

BANCA IFIS

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'articolo 123 ter TUF

DIAMO VALORE AL TUO LAVORO

**GRUPPO
BANCA IFIS**

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 2 Marzo 2017

www.bancaifis.it



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	6
Articolazione della Relazione	6
SEZIONE I - Politiche di remunerazione e incentivazione	8
1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione delle politiche di remunerazione	8
1.1 L'Assemblea	8
1.2 Il Consiglio di Amministrazione.....	8
1.3 Il Comitato Remunerazioni	9
<i>Composizione</i>	10
<i>Modalità di funzionamento</i>	10
<i>Riunioni del Comitato</i>	11
1.4 L'Amministratore Delegato	12
1.5 Il Direttore Generale	12
1.6 Le Funzioni di Controllo.....	12
1.7 Altre strutture coinvolte.....	13
1.8 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.	13
2. Principi e finalità delle politiche di remunerazione e incentivazione.....	13
2.1 Principali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente.....	14
3. Destinatari e contenuti delle Politiche 2017	15
<i>Destinatari delle Politiche e identificazione del personale più rilevante</i>	15
<i>Condizioni di accesso alla componente variabile (gate)</i>	16
<i>Remunerazione degli Amministratori</i>	17
<i>Remunerazione dei Sindaci</i>	17
<i>Remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale</i>	17
<i>Remunerazione delle Funzioni di Controllo</i>	18
<i>Remunerazione dell'altro personale più rilevante</i>	19

<i>Struttura della componente variabile per il personale più rilevante</i>	20
<i>Malus condition</i>	21
<i>Claw back</i>	21
<i>Long Term Incentive</i>	22
<i>Divieto di strategie di hedging</i>	23
<i>Remunerazione dei collaboratori non dipendenti</i>	Errore. Il segnalibro non è definito.
<i>Remunerazione degli Agenti in attività finanziaria</i>	23
<i>Altre tipologie di personale dipendente</i>	24
4. Benefici non monetari	24
5. Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	25
6. Attuazione delle Politiche nelle società controllate	25
SEZIONE II.....	26
1. Parte prima.....	26
1.1 Voci che compongono la remunerazione	26
1.2 Ulteriori informazioni sulla coerenza dei compensi con la politica delle remunerazioni ...	27
<i>Dirigenti (non inclusi nella definizione di Dirigenti con responsabilità strategiche)</i>	28
<i>Quadri Direttivi e Aree Professionali che ricoprono ruoli commerciali</i>	28
<i>Altri Quadri Direttivi e Aree Professionali</i>	28
<i>Altre informazioni</i>	28
<i>Società del Gruppo</i>	28
2. Parte seconda: compensi corrisposti nel 2016	32
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)	32
Altre tabelle: piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	34
<i>TABELLA 3A</i>	34
<i>TABELLA 3B</i>	35
Schema relativo alle partecipazioni degli amministratori, dei sindaci, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	36
<i>Tabella 1: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali</i>	36

Tabella 2: partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica..... 37

Altre tabelle 38

Signori azionisti,

in ottemperanza all'art. 123 *ter* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza, di seguito TUF) 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" 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, nella presente relazione vengono incluse informazioni ulteriori, in forma aggregata, sui cosiddetti soggetti "Risk Taker" non ricompresi nell'ambito di applicazione del citato articolo del TUF.

Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, le informazioni di dettaglio sono fornite mediante rinvio alle informazioni contenute nel "Documento informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari" (ai sensi dell'articolo 114 *bis* del TUF e articolo 84 *bis* del Regolamento Emittenti Consob). La Relazione sulla remunerazione e il Documento informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari" sono disponibili sul sito internet <http://www.bancaifis.it/Corporate-Governance/Assemblea-degli-Azionisti>

Le informazioni relative agli obblighi di informativa al pubblico di cui alle Disposizioni di Vigilanza per le banche – Circolare 285 del 17 dicembre 2013 – in materia di Governo societario, sono disponibili nella Relazione sul governo societario e assetti proprietari reperibile sul sito internet della Banca <http://www.bancaifis.it/Corporate-Governance/Documenti-Societari> .

PREMESSE

Disposizioni applicabili

La Relazione sulla remunerazione (nel seguito anche Relazione) è stata predisposta per il Gruppo Banca IFIS (nel seguito anche Gruppo) ai sensi:

- dell'articolo 123 *ter* del TUF, rubricato "Relazione sulla remunerazione";
- dell'articolo 114 *bis* del TUF, rubricato "Informazione al mercato in materia di attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori";
- del Regolamento Consob n. 11971/1999 (c.d. Regolamento Emittenti), con particolare riferimento agli articoli 84 *quater*, rubricato "Relazione sulla remunerazione", e 84 *bis*, rubricato "Informazioni sull'attribuzione di strumenti finanziari a esponenti aziendali, dipendenti o collaboratori", oltre che all'Allegato 3A, Schema n. 7 *bis* "Relazione sulla remunerazione", del Regolamento Emittenti e Schema n. 7 "Documento informativo che forma oggetto di relazione illustrativa dell'organo amministrativo per l'assemblea convocata per deliberare i piani di compensi basati su strumenti finanziari";
- delle Disposizioni in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" emanate dalla Banca d'Italia e contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, in attuazione della Direttiva Comunitaria 2013/36/UE (cd. CRD IV).

La presente Relazione tiene altresì in considerazione la normativa europea in materia, in particolare:

- il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604, che individua norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. Personale più rilevante o Soggetti *Risk Taker*);
- il Regolamento (UE) del 26 giugno 2013, n. 575, con riferimento alle disposizioni riguardanti la politica di remunerazione;
- la Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV), relativamente alle previsioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

Sono inoltre state considerate le Linee Guida EBA, le disposizioni contenute nel "Codice di Autodisciplina" nonché il *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.

Articolazione della Relazione

Sulla base delle disposizioni vigenti, innanzi citate, la presente Relazione si articola nelle seguenti sezioni:

- **Sezione I:** volta ad illustrare, per componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche oltre che per i soggetti "*Risk Taker*" non ricompresi nell'ambito di applicazione dell'art. 123 *ter* del TUF, la politica del Gruppo in

materia di remunerazione e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. In tale sezione viene descritta la politica prevista per l'esercizio 2017;

- **Sezione II** articolata in due parti; la prima volta a rappresentare, nominativamente, per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e, in forma aggregata, per i dirigenti con responsabilità strategiche oltre che per i soggetti "*Risk Takers*" non ricompresi nell'ambito di applicazione dell'art. 123 *ter* del TUF, ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. Nella seconda parte sono riportati analiticamente, in forma tabellare, come indicato dall'Allegato 3A, Schema n. 7 *bis* del Regolamento Emittenti, i compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2016, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla società e da società controllate o collegate. Sono poi inserite, in forma tabellare per Banca IFIS e per le altre società del Gruppo, le ulteriori informazioni richieste ai sensi dell'articolo 450 del Regolamento (UE) del 26 giugno 2013, n. 575.

Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, le informazioni di dettaglio sono contenute nel Documento informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari.

SEZIONE I - Politiche di remunerazione e incentivazione

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

I principali organi e soggetti della Capogruppo coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione sono:

- l'Assemblea;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato Remunerazioni;
- l'Amministratore Delegato;
- il Direttore Generale;
- le Funzioni di Controllo;
- le Risorse Umane;
- la Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione.

Il ruolo di tali soggetti in tale ambito è descritto nello statuto e/o nella regolamentazione aziendale come di seguito specificato.

1.1 L'Assemblea

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

- *le politiche di remunerazione e incentivazione a favore del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e del restante personale;*
- *gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;*
- *i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione”.*

Ai sensi dello stesso articolo, l'Assemblea può altresì:

- stabilire, ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile, i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione;
- determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

1.2 Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 14 dello Statuto, ha esclusiva competenza nelle delibere riguardanti *“le politiche di remunerazione e incentivazione da sottoporre all'Assemblea, il riesame, almeno annuale, di tali politiche e la responsabilità sulla loro corretta*

attuazione, con il compito di assicurare, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale”.

Ai sensi dell'art. 10 dello Statuto, inoltre, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, può inoltre stabilire la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

Nella fase istruttoria il Consiglio si avvale di un proprio comitato interno (Comitato Remunerazioni) come di seguito specificato.

1.3 Il Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni è un comitato interno del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e svolge funzioni di supporto al Consiglio di Amministrazione stesso nella definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo. Nello specifico, secondo quanto previsto dal relativo Regolamento, il Comitato ha il compito di:

- *“fornire consulenza e formulare proposte al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per la remunerazione e incentivazione 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 gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione in particolare con il Comitato 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 Compliance 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.)".*

Ai sensi del Regolamento citato, il Presidente del Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta in occasione della prima seduta utile. Il Comitato, inoltre, valuta almeno una volta all'anno l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle politiche di remunerazione del Gruppo e riferisce all'Assemblea dei soci della Capogruppo sull'attività svolta.

Composizione

Il Comitato Remunerazioni è composto da tre membri scelti tra i componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, la maggioranza dei quali indipendenti. Così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22 Marzo 2016, i componenti del Comitato sono:

- Francesca Maderna (Amministratore non esecutivo e Indipendente);
- Daniele Santosuosso (Amministratore non esecutivo e Indipendente);
- Riccardo Preve (Amministratore non esecutivo e non Indipendente)¹.

Il Comitato Remunerazioni è presieduto dalla consigliera Francesca Maderna la quale, in particolare, dispone di una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Modalità di funzionamento

Il Comitato Remunerazioni 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.

Qualora vengano meno uno o più membri del Comitato, il Consiglio di Amministrazione può provvedere all'integrazione e/o sostituzione degli stessi membri.

Come stabilito dal Regolamento in vigore, ai lavori del Comitato partecipa 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 e, ove non siano all'esame argomenti che li riguardano, l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale della Capogruppo. È altresì stabilito che nessun Amministratore possa prendere parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Presidente del Comitato valuta, in relazione agli argomenti da trattare, l'opportunità di far partecipare il Responsabile del Risk Management al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dal Gruppo, secondo metodologie coerenti con quelle adottate per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni.

Il Comitato può infine avvalersi e/o richiedere la presenza:

¹ Tale soggetto viene nominato dal Consiglio di Amministrazione in sostituzione del consigliere non indipendente Andrea Martin.

- 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 alle 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.

Il Comitato può accedere a tutte le informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento dei suoi compiti e dispone di risorse finanziarie, attivabili in autonomia, nella misura stabilita dal Consiglio e con previsione di rendicontazione allo stesso in merito all'eventuale utilizzo dei fondi almeno una volta all'anno, di norma in sede di esame della relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

Delle riunioni del Comitato è redatto sintetico verbale, da sottoscrivere da parte dei componenti.

Riunioni del Comitato

Nel corso del 2016 il Comitato si è riunito undici volte, in un caso si è trattato di una riunione congiunta con il Collegio Sindacale e con gli altri due Comitati endoconsiliari: Comitato Nomine e Comitato Controllo e Rischi (CCR). 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 un'ora. Il Comitato non si è avvalso dei servizi di consulenti esterni.

Nel corso del 2016, la consigliera Francesca Maderna ed il consigliere Daniele Santosuosso hanno partecipato a tutte ed undici le riunioni; il consigliere Riccardo Preve (che ha sostituito il consigliere Andrea Martin²) ha partecipato a sette riunioni.

L'Amministratore Delegato ha assistito alle riunioni, laddove non era prevista la trattazione di temi che lo riguardavano. Alla maggior parte delle riunioni ha inoltre assistito il Presidente del Collegio Sindacale e in una occasione anche un altro Sindaco effettivo.

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

- sistemi incentivanti applicati nell'ambito delle varie unità di *business* della Banca e del Gruppo;
- informativa sulla remunerazione del "personale più rilevante";
- attuazione delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea dei Soci ed esigenze di revisione;
- proposta di compensi da assegnare ad amministratori e sindaci;
- proposta sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- proposta per la nomina del Dirigente Preposto;
- proposta di individuazione di dirigenti con responsabilità strategiche;
- processo di auto-valutazione del personale più rilevante.

Nel corso del 2016, non è stato necessario attivare le specifiche risorse finanziarie a disposizione del Comitato per l'assolvimento dei propri compiti.

² Il consigliere Andrea Martin, Amministratore non esecutivo e non Indipendente, cessato dalla carica in data 22/03/2016, ha partecipato a quattro riunioni.

Nel 2017 si sono già tenute due riunioni del Comitato su: i sistemi incentivanti per il 2016 e per il 2017; l'aggiornamento del processo di autovalutazione del personale più rilevante e la remunerazione del personale più rilevante e dei responsabili delle funzioni di controllo interno.

Risultano, inoltre, già programmate le riunioni del Comitato su:

- la presente relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123 *ter* Regolamento Emittenti;
- il documento informativo ai sensi degli articoli 114 *bis* del TUF e 84 *bis* del Regolamento Emittenti;
- le verifiche della Funzione *Internal Audit* in materia di rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche e al contesto normativo.

1.4 L'Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato, secondo quanto definito ai sensi dell'art. 15 dello statuto, spetta la responsabilità dell'attuazione degli indirizzi strategici e della gestione aziendale, che cura anche avvalendosi della Direzione Generale.

Con riferimento alla gestione del personale, l'Amministratore Delegato ha il compito di:

- definire e curare l'attuazione del processo di gruppo per la gestione del personale dipendente;
- approvare il *budget* del Personale, in coerenza con l'assetto organizzativo deliberato dal Consiglio di Amministrazione; in tale ambito si assicura che vengano condotte misurazioni non solo attuali ma anche prospettive sul fabbisogno di profili/professionalità coerentemente alle scelte strategiche.

1.5 Il Direttore Generale

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.

Il Direttore Generale ha pertanto anche il compito di formulare proposte all'Amministratore Delegato sui contenuti del processo per la gestione del personale dipendente.

1.6 Le Funzioni di Controllo

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, al fine di assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione alla normativa tempo per tempo vigente e il loro corretto funzionamento.

In particolare:

- la Compliance verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta applicabili al Gruppo, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;

- l'Internal Audit verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e al contesto normativo. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive e la valutazione della rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti delle verifiche condotte sono inoltre portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.
- il Risk Management collabora con il Comitato Remunerazione al fine di garantire che le forme di retribuzione incentivante siano coerenti con la propensione al rischio (ad esempio con il *Risk Appetite Framework*) e con le politiche di governo e gestione dei rischi e che tengano conto del livello di capitale e della liquidità necessaria a fronteggiare le attività intraprese. Supporta, inoltre, 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 di Amministratore Delegato, Direttore Generale e degli ulteriori potenziali beneficiari dei piani di compensi basati su strumenti finanziari oltre che per la verifica, delle condizioni per l'assegnazione della stessa.

1.7 Altre strutture coinvolte

Le principali funzioni della Capogruppo coinvolte nella predisposizione e attuazione della politica di remunerazione sono:

- le Risorse Umane;
- la Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione.

Per assicurare la complessiva coerenza della politica per l'intero Gruppo, tenendo opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna società, sono inoltre state coinvolte le Risorse Umane delle Controllate.

1.8 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella predisposizione della politica delle remunerazioni non sono intervenuti esperti indipendenti.

2. Principi e finalità delle politiche di remunerazione e incentivazione

La Capogruppo, nell'esercizio dei suoi poteri di direzione e coordinamento, definisce la presente politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo coerentemente alle caratteristiche del Gruppo e di ciascuna società controllata e in conformità alle disposizioni vigenti. Per la definizione della politica retributiva del Gruppo Banca IFIS non sono state utilizzate le politiche retributive di altre società come riferimento.

La politica di remunerazione e incentivazione è definita dalla Capogruppo in accordo con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del

rischio, in coerenza con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione del Gruppo Banca IFIS vuole in particolare:

- promuovere una gestione sana ed efficace del rischio non incoraggiando un'assunzione di rischi superiori al livello di rischio tollerato;
- favorire la competitività e il buon governo del Gruppo;
- attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo, in particolare nel caso in cui rivestano ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale;
- favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari, oltre che la trasparenza e la correttezza nelle relazioni con la cliente, disincentivando qualsiasi violazione e/o pratica commerciale scorretta;
- rendere coerenti le *performances* aziendali con gli obiettivi di crescita sostenibile del Gruppo;
- ricercare il migliore allineamento tra gli interessi dei diversi *stakeholder*;
- focalizzare l'attenzione sulle politiche di contenimento del rischio;
- evitare di alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- evitare di creare situazioni di conflitto d'interessi.

Per tutti i dipendenti è prevista una remunerazione fissa di base in grado di riflettere l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative (il ruolo), il valore di mercato di tale ruolo e il CCNL di riferimento. Tale componente è sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente ovvero di non essere erogata.

Per il personale più rilevante è inoltre stabilito che eventuali interventi sulla componente fissa non possono superare un incremento del 20% rispetto alla retribuzione annua lorda dell'anno precedente. In considerazione di progetti a rilevanza strategica e/o operazioni straordinarie della Capogruppo, per il personale più rilevante che assume un ruolo di particolare importanza nell'ambito di tali iniziative è altresì prevista la possibilità di riconoscere, per un determinato periodo di tempo, fintanto che la persona riveste lo specifico incarico e comunque per un massimo di 18 mensilità, un riconoscimento specifico. Tale indennità, che si configura come una somma predefinita, non legata alla *performance*, su proposta dall'Amministratore Delegato deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, e successivamente comunicata agli interessati tramite lettera individuale.

2.1 Principali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

I principali cambiamenti apportati sono finalizzati a un sempre migliore allineamento delle politiche di remunerazione e incentivazione agli obiettivi di: compatibilità con i livelli di capitale e liquidità, stabilità patrimoniale, orientamento al medio-lungo termine e rispetto delle disposizioni vigenti in materia.

A tal fine, sono state esplicitate le condizioni di accesso alla componente variabile (*gate*) valide per tutto il personale, tenendo in considerazione degli indicatori di redditività, liquidità ed adeguatezza

patrimoniale. A fronte di ciò sono state di conseguenza adeguate le formule previste per il calcolo della componente variabile di Amministratore Delegato e Direttore Generale, aumentando la quota di utile netto ante imposte non computabile ed escludendo dal calcolo dello stesso gli eventuali elementi derivanti da operatività straordinaria.

È stata inoltre riconsiderata la soglia di materialità prevista per l'applicazione delle regole di differimento e corresponsione parziale in azioni oltre che per l'applicazione dei meccanismi di *malus* e *claw back*.

Per una migliore articolazione degli obiettivi individuali maggiormente allineata ai risultati aziendali e a *target* di creazione di valore su un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, è stata definita la possibilità di un ulteriore *Long Term Incentive* per le *business unit* che hanno più di 20 milioni di utile lordo di budget nell'esercizio 2017. In considerazione poi di progetti a rilevanza strategica e/o operazioni straordinarie della Capogruppo, per il personale più rilevante che assume un ruolo di particolare importanza nell'ambito di tali iniziative è altresì prevista la possibilità di riconoscere, a specifiche condizioni, un'indennità che si configura come una somma predefinita, non legata alla *performance*.

Sono state infine specificate le modalità di valutazione delle *performance* per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo, chiarendo altresì che eventuali componenti variabili potranno essere proposte dal Comitato Remunerazioni, sentito l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, al Consiglio di Amministrazione.

3. Destinatari e contenuti delle Politiche 2017

Destinatari delle Politiche e identificazione del personale più rilevante

Le politiche di remunerazione e incentivazione vengono definite per tutto il personale³ del Gruppo, fatte salve disposizioni di maggior dettaglio previste per i soli membri del personale che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo (c.d. personale più rilevante, PPR). Tali soggetti vengono periodicamente identificati dalla Capogruppo, avendo riguardo a tutte le società del Gruppo e tenendo conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole componenti del Gruppo tenute ad effettuarla su base individuale, in considerazione di criteri:

- qualitativi e quantitativi, espressamente definiti dal Regolamento Delegato (UE) N. 604/2014;
- ulteriori, stabiliti dalla Capogruppo, al fine di far propria l'attenzione riservata dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia a "*i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo*"⁴ oltre che a particolari categorie di personale quali "*gli agenti in attività finanziaria e di assicurazione e i promotori finanziari addetti alle reti distributive esterne*"⁵.

Dal processo di autovalutazione del personale più rilevante per il Gruppo, condotto dalle Risorse Umane con il supporto di Compliance e Risk Management per quanto di competenza e approvato

³ Intendendo come tale i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della Capogruppo e delle società controllate.

⁴ Cfr. Circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia, Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II, par. 2.

⁵ Cfr. Circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia, Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione IV.

dal Consiglio di Amministrazione il 2 marzo 2017, rientrano nel novero del personale più rilevante per il Gruppo 47 soggetti, ricondotti nelle seguenti categorie:

- | | | |
|---|---|--|
| ▪ Presidente del Consiglio di Amministrazione | ▪ Dirigenti con responsabilità strategiche di funzioni di controllo | ▪ Responsabili funzioni di controllo |
| ▪ Vice Presidente | ▪ Dirigenti con responsabilità strategiche di unità di business rilevanti | ▪ Responsabili unità di business |
| ▪ Amministratori non esecutivi | ▪ Dirigenti con responsabilità strategiche di unità operative molto rilevanti | ▪ Responsabili unità operative rilevanti |
| ▪ Amministratore Delegato | | ▪ Responsabili strutture di gestione del rischio |
| ▪ Direttore Generale | | ▪ Responsabili strutture di servizio, consulenza, supporto |

I Dirigenti con responsabilità strategiche individuati per la Capogruppo risultano tutti inclusi nel personale più rilevante.

Il personale più rilevante per il Gruppo rappresenta circa il 3,5% della popolazione aziendale del Gruppo.

L'eventuale personale più rilevante, identificato su base individuale dalle singole società controllate e non considerato tale per il Gruppo, seguirà le medesime regole previste nelle politiche di remunerazione e incentivazione a seconda della categoria di riferimento in cui viene ricondotto.

Condizioni di accesso alla componente variabile (gate)

L'accesso alla parte variabile per tutto il personale è subordinato al:

- risultato consolidato del Gruppo, al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, superiore a 60 milioni di euro⁶;
- rispetto del limite minimo regolamentare tempo per tempo vigente dell'indicatore *Liquidity Coverage Ratio* (LCR) di Gruppo calcolato come media degli ultimi dodici fine mese dell'anno di riferimento;
- Ratio Totale Fondi propri consolidato superiore ai requisiti di capitale (*Overall Capital Requirement*) comunicati dall'Organo di Vigilanza nell'ambito delle "Decisioni sul capitale" a conclusione del periodico processo di revisione prudenziale (SREP).

Il mancato raggiungimento di uno di tali parametri impedirà la corresponsione della componente variabile.

La componente variabile viene inoltre riconosciuta a condizione che il beneficiario sia ancora in carica/dipendente del Gruppo e non in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento, fatta eccezione per i collocamenti in quiescenza o in fondo di solidarietà. Viene inoltre sospesa l'erogazione della componente variabile in caso di procedimento disciplinare in corso per comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca o per comportamenti che possono portare a licenziamento per giusta causa del soggetto.

⁶ 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.

Remunerazione degli Amministratori

L'Assemblea del 22 marzo 2016, relativamente al Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, ha:

- deliberato di attribuire ai singoli componenti, per la carica di amministratore, un compenso fisso per ciascuno degli esercizi 2016, 2017 e 2018, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio;
- deliberato di attribuire a tutti i Consiglieri, ad esclusione di Presidente, Vice Presidente ed Amministratore Delegato, un compenso per ogni partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- demandato al Consiglio di Amministrazione la determinazione di ulteriori remunerazioni degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 del codice civile per ciascuno degli esercizi 2016, 2017 e 2018 avuto anche riguardo, ove opportuno, dei risultati aziendali, nel rispetto di un ammontare complessivo determinato per singolo esercizio, da intendersi come comprensivo di tutti i compensi assegnati ai componenti del Consiglio.

Per i Consiglieri non esecutivi, tra i quali si annovera anche il Presidente, non sono previsti meccanismi di incentivazione.

Per le società controllate, le rispettive Assemblee hanno deliberato che i membri dell'organo di supervisione strategica che svolgono altri ruoli all'interno del Gruppo come dipendenti non percepiscono alcun compenso in funzione della loro carica nell'ambito dei Consigli di Amministrazione. Con riferimento alla società Interbanca, per l'unico Consigliere Indipendente, l'Assemblea ha deliberato di attribuirgli, per la carica di amministratore, un compenso fisso per ciascuno degli esercizi 2017 e 2018.

Remunerazione dei Sindaci

L'Assemblea del 22 marzo 2016, relativamente al Collegio Sindacale attualmente in carica, ha:

- determinato a favore del Presidente e dei due Sindaci effettivi un compenso fisso annuale, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio;
- deliberato di corrispondere a tutti i Sindaci effettivi un compenso per ogni partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Per i membri del Collegio Sindacale non sono previsti meccanismi di incentivazione ed è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Per le società controllate, le rispettive Assemblee hanno determinato a favore del Presidente e dei due Sindaci effettivi un compenso fisso annuale, oltre al rimborso delle spese vive.

Remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale della Capogruppo

La remunerazione dell'Amministratore Delegato prevede, oltre a un compenso fisso ricorrente, una componente variabile pari all'1,5% (cd. *percentuale*) del risultato consolidato del Gruppo al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, per la parte eccedente 60 milioni di euro⁷, la quale

⁷ 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.

è corretta a sua volta per il rapporto tra RORAC⁸ di Gruppo consuntivo⁹ e RORAC di Gruppo prospettico¹⁰, in formula (A):

$$\text{Variabile} = 1.5 \% \times (\text{Utile Ante Imposte}_{\text{periodo}} - 60.000.000) \times \frac{\text{RORAC}_{\text{Consuntivo}}}{\text{RORAC}_{\text{Prospettico}}} \quad (\text{A})$$

L'incidenza della componente variabile sulla componente fissa non può superare il rapporto massimo 1:1.

La remunerazione del Direttore Generale si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una componente variabile pari allo 0,75% (cd. *percentuale*) del risultato consolidato del Gruppo al lordo delle sole imposte di competenza dell'esercizio, per la parte eccedente 60 milioni di euro¹¹, la quale è corretta a sua volta per il rapporto tra RORAC¹² di Gruppo consuntivo¹³ e RORAC di Gruppo prospettico¹⁴, in formula (B):

$$\text{Variabile} = 0.75 \% \times (\text{Utile Ante Imposte}_{\text{periodo}} - 60.000.000) \times \frac{\text{RORAC}_{\text{Consuntivo}}}{\text{RORAC}_{\text{Prospettico}}} \quad (\text{B})$$

L'incidenza della componente variabile sulla componente fissa non può superare il 60% della RAL.

Remunerazione delle Funzioni di Controllo

Il pacchetto retributivo del personale più rilevante appartenente alle funzioni di controllo (Risk Management, Compliance, Internal Audit, Antiriciclaggio, Risorse Umane e Dirigente Preposto), è strutturato con una prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile attribuita annualmente in base a criteri qualitativi e di efficienza.

In sede di assunzione, fermo restando il ruolo consultivo e di proposta del Comitato Remunerazioni, 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. Per esigenze di fluidità operativa il Consiglio di Amministrazione, in fase di analisi delle possibili candidature, sentito il Comitato Remunerazioni, 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;

⁸ 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.

⁹ Il periodo di riferimento è lo stesso relativo a quello per il RORAC obiettivo (misura *ex-ante*).

¹⁰ Definito sulla base dell'ultimo piano strategico approvato e con orizzonte a 12 mesi.

¹¹ 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.

¹² 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.

¹³ Il periodo di riferimento è lo stesso relativo a quello per il RORAC obiettivo (misura *ex-ante*).

¹⁴ Definito sulla base dell'ultimo piano strategico approvato e con orizzonte a 12 mesi.

- dell'Amministratore Delegato per il restante personale più rilevante delle funzioni di controllo (al momento il Responsabile Risorse Umane), ad avvenuta definizione l'Amministratore Delegato informa il Comitato e il Consiglio.

Con cadenza almeno annuale, il Comitato Remunerazioni analizza le singole posizioni e, sentito l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, in riferimento ai Responsabili delle funzioni di controllo, esprime il proprio parere e formula eventuali proposte al Consiglio di Amministrazione.

L'attribuzione della componente variabile è soggetta ad una preventiva valutazione qualitativa che si può esprimere su una scala di cinque livelli di giudizio e verte in particolare su gli obiettivi di:

- gestione dei progetti assegnati e qualità del servizio erogato;
- gestione e sviluppo delle risorse assegnate;
- attenzione e prevenzione dei rischi inerenti le proprie aree di responsabilità;
- gestione e coordinamento delle attività assegnate.

Al giudizio espresso corrisponde una percentuale della componente variabile da attribuire secondo la seguente scala:

Eccellente	Buono	Più che adeguato	Adeguato	Non adeguato
100% del premio	80% del premio	50% del premio	0%	0%

fino al limite tra la componente variabile e quella fissa che, per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo, non può comunque superare il rapporto di 1 a 3.

Fatte salve le condizioni di accesso alla componente variabile (*gate*), subordinate agli obiettivi di sostenibilità aziendale, per la determinazione dei compensi del personale più rilevante appartenente alle funzioni di controllo sono in ogni caso esclusi meccanismi di incentivazione collegati ai risultati economici sia di Banca IFIS che del Gruppo nel suo complesso.

Remunerazione dell'altro personale più rilevante

La remunerazione del restante personale più rilevante si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una componente variabile definita preventivamente per singolo soggetto sulla base di criteri predefiniti e basati su tre pilastri:

- valutazione qualitativa delle *performance* espressa congiuntamente dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale;
- raggiungimento di un determinato livello di *cost income* aziendale;
- raggiungimento di specifici obiettivi economici, commerciali, operativi e di soddisfazione del cliente interno ed esterno inclusivi di misure correttive per il rischio (cd MBO- *management by objectives*).

Definito il limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa dell'anno precedente, l'importo massimo teorico della variabile viene determinato come nella tabella che segue

Strutture	Nr. Responsabili	% max variabile su RAL Anno precedente	Valutazione Alta Direzione	Cost income ratio	MBO
Dirigenti con responsabilità strategiche di unità operative molto rilevanti	1	60%	30%	20%	50%
Dirigenti con responsabilità strategiche di unità di business rilevanti	2	60%	20%	20%	60%
Unità di business	12	80%	20%	20%	60%
Unità di gestione rischio	7	50%	30%	20%	50%
Unità operative rilevanti	1	50%	40%	20%	40%
Unità di servizio, consulenza, supporto	7	50%	50%	20%	30%

Al fine di attuare il processo di gestione sopra illustrato è stata prevista l’emanazione di apposita normativa aziendale finalizzata alla gestione del sistema così come disegnato.

Il Comitato Remunerazioni ha un ruolo consultivo nella determinazione dei criteri per la remunerazione che vengono sottoposti all’esame del Consiglio di Amministrazione con cadenza annuale.

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

Struttura della componente variabile per il personale più rilevante

In considerazione del fatto che non è mai prevista l’erogazione di una componente variabile rilevante, ritenendo tale una remunerazione variabile superiore al compenso fisso, la percentuale della parte variabile da differire è fissata al 40% per un periodo pari a 3 anni.

La remunerazione variabile *up-front* è determinata all’approvazione del bilancio relativo all’esercizio chiuso il 31 dicembre dell’anno precedente. Il 50% della stessa verrà corrisposto in azioni della Capogruppo al termine del periodo di mantenimento (periodo di *retention*¹⁵) di tre anni a cui le azioni sono soggette, in linea con l’orizzonte di pianificazione strategica.

La remunerazione variabile, sottoposta a differimento temporale (periodo di *vesting*) di tre anni dall’approvazione del bilancio dell’esercizio chiuso il 31 dicembre dell’anno precedente, è determinata all’approvazione di detto bilancio. Il 50% della remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale verrà corrisposto in azioni della Capogruppo al termine del periodo di mantenimento (periodo di *retention*¹⁶) di un anno a cui le azioni sono soggette. La rimanente quota di remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale di tempo in tempo vigente.

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,

¹⁵ Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni.

¹⁶ Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni.

quest'ultima da effettuarsi alla data dell'Assemblea che approva il bilancio. Il numero di azioni è determinato per arrotondamento all'intero più prossimo.

Coerentemente con le migliori prassi di mercato si ritiene di applicare tali regole di differimento e di corresponsione parziale in azioni proprie della Banca qualora la remunerazione variabile sia pari o superiore a 70.000 euro.

Malus condition

La componente variabile differita è soggetta ai seguenti meccanismi di *malus*, i quali vanno a ridurre, sino ad azzerare, *ex-post* l'importo precedentemente determinato, secondo i criteri riportati nella successiva tabella (C).

		Ratio Totale Fondi propri consolidato¹⁷			
		<10,7%	10,7%< <11,5%	11,5%< 12,5%	>12,5%
RORAC di Gruppo	≥ 15%	-100,0%	---	---	---
	10,5%< < 15%	-100,0%	-30,0%	-20,0%	-10,0%
	< 10,5%	-100,0%	-40,0%	-30,0%	-20,0%

(C)

La componente variabile differita viene inoltre azzerata qualora il soggetto abbia determinato o concorso a determinare:

- una perdita di bilancio significativa per il Gruppo (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 o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo;

o altresì qualora:

- l'Assemblea abbia deliberato la revoca dell'incarico per giusta causa ovvero il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato il recesso per giusta causa dal contratto di lavoro.

I criteri innanzi citati sono verificati in ognuno dei tre esercizi¹⁸ chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*) e applicati al verificarsi delle condizioni sopra esposte tenendo in considerazione il risultato peggiore registrato nel periodo di riferimento.

Claw back

Il Gruppo si riserva di promuovere le azioni opportune per la restituzione della componente variabile riconosciuta e/o pagata al personale più rilevante che ha superato la soglia di materialità qualora il soggetto abbia determinato o concorso a determinare:

¹⁷ Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV).

¹⁸ Condizione sufficiente all'applicazione dei meccanismi correttivi è il verificarsi delle condizioni citate, in almeno uno dei tre anni di osservazione (*accrual period*).

- una perdita di bilancio significativa per il Gruppo¹⁹ (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 o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo;

o altresì qualora il Ratio Totale Fondi propri²⁰ consolidato sia inferiore ai requisiti di capitale (*Overall Capital Requirement*) comunicati dall'Organo di Vigilanza nell'ambito delle "Decisioni sul capitale" a conclusione del periodico processo di revisione prudenziale (SREP).

Anche tali criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi²¹ chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*) e applicati al verificarsi delle condizioni sopra esposte.

Long Term Incentive

Per i Responsabili delle unità di *business* che hanno più di 20 milioni di utile lordo di *budget* nell'esercizio 2017, può essere preso in considerazione un incentivo che premia la costanza di *performance* eccellenti nel tempo.

Nella sostanza, qualora nel triennio 2017-2019 (*accrual period*) la media dei risultati raggiunti dalla *business unit* sia pari ad almeno il 90% di quelli budgettati²², in formula (D):

$$\sum_{t=1}^{3 \text{ anni}} \frac{1}{3} \frac{RORAC_{BU \text{ Consuntivo } t}}{RORAC_{BU \text{ Budget } t}} \geq 90\% \quad (D)$$

fatto salvo l'annuale superamento della soglia minima dell'80% degli obiettivi di *budget* annualmente previsti, l'Amministratore Delegato congiuntamente al Direttore Generale esprimeranno una valutazione qualitativa sull'operato del dirigente che, se positiva, darà corso all'erogazione di un incentivo, definito *ex ante*, non superiore al 60% della RAL del dirigente nell'anno 2019, e comunque nel rispetto del rapporto massimo di 1:1 tra componente variabile e quella fissa, il cui controvalore verrà corrisposto in azioni della Capogruppo con *retention* di un anno.

Inoltre, in considerazione dell'importanza assunta dai Dirigenti con responsabilità strategiche per gli obiettivi di medio lungo termine del Gruppo, per tali soggetti, ad esclusione di Direttore Generale, Responsabili delle funzioni di controllo e altri Dirigenti con Responsabilità strategiche già destinatari di Long Term Incentive parametrati ad altri criteri di *performance*, è previsto un incentivo in presenza di *performance* media nel triennio 2017-2019 (*accrual period*) superiore alle attese definite (MBO) e con Rendimento Complessivo per l'Azionista superiore al 20% (prezzo medio azione mese di dicembre 2019 rispetto al prezzo medio azione mese di dicembre 2016). In tal caso, l'Amministratore Delegato congiuntamente al Direttore Generale esprimeranno una valutazione qualitativa sull'operato del dirigente che, se positiva, darà corso all'erogazione di un

¹⁹ Da calcolarsi al netto di 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.

²⁰ Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV).

²¹ Condizione sufficiente all'applicazione dei meccanismi correttivi è il verificarsi di una delle condizioni citate, in almeno uno dei tre anni di osservazione (*accrual period*).

²² Sulla base dell'ultimo piano strategico approvato e con orizzonte a 12 mesi.

incentivo, definito *ex ante*, non superiore al 60% della RAL dell'anno 2019, e comunque nel rispetto del rapporto massimo di 1:1 tra componente variabile e quella fissa, il cui controvalore verrà corrisposto in azioni della Capogruppo con *retention* di un anno.

Il numero delle azioni da assegnare verrà calcolato prendendo come *fair value* dell'azione la media del prezzo di borsa del mese precedente la determinazione del Long Term Incentive, quest'ultima da effettuarsi alla data dell'Assemblea che approva il bilancio al termine dell'*accrual period* di riferimento. Il numero di azioni è determinato per arrotondamento all'intero più prossimo.

L'eventuale riconoscimento di tale incentivo, in funzione della struttura delineata già di per sé volta ad assicurare un orientamento al medio-lungo termine, non sarà ulteriormente soggetto alle regole di differimento, corresponsione parziale in azioni e *retention*.

In ogni caso, gli incentivi innanzi previsti verranno riconosciuti a condizione che il beneficiario sia ancora dipendente del Gruppo e non in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento, fatta eccezione per i collocamenti in quiescenza o in fondo di solidarietà.

Divieto di strategie di hedging

È fatto esplicito divieto al singolo dipendente di effettuare strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione (*hedging strategy*) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi di remunerazione previsti.

Remunerazione degli Agenti in attività finanziaria

Nell'ambito della categoria dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato, particolare rilevanza assumono gli Agenti in attività finanziaria. Il Gruppo si avvale di una rete distributiva esterna per le attività di recupero in via stragiudiziale dei *crediti distressed* e, a seguito della recente acquisizione dell'ex Gruppo Ge Capital Interbanca, anche di una rete agenti per le attività di promozione del prodotto *leasing*.

Per le attività di recupero in via stragiudiziale dei *crediti distressed*, è stato contrattualmente definito che la remunerazione di tali soggetti si componga di una componente non ricorrente determinata *ex ante*, con una valenza incentivante, e di una componente ricorrente.

Inoltre, in conformità a quanto disposto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia:

- l'ammontare complessivo della componente "non ricorrente" riconosciuta agli Agenti (cd. *Bonus Pool*) è subordinato al verificarsi delle condizioni patrimoniali e di liquidità del Gruppo individuate annualmente nella Relazione sulla remunerazione (cfr. *gate*);
- sono stati individuati criteri per la correzione *ex post* della remunerazione "non ricorrente" di ciascun soggetto che si basano su indicatori ritenuti idonei a: riflettere inadempimenti riguardanti le attività assegnate, la conformità alle disposizioni sia interne che esterne, la correttezza dei comportamenti, in particolare nelle relazioni con la clientela; contenere i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sul Gruppo o sulle società del Gruppo; favorire la conformità alle norme oltre che la tutela e la fidelizzazione della clientela.

La remunerazione degli agenti in attività finanziaria per le attività di promozione del prodotto *leasing* deve rispettare i principi e le logiche innanzi descritte; ove necessario, è obiettivo della Capogruppo promuovere le azioni opportune di adeguamento.

Altre tipologie di personale dipendente

Per il restante personale dipendente, in occasione della valutazione annua prevista dal CCNL, l'Amministratore Delegato e/o la Direzione Generale possono disporre erogazioni *una tantum* non regolamentate fino a un massimo di tre mensilità per ogni soggetto. Tale premio, salvo la verifica delle condizioni di accesso (*gate*) innanzi previste, ha l'obiettivo di premiare prestazioni eccellenti e/o di particolare ed evidente valore qualitativo.

In assenza di un accordo di contrattazione di secondo livello, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo si riserva di valutare l'erogazione di un "premio aziendale" a favore dei propri dipendenti, determinandone misura e criteri.

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

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. 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 è così sintetizzabile:

- polizza sanitaria (riconosciuta a tutti i dipendenti con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con alcune eccezioni ricondotte a situazioni contrattuali acquisite in precedenza);
- polizza infortuni professionali ed *extra* professionali (riconosciuta a tutti i dipendenti);
- polizza vita (riconosciuta ai soli dirigenti della Capogruppo e a tutti i dipendenti delle controllate);
- polizza da invalidità permanente (riconosciuta a tutti i dipendenti delle società controllate);
- buoni pasto (riconosciuti a tutti i dipendenti con importi che variano da euro 5,29 a 7,40);
- autovettura aziendale (riconosciuta ad alcuni soggetti sulla base delle Policy interne tempo per tempo vigenti);

- contribuzione aziendale alla previdenza complementare (riconosciuta a tutti i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con percentuali che variano dall'1,5 % al 4 % calcolate sulla RAL e/o sulla base della retribuzione utile ai fini del TFR, salvo alcune situazioni contrattuali acquisite in precedenza).

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

I benefici innanzi citati, laddove previsti per tutti i dipendenti, non vengono considerati benefici di natura discrezionale.

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

Le Società del Gruppo non stipulano accordi che regolino *ex-ante* l'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (*Golden Parachutes*), (compresi i casi di cessazione anticipata della carica o per il suo mancato rinnovo) fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di CCNL. Non rientrano tra i suddetti *parachutes* i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo o in base a transazioni condotte nell'ambito e nei limiti di tali istituti e al fine di evitare alee di giudizio obiettivamente motivate. Nel caso in cui questi ultimi vengano riconosciuti sono tuttavia soggetti alle condizioni di *claw back* innanzi citate da verificarsi in ognuno dei tre esercizi²³ chiusi successivamente all'erogazione (*accrual period*) e applicati al verificarsi delle condizioni innanzi esposte.

6. Attuazione delle Politiche nelle società controllate

Il presente documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione elaborate dalla Capogruppo ha valenza per tutte le società controllate, non tenute pertanto alla redazione di un proprio documento a riguardo.

Le singole Società controllate, in linea con gli indirizzi tempo per tempo forniti dalla Capogruppo, sottopongono ai rispettivi organi di supervisione strategica il presente documento o un estratto dello stesso. Tale organo è quindi responsabile della sua corretta attuazione nella società controllata ed assicura che tale politica di remunerazione e incentivazione sia adeguatamente documentata ed accessibile all'interno della struttura aziendale.

In applicazione alle disposizioni vigenti, Interbanca sottopone inoltre all'approvazione della propria Assemblea: i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option*) e i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

²³ Condizione sufficiente all'applicazione dei meccanismi correttivi è il verificarsi delle condizioni citate, in almeno uno dei tre anni di osservazione (*accrual period*).

SEZIONE II

1. Parte prima

1.1 Voci che compongono la remunerazione

Per quanto riguarda gli Amministratori, i Sindaci, i membri del Comitato Rischi, Comitato Nomine, Comitato Remunerazioni e Organismo di Vigilanza si forniscono le seguenti precisazioni sulle voci che compongono la remunerazione e che, per l'esercizio 2016, vengono riepilogate nella successiva Tabella 1.

Nella colonna Compensi fissi vengono indicati separatamente, secondo un criterio per competenza e, ove occorre, rapportando l'importo alla decorrenza della nomina:

- nella relativa sezione i compensi previsti per la carica di amministratore dell'importo di €. 25.000 per ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, di €. 105.000 a favore del Presidente del Collegio Sindacale, di €. 70.000 a favore dei sindaci effettivi, secondo la delibera adottata dall'Assemblea il 22 marzo 2016;
- nella relativa sezione l'ammontare complessivo dei *gettoni di presenza* corrisposti agli Amministratori e ai Sindaci, secondo le regole stabilite dall'Assemblea dei soci del 22 marzo 2016, per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione nel corso del 2016;
- nella relativa sezione l'ammontare fatturato a titolo di *rimborso spese forfettarie* 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 sezione *retribuzioni fisse da lavoro dipendente* vengono indicati, per il Direttore Generale e dipendenti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la funzione di dirigente con responsabilità strategica, la retribuzione fissa da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR.

Nella colonna Compensi per la partecipazione a comitati vengono riportati i compensi, eventualmente rapportati alla decorrenza della nomina, assegnati agli altri amministratori investiti di particolari cariche e stabiliti dal CdA del 22 marzo 2016 nelle seguenti misure:

- al Presidente del Comitato Controllo Rischi un compenso fisso annuo per tale carica pari a 75.000 euro;
- gli altri componenti del Comitato Controllo e Rischi un compenso fisso annuo per tale carica nella misura di 45.000 euro;
- ai componenti del Comitato Remunerazioni un compenso fisso annuo per tale carica nella misura di 5.000 euro;
- ai componenti del Comitato Nomine un compenso fisso annuo per tale carica nella misura di 5.000 euro;

- al Presidente dell'Organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 un compenso fisso annuo per tale carica pari a 25.000 euro;
- agli altri amministratori che fanno parte dell'Organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 un compenso fisso annuo per tale carica pari a 10.000 euro;

La parte variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale maturata in relazione all'utile dell'esercizio 2016 viene indicata nella sezione *Partecipazioni agli utili* della colonna Compensi variabili non equity e l'erogazione risulta condizionata alla verifica del rispetto delle condizioni fissate nelle politiche di remunerazione.

I bonus e gli altri incentivi maturati, per la prestazione lavorativa fornita nel 2016, dai dirigenti con responsabilità strategica 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 i dirigenti con responsabilità strategica, il "premio aziendale" previsto dal vigente CCNL e deliberato dal Consiglio di Amministrazione a favore dei dipendenti nella seduta del 28 novembre 2016, pur in assenza della contrattazione integrativa aziendale.

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 in forza con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con alcune eccezioni ricondotte a situazioni contrattuali acquisite in precedenza);
- polizza infortuni professionali ed *extra* professionali (riconosciuta a tutti i dipendenti);
- polizza vita (riconosciuta solo ai dirigenti);
- polizza da invalidità permanente (riconosciuta a tutti i dipendenti delle società controllate);
- *ticket* pasto (riconosciuti a tutti i dipendenti con importi che variano da euro 5,29 a 7,40);
- autovettura aziendale (riconosciuta ai soggetti individuati nella Policy aziendale tempo per tempo vigente);
- contribuzione aziendale alla previdenza complementare (riconosciuta a tutti i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con percentuali che variano dall'1,5 % al 4 % calcolate sulla RAL e/o sulla base della retribuzione utile ai fini del TFR, salvo alcune situazioni contrattuali acquisite in precedenza);
- assegnazione di un'abitazione di servizio (n. 13 persone nel corso dell'esercizio).

Per i Dirigenti con responsabilità strategica identificati per il 2016 (n. 5 dirigenti alla data del 31/12/2016), le informazioni sono fornite a livello aggregato con l'indicazione del numero dei soggetti a cui si riferiscono (n. 6 dirigenti se si considera il numero complessivo delle persone che, nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, tale funzione).

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 22 marzo 2016 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 > 2016 dove è consultabile anche il verbale dell'Assemblea del 22 marzo 2016, 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 2016, 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 2016, per i dirigenti che l'hanno percepita, e retribuzione fissa per il 2016 è stato pari al 27,99%.

Quadri Direttivi e Aree Professionali che ricoprono ruoli commerciali

Il rapporto medio tra componente variabile e retribuzione fissa per il 2016 è stato pari al 19,39%.

Altri Quadri Direttivi e Aree Professionali

Per l'anno 2016 sono stati erogati *bonus* pari al 7,58% della popolazione con un importo medio pari al 7,87% della RAL (Retribuzione Annua Lorda)

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 6,16% della popolazione con un incremento medio della RAL pari al 13,87%;
- le promozioni (passaggi di livello) hanno riguardato il 19,88% della popolazione;
- il monte RAL ha subito, nel corso del 2016, un incremento lordo (comprensivo del tasso d'inflazione e degli aumenti contrattuali) pari al 3,24%;
- a fine 2016 è presente un rapporto di collaborazione a progetto;
- nel corso dell'anno 2016 sono stati formalizzati ulteriori cinque patti di stabilità con dipendenti che ricoprono ruoli commerciali (il numero complessivo dei patti di stabilità alla data del 31/12/2016 risulta pari a n. 18).

Società del Gruppo

(a) IFIS FINANCE Sp.z o.o

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:

1. Il mandato degli Amministratori è stato svolto:
 - ✓ da una 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.
2. al personale in forza alla data del 31/12/2016, il cui rapporto di lavoro continua nell'anno 2017 e che aveva maturato un'anzianità aziendale di almeno tre mesi, è stato erogato con il mese di dicembre 2016, un premio aziendale pari ad una mensilità, rapportato al periodo di lavoro nell'anno;
3. 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;
4. il totale delle remunerazioni attribuite al personale in forza al 31/12/2016 (n. 12 persone) ammonta ad €. 304.128.

(b) INTERBANCA S.p.A. E SUE CONTROLLATE AL 31/12/2016 (IFIS LEASING, IFIS FACTORING, IFIS RENTAL SERVICES)

Premessa

La politica di remunerazione 2016 (da ora in poi anche “Compensation Policy”) adottata dall’Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2016, è stata definita ed implementata dalla precedente gestione General Electric fino al 30 novembre 2016, quale data dell’acquisizione del Gruppo GE Capital Interbanca da parte del Gruppo Bancario Banca IFIS. La presente relazione a consuntivo, pertanto, con particolare riferimento ai dati quantitativi in essa contenuti, terrà conto dell’avvicinarsi delle due diverse proprietà e delle conseguenti modifiche dell’assetto societario a far tempo dalla predetta data.

Implementazione delle politiche retributive 2016 per i Material Risk Takers

1. I Material Risk Takers e conseguenze relative al passaggio alla nuova proprietà.

I Material Risk Takers (ovvero il personale più rilevante, da ora in avanti anche “MRT”) sono stati 26 nel corso del 2016 includendo anche i membri del Consiglio di Amministrazione che hanno cessato il mandato il 30 novembre 2016. A tal proposito si precisa che anche il Chief Risk Officer, il Chief Compliance Officer, il Factoring Managing Director, il Chief Operations Officer e il Chief Financial Officer (quest’ultimo non era dipendente della Banca ma un distaccato da una Società di GE con sede all’estero) hanno lasciato in pari data la Banca in occasione del passaggio alla nuova proprietà. Il Direttore Risorse Umane e il Direttore Generale hanno invece cessato il loro rapporto di lavoro con la Banca in data 31 dicembre 2016. I poteri dell’Internal Audit Leader sono stati revocati sempre in occasione dell’ingresso della nuova proprietà. Il Factoring Credit Leader si è dimesso in corso d’anno e non è stato sostituito in quanto le sue deleghe erano state attribuite al Chief Risk Officer della Capogruppo già compreso nei MRT. Il Pricing Leader, anch’egli dimissionario in corso d’anno, è stato invece sostituito dal Pricing Manager.

2. Implementazione della Role Based Allowance per i MRT Responsabili delle funzioni di controllo appartenenti alla categoria Executive Band.

Per l’esercizio 2016, ai due MRT, Responsabili delle Funzioni di controllo, inquadrati nella categoria (propria della precedente gestione General Electric) *Executive Band*, il Chief Risk Officer e l’HR Director, è stata riconosciuta la *Role Based Allowance* o indennità di ruolo. Entrambi i suddetti MRT hanno risolto consensualmente il loro rapporto di lavoro con la Banca rispettivamente in data 30/11/2016 e in data 31/12/2016.

3. Piani di retention

Conferma del *retention bonus* per il 2016, già introdotto nel 2015, con lo scopo di trattenere le risorse chiave durante il processo di vendita conclusosi solo al 30 novembre 2016.

La retribuzione variabile (*retention bonus* incluso) a favore dei MRT non Responsabili delle funzioni di controllo, in forza al momento della relativa erogazione, è stata corrisposta nel rispetto del limite di 1:2 tra componente fissa e quella variabile della retribuzione così come previsto dalla Compensation Policy

vigente.

I dati aggregati sulla retribuzione fissa, sulla retribuzione variabile e sulla *retention* relativa all'esercizio 2016 sono riportati in "Altre tabelle" presenti nella seconda parte della presente relazione.

4. *I Severance Packages (Allegato C alla Compensation Policy 2016)*

In considerazione dell'acquisizione del Gruppo GE Capital Interbanca da parte del Gruppo Bancario Banca IFIS e del nuovo assetto societario, sono stati risolti consensualmente n. 6 rapporti di lavoro con altrettanti MRT (tra cui il Direttore Generale e Amministratore Delegato) con decorrenza 30 novembre 2016 e 31 dicembre 2016.

In linea con quanto previsto dall'Allegato C alla Compensation Policy 2016 dell'allora GE Capital Interbanca S.p.A., specificatamente approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2016, tutte le somme individualmente erogate sono state definite nell'ambito delle mensilità previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali ed assoggettate alla clausola di *claw back* per un arco temporale di 5 anni dalla risoluzione del rapporto di lavoro medesimo. Si precisa infine che tali somme non sono state soggette a differimento in quanto oltre ad essere state definite nell'ambito delle previsioni contrattuali, sono state erogate con lo scopo di evitare un contenzioso giudiziario certo.

Riunioni del Comitato delle Remunerazioni

Nel corso del 2016 il Comitato si è riunito sette volte. La durata media delle riunioni è stata di circa un'ora. Il Comitato non si è avvalso dei servizi di consulenti esterni.

Il Comitato era composto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, Ugo Draetta e dai due Consiglieri indipendenti Mario Garraffo e Marco Giorgino. Il Consigliere Mario Garraffo ha partecipato a 5 delle sette riunioni e il Consigliere Marco Giorgino a sei. Le funzioni di Segretario erano svolte dal Direttore Risorse Umane, Adriana Paolone.

Nel corso del 2016, non è stato necessario attivare le specifiche risorse finanziarie a disposizione del Comitato per l'assolvimento dei propri compiti.

Il predetto Comitato delle Remunerazioni è venuto meno con l'acquisizione da parte di Banca IFIS al 30 novembre 2016.

Dati quantitativi relativi alle politiche retributive 2016

Per i dettagli dei dati quantitativi si rinvia a "Altre tabelle" (nella seconda parte della presente relazione).

Si premette che l'implementazione degli interventi retributivi incentivanti è prevista per il prossimo mese di aprile 2017. Conseguentemente i dati quantitativi aggregati presenti in tabella nelle voci corrispondenti sono stati indicati sulla base delle valutazioni fatte ad oggi e degli accantonamenti effettuati.

Si ricorda infine che per il 2016, in considerazione della vendita, il differimento della parte variabile della retribuzione verrà effettuato solo in "cash".

L'esborso complessivo della retribuzione variabile previsto è finanziariamente sostenibile se consideriamo il patrimonio di vigilanza individuale di Interbanca S.p.A. (già GE Capital Interbanca S.p.A. e Capogruppo dell'ex Gruppo Bancario GE Capital Interbanca S.p.A.) al

31 dicembre 2016 pari a € 865 milioni e il CET 1 ratio pari al 37,4%. Gli importi differiti saranno comunque soggetti ad una verifica di sostenibilità e alle previsioni di *malus* e/o *claw back*.

Trattamento retributivo dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci

Non sono previsti compensi per i membri del Consiglio di Amministrazione dipendenti di General Electric, sebbene la parte variabile della loro retribuzione sia legata anche ai risultati del Gruppo Bancario GE Capital Interbanca.

Il totale compensi per i due Consiglieri Indipendenti di Interbanca S.p.A. ammonta ad € 165.000,00 (incluso il compenso per gli incarichi nei comitati endoconsiliari) e il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione ammonta ad € 82.500 (incluso il compenso per gli incarichi nei comitati endoconsiliari). A tal proposito occorre precisare che i predetti compensi, relativi all'esercizio 2016, sono stati calcolati da gennaio a novembre 2016. Non sono previsti, per l'esercizio 2016, compensi per i Consiglieri di Amministrazione che hanno ricevuto il mandato dalla nuova proprietà. Lo stesso vale per tutti i membri dei Consigli di Amministrazione delle società controllate da Interbanca S.p.A. alla data del 31 dicembre 2016 che, in quanto dipendenti di GE e, dal 30 novembre 2016, dipendenti di Banca IFIS S.p.A., non hanno percepito compenso alcuno.

L'ammontare complessivo per il Collegio Sindacale di Interbanca S.p.A. è pari, per il 2016, ad € 222.500,00 di cui € 11.667,00 per i Sindaci entrati in carica a partire dal 1 dicembre 2016. Con riferimento ai compensi dei Collegi Sindacali delle società controllate da Interbanca S.p.A. alla data del 31 dicembre 2016, si rileva un importo complessivo per le tre Società di € 256.916,67 di cui € 17.500,00 per i Sindaci entrati in carica a partire dal 1 dicembre 2016. Tutti i suddetti importi, che non includono gli altri oneri di legge (IVA, CPA), sono in linea con quanto approvato dalle relative Assemblee degli Azionisti.

2. Parte seconda: compensi corrisposti nel 2016

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					
Sebastien Egon Furstenberg	Presidente del Consiglio di Amministrazione	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18													
	Compensi in Banca IFIS S.p.A.			25	-		650							675	n.a.	-
	Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.			-	-									-	n.a.	-
	Totale			25	-	-	650	-	-	-	-	-	-	675	n.a.	-
Alessandro Csillaghy De Pacser	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18													
	Compensi in Banca IFIS S.p.A.			25	-		500							525	n.a.	-
	Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.			-	-									-	n.a.	-
	Totale			25	-	-	500	-	-	-	-	-	-	525	n.a.	-
Giovanni Bossi	Amministratore Delegato	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18													
	Compensi in Banca IFIS S.p.A.			25	-		650				650			1.325	n.a.	-
	Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.			-	-									-	n.a.	-
	Totale			25	-	-	650	-	-	-	650	-	-	1.325	n.a.	-
Giuseppe Benini	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18	25	26	9								60		
	Presidente Comitato Controllo Rischi	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18						68					68		
	Presidente Comitato Nomine	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18						4					4		
	Componente Organismo di Vigilanza	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18	13										13		
	Compensi in Banca IFIS S.p.A.			38	26	9	-	-		72	-	-	-	-	146	n.a.
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.			-	-										-	n.a.	-
Totale			38	26	9	-	-	-	72	-	-	-	-	146	n.a.	-
Francesca Maderna	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18	25	25	9								59		
	Componente Comitato Controllo Rischi	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18						42					42		
	Presidente Comitato Remunerazioni	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18						4					4		
	Compensi in Banca IFIS S.p.A.			25	25	9	-	-		46	-	-	-	-	104	n.a.
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.			-	-										-	n.a.	-
Totale			25	25	9	-	-	-	46	-	-	-	-	104	n.a.	-
Antonella Malinconico	Consigliere di Amministrazione	dal 22/3/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18	19	19	8								46		
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 22/3/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18						35					35		
	Compensi in Banca IFIS S.p.A.			19	19	8	-	-		35	-	-	-	-	81	n.a.
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.			-	-										-	n.a.	-
Totale			19	19	8	-	-	-	35	-	-	-	-	81	n.a.	-
Riccardo Preve	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18	25	24	14								64		
	Componente Comitato Nomine	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18						4					4		
	Componente Comitato Remunerazioni	dal 22/3/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18						4					4		
	Compensi in Banca IFIS S.p.A.			25	24	14	-	-		8	-	-	-	-	71	n.a.
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.			-	-										-	n.a.	-
Totale			25	24	14	-	-	-	8	-	-	-	-	71	n.a.	-

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					
Marina Salamon	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/16													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				25	23	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.																
Totale				25	23	1	-	-	-	-	-	-	-	49	n.a.	-
Daniele Santosuosso	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18	25	25									50		
	Componente Comitato Controllo Rischi	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18						42						42	
	Componente Comitato Nomine	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18						4						4	
	Componente Comitato Remunerazioni	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18						4						4	
	Componente Organismo di Vigilanza	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18	10											10	
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				35	25	-	-	-	49	-	-	-	-	109	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.																
Totale				35	25	-	-	-	49	-	-	-	-	109	n.a.	-
Giacomo Bugna	Presidente del Collegio Sindacale	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				99	21	8									127	n.a.
Compensi da Società controllate (direttamente e indirettamente) da Banca IFIS S.p.A. (periodo)				13		1									13	n.a.
Totale				111	21	9	-	-	-	-	-	-	-	141	n.a.	-
Giovanna Ciriotto	Sindaco effettivo	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				66	19										84	n.a.
Compensi da Società controllate (direttamente e indirettamente) da Banca IFIS S.p.A. (periodo)				8											8	n.a.
Totale				74	19	-	-	-	-	-	-	-	-	92	n.a.	-
Piera Vitali	Sindaco effettivo	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				-											-	n.a.
Compensi da Società controllate (direttamente e indirettamente) da Banca IFIS S.p.A.				8											8	n.a.
Totale				3										8	n.a.	-
Massimo Miani	Sindaco effettivo	dall'22/3/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				54	14										68	n.a.
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.															-	n.a.
Totale				54	14	-	-	-	-	-	-	-	-	68	n.a.	-
Andrea Martin	Presidente Organismo di Vigilanza	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	Approvazione bilancio al 31/12/18	25										25		
	Consigliere di Amministrazione	dall'1/1/2016 al 22/03/2016	Approvazione bilancio al 31/12/15	6	6									12		
	Componente Comitato Controllo Rischi	dall'1/1/2016 al 22/03/2016	Approvazione bilancio al 31/12/15						7					7		
	Componente Comitato Remunerazioni	dall'1/1/2016 al 22/03/2016	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				31	6	-	-	-	7	-	-	-	-	44	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.																
Totale				31	6	-	-	-	7	-	-	-	-	44	n.a.	-
Mauro Rovida	Sindaco effettivo sino al 21/03/2016	dall'1/1/2016 al 21/03/2016	Approvazione bilancio al 31/12/15													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				11	4										15	n.a.
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.															-	n.a.
Totale				11	4	-	-	-	-	-	-	-	-	15	n.a.	-
Alberto Staccione	Direttore Generale	dall'1/1/2016 al 31/12/2016	n.a.													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.								308		26	185	17		536	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.																
Totale				-	-	-	-	308	-	26	185	17	-	536	n.a.	-
Altri dirigenti con responsabilità strategica (cinque persone al 31/12/2016)																
Compensi in Banca IFIS S.p.A.								646		318		20		984	-	151
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.																
Totale				-	-	-	-	646	-	318	-	20	-	984	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 tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema N.7 bis, del "Regolamento Emittenti", sono attualmente applicabili al Gruppo Banca IFIS le Tabelle 3A e 3B che vengono di seguito riportate con i dati della partecipazione all'utile prevista per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale.

TABELLA 3A

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Bossi Giovanni	Amministratore Delegato												
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2014 Delibera del 17/04/2014	* 10664	3	-	-	-	-	-	-	6.695	129.991,33	19,42
		Piano 2015 Delibera del 08/04/2015	*4517	3	-	-	-	-	-	-	7.243	194.990,98	26,92
		Piano 2016 Delibera del 22/03/2016									**	**	**
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			15.181								13.938	324.982,30	
Staccione Alberto	Direttore Generale												
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2014 Delibera del 17/04/2014	*3021	3	-	-	-	-	-	-	1.897	36.832,49	19,42
		Piano 2015 Delibera del 08/04/2015	*1280	3	-	-	-	-	-	-	2.052	55.242,51	26,92
		Piano 2016 Delibera del 22/03/2016									**	**	**
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			4.301								3.949	92.075,00	

(*) Il numero delle azioni è determinato al prezzo di mercato alla data di assegnazione. Tale numero verrà rideterminato al momento della corresponsione

(**) I dati delle azioni assegnabili con riferimento all'incentivo attribuito relativamente ai risultati dell'esercizio 2016 saranno disponibili a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata il 21/04/2017

TABELLA 3B

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/erogati	Ancora differiti	
Bossi Giovanni	Amministratore Delegato								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piani 2013-2014-2015	-	-	-	-	260.000	650.000	-
		Piano 2016 Delibera del 22/03/2016	390.000	260.000	3	-	-	-	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	-
Totale			390.000	260.000	3	-	260.000	650.000	-
Staccione Alberto	Direttore Generale								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piani 2013-2014-2015	-	-	-	-	73.658	184.145	-
		Piano 2016 Delibera del 22/03/2016	111.023	74.016	3	-	-	-	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	-
Totale			111.023	74.016	3	-	73.658	184.145	-

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 S.p.A.)	Presidente	Banca IFIS S.p.A.	26.974.036	52.811	0	27.026.847
Csillaghy Alessandro	Vice Presidente	---	---	---	---	---
Bossi Giovanni	Amministratore Delegato	Banca IFIS S.p.A.	1.845.343	7.243*	0	1.852.586
Benini Giuseppe	Consigliere	---	---	---	---	---
Maderna Francesca	Consigliere	Banca IFIS S.p.A.	1.070.422	0	0	1.070.422
Martin Andrea	Consigliere	---	---	---	---	---
Preve Riccardo (comprese le azioni detenute indirettamente tramite Preve Costruzioni S.p.A.)	Consigliere	Banca IFIS S.p.A.	1.250.168	2.000	- 10.000	1.242.168
Salamon Marina (detenute indirettamente tramite Alchimia S.p.A.)	Consigliere	Banca IFIS S.p.A.	1.076.247	0	0	1.076.247
Santosuoso Daniele	Consigliere	---	---	---	---	---
Bugna Giacomo	Presidente Collegio Sindacale	---	---	---	---	---
Ciriotta Giovanna	Sindaco effettivo	---	---	---	---	---
Rovida Mauro	Sindaco effettivo	---	---	---	---	---
Staccione Alberto	Direttore Generale	Banca IFIS S.p.A.	141.897	2.052*	0	143.949

* assegnazione di azioni proprie Banca IFIS come parte della remunerazione variabile in applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea dei soci

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
5	Banca IFIS S.p.A.	---	---	---	---

Altre tabelle

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE PER LINEE DI ATTIVITA' DI BANCA IFIS SpA			
LINEE ATTIVITA'	Numero	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA LORDA
B.U. Credi Impresa Futuro + B.U. Internazionale	324	11.187.795,07	1.809.049,27
B.U. Farmacie	11	660.098,46	51.201,66
B.U. NPL	120	3.328.958,46	502.738,65
B.U. PHARMA	11	588.738,84	76.941,65
B.U. Retail	21	471.072,18	39.774,90
BU Crediti Erariali	25	1.026.012,65	269.810,40
Direzione Generale - Funzioni di controllo	48	2.040.456,58	341.025,39
Direzione Generale - Strutture di staff e supporto	328	10.748.558,13	1.303.835,50
TOTALE	888	30.051.690,37	4.394.377,42

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE PER LINEE DI ATTIVITA' DELLE SOCIETA' CONTROLLATE (INTERBANCA, IFIS LEASING, IFIS FACTORING, IFIS RENTAL SERVICES)			
LINEE ATTIVITA'	Numero	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA LORDA
Direzione Generale - Strutture di staff e supporto al 31/12/2016	242	11.328.690,45	1.042.969,11
Direzione Generale - Funzioni di controllo al 31/12/2016	28	1.798.716,08	347.350,21
FIS Factoring Retail Banking/Factoring al 31/12/2016	35	1.738.985,60	242.097,34
B.U. Interbanca - Commercial Lending al 31/12/2016	14	976.292,71	152.654,11
B.U. Interbanca - Finanza strutturata al 31/12/2016	9	630.547,00	325.549,21
B.U. Interbanca - Workout & Recovery al 31/12/2016	18	1.106.360,15	297.371,77
IFIS Leasing - Leasing Auto al 31/12/2016	100	4.315.596,00	630.732,00
IFIS Rental Services - Leasing Equipment Finance al 31/12/2016	29	1.148.654,91	242.700,25
TOTALI	475	23.043.842,90	3.281.424,00

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE RIPARTITE TRA LE VARIE CATEGORIE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"					
SOCIETA' CONTROLLATE (INTERBANCA, IFIS LEASING, IFIS FACTORING, IFIS RENTAL SERVICES)	N.	Trattamenti di inizio rapporto	N.	Incentivazioni all'esodo (Severance package)	Trattamenti di fine rapporto (escluse le riserve del Fondo Pensione)
Presidente del Consiglio di Amministrazione	0	0	0	0	0
Vice Presidente	0	0	0	0	0
Amministratori non esecutivi	0	0	0	0	0
Amministratore Delegato e Direttore Generale	1	0	1	2.685.779,00	506.160,85
Material Risk Takers	5	0	5	4.388.853,86	56.919,58
Totali	6	0	6	7.074.632,86	563.080,43

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE RIPARTITE TRA LE VARIE CATEGORIE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"							
SOCIETA' CONTROLLATE (INTERBANCA, IFIS LEASING, IFIS FACTORING, IFIS RENTAL SERVICES)	N.	Differiti di anni precedenti erogati nell'esercizio in contanti	N.	Differiti di anni precedenti erogati nell'esercizio in numero di azioni	N.	Differiti di anni precedenti di competenza dell'esercizio in contanti annullati	Remunerazione differita esistente non attribuita
Presidente del Consiglio di Amministrazione al 30/11/2016	1	-	-	-	-	-	-
Amministratori non esecutivi al 30/11/2016	2	-	-	-	-	-	-
Consiglieri di Amministrazione dipendenti GE al 30/11/2016	4	-	-	-	-	-	-
Amministratore Delegato e Direttore Generale al 30/11/2016	1	74.157,00	1	-	-	-	249.880,00
Presidente del Consiglio di Amministrazione dal 01/12/2016 (Gruppo Banca IFIS)	1	-	-	-	-	-	-
Amministratore Delegato dal 01/12/2016 (Gruppo Banca IFIS)	1	-	-	-	-	-	-
Consiglieri di Amministrazione dipendenti della Capogruppo Banca IFIS dal 01/12/2016	4	-	-	-	-	-	-
Material Risk Takers 30/11/2016 (escluso il Direttore Generale)	18	32.394,00	4	98.681,45	-	-	139.876,00
Material Risk Takers 31/12/2016 (escluso il Direttore Generale)	13	6.151,00	2	37.976,94	-	-	38.222,00
Material Risk Takers - Responsabili unità di business al 31/12/2016	4	6.151,00	1	304,30	-	-	24.762,00

BANCA IFIS SPA	
Remunerazione complessiva riconosciuta superiore a €. 1 milione	N.
€. 1 milione - 1,5 milioni	1
€. 1,5 - 2 milioni	
€. 2 - 2,5 milioni	
€. 2,5 - 3 milioni	
€. 3 - 3,5 milioni	
€. 3,5 - 4 milioni	
€. 4 - 4,5 milioni	

SOCIETA' CONTROLLATE (INTERBANCA, IFIS LEASING, IFIS FACTORING, IFIS RENTAL SERVICES)	
Remunerazione complessiva riconosciuta superiore a €. 1 milione	N.
€. 1 milione - 1,5 milioni	3
€. 1,5 - 2 milioni	
€. 2 - 2,5 milioni	
€. 2,5 - 3 milioni	
€. 3 - 3,5 milioni	1
€. 3,5 - 4 milioni	
€. 4 - 4,5 milioni	

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE CHE RAPPRESENTANO IL "PERSONALE PIU' RILEVANTE" (SOLO LAVORATORI DIPENDENTI) DEL GRUPPO BANCA IFIS (AUTOVALUTAZIONE EFFETTUATA A FEBBRAIO 2017)								
Gruppo Banca IFIS	N.	FISSO	VARIABILE	% VARIABILE MEDIO SUL FISSO	Cash up front	Equity up front	Cash differito	Equity differito
Personale più rilevante	37	4.265.882,27	1.421.444,88	33,23%	1.276.639,58	-	144.805,30	-

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE RIPARTITE TRA LE VARIE CATEGORIE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE" DELLE SOCIETA' CONTROLLATE (INTERBANCA, IFIS LEASING, IFIS FACTORING, IFIS RENTAL SERVICES)													
SOCIETA' CONTROLLATE (INTERBANCA, IFIS LEASING, IFIS FACTORING, IFIS RENTAL SERVICES)	N.	FISSO	VARIABILE	% VARIABILE MASSIMO INDIVIDUALE	% VARIABILE SUL FISSO	Retribuzione variabile 2016							
						Bonus Performance 2016				Retention 2016			
						Cash up front	Equity up front	Cash differito	Equity differito	Valore programmi retention	Cash up front	Equity up front	Cash differito luglio 2017
Presidente del Consiglio di Amministrazione fino al 30/11/2016 (inclusi gli incarichi endoconsiliari)	1	82.500,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amministratori non esecutivi fino al 30/11/2016 (inclusi gli incarichi endoconsiliari)	2	165.000,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Consiglieri di Amministrazione dipendenti GE al 30/11/2016	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amministratore Delegato e Direttore Generale	1	490.620,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Material Risk Takers al 30/11/2016 (esclusi il Direttore Generale e i membri del Consiglio di Amministrazione)	18	2.705.454,06	647.167,20	81%	24%	165.523,99	n.a.	144.805,93	0	336.837,28	286.449,96	0	27.499,43
Material Risk Takers - Responsabili funzioni di controllo al 30/11/2016	6	836.632,03	89.757,00	20%	11%	48.891,00	n.a.	0	0	40.866,00	26.414,00	0	0
Presidente del Consiglio di Amministrazione dal 01/12/2016 (Gruppo Banca IFIS)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amministratore Delegato dal 01/12/2016 (Gruppo Banca IFIS)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Consiglieri di Amministrazione dipendenti della Capogruppo Banca IFIS dal 01/12/2016	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Material Risk Takers al 31/12/2016 (esclusi il Direttore Generale e i membri del Consiglio di Amministrazione)	13	1.517.001,65	647.167,20	81%	43%	165.523,99	0	144.805,93	0	336.837,28	286.449,96	0	27.499,43
Material Risk Takers - Responsabili funzioni di controllo al 31/12/2016	4	458.090,00	89.757,00	20%	20%	48.891,00	0	0,00	0	40.866,00	26.414,00	0	0
Material Risk Takers - Responsabili Unità di business al 31/12/2016	4	568.216,35	336.656,70	77%	59%	52.470,39	0	100.996,13	0	183.190,88	147.254,96	0	27.499,43