	n.a.	-

- segue -

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzione fissa da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Preve Riccardo	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				22	11	1	-	-	5	-	-	-	-	38	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				22	11	1	-	-	5	-	-	-	-	38	n.a.	-
Salamon Marina	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				22	14	0	-	-	-	-	-	-	-	36	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				22	14	0	-	-	-	-	-	-	-	36	-	-
Daniele Santosuosso	Consigliere di Amministrazione	dal 30/04/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				17	11	3	-	-	34	-	-	-	-	64	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				17	11	3	-	-	34	-	-	-	-	64	n.a.	-
Giacomo Bugna	Presidente del Collegio Sindacale	dal 30/04/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				50	11	5	-	-	-	-	-	-	-	65	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				50	11	5	-	-	-	-	-	-	-	65	n.a.	-

-segue-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi di spese forfetari	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzione fissa da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanna Ciriotto	Sindaco effettivo	dal 30/04/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				33	10	-	-	-		-	-	-	-	43	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				33	10	-	-	-	-	-	-	-	-	43	n.a.	-
Rovida Mauro	Presidente Collegio Sindacale sino al 30/04/2013 (poi Sindaco effettivo)	dall'1/1/2013 al 31/12/2013	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				53	8	9		-	-	-	-	-	-	70	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				53	8	9	-	-	-	-	-	-	-	70	n.a.	-
Santesso Erasmo	Sindaco effettivo	dall'1/1/2013 al 30/04/2013	Approvazione bilancio al 31/12/12													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	n.a.	-
Stevanato Dario	Sindaco effettivo	dall'1/1/2013 al 30/04/2013	Approvazione bilancio al 31/12/12													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				13	-	-	-	-	-					13	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-							
Totale				13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	n.a.	-

-segue-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfetari	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzione fissa da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Staccione Alberto	Direttore Generale	dall'1/1/2013 al 31/12/2013	n.a.													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	307	-	24	184	25	-	539	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				-	-	-	-	307	-	24	184	25	-	539	n.a.	-
Altri dirigenti con responsabilità strategica (una persona nel 2013)																
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	103	-	18	-	9	-	129	-	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				-	-	-	-	103	-	18	-	9	-	129	n.a.	-
Altro personale "più rilevante" secondo le disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia (15 persone al 31 dicembre 2013)																
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	113	-	26	-	8	-	147	-	-
Compensi da controllate da Banca IFIS				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				-	-	-	-	113	-	26	-	8	-	147	n.a.	-

Altre tabelle: piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Delle altre tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema N.7-bis, del "Regolamento Emittenti", è attualmente applicabile al Gruppo Bancario Banca IFIS solo la Tabella 3B che viene di seguito riportata con i dati della partecipazione all'utile prevista per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale che, a partire dal bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2010, prevede il differimento di una quota del 40% per un triennio.

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile / erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / erogati	Ancora differiti	
Bossi Giovanni	Amministratore Delegato								
Compensi in Banca IFIS SpA		Piano A (partecipazione all'utile di esercizio)	390	260	3 anni	0	59	285	0
Compensi da controllate da Banca IFIS SpA		n.a.	0	0		0	0	-	0
Totale			390	260		0	59	285	
Staccione Alberto	Direttore Generale								
Compensi in Banca IFIS SpA		Piano A (partecipazione all'utile di esercizio)	110	74	3 anni	0	30	139	0
Compensi da controllate da Banca IFIS SpA		n.a.	0	0		0	0	-	0
Totale			110	74		0	30	139	

Dati in migliaia di euro

SCHEMA RELATIVO ALLE PARTECIPAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Tabella 1: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'es. precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Fürstenberg Sebastien Egon (comprese le azioni detenute indirettamente tramite La Scogliera SpA)	Presidente	Banca IFIS S.p.A.	37.097.083 (a)	345.320	6.941.917	30.500.486
Csillaghy Alessandro	Vice Presidente					
Bossi Giovanni	Amministratore Delegato	Banca IFIS S.p.A.	1.838.648			1.838.648
Benini Giuseppe ^(c)	Consigliere					
Maderna Francesca	Consigliere	Banca IFIS S.p.A.	1.070.422			1.070.422
Martin Andrea	Consigliere					
Preve Riccardo (comprese le azioni detenute indirettamente tramite Preve Costruzioni SpA)	Consigliere	Banca IFIS S.p.A.	1.291.050		46.716	1.244.334
Salamon Marina (detenute indirettamente tramite Alchimia SpA)	Consigliere	Banca IFIS S.p.A.	1.069.447			1.069.447
Santosuosso Daniele ^(c)	Consigliere					
Conti Leopoldo ^(b)	Consigliere					
Giacomo Bugna ^(c)	Presidente Collegio Sindacale					
Ciriotta Giovanna ^(c)	Sindaco effettivo					
Rovida Mauro ^(d)	Sindaco effettivo					
Santesso Erasmo ^(b)	Sindaco effettivo					
Stevanato Dario ^(b)	Sindaco effettivo					
Staccione Alberto	Direttore Generale	Banca IFIS S.p.A.	156.762		16.762	140.000

(a) il numero di azioni detenute al termine dell'esercizio precedente e comunicato al mercato è stato oggetto di successivi controlli e comunicazioni alla Consob nel corso del 2013

(b) in carica fino al 30 aprile 2013

(c) in carica dal 30 aprile 2013

(d) fino al 30 aprile 2013 ricopriva la carica di Presidente del Collegio Sindacale

Tabella 2: partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero Dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'es. precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
1	Banca IFIS S.p.A.	-	1.000		1.000