

ESITI DELLE VERIFICHE CONDOTTE SULLA RISPONDENZA DELLE PRASSI DI REMUNERAZIONE ALLE POLITICHE APPROVATE ED AL CONTESTO NORMATIVO

GRUPPO BANCA IFIS

Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2019

I processi decisionali in merito alle modalità di definizione delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del Gruppo Banca IFIS sono conformi alle disposizioni degli Enti regolatori.

Le verifiche condotte sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate hanno riscontrato coerenza di attuazione ed i dati esaminati sono risultati in linea con le indicazioni dell'Assemblea dei soci, dell'Organo di supervisione strategica e con le informative prodotte.

L'analisi effettuata ha riscontrato i sotto riportati elementi rilevanti nei processi decisionali ed informativi in vigore presso la Capogruppo.

Assemblea dei soci Banca IFIS S.p.A.

La definizione ex ante da parte dell'Assemblea dei soci:

- di politiche di remunerazione a favore degli esponenti, dei dipendenti e dei collaboratori del Gruppo Banca IFIS, con l'assenza di compensi specifici in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (fatte salve le previsioni di legge);
- di un tetto massimo dell'ammontare complessivo dei compensi assegnabili per singolo esercizio ai componenti il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e delle società controllate, con specifiche previsioni in riferimento alla remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato della Capogruppo;
- di compensi fissi predeterminati per i componenti l'Organo di controllo della Capogruppo e delle società controllate;

consente agli azionisti di avere consapevolezza in merito ai costi complessivi degli Organi di governo e di controllo.

La Relazione sulla remunerazione completa il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti.

Consiglio di Amministrazione Banca IFIS S.p.A. (Organo di supervisione strategica)

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi anche del supporto del Comitato Remunerazioni, esercita la supervisione strategica, in particolare tramite:

- la definizione, sentito il parere del Collegio Sindacale, della remunerazione dei consiglieri investiti di particolari cariche, nell'ambito del tetto massimo stabilito dall'Assemblea dei soci;

- l'individuazione del personale più rilevante di tutto il Gruppo, tramite processo di autovalutazione;
- la definizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione delle principali categorie di personale, in particolare e con riferimento alla Capogruppo, del Direttore Generale, dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo, del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e dei dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità alle politiche approvate dall'Assemblea dei soci;
- la definizione del Sistema delle deleghe per la gestione delle risorse umane e l'esame della prevista periodica rendicontazione;
- l'esame dei sistemi incentivanti e delle relative rendicontazioni presentate dall'Amministratore Delegato della Capogruppo;
- l'esame dell'informativa sulle verifiche condotte in materia di rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed al contesto normativo predisposta dal Responsabile dell'Internal Audit;

il tutto integrato in un processo che ricomprende l'analisi, la valutazione e l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del piano strategico, del Risk Appetite Framework e delle politiche di governo e gestione dei rischi, delle rendicontazioni periodiche sui risultati conseguiti nonché sulla gestione dei rischi (relazioni finanziarie, scostamenti dei risultati rispetto alle previsioni del piano strategico, tableau de bord delle funzioni aziendali di controllo, etc.) e sull'esercizio delle deleghe (in materia di credito, finanza, spese, gestione del personale, etc.).

Personale più rilevante

Il processo di autovalutazione, finalizzato ad individuare le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo, condotto con cadenza quantomeno annuale e sviluppato tramite una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, etc.), consente di mantenere aggiornato il perimetro dei soggetti a cui sono applicabili criteri di remunerazione ed incentivazione definiti ex-ante, con adeguato grado di trasparenza.

Banca IFIS S.p.A.
Internal Audit
Il Responsabile
Miceli Ruggero