

Banca IFIS S.p.A.

DOCUMENTO INFORMATIVO IN ORDINE A PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

(Piano 2016)

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



Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione
nella seduta del 2 Febbraio 2016

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 - Aderent al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi, all'Associazione Bancaria Italiana, all'Associazione Italiana per il Factoring, a Factors Chain International

www.bancaifis.it

Documento per il quale sono ancora in corso di completamento le attività
da parte della Società di Revisione Reconta Ernst & Young S.p.A. e del Collegio Sindacale

Definizioni

Assemblea	Assemblea ordinaria della Banca
Azioni	Azioni ordinarie della Banca negoziate nel mercato regolamentato di Borsa Italiana
<i>Claw back</i>	Clausola contrattuale che impone ai beneficiari la restituzione di parte o di tutta la remunerazione variabile al verificarsi di determinate circostanze
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
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* del Testo Unico della Finanza (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 2016) condizionato al raggiungimento di specifici obiettivi da realizzare nel corso dell'esercizio 2016.

Il Piano 2016, proposto dal Comitato Remunerazioni al Consiglio di Amministrazione e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 Febbraio 2016 viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il 22 Marzo 2016.

Il presente documento riporta, inoltre, una sezione informativa relativa all'attuazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari attualmente in corso ("Piano 2014" e "Piano 2015").

PIANO 2016

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 2016 rientranti nelle categorie sopra descritte sono il Dott. Giovanni Bossi in qualità Amministratore Delegato dell'emittente.

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

Gli ulteriori potenziali destinatari del Piano 2016 sono individuati nell'ambito della categoria del "personale più rilevante", non facente parte delle funzioni di controllo (Internal Audit; Risk Management; Compliance; Antiriciclaggio; Monitoraggio e Controllo dell'Informativa Finanziaria - Dirigente Preposto; Risorse Umane).

Gli esiti del processo di autovalutazione effettuato anche 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 2016 i seguenti soggetti:

- | | |
|---|--|
| - Direttore Generale; | - Responsabili unità di business |
| - Dirigenti con responsabilità strategiche di unità di business rilevanti | - Responsabili unità operative rilevanti |
| - Dirigenti con responsabilità strategiche di unità operative molto rilevanti | - Responsabili strutture di gestione del rischio |
| | - Responsabili strutture di servizio, consulenza, supporto |

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 2016.

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 2016 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 2016 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

Rientrano in tale categoria, oltre al Direttore Generale, tre dirigenti con responsabilità strategiche: il Chief Operating Officer (Responsabile di unità operativa molto rilevante), il Responsabile della Business Unit Credi Impresa Futuro (Responsabile di unità di business rilevante), il Responsabile della Business Unit NPL (Responsabile di unità di business rilevante).

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.)

Rientrano nella categoria dei soggetti potenzialmente destinatari del Piano 2016 gli altri soggetti individuati nell’ambito del “personale più rilevante” non facente parte delle funzioni di controllo. In tal caso è prevista l’attivazione del Piano qualora l’erogazione del bonus sia pari o superiore a 80.000 euro. Nello specifico, per categoria:

- Responsabili unità di business (7 dirigenti e 3 quadri)
- Responsabili unità operative rilevanti (2 dirigenti)
- Responsabili strutture di gestione del rischio (1 dirigente e 4 quadri)
- Responsabili strutture di servizio, consulenza, supporto (3 dirigenti e 3 quadri)

2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano

Per il dettaglio delle informazioni inerenti alle ragioni che motivano l’adozione del Piano 2016 si rinvia alle informazioni contenute nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

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

A norma delle disposizioni statutarie spetta all’Assemblea ordinaria, l’approvazione degli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, mentre la corretta attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione rientrano tra le responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

3.2. Indicazione dei soggetti incaricati per l’amministrazione del piano e loro funzione e competenza

Le Risorse Umane e l’Amministrazione, per quanto di rispettiva competenza, sono incaricate dell’amministrazione e della gestione operativa del Piano 2016.

Il Risk Management, anche a supporto del Comitato Remunerazione, collabora con l’Amministrazione per la determinazione, dopo l’approvazione del bilancio di esercizio da parte dell’Assemblea degli azionisti, dell’ammontare della remunerazione variabile di spettanza

dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale, e per la verifica delle condizioni per l'assegnazione della stessa.

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 2016.

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 2016 prevede l'assegnazione di un numero di azioni proprie detenute dall'Emittente calcolato secondo la modalità descritte al paragrafo 4.5 del presente documento.

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 2016, si è avvalso del Comitato Remunerazioni composto da tre Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. A fronte delle Politiche di remunerazione e incentivazione vigenti, essendo previsto che la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non sia legata ai risultati economici conseguiti dalla Banca e che gli stessi non siano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria, non si sono verificate situazioni di conflitto di interesse in capo agli Amministratori interessati. Tali situazioni sono altresì escluse ai sensi della regolamentazione interna del Comitato Remunerazioni, nella quale si prevede che nessun Amministratore possa prendere parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

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 1 febbraio 2016 il Comitato Remunerazioni ha espresso parere favorevole alla Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123 *ter* del TUF nonché al presente documento; entrambi i documenti sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 2 febbraio 2016.

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 dalla normativa vigente.

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 dalla normativa vigente.

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 e incentivazione 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 2016 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 2016 è basato sull'assegnazione di azioni proprie 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 2016 è compreso tra il 2017 (periodo relativo alla rilevazione dei risultati d'esercizio dell'anno 2016) e il 2019 (periodo di ultima assegnazione). La componente differita è peraltro soggetta ad un periodo di *retention* di un ulteriore anno.

4.3. *Il termine del piano*

Il Piano 2016, collegato ai risultati relativi al periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2016 e il 31 dicembre 2016, si concluderà nel corso dell'esercizio 2020 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 2016, 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 dalla normativa vigente.

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 variabile dell'Amministratore Delegato è 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 RORAC¹ di Gruppo consuntivo² e RORAC di Gruppo prospettico³, in formula:

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

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 elevato⁴, 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 esercizi⁵ chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*).

		Total Solvency ratio			
		<10,5%	10,5%< <11,5%	11,5%< 12,5%	>12,5%
RORAC	≥ 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 (perdita 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 Testo Unico Bancario (TUB) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;

¹ 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.

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

³ Definito a piano industriale con orizzonte 12 mesi.

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

⁵ 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*).

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Il meccanismo di *claw back* è applicato anche qualora il Ratio Totale Fondi disponibili⁶ 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 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* di tre anni, in linea con l'orizzonte di pianificazione strategica.

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* 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 la determinazione della retribuzione variabile di competenza, quest'ultima da effettuarsi alla data dell'Assemblea che approva il bilancio. 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 RORAC⁷ di Gruppo consuntivo⁸ e RORAC di Gruppo prospettico⁹, in formula:

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

In ogni caso l'incidenza della componente variabile non può superare il 60% della RAL.

Laddove la remunerazione variabile non sia di importo particolarmente rilevante¹⁰, 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 esercizi¹¹ chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*).

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

⁷ 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.

⁸ Il periodo di riferimento è lo stesso relativo a quello per il RORAC obiettivo (misura ex-ante).

⁹ Definito a piano industriale con orizzonte 12 mesi.

¹⁰ La Banca considera di importo particolarmente elevato la remunerazione variabile superiore al compenso fisso.

¹¹ 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*).

		Total Solvency ratio			
		<10,5%	10,5%< <11,5%	11,5%< 12,5%	>12,5%
RORAC	≥ 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:

- o una perdita di bilancio significativa per la Banca (perdita pari o superiori al 5% del Patrimonio netto);
- o 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;
- o comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Inoltre il meccanismo di *claw back* è applicato anche qualora il Ratio Totale Fondi disponibili¹² 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 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* di tre anni, in linea con l'orizzonte di pianificazione strategica.

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* 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 la determinazione della retribuzione variabile di competenza, quest'ultima da effettuarsi alla data dell'Assemblea che approva il bilancio. 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 responsabili delle funzioni di controllo interno, è subordinato al superamento dei limiti minimi di seguito specificati per i seguenti parametri quantitativi:

- *solvency ratio* di Gruppo non inferiore al 10,5%;

¹² Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV).

- 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.

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 a 80.000 euro.

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 (4.5).

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 2016 non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

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

Le politiche di remunerazione e incentivazione, 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 2016 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 2016 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 2016 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 quelle indicate 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 nei mercati regolamentati.

5 Aggiornamento sullo stato di attuazione del Piani in corso

Piano 2014

In relazione al Piano 2014, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 Marzo 2014 e dall'Assemblea ordinaria 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 sezione "Corporate Governance", "Assemblea degli azionisti" dell'anno 2014.

Successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio, verificatosi l'avveramento delle condizioni per l'assegnazione della remunerazione variabile, sono stati individuati i beneficiari (Amministratore Delegato e Direttore Generale) del Piano per i quali la Società ha registrato un onere complessivo di Euro 834.146,00 di cui: (i) Euro 166.823,82 lordi, pari a un totale di 8.592 azioni, a titolo di remunerazione variabile *up front*; (ii) Euro 250.243,80 lordi, in azioni da determinarsi ai sensi di quanto previsto dal Piano di riferimento.

La retribuzione variabile *up front* è stata corrisposta tramite azioni con periodo di *retention* di due anni. L'eventuale recupero integrale della retribuzione variabile *up front* (*claw back*) verrà verificato nel corso del primo semestre dell'anno 2016.

Piano 2015

In relazione al Piano 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 febbraio 2015 e dall'Assemblea ordinaria il 2 Aprile 2015, 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 sezione "Corporate Governance", "Assemblea degli azionisti" dell'anno 2015.

Si evidenzia che, alla data di redazione del presente documento, non sussistono ancora gli elementi ufficiali necessari a verificare le condizioni per la distribuzione della componente variabile delle remunerazioni relativa al Piano 2015 le quali diverranno note a seguito dell'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea ordinaria. Le informazioni relative allo stato di attuazione del Piano 2015, saranno, pertanto, fornite nei tempi e nei modi previsti dalla normativa vigente.

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI
 Tabella n. 1 dello Schema n. 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option (8)						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
(2) Giovanni Bossi	Amministratore Delegato	17/04/2014	Azioni Banca IFIS	6695	04/05/2015	19,41618	18,2864	-
		17/04/2014	Azioni Banca IFIS	10664	04/05/2015	19,41618	18,2864	3
Note								
(3) Alberto Staccione	Direttore Generale	17/04/2014	Azioni Banca IFIS	1897	04/05/2015	19,41618	18,2864	-
		17/04/2014	Azioni Banca IFIS	3021	04/05/2015	19,41618	18,2864	3
Note								
(4) Giovanni Bossi	Amministratore Delegato	08/04/2015	Azioni Banca IFIS	*				
		08/04/2015	Azioni Banca IFIS	*				
Note								
(5) Alberto Staccione	Direttore Generale	08/04/2015	Azioni Banca IFIS	*				
		08/04/2015	Azioni Banca IFIS	*				
Note								
(6)								
Note								
(7)								
Note								

(*) I dati delle azioni assegnabili con riferimento all'incentivo attribuito relativamente ai risultati dell'esercizio 2015 saranno disponibili a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata il 22 marzo 2016