

---

## **Documento informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari**

**(Piano 2015)**

*(ai sensi degli artt. 114 – bis del TUF e 84 – bis del Regolamento  
Emittenti Consob)*

---

## Sommario

Definizioni .....	3
Premessa .....	4
PIANO 2015 .....	5
1 Soggetti destinatari .....	5
2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano .....	6
3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti .....	7
4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti .....	9
5 Aggiornamento sullo stato di attuazione del Piano 2014 .....	14

## Definizioni

Assemblea	Assemblea ordinaria della Banca
Azioni	Azioni ordinarie della Banca negoziate nel segmento STAR di Borsa Italiana
<i>Claw back</i>	Clausola che impone ai beneficiari la restituzione di parte o di tutta la remunerazione variabile al verificarsi di determinati eventi
Destinatari o Beneficiari	Soggetti per i quali è prevista la corresponsione di una remunerazione variabile secondo quanto definito nel presente documento
Emittente o Banca	Banca Ifis S.p.A.
Personale più rilevante	Personale del Gruppo la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca
Periodo di <i>vesting</i>	Periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al Piano e quello in cui il diritto matura
Periodo di <i>retention</i>	Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni
Piani rilevanti	Piani di incentivazione che prevedono tra i beneficiari i componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione, i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni, delle società controllate, le persone fisiche controllanti l'emittente, che siano dipendenti o collaboratori non legati allo stesso da rapporti di lavoro subordinato.
Malus	Meccanismo che opera durante il periodo di differimento, prima dell'effettiva corresponsione del compenso, per effetto del quale la remunerazione variabile maturata può ridursi fino ad azzerarsi in relazione alla dinamica dei risultati.
Regolamento Emittenti	Indica il Regolamento Consob n. 11971/99 e successive modifiche ed integrazioni
Relazione	Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'articolo 123-ter TUF
TUF	Indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58
<i>Up-front</i>	Quota di remunerazione variabile corrisposta senza periodo di differimento

## Premessa

Conformemente alle prescrizioni di cui agli artt. 114-bis TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti e in particolare in coerenza con lo schema 7 dell'allegato 3A dello stesso in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione all'attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, la Banca ha predisposto il presente documento per fornire una completa informativa circa la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del "personale più rilevante" del Gruppo Banca IFIS S.p.A., in vista della prossima Assemblea dei Soci convocata per approvare, tra l'altro, un nuovo piano di incentivazione (Piano 2015) condizionato al raggiungimento di specifici obiettivi da realizzare nel corso dell'esercizio 2015.

Il Piano 2015, proposto dal Comitato Remunerazioni al Consiglio di Amministrazione e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 Febbraio 2015 viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il 2 Aprile 2015.

Il presente documento riporta, inoltre, una sezione informativa relativa all'esecuzione del piano di compensi basati su strumenti finanziari ("Piano 2014") approvato dall'Assemblea ordinaria dei soci in data 17 Aprile 2014.

Alla luce della definizione contenuta all'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, si segnala che sia il Piano 2014 che il Piano 2015, avuto riguardo ai beneficiari degli stessi, presentano entrambi carattere di "piano rilevante".

La struttura del documento riflette l'elencazione delle informazioni previste nello schema 7 dell'allegato 3A (si evidenzia che le informazioni richieste ai punti da 4.16 a 4.23, non sono state prese in considerazione poiché riferite a piani incentivanti aventi ad oggetto la corresponsione di *stock option* che la Banca ad oggi non ha previsto nell'ambito delle proprie politiche di remunerazione).

Alcune informazioni previste nello schema 7 dell'allegato 3A, non sono disponibili al momento dell'approvazione della proposta per l'Assemblea e saranno, pertanto, fornite nei tempi e nei modi previsti dall'articolo 84-bis comma 5 lettera a), del Regolamento Emittenti.

Il presente documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede sociale, presso Borsa Italiana S.p.A. e sul sito internet della Banca.

# PIANO 2015

## 1 Soggetti destinatari

### *1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate*

I destinatari del Piano 2015 rientranti nelle categorie sopra descritte sono il Dott. Giovanni Bossi in qualità di componente del Consiglio di Amministrazione dell'emittente e la Dott.ssa Daniela Bonzanini, componente del *Board of Directors* della controllata Ifis Finance Sp. z o.o. che risulta destinataria del Piano 2015 anche in virtù della sua appartenenza alla categoria di personale più rilevante, essendo a capo dell'Area Internazionale della Capogruppo (si veda il punto 1.4 c) del presente paragrafo).

### *1.2. Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente*

Gli ulteriori destinatari del Piano 2015 sono stati individuati nell'ambito della categoria del "personale più rilevante" della Capogruppo del Gruppo bancario Banca IFIS nonché della controllata Ifis Finance Sp. z o.o. in considerazione della normativa vigente alla data di redazione del presente documento.

Gli esiti del processo di auto-valutazione effettuato in Gennaio 2015, svolto attraverso l'analisi delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative etc.) e secondo criteri qualitativi e quantitativi dei *Regulatory Technical Standard* previsti nel Regolamento Delegato (UE) N. 604/2014 della Commissione del 4 marzo 2014, hanno evidenziato come potenziali destinatari del Piano 2015 anche i seguenti soggetti:

- il Direttore Generale;
- i responsabili delle principali aree di business, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- altri soggetti tali da avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca e della società appartenente al Gruppo.

Nel rispetto delle politiche sulla remunerazione della Banca, sono esclusi da meccanismi di incentivazioni collegati a risultati economici i responsabili delle funzioni di controllo così come previsto dalla normativa vigente.

### *1.3. Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:*

#### *a) Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari*

Il Direttore Generale Dott. Alberto Staccione è tra i beneficiari del Piano 2015.

#### *b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari*

Tra i destinatari del Piano 2015 non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

#### *c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni*

Tra i destinatari del Piano 2015 non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

#### 1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3

Tra i destinatari del Piano 2015 non vi sono dirigenti con responsabilità strategiche diversi dal Direttore Generale.

b) nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l’indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari

Banca Ifis S.p.A. non rientra nella categoria di società “di minori dimensioni”.

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

In considerazione delle novità regolamentari introdotte nel corso del 2014, rientrano nella categoria di soggetti potenzialmente destinatari del Piano 2015 oltre ai soggetti già segnalati, 16 dirigenti (uno di essi è membro del Board of Directors della controllata Ifis Finance Sp. z o.o.) e 3 quadri direttivi che ricoprono i seguenti ruoli aziendali:

Responsabile Area Commerciale Italia, Responsabile Area Clienti, Responsabile Area Debitori, Responsabile Area Crediti Problematici, Responsabile Area Toscana Finanza NPL, Responsabile Area Fast Finance, Responsabile B.U. Pharma, Responsabile Area Internazionale, Responsabile Funzione Comunicazione e Investor Relations, Responsabile Funzione Affari Societari, Responsabile Servizio ICT, Responsabile Area Legale, Responsabile Servizio Organizzazione, Responsabile Funzione Sviluppo Organizzativo Area NPL, Responsabile Area Tesoreria, Responsabile Pianificazione strategica e controllo di gestione, Dirigente Preposto, Responsabile Area Risorse Umane, Responsabile Area Organizzazione e Sistemi informativi; a tale elenco si aggiunge un ulteriore dirigente operante presso la controllata polacca con il ruolo di *General Manager*.

## 2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano

### 2.1. e 2.1.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

L'intera politica retributiva del Gruppo bancario Banca IFIS è fondata su una logica coerente con le strategie di sostenibilità, finalizzata a mantenere un collegamento dei compensi con l'effettiva stabilità dei risultati e del livello di patrimonializzazione.

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

- promuovere una gestione sana ed efficace del rischio non incoraggiando un'assunzione di rischi superiori al livello di rischio tollerato;
- 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.

Il Piano 2015 si sviluppa su un orizzonte temporale pluriennale il cui intervallo è valutato adatto per perseguire gli obiettivi prefissati e, in particolare, per focalizzare l'attenzione dei beneficiari su fattori di successo strategico a medio-lungo termine.

L'arco temporale è stato definito ritenendo lo stesso necessario per favorire la sostenibilità delle performance, garantire un equilibrio economico-finanziario e incentivare e fidelizzare il management.

#### *2.2. e 2.2.1. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerate ai fini dell'attribuzione del Piano*

Si veda quanto descritto al paragrafo 4.5.

#### *2.3. e 2.3.1. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione*

L'entità dei compensi prevista dal Piano 2015 è stata stabilita sulla base delle:

- disposizioni normative vigenti;
- politiche remunerative adottate dal Gruppo;
- posizioni ricoperta da ciascun destinatario del Piano.

Informazioni di maggior dettaglio sono contenute nel paragrafo 4.

#### *2.4. Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire Piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile*

Il Piano 2015 prevede che parte della componente variabile della remunerazione venga corrisposta con azioni emesse dalla Banca.

#### *2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano*

La Struttura del Piano 2015 non è stata condizionata dalla normativa fiscale applicabile o da implicazioni di ordine contabile.

#### *2.6. Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350*

Non è stato previsto il sostegno al Piano 2015 da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese

### **3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti**

#### *3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano*

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 del Comitato Remunerazioni. È compito di tale Comitato assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione.

Rientrano nelle attività di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione inoltre le delibere riguardanti 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.

### *3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza*

L'Area Risorse Umane e l'Area Amministrazione e Affari Generali, per quanto di rispettiva competenza, sono incaricate dell'amministrazione del Piano 2015.

Le disposizioni della Banca d'Italia, inoltre, attribuiscono al Comitato Remunerazioni il compito di vigilare sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo, nonché il compito di esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni per l'erogazione dei compensi.

### *3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base*

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Piano 2015.

### *3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie)*

Il Piano 2015 prevede l'assegnazione di un numero di azioni proprie detenute dall'Emittente calcolato secondo la modalità descritta al paragrafo 4.5; le azioni verranno assegnate ai destinatari al verificarsi delle condizioni necessarie per l'attribuzione (*grant date*), con impegno di mantenimento (periodo di *retention*).

### *3.5. Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati*

Il Consiglio di Amministrazione, nel procedere all'individuazione degli elementi del Piano 2015, si è avvalso del parere del Comitato Remunerazioni composto da tre Amministratori, la maggioranza dei quali indipendenti.

### *3.6. Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione*

In data 17 febbraio 2015 il Comitato Remunerazioni ha espresso parere favorevole alla Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter TUF e al presente documento; entrambi i documenti sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 18 febbraio 2015.

### *3.7. Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione*

Non ricorrono le condizioni per l'individuazione delle informazioni richieste. Esse verranno fornite, nei tempi e nei modi previsti dall'articolo 84-bis comma 5 lettera a), del Regolamento Emittenti.

*3.8. Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati*

Non ricorrono le condizioni per l'individuazione delle informazioni richieste. Esse verranno fornite, nei tempi e nei modi previsti dall'articolo 84-bis comma 5 lettera a), del Regolamento Emittenti.

*3.9. Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:*

*i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e*

*ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:*

*a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero*

*b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato*

La tempistica di assegnazione delle azioni è stabilita nell'ambito delle politiche di remunerazione deliberate annualmente in via anticipata e neutrale rispetto a possibili eventi idonei ad influire sul valore di mercato delle azioni della Banca. In fase di esecuzione del Piano 2015 verrà data informativa al mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

## **4 Le caratteristiche degli strumenti attribuiti**

*4.1. La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari*

Il Piano 2015 prevede l'assegnazione di azioni dell'Emittente.

*4.2. L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti*

Il periodo di effettiva attuazione del Piano 2015 è compreso tra il 2016 (periodo relativo alla rilevazione dei risultati d'esercizio dell'anno 2015) e il 2018 (periodo di ultima assegnazione). La componente differita è peraltro soggetta ad un periodo di *retention* di un ulteriore anno.

Per le informazioni di maggiore dettaglio si rinvia al paragrafo 4.5.

*4.3. Il termine del piano*

Il Piano 2015, collegato ai risultati relativi al periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2015, si concluderà nel corso dell'esercizio 2019 con la fine del periodo di *retention*.

*4.4. Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie*

Al momento non è possibile indicare il numero di azioni che verranno assegnate in forza del Piano 2015, in quanto la loro esatta individuazione è condizionata al raggiungimento degli obiettivi individuati ed è connesso all'andamento di borsa del titolo.

Tali informazioni verranno fornite, nei tempi e nei modi previsti dall'articolo 84-bis comma 5 lettera a), del Regolamento Emittenti.

4.5. *Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati*

La remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede, oltre a un compenso fisso ricorrente, una parte variabile pari all'1,5% (cd. *percentuale*) del risultato consolidato della Banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, per la parte eccedente 40 milioni di euro, la quale è corretta a sua volta per il rapporto tra RORAC<sup>1</sup> di Gruppo consuntivo<sup>2</sup> e RORAC di Gruppo prospettico<sup>3</sup>, in formula:

$$\text{Variabile} = [1.5\% * (\text{Utile Ante Imposte}_{\text{Periodo}} - 40.000.000)] * \left( \frac{\text{RORAC}_{\text{Consuntivo}}}{\text{RORAC}_{\text{Prospettivo}}} \right) \quad (\text{A})$$

In ogni caso l'incidenza della componente variabile sulla componente fissa è individuata secondo il rapporto massimo 1:1.

Laddove la remunerazione variabile non sia di importo particolarmente elevato<sup>4</sup>, la percentuale della parte variabile da differire è fissata al 40% per un periodo pari a 3 anni.

La quota di remunerazione variabile differita dell'Amministratore Delegato è soggetta ai seguenti meccanismi di *malus*, i quali vanno a ridurre, sino ad azzerare, *ex-post* la cd. *percentuale* applicata nella formula (A) secondo i criteri riportati nella tabella che segue. Tali criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi<sup>5</sup> chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*).

		<b>Total Solvency ratio</b>			
		<10,5%	10,5%< <11,5%	11,5%< 12,5%	>12,5%
<b>RORAC</b>	≥ 15%	-100,0%	---	---	---
	10%< < 15%	-100,0%	-30,0%	-20,0%	-10,0%
	< 10%	-100,0%	-40,0%	-30,0%	-20,0%

Inoltre la quota di remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato è soggetta a *claw back*, con riferimento alla parte riconosciuta e/o pagata, qualora lo stesso abbia determinato o concorso a determinare:

- una perdita di bilancio significativa per la Banca (perdite pari o superiori al 5% del Patrimonio netto);
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

<sup>1</sup> Indicatore calcolato come rapporto tra Utile Netto di periodo e Capitale Assorbito per i rischi di primo pilastro. Non sono da considerarsi nel calcolo elementi che derivano da operatività straordinaria quali: aumenti di capitale, fusioni aziendali, scissioni, acquisizioni o comunque ogni altra operazione non ricorrente che il Consiglio di Amministrazione dovesse deliberare ed idonea a modificare il valore dell'indicatore.

<sup>2</sup> Il periodo di riferimento è lo stesso relativo a quello per il RORAC obiettivo (misura *ex-ante*).

<sup>3</sup> Definito a piano industriale con orizzonte 12 mesi.

<sup>4</sup> La Banca considera di importo particolarmente elevato la remunerazione variabile superiore al compenso fisso.

<sup>5</sup> Condizione sufficiente all'applicazione dei fattori correttivi riportati in tabella è il verificarsi delle condizioni stesse, in almeno uno dei tre anni di osservazione (*accrual period*).

Inoltre il meccanismo di *claw back* è applicato anche qualora il Ratio Totale Fondi disponibili<sup>6</sup> sia inferiore alla soglia regolamentare di tempo in tempo in vigore.

Tali criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi (*accrual period*) chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile e applicati al verificarsi delle condizioni sopra esposte.

La remunerazione variabile *up-front* è quindi corrisposta dopo l'approvazione del bilancio relativo 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*<sup>7</sup> di tre anni, in linea con l'orizzonte di pianificazione strategica. Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come *fair value* dell'azione la media del prezzo di borsa del mese precedente alla data di assegnazione, quest'ultima da effettuarsi contestualmente alla data dell'Assemblea che approva il bilancio. Il numero di azioni è determinato per arrotondamento all'intero più prossimo.

La remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale (periodo di *vesting*) è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale di tempo in tempo vigente. La quota differita verrà corrisposta trascorso il periodo di differimento triennale dall'approvazione del bilancio dell'esercizio di riferimento. Il 50% di detta remunerazione è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di *retention*<sup>8</sup> di un anno. Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come *fair value* dell'azione la media del prezzo di borsa del mese precedente alla data di assegnazione. Il numero di azioni è determinato per arrotondamento all'intero più prossimo.

La remunerazione del Direttore Generale si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una retribuzione variabile pari allo 0,75% (cd. percentuale) del risultato consolidato della Banca al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, per la parte eccedente 40 milioni di euro, la quale è corretta a sua volta per il rapporto tra RORAC<sup>9</sup> di Gruppo consuntivo<sup>10</sup> e RORAC di Gruppo prospettico<sup>11</sup>, in formula:

$$\text{Variabile} = [0.75\% * (\text{Utile Ante Imposte}_{\text{periodo}} - 40.000.000)] * \left( \frac{\text{RORAC}_{\text{consuntivo}}}{\text{RORAC}_{\text{prospettivo}}} \right) \quad (\text{B})$$

In ogni caso l'incidenza della componente variabile non può superare il 60% della RAL. Laddove la remunerazione variabile non sia di importo particolarmente rilevante<sup>12</sup>, la percentuale della parte variabile da differire è fissata al 40% per un periodo pari a 3 anni.

La quota di remunerazione variabile differita del Direttore Generale è soggetta ai seguenti meccanismi di *malus*, i quali vanno a ridurre, sino ad azzerare, *ex-post* la cd. *percentuale* applicata nella formula (B) secondo i criteri riportati nella tabella che segue. Tali criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi<sup>13</sup> chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*).

<sup>6</sup> Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV)

<sup>7</sup> Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni

<sup>8</sup> Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni

<sup>9</sup> Indicatore calcolato come rapporto tra Utile Netto di periodo e Capitale Assorbito per i rischi di primo pilastro. Non sono da considerarsi nel calcolo elementi che derivano da operatività straordinaria quali: aumenti di capitale, fusioni aziendali, scissioni, acquisizioni o comunque ogni altra operazione non ricorrente che il Consiglio di Amministrazione dovesse deliberare ed idonea a modificare il valore dell'indicatore.

<sup>10</sup> Il periodo di riferimento è lo stesso relativo a quello per il RORAC obiettivo (misura ex-ante).

<sup>11</sup> Definito a piano industriale con orizzonte 12 mesi.

<sup>12</sup> La Banca considera di importo particolarmente elevato la remunerazione variabile superiore al compenso fisso.

<sup>13</sup> Condizione sufficiente all'applicazione dei fattori correttivi riportati in tabella è il verificarsi delle condizioni stesse, in almeno uno dei tre anni di osservazione (*accrual period*).

		<b>Total Solvency ratio</b>			
		<10,5%	10,5%< <11,5%	11,5%< 12,5%	>12,5%
<b>RORAC</b>	≥ 15%	-100,0%	---	---	---
	10%< < 15%	-100,0%	-30,0%	-20,0%	-10,0%
	< 10%	-100,0%	-40,0%	-30,0%	-20,0%

Inoltre la quota di remunerazione variabile del Direttore Generale è soggetta a *claw back*, con riferimento alla parte riconosciuta e/o pagata, qualora lo stesso abbia determinato o concorso a determinare:

- una perdita di bilancio significativa per la Banca (perdite pari o superiori al 5% del Patrimonio netto);
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Inoltre il meccanismo di *claw back* è applicato anche qualora il Ratio Totale Fondi disponibili<sup>14</sup> sia inferiore alla soglia regolamentare di tempo in tempo in vigore.

Tali criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi (*accrual period*) chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile e applicati al verificarsi delle condizioni sopra esposte.

La remunerazione variabile *up-front* è quindi corrisposta dopo l'approvazione del bilancio relativo 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*<sup>15</sup> di tre anni, in linea con l'orizzonte di pianificazione strategica. Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come *fair value* dell'azione la media del prezzo di borsa del mese precedente alla data di assegnazione, quest'ultima da effettuarsi contestualmente alla data dell'Assemblea che approva il bilancio. Il numero di azioni è determinato per arrotondamento all'intero più prossimo.

La remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale (periodo di *vesting*) è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale di tempo in tempo vigente. La quota differita verrà corrisposta trascorso il periodo di differimento triennale dall'approvazione del bilancio dell'esercizio di riferimento. Il 50% di detta remunerazione è corrisposta in azioni della Banca soggette ad un periodo di *retention*<sup>16</sup> di un anno. Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come *fair value* dell'azione la media del prezzo di borsa del mese precedente alla data di assegnazione. Il numero di azioni è determinato per arrotondamento all'intero più prossimo.

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

<sup>14</sup> Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV)

<sup>15</sup> Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni

<sup>16</sup> Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni

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 10,5%;
- utile consolidato di Gruppo al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio non inferiore all' 8% 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 previste per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, qualora la remunerazione variabile sia superiore al 33% della RAL del Direttore Generale.

*4.6. L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi*

Si veda quanto riportato al punto precedente.

*4.7. La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni*

Il Piano 2015 non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

*4.8. La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro*

Le politiche per la remunerazione sottoposte all'approvazione della prossima Assemblea degli azionisti, prevedono che la quota di remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato non abbia luogo, se durante il periodo di differimento, l'Assemblea abbia deliberato la revoca dell'incarico per giusta causa; con riguardo al Direttore Generale la remunerazione variabile non sarà erogata se durante il periodo di differimento il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato il recesso per giusta causa dal contratto di lavoro.

*4.9. L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani*

Non sono presenti ulteriori clausole di annullamento del Piano 2015 oltre quelle già riportate nei paragrafi precedenti.

*4.10. Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto*

Per le azioni oggetto del Piano 2015 non è previsto un riscatto da parte della Banca.

*4.11. Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile*

Per le azioni oggetto del Piano 2015 non è prevista la concessione di prestiti o altre agevolazioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile.

*4.12. Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano*

Al momento non è possibile quantificare esattamente l'onere atteso, in quanto la sua determinazione è condizionata al verificarsi delle condizioni e al raggiungimento degli obiettivi individuati ed è connesso all'andamento di borsa del titolo.

*4.13. L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso*

La corresponsione della componente azionaria della remunerazione variabile, realizzandosi tramite l'utilizzo di azioni proprie della Banca, non comporterà sostanziali effetti diluitivi sul capitale della Banca.

*4.14. Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali*

Non sono previste limitazioni in tal senso oltre quelli indicati nel paragrafo 4.5.

*4.15. Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile*

Non ricorrono le condizioni previste in quanto le azioni di Banca IFIS S.p.A. sono negoziate nel segmento STAR gestito da Borsa Italiana S.p.A.

## **5 Aggiornamento sullo stato di attuazione del Piano 2014**

In relazione al Piano 2014, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 Marzo 2014 e dall'Assemblea ordinaria dei soci il 17 Aprile 2014, la Banca ha redatto un documento al fine di fornire una completa informativa circa la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del "personale più rilevante" del Gruppo Banca IFIS S.p.A. mediante un programma di assegnazione di azioni ordinarie Banca IFIS.

Tale documento è reperibile nel sito aziendale [www.bancaifis.it](http://www.bancaifis.it) sezione "Corporate Governance", "Assemblea degli azionisti" dell'anno 2014.

Si evidenzia che, alla data di redazione del presente documento, non sussistono ancora gli elementi necessari a verificare le condizioni per la distribuzione della componente variabile delle remunerazioni relativa al Piano 2014 le quali diverranno note entro la fine del primo quadrimestre 2015 in concomitanza della redazione del resoconto ICAAP relativo all'esercizio 2014.

Per tali ragioni le informazioni relative allo stato di attuazione del Piano 2014, non essendo disponibili al momento dell'approvazione del presente documento da parte del Consiglio di Amministrazione prima della prossima Assemblea, saranno fornite nei tempi e nei modi previsti dall'articolo 84-bis comma 5 lettera a), del Regolamento Emittenti.

Le tabelle previste dalla Delibera n. 18049 e relative allo schema n. 7 dell'Allegato 3A prevedono:

- quanto al Quadro 1 Sezione 1, che le informazioni si riferiscono a piani in corso di validità approvati sulla base di precedenti delibere assembleari;
- quanto al Quadro 1 Sezione 2, che le informazioni si riferiscono a strumenti di nuova assegnazione sulla base della decisione del Consiglio di Amministrazione di proposta per l'assemblea o dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea;
- quanto al Quadro 2 Sezione 1 e 2, che le informazioni si riferiscono *stock option*.

Si riportano nel seguito le tabelle relative al Quadro 1 sezione 1 e 2 tenuto presente che non sussistendo le condizioni per la valorizzazione di tutte le relative voci; le tabelle previste del Quadro 2 non sono riportate in quanto relative a piani di *stock option* al momento non previsti.

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 1</u>						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari Piano 2014						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Giovanni Bossi	Amministratore Delegato	17 aprile 2014	Azioni	ND	ND	ND	ND	ND
Alberto Staccione	Direttore Generale	17 aprile 2014	Azioni	ND	ND	ND	ND	ND

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 2</u>						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del c.d.a. di proposta all'Assemblea dei soci 2015 Piano 2015						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Presso di mercato all'assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>
Giovanni Bossi	Amministratore Delegato	2 aprile 2015	Azioni	ND	ND	ND	ND	ND
Alberto Staccione	Direttore Generale	2 aprile 2015	Azioni	ND	ND	ND	ND	ND