

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

2020

**Documento Approvato dal Consiglio
di Amministrazione nella seduta
del 12 marzo 2020**

Ai sensi dell'articolo 123 ter TUF

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 04570150278 – Numero REA CCIAA Venezia 247118 – Capitale Sociale 53.811.095 i.v. – Iscritta all'Albo delle Banche al n. 5508 – Capogruppo del Gruppo Banca IFIS, iscritto all'Albo dei Gruppi bancari. Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia e al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi, all'Associazione Bancaria Italiana, all'Associazione Italiana per il Factoring, a Factor Chain International



Lettera del Presidente agli Azionisti



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 politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 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>

Sebastien Egon Fürstenberg

Presidente Banca IFIS

Sommarario

PREMESSE	6
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	9
1.3 Il Comitato Remunerazioni	9
<i>Composizione</i>	10
<i>Modalità di funzionamento</i>	10
<i>Riunioni del Comitato Remunerazioni</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	15
3. Destinatari e politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante	16
<i>Destinatari delle Politiche</i>	16
<i>Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante</i>	16
4. Contenuti delle Politiche 2020	17
<i>Condizioni di accesso alla componente variabile (gate)</i>	17
<i>Remunerazione degli Amministratori della Capogruppo</i>	18
<i>Remunerazione dei Sindaci della Capogruppo</i>	18
<i>Remunerazione degli Amministratori delle Società controllate</i>	18
<i>Remunerazione dei Sindaci delle Società controllate</i>	19
<i>Remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale della Capogruppo</i>	19
<i>Remunerazione delle Funzioni di Controllo e della Funzione Risorse Umane</i>	20
<i>Remunerazione dell'altro personale più rilevante a livello di Gruppo</i>	21
<i>Struttura della componente variabile per il personale più rilevante</i>	22
<i>Altre tipologie di personale dipendente</i>	23
<i>Modalità di attuazione delle Disposizioni in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari della Banca d'Italia - La rete vendita del Gruppo</i>	23
<i>Remunerazione degli Agenti in attività finanziaria</i>	25
<i>Remunerazione dei collaboratori non dipendenti</i>	25
<i>Malus condition</i>	26
<i>Claw back</i>	27

<i>Divieto di strategie di hedging</i>	27
5. Benefici non monetari	28
6. Remunerazioni legate alla permanenza di risorse chiave in azienda	28
7. Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e di patto di non concorrenza	29
<i>Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro del personale più rilevante</i>	29
<i>Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro per il personale non rilevante</i>	30
<i>Patti di non concorrenza</i>	30
8. Attuazione delle Politiche nelle Società controllate	31
SEZIONE II	32
1. Parte prima	32
1.1 Voci che compongono la remunerazione	32
1.2 Ulteriori informazioni sulla coerenza dei compensi con la politica delle remunerazioni	32
2. Parte seconda: compensi corrisposti nel 2019	36
Tabella 1: compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (dati in migliaia di euro)	36
Altre tabelle: piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	44
Esiti delle verifiche della Funzione di Internal Audit.	54
Allegato 1 Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante	

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

PREMESSE

Disposizioni applicabili

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (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 politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti";
- 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 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 i componenti degli organi di amministrazione, per i direttori generali, per i dirigenti con responsabilità strategiche e per i componenti degli organi di controllo, 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 2020;

- 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 2019, 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 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 può derivare dalla loro applicazione."

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

- deliberare in sede di approvazione delle politiche di remunerazione un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore al 100% (rapporto 1:1), ma comunque non eccedente il limite previsto ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari pro tempore vigenti (attualmente pari al 200%, rapporto di 2:1);
- 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 "la nomina, la revoca e il trattamento economico dei componenti la Direzione Generale" nonché "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 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;

- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante;
- 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.).

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 19 aprile 2019, i componenti del Comitato sono:

- Simona Arduini (Amministratore non esecutivo e Indipendente);
- Beatrice Colleoni (Amministratore non esecutivo e Indipendente);
- Luca Lo Giudice (Amministratore non esecutivo e non Indipendente).

Il Comitato Remunerazioni è presieduto dalla consigliera Simona Arduini.

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:

- 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 Remunerazioni

Nel corso del 2019 il Comitato si è riunito complessivamente n. 17 volte (di cui 6 nell'ambito della precedente amministrazione). 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 2019, i membri del Comitato hanno partecipato a tutte le diciassette riunioni effettuate (ad eccezione di un membro che ha partecipato a 10 comitati su 11 effettuati nel corso della nuova amministrazione, a partire dal 19 aprile 2019).

L'Amministratore Delegato ha assistito alla maggior parte delle riunioni, laddove non era prevista la trattazione di temi che lo riguardavano. A più della metà delle riunioni hanno inoltre assistito il Presidente del Collegio Sindacale e in più occasioni anche altri Sindaci effettivi.

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;
- sistemi incentivanti da utilizzare nel 2019;
- ipotesi di accordi con le Organizzazioni Sindacali relativi all'armonizzazione dei trattamenti del personale del Gruppo, al Premio Variabile di Risultato e al Piano di Welfare;
- verifiche dell'assenza delle condizioni per l'applicazione dei meccanismi di correzione (*malus* e *claw back*) alla determinazione della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale;
- determinazione della retribuzione variabile derivante dai risultati dell'esercizio 2018 per l'Amministratore Delegato e al Direttore Generale;
- remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategica e dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- processo di autovalutazione del personale più rilevante.

Nel corso del 2019, non è stato necessario attivare le specifiche risorse finanziarie a disposizione del Comitato per l'assolvimento dei propri compiti.

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 dipendente, 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 prospettiche 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. A tal fine, le funzioni aziendali di controllo della Capogruppo e quelle delle Società controllate collaborano e si scambiano le informazioni rilevanti.

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 Remunerazioni al fine di garantire che le forme di retribuzione incentivante siano coerenti con la propensione al rischio (ad esempio con il Risk Appetite Framework - RAF) 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, anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), esprimendosi sulla corretta attivazione di questi ultimi. Supporta, inoltre, la Direzione Finance per la determinazione, dopo l'approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea degli azionisti, dell'ammontare della remunerazione variabile di spettanza dell'Amministratore Delegato, 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 ulteriori strutture della Capogruppo coinvolte nella predisposizione e attuazione della politica di remunerazione, anche con riferimento alle Società controllate sono:

- Risorse Umane, la quale, tra l'altro, fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo;
- Pianificazione e Controllo di Gestione.

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 clientela, 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 tutto il personale dipendente 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 possano superare un incremento del 20% rispetto alla retribuzione annua lorda dell'anno precedente. In considerazione della particolare complessità, determinata anche da operazioni societarie straordinarie, per alcuni appartenenti al personale più rilevante è altresì prevista la possibilità di riconoscere, per un periodo massimo di 12 mesi, eventualmente rinnovabili, un'indennità di ruolo (c.d. *Role Based Allowance*). Tale indennità, che si configura come una somma predefinita, di natura stabile, non legata alla performance e che non crea incentivi all'assunzione di rischi, deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, e successivamente comunicata agli interessati tramite lettera individuale.

A tal riguardo si precisa che:

- per remunerazione fissa si intende la remunerazione che ha natura stabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali - quali in particolare i livelli di esperienza professionale e di responsabilità - che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance* della banca. In tale definizione rientra pertanto l'indennità di ruolo prevista dalle presenti politiche;

- per remunerazione variabile si intende:

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possano modificarsi in relazione alla *performance* comunque misurata, esclusi il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

2.1. Principali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

Le politiche di remunerazione sono state aggiornate con delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 19 dicembre 2019, all'esito della nomina, avvenuta il 19 aprile 2019, del nuovo Consiglio di Amministrazione della Banca, quanto, in particolare, alle previsioni relative al trattamento economico dell'Amministratore Delegato, ai trattamenti legati all'ingresso di risorse chiave in azienda e alle previsioni in materia di trattamenti di cessazione del rapporto.

Con riferimento, invece, alle novità introdotte per l'esercizio 2020, si rilevano le seguenti.

- Con riferimento alla remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato, per il 2020, gli obiettivi specifici sono stati declinati nel raggiungimento dell'indicatore RORAC/RORAC*, dove RORAC* è il RORAC derivante dall'obiettivo prospettico definito sulla base dell'ultimo piano strategico approvato, che deve essere compreso tra l'80% e il 100%.
- Viene modificata la remunerazione del Direttore Generale che viene allineata agli obiettivi più sfidanti previsti per l'Amministratore Delegato rispetto agli esercizi precedenti.
- Sono stati resi maggiormente stringenti anche i parametri di accesso alla componente variabile della remunerazione ("gate") per tutto il personale, per la determinazione dei quali vengono utilizzati limiti di tolleranza al rischio anziché i limiti minimi regolamentari, arricchendo i parametri con indicatori di qualità degli attivi (ad es. NPL ratio) e introducendo eventuali fattori di normalizzazione in caso di sforamenti tecnici/temporanei.
- Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come fair value dell'azione la media del prezzo di borsa dei tre mesi precedenti (anziché del mese precedente) la determinazione della retribuzione variabile di competenza, quest'ultima da effettuarsi alla data dell'Assemblea che approva il bilancio. Il numero di azioni è determinato per arrotondamento all'intero più prossimo.
- Inoltre, con riferimento alle Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari della Banca d'Italia – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti, pubblicate dalla Banca d'Italia con Provvedimento del 19 marzo 2019 in attuazione agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea in materia di politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto all'offerta dei prodotti bancari e per i terzi addetti alla rete di vendita, sono stati identificati i c.d. "soggetti rilevanti" per il Gruppo, ai sensi della predetta normativa, individuando, nell'ambito della rete vendita, il personale che "offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica".
- La disciplina relativa ai corrispettivi per la cessazione del rapporto di lavoro è stata integrata con la disciplina applicabile al personale non rilevante: fatte salve le condizioni previste dalla normativa di riferimento, vengono meno gli obblighi di determinazione degli importi sulla base di una formula predefinita, previsti invece per gli importi riferiti al personale che può avere impatto sul profilo di rischio della Banca e del Gruppo.
- Infine, qualora i compensi riconosciuti a titolo di remunerazioni legate alla permanenza di risorse chiave in azienda e/o di patti di non concorrenza riguardino il personale più rilevante, viene data preventiva e adeguata informativa al Comitato Remunerazioni al fine di vagliare e debitamente motivare il loro riconoscimento.

- Viene meno la previsione dei piani di incentivazione a lungo termine (cd. *Long Term Incentive*).

Si rileva poi che con delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 19 dicembre 2019 è stato modificato l'art. 10 dello Statuto societario, il cui è estratto è riportato nella presente Relazione, prevedendo la facoltà dell'Assemblea medesima di deliberare sull'eventuale innalzamento del rapporto tra remunerazione variabile e fissa a 2:1. Allo stato, il Comitato Remunerazioni non ha ravvisato l'esigenza di proporre al Consiglio di Amministrazione di avanzare la richiesta all'Assemblea degli Azionisti di deliberare l'innalzamento del predetto rapporto tra remunerazione variabile e fissa a 2:1.

3. Destinatari e politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante

Destinatari delle Politiche

Le politiche di remunerazione e incentivazione vengono definite per tutto il personale¹ 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 almeno annualmente, avendo riguardo a tutte le società del Gruppo, siano essi assoggettate o meno alla disciplina su base individuale, sulla base dei criteri stabiliti nella "Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante".

Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, la Capogruppo è tenuta a dotarsi di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione, e per la quale si rinvia all'Allegato 1 della presente Relazione.

La politica sul processo di identificazione del personale più rilevante definisce i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ivi compresi quelli per l'eventuale esclusione, le modalità di valutazione del personale; il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Dal processo di autovalutazione del personale più rilevante per il Gruppo, condotto dalle Risorse Umane con il supporto di Compliance e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su parere favorevole del Comitato Remunerazioni in data 27 febbraio 2020, rientrano nel novero del personale più rilevante per il Gruppo, n. 62 soggetti. Si precisa che non sono stati avviati procedimenti di notifica all'autorità competente di esclusione del personale più rilevante.

I predetti soggetti sono riconducibili a specifiche categorie a cui corrispondono altrettanti criteri di remunerazione, applicabili sulla base di uno specifico Regolamento aziendale finalizzato alla gestione dei sistemi incentivanti del personale più rilevante.

Oltre ai componenti del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale, si individuano a tali fini, le seguenti altre categorie:

- Dirigenti con responsabilità strategica di unità di business rilevanti;

¹ 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.

- Dirigenti con responsabilità strategica di funzioni di controllo;
- Dirigenti con responsabilità strategica;
- Responsabili funzioni di controllo e Responsabile Direzione Risorse Umane;
- Responsabili unità di business;
- Responsabili strutture di gestione del rischio;
- Responsabili unità operative rilevanti;
- Responsabili strutture di servizio, consulenza, supporto.

Il personale più rilevante per il Gruppo rappresenta il 3,62% della popolazione aziendale del Gruppo.

4. Contenuti delle Politiche 2020

Condizioni di accesso alla componente variabile (gate)

L'accesso alla parte variabile per tutto il Personale è subordinato al rispetto delle soglie previste dai seguenti indicatori rilevati alla data del fine anno:

- sulla base di una misura di redditività corretta per il rischio, quale il RORAC (return on risk-adjusted capital) definito come il rapporto tra l'Utile netto e il Capitale assorbito dai rischi di primo pilastro (i.e. 8% Risk Weighted Asset (RWA) di primo pilastro (Pillar 1), l'indicatore [RORAC/RORAC*], dove RORAC* è il RORAC derivante dall'obiettivo prospettico previsto nel piano industriale ultimo approvato dal Consiglio di Amministrazione, deve essere non inferiore all'80%. Questo indicatore permette di ponderare i profitti per i rischi sottesi in termini di capitale assorbito regolamentare.
- rispetto della soglia di *tolerance*, superiore al minimo regolamentare (soddisfatto dalla "capacity") pari al 100%, dell'indicatore di liquidità a breve Liquidity Coverage Ratio (LCR) di Gruppo, rilevato trimestralmente nell'anno di riferimento. La soglia di *tolerance* è definita annualmente nel Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo Banca IFIS a livello consolidato, nel rispetto della normativa di vigilanza prudenziale vigente.
- rispetto della soglia di *tolerance*, superiore al minimo regolamentare pari al 100%, per l'indicatore di liquidità di medio-lungo periodo Net Stable Funding Ratio (NSFR) di Gruppo. La soglia di *tolerance* è definita annualmente nel Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo Banca IFIS a livello consolidato nel rispetto della normativa di vigilanza prudenziale vigente.
- Ratio Totale Fondi Propri consolidato superiore alla soglia di *tolerance* prevista nel vigente RAF e quindi, 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.
- NPL ratio lordo e NPL ratio netto inferiore alla soglia di allarme previsti per il RAF 2020. Questi indicatori sono calcolati escludendo il segmento IFIS NPL e verranno rivisti nella loro determinazione con l'implementazione della nuova definizione di default prevista dal 31.12.2020.

Il mancato raggiungimento di oltre uno dei suddetti parametri in due ambiti diversi, ad esclusione di quello di solvibilità del capitale (i.e. Ratio Totale Fondi Propri consolidato) ed il mancato rispetto dei

minimi regolamentari, che devono essere obbligatoriamente rispettati nel continuo, 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, al momento dell'erogazione, fatta eccezione per i collocamenti in quiescenza e la naturale scadenza del mandato di amministratore. 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 al licenziamento per giusta causa del soggetto.

Remunerazione degli Amministratori della Capogruppo

L'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2019 ha proceduto alla nomina del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2019, 2020 e 2021 e in questa sede ha:

- deliberato di attribuire ai singoli componenti, per la carica di amministratore, un compenso fisso per ciascuno degli esercizi 2019, 2020 e 2021, 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 2019, 2020 e 2021 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.

Remunerazione dei Sindaci della Capogruppo

L'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2019, ha proceduto alla nomina del Collegio Sindacale per il triennio 2019, 2020 e 2021 e ha dunque:

- 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.

Remunerazione degli Amministratori delle Società controllate

Fermo restando il principio che i membri del Consiglio di Amministrazione che svolgono altri ruoli all'interno del Gruppo come dipendenti della Capogruppo non percepiscono di norma alcun compenso o, se percepito, lo riversano alla Capogruppo, l'Assemblea della singola Società controllata, determina i compensi dei propri amministratori nel rispetto di un tetto massimo

complessivo non superiore al 50% dell'ammontare complessivo dei compensi assegnabili ai componenti il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Remunerazione dei Sindaci delle Società controllate

Fermo restando il principio che per i membri del Collegio Sindacale non sono previsti meccanismi di incentivazione ed è preclusa ogni forma di remunerazione variabile, l'Assemblea dei Soci della singola Società controllata determina i compensi del proprio Collegio Sindacale nel rispetto di un tetto massimo complessivo non superiore al 50% dell'ammontare complessivo dei compensi assegnati al Collegio Sindacale della Capogruppo.

Remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale della Capogruppo

Si prevede la possibilità, per l'Amministratore Delegato e per il Direttore Generale, di maturare oltre a un emolumento fisso ricorrente su base annua e ad ulteriori benefit (in linea con le prassi e policy aziendali esistenti):

- un emolumento variabile annuale con target sino al 60% della remunerazione annua lorda, subordinatamente alla verifica, da parte del Consiglio di Amministrazione, del raggiungimento dell'indicatore $[RORAC/RORAC^*]^2$ che deve essere compreso tra l'80% e il 100%; in tal caso, l'emolumento variabile si intenderà maturato come esemplificato dalla seguente Tabella (A) che illustra come la remunerazione variabile potrà oscillare da un minimo del 36% (=60%*target 60%) ad un massimo del 60% (=100% del target 60%) della remunerazione annua lorda:

TABELLA (A)

Livello di raggiungimento dell'indicatore [RORAC/RORAC*]	Valore emolumento variabile annuale
80%	60%
81%	62%
82%	64%
83%	66%
84%	68%
85%	70%
86%	72%
87%	74%
88%	76%
89%	78%
90%	80%
91%	82%
92%	84%

² Dove RORAC* è il RORAC derivante dall'obiettivo prospettico definito sulla base dell'ultimo piano strategico approvato.

93%	86%
94%	88%
95%	90%
96%	92%
97%	94%
98%	96%
99%	98%
100%	100%

Remunerazione delle Funzioni di Controllo e della Funzione Risorse Umane

Il pacchetto retributivo del personale più rilevante appartenente alle funzioni di controllo (Risk Management, Compliance, Internal Audit, Antiriciclaggio e Dirigente Preposto) e della funzione Risorse Umane è strutturato con una prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile attribuita annualmente in base a criteri qualitativi e di efficienza, in ottemperanza alla Circolare 285 del 17 dicembre 2013.

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 Remunerazioni e il Consiglio;
- dell'Amministratore Delegato per il personale più rilevante della funzione Risorse Umane. Ad avvenuta definizione l'Amministratore Delegato informa il Comitato Remunerazioni 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 e della funzione Risorse Umane, 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 sugli 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	Adeguito	Quasi Adeguito/Insufficiente
100%	80%	50%	0%

fatto salvo il 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.

Come anticipato, per la determinazione dei compensi del personale più rilevante appartenente alle funzioni di controllo e alla funzione Risorse Umane sono in ogni caso esclusi meccanismi di incentivazione collegati ai risultati economici sia di Banca IFIS che del Gruppo nel suo complesso, come dimostra la seguente Tabella (B):

TABELLA (B)

Responsabili	Valutazione Qualitativa Alta Direzione	Cost income ratio	MBO	% max Bonus su RAL Anno precedente
Dirigenti con responsabilità strategiche di funzioni di controllo	100%	-	-	33%
Responsabili di funzioni di controllo e Responsabile Risorse Umane	100%	-	-	33%

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche di Funzioni di Controllo, per i Responsabili di Funzioni di Controllo e per la Responsabile Risorse Umane si applica solo il pilastro della Valutazione Qualitativa.

Remunerazione dell'altro personale più rilevante a livello di Gruppo

La remunerazione del restante personale più rilevante si compone di una retribuzione annua omnicomprendiva (RAL) e di una componente variabile definita preventivamente per singolo soggetto, in relazione al ruolo ricoperto, 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 C che segue, secondo le seguenti categorie di soggetti:

TABELLA (C)

Responsabili	Valutazione Qualitativa Alta Direzione	Cost income ratio	MBO	% max Bonus su RAL Anno precedente
Dirigenti con responsabilità strategiche di unità di business rilevanti	20%	20%	60%	100%

Dirigenti con responsabilità strategiche	20-30%	20%	50-60%	60%
Responsabili di unità di business	20%	20%	60%	80%
Responsabili di unità di gestione del rischio	30%	20%	50%	50%
Responsabili di unità operative rilevanti	40%	20%	40%	50%
Responsabili di unità di servizio, consulenza, supporto	50%	20%	30%	50%

La metodologia di valutazione per i primi due pilastri (Valutazione Alta Direzione e Cost/Income Ratio) utilizza i medesimi criteri per tutte le categorie di soggetti, anche se con pesi diversi.

Al fine di attuare il processo di gestione sopra illustrato è prevista l'emanazione del Regolamento aziendale finalizzato 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

La struttura della componente variabile della remunerazione deve essere compatibile con le analisi di rischio intraprese dal gruppo bancario e, per essere sostenibile, deve essere compatibile con i livelli di capitale e liquidità nel medio e lungo periodo.

La disciplina di cui alla Circolare n. 285 in materia di remunerazione introduce, in relazione al bilanciamento della componente differita della remunerazione variabile, il concetto di "importo di remunerazione variabile particolarmente elevato"³ in presenza del quale, almeno per le figure apicali, (i) la durata del periodo di differimento non è inferiore a 5 anni, (ii) più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari e iii) la percentuale da differire non è inferiore al 60%.

In conformità al dettato normativo, l'importo di remunerazione variabile particolarmente elevato con riferimento al Gruppo è stato individuato in € 337.530,80 (pari al 25% della retribuzione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA).

Il Gruppo Banca IFIS è riconducibile, sulla base della grandezza degli attivi, della struttura, della rischiosità e complessità dell'attività svolta, al novero delle banche di dimensioni intermedie. Tale classificazione impone l'applicazione della disciplina al solo personale più rilevante, consentendo al contempo l'applicazione di percentuali, periodi di differimento e *retention* almeno pari alla metà di

³ Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: (i) il 25% della retribuzione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; (ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca

quelli indicati per le banche di maggiori dimensioni e crescenti in funzione delle caratteristiche del gruppo bancario.

Ciò premesso, il Gruppo Banca IFIS mantiene una struttura della remunerazione variabile comunque più stringente e rigorosa rispetto al limite minimo regolamentare previsto per le banche intermedie. Peraltro, la quota di differimento, il periodo di differimento e la quota di bilanciamento della remunerazione variabile per i soggetti con remunerazione variabile di importo particolarmente elevato risultano allineati a quelli già previsti per gli altri soggetti che ricadono nel novero del personale più rilevante. La componente variabile non può superare il rapporto di 1:1 rispetto al fisso e viene determinata in sede di approvazione del Bilancio dell'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente.

A) La quota della remunerazione variabile da differire è pari al 40% e viene così corrisposta:

- il 50% in azioni di Banca IFIS S.p.A. che saranno assegnate successivamente alla scadenza del periodo di vesting⁴ di tre anni e che saranno esercitabili al termine del periodo di mantenimento (periodo di retention⁵) di un ulteriore anno a cui le azioni sono soggette;
- il restante 50% di remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale viene invece corrisposta cash alla scadenza del periodo di tre anni ed è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale tempo per tempo vigente.

B) La componente variabile non sottoposta a differimento (il restante 60% - up front) viene invece così corrisposta:

- il 50% cash;
- il restante 50% in azioni della Capogruppo esercitabili al termine del periodo di mantenimento (periodo di *retention*) di tre anni a cui le azioni sono soggette, in linea con l'orizzonte di pianificazione strategica.

Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come *fair value* dell'azione la media del prezzo di borsa dei tre mesi precedenti la determinazione della retribuzione variabile di competenza, quest'ultima da effettuarsi alla data dell'Assemblea che approva il bilancio. Il numero di azioni è determinato per arrotondamento all'intero più prossimo.

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 superiore a 70.000 euro (soglia di materialità).

Altre tipologie di personale dipendente

Per il restante personale dipendente, in occasione della valutazione annuale prevista dal CCNL di categoria, 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.

Modalità di attuazione delle Disposizioni in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari della Banca d'Italia - La rete vendita del Gruppo

Il presente paragrafo mira a dare espressa evidenza all'attuazione delle Disposizioni in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari della Banca d'Italia - Correttezza delle

⁴ Periodo al termine del quale le azioni possono essere assegnate

⁵ Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni.

relazioni tra intermediari e clienti (di seguito Disposizioni di Trasparenza), pubblicate dalla Banca d'Italia con Provvedimento del 19 marzo 2019, che hanno recepito gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio. A tal fine, è stata introdotta una nuova nozione ossia quella di "soggetti rilevanti", che ricomprende il personale che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.

Su tale presupposto, così come richiesto dalla normativa, si dà di seguito indicazione del numero dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito⁶, che compongono la rete di vendita del Gruppo e ai quali si applicano le politiche di remunerazione descritte nella presente Relazione.

I soggetti appartenenti alla categoria dei soggetti rilevanti sono in totale n. 185, di cui n.156 sono i soggetti che offrono prodotti ai clienti e n. 29⁷ sono i soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica. La rete di vendita interna è riconducibile ai seguenti prodotti/Aree d'affari:

- prodotto Factoring;
- commercio telefonico Filo Diretto;
- prodotto Leasing;
- Farmacie;
- Crediti Erariali;
- CQS.

Per quanto riguarda gli intermediari del credito la rete agenti conta complessivamente circa n. 183 agenti a supporto del prodotto Leasing e CQS.

La Banca ha in essere anche un totale di 8 convenzioni con mediatori creditizi nell'ambito del prodotto factoring.

Ciò premesso, per quanto riguarda le politiche e le prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito, le stesse non determinano incentivi tali da indurre la rete di vendita a perseguire gli interessi propri o della Banca o a determinare un pregiudizio per i clienti in termini di offerta di prodotti. Ciò è assicurato innanzitutto dall'articolazione delle strutture commerciali della Banca, che rispecchiano a loro volta una struttura organizzativa che prevede la segregazione e la separatezza dei singoli business della Banca. Altresì, rileva a tal fine la previsione di strutture preposte e dedicate alla valutazione delle operazioni, che garantiscono il presidio a valle del processo di vendita per quanto riguarda la raccolta delle informazioni e la documentazione della clientela utili alla valutazione del merito di credito e al perfezionamento del rapporto contrattuale, coerentemente con il sistema delle deleghe per l'assunzione del rischio di credito.

Il sistema di retribuzione variabile per la rete commerciale interna viene definito dall'Amministratore Delegato, illustrato al Comitato Remunerazioni e comunicato al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e della Società controllata laddove presente. Si tratta di sistemi di retribuzione variabile diversificati per persone che ricoprono ruoli attivi nella creazione diretta di ricavi e/o acquisizione di nuovi clienti e i loro responsabili/coordinatori. Devono essere economicamente sostenibili e premiare il merito nella creazione di valore economico duraturo.

La componente variabile dei soggetti rilevanti è adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione ed è inoltre ancorata a criteri qualitativi oltre che quantitativi, nella misura in cui la valutazione della performance può impattare sull'entità del bonus fino ad azzerarlo. Si rileva

⁶ "Agenti in attività finanziaria, mediatore creditizi nonché i soggetti diversi dal finanziatore che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, concludono contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolgono attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti."

⁷ Di cui n. 3 appartenenti alla categoria del personale più rilevante.

inoltre che i relativi sistemi incentivanti sono soggetti a meccanismi di correzione della variabile (clausole di malus/claw back) tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento⁸. Non sono invece previsti schemi incentivanti nei confronti dei soggetti mediatori creditizi con i quali la Banca stipula convenzioni. Per le politiche di remunerazione rivolte agli agenti in attività finanziaria si rimanda invece al relativo paragrafo.

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*, nonché di una rete agenti per le attività di promozione del prodotto leasing e di una rete di agenti per la promozione e il collocamento dei contratti relativi alla concessione di finanziamenti contro delegazione di pagamento e contro cessione del quinto dello stipendio o della pensione.

È stato 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. La componente variabile della remunerazione è adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione.

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 anche 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 idonei a riflettere inadempimenti riguardanti le attività assegnate contrattualmente, 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 e favorire la conformità alle norme oltre che la tutela e la fidelizzazione della clientela.

Il sistema di retribuzione variabile per la rete agenti viene definito dall'Amministratore Delegato, illustrato al Comitato Remunerazioni e comunicato al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e della Società controllata laddove presente.

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 di collaborazione coordinata e continuativa.

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.

⁸ Ad esempio nel caso di comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti, ovvero una violazione rilevante di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario (misurabili attraverso eventuali reclami ricevuti).

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.

Malus condition

La componente variabile è soggetta ai seguenti meccanismi di malus, i quali vanno a ridurre, sino ad azzerare, prima dell'erogazione l'importo precedentemente determinato, secondo i criteri riportati nella successiva Tabella

TABELLA (D)

		Ratio Totale Fondi propri consolidato ⁹			
		<=12,50%	12,50%< <=13,00%	13,00%< =13,50%	>13,50%
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%

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL di riferimento sui diritti e doveri dei dipendenti e dal Codice Disciplinare e dal Codice Etico via via vigenti, la componente variabile viene inoltre azzerata qualora il soggetto abbia determinato o concorso a determinare:

- 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 non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, o statutarie o a eventuali Codici Etici o di condotta applicabili alla Banca da cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo¹⁰ o per la clientela¹¹.
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali Codici Etici o di condotta applicabili alla Banca nei casi da questa eventualmente previsti;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo;

o altresì qualora,

- il Ratio Totale Fondi propri¹² consolidato sia inferiore o uguale 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);
- 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.

⁹ Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV).

¹⁰ Perdita pari o superiore al 5% del patrimonio netto.

¹¹ La Capogruppo identifica come "perdita significativa" per la clientela, qualunque perdita sia derivante da comportamenti devianti o comunque non conformi rispetto agli standard legali, regolamentari, statutari o etici applicabili al Gruppo. In particolare si fa riferimento a casi di frode interna, reclami accolti per comportamento scorretto, mancato rispetto intenzionale del sistema delle deleghe, qualora tali fattispecie abbiano effetti nei confronti della clientela. Resta inteso che nel caso si rilevi il verificarsi di questi eventi, saranno effettuati tutti gli approfondimenti richiesti dalle procedure disciplinari previste dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento applicabili a queste fattispecie e, qualora se ne ravvisassero i presupposti, saranno applicati i provvedimenti disciplinari più opportuni a seconda della gravità riscontrata e dell'entità della perdita subita.

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

I meccanismi di correzione ex post non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di malus.

I criteri innanzi citati sono verificati in ognuno dei tre esercizi¹³ 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

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL di riferimento sui diritti e doveri dei dipendenti e dal Codice Disciplinare e dal Codice Etico via via vigenti, il Gruppo si riserva di promuovere le azioni opportune per la restituzione della componente variabile riconosciuta e/o pagata al personale qualora il soggetto abbia determinato o concorso a determinare:

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 TUB 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 non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, o statutarie o a eventuali Codici Etici o di condotta applicabili alla Banca da cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo¹⁴ o per la clientela¹⁵.
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali Codici Etici o di condotta applicabili alla Banca nei casi da questa eventualmente previsti;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo,

o altresì qualora il Ratio Totale Fondi propri¹⁶ consolidato sia inferiore o uguale 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).

I meccanismi di correzione ex post non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di *claw back*. Anche tali criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi¹⁷, chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*) e applicati al verificarsi delle condizioni sopra esposte, ad eccezione del personale più rilevante per il quale tale verifica deve essere effettuata in ognuno dei successivi cinque esercizi chiusi.

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.

¹³ Condizione sufficiente all'applicazione dei meccanismi correttivi è il verificarsi delle condizioni citate, in almeno uno dei tre anni di osservazione (accrual period).

¹⁴ Perdita pari o superiore al 5% del Patrimonio netto, 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.

¹⁵ Cfr. nota 12.

¹⁶ Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV).

¹⁷ 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).

In particolare la Capogruppo, al fine di garantire che il proprio personale più rilevante non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite modalità comunque elusive delle disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, predispone specifiche pattuizioni individuali tramite le quali i destinatari si impegnano:

- a non avvalersi di strategie di copertura personale e/o a non ricorrere ad assicurazioni sulla retribuzione o a qualunque altra iniziativa finalizzata ad alterare e/o a inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- a comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari¹⁸ e le informazioni relative alle operazioni di volta in volta effettuate.

Le tipologie di operazioni e investimenti finanziari effettuati dal personale più rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della disciplina relativa alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione sono le operazioni e gli investimenti in strumenti finanziari emessi dalla banca, ivi compresi i derivati che hanno tali strumenti come sottostante.

5. Benefici non monetari

I dipendenti possono beneficiare di alcuni benefit, aventi diversa gradazione in relazione al ruolo aziendale e/o a motivi di servizio.

L'attribuzione è così sintetizzabile: polizza sanitaria, polizza infortuni professionali ed extra professionali, polizza vita, polizza da invalidità permanente, buoni pasto con importi che variano da euro 5,16 a 7,00), 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 5% calcolate sulla RAL o sulla base della retribuzione utile ai fini del TFR, , salvo alcune situazioni contrattuali acquisite in precedenza).

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

In aggiunta ai suddetti è riconosciuta ad alcuni soggetti sulla base delle Policy interne tempo per tempo vigenti, l'autovettura aziendale.

6. Remunerazioni legate alla permanenza di risorse chiave in azienda

In presenza di motivate e documentate ragioni, sono ammesse remunerazioni legate alla permanenza di risorse chiave in azienda e, come tale, non collegate ad obiettivi di performance. Tali somme eventualmente erogate a titolo di patto di stabilità (cd. *retention bonus*) rispettano le disposizioni indicate nella Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 («Disposizioni di vigilanza per le banche»), costituiscono forme di retribuzione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili.

Qualora i compensi riconosciuti a titolo di remunerazioni legate alla permanenza di risorse chiave in azienda e/o di patti di non concorrenza riguardino il personale più rilevante, viene data preventiva e

¹⁸ Non è allo stato prevista l'apertura di conti interni di custodia e amministrazione

adeguata informativa al Comitato Remunerazioni al fine di vagliare e debitamente motivare il loro riconoscimento.

In casi eccezionali la Banca può ricorrere, infine, all'erogazione di strumenti quali bonus d'ingresso, accordati solo limitatamente al primo anno di impiego e solo nel caso in cui siano rispettati i requisiti prudenziali, al momento dell'assunzione anche per finalità di *attraction*, non soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile e non inclusi nel limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno solo ove corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione, ai sensi di quanto previsto al par. 2.1 della Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza.

7. Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e di patto di non concorrenza

Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro del personale più rilevante.

I corrispettivi per la cessazione del rapporto, aggiuntivi rispetto al trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in materia di rapporti di lavoro e al preavviso (di legge e contratto collettivo) e non determinati da un soggetto terzo in ciò competente, quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale (i "*Golden Parachute*"), vengono quantificati ed erogati dalla Banca in coerenza con il quadro normativo tempo per tempo vigente, in applicazione dei criteri di seguito illustrati, e comunque sempre nel rispetto e nel perseguimento del migliore interesse aziendale. Al fine del riconoscimento di tali corrispettivi, si terranno in debita considerazione: la performance e i comportamenti individuali del dipendente negli anni precedenti, le motivazioni che portano alla risoluzione del rapporto di lavoro, l'anzianità di servizio, l'età, l'eventuale impatto finanziario che tale compenso può avere sulla situazione patrimoniale e sulla liquidità del Gruppo Bancario.

In nessun caso l'ammontare lordo complessivo dell'importo da erogare potrà essere superiore a 24 mensilità di retribuzione globale di fatto lorda (comprensiva di remunerazione fissa e media della remunerazione variabile degli ultimi tre anni - che in quanto tale incorpora di fatto anche la performance realizzata dal soggetto, comportando una riduzione anche significativa del trattamento in caso di performance negativa), incluso il preavviso (ove applicabile).

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia, i *Golden Parachute*, ove determinati sulla base di formule predefinite, nell'ambito di un accordo finalizzato alla composizione di una controversia attuale o potenziale, non rientrano nel calcolo del rapporto massimo fra remunerazione variabile e fissa previsto per il personale più rilevante. A tal riguardo, in linea con la normativa di riferimento di tempo in tempo in vigore e nell'ambito dei criteri e dei limiti sopra indicati, la Banca ha elaborato, con riferimento al personale più rilevante (fatte salve le precisazioni che seguono), la seguente formula predefinita:

IMPORTO BASE +/- FATTORI CORRETTIVI

L'importo base¹⁹ è calcolato sulla base dell'anzianità aziendale, come segue:

- Fino a 2 anni: 7 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 2 anni e fino a 6 anni: 11 mesi di retribuzione ricorrente;

¹⁹ Fermo, in ogni caso, il limite massimo di 24 mensilità di retribuzione globale di fatto lorda, incluso il preavviso (ove applicabile).

- Oltre 6 anni e fino a 10 anni: 15 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 10 anni e fino a 15 anni: 19 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 15 anni: 22 mesi di retribuzione ricorrente.

L'importo base, in caso di età pensionabile di un dipendente, non potrà superare i sei mesi di retribuzione corrente.

Per la sola posizione dell'Amministratore Delegato, l'importo base è calcolato in applicazione della seguente formula: $24 * (\text{retribuzione ricorrente}/12)$.

L'importo base può essere diminuito (fino a un massimo del -100%) ovvero incrementato (fino a un massimo del +50% e fermo il limite massimo sopra indicato) di una determinata percentuale derivante dall'applicazione, a ciascun *Golden Parachute* individualmente riconosciuto, degli specifici fattori "correttivi".

La Banca disciplina in modo analitico, con apposito documento interno, i criteri di applicazione dei suddetti fattori correttivi, attribuendo a ciascuno un peso percentuale in diminuzione ovvero aumento dell'importo base.

I predetti pagamenti sono corrisposti in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia tempo per tempo vigenti e sono inoltre soggetti alle condizioni di *malus* e *claw back* innanzi citate.

La definizione degli importi da corrispondere è soggetta, con riferimento alla categoria Dirigenti individuati come personale più rilevante e del restante personale più rilevante, al preventivo parere favorevole del Comitato Remunerazioni ed alla successiva approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro per il personale non rilevante.

Quanto previsto per il personale più rilevante, di cui al precedente paragrafo, non si applica agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; ii) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale; iv) prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Gli incentivi all'esodo saranno pertanto declinati negli ambiti delle previsioni di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

Patti di non concorrenza

La società stipula patti di non concorrenza nel rispetto delle disposizioni indicate nella Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 («Disposizioni di vigilanza per le banche»). Tali patti sono circoscritti nel tempo e nello spazio oltre che alle mansioni svolte dall'eventuale beneficiario e prevedono un compenso commisurato all'impegno attribuito.

Qualora i compensi riconosciuti a titolo di remunerazioni legate alla permanenza di risorse chiave in azienda e/o di patti di non concorrenza riguardino il personale più rilevante, viene data preventiva e adeguata informativa al Comitato Remunerazioni al fine di vagliare e debitamente motivare il loro riconoscimento.

8. 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.

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 della Capogruppo Banca IFIS si forniscono le voci che compongono la remunerazione e che, per l'esercizio 2019, vengono riepilogate nella successiva Tabella 1 alla quale si rinvia, che tiene altresì conto della remunerazione percepita dagli amministratori uscenti oltre che della remunerazione dei nuovi membri del Consiglio di Amministrazione riceventi relativo mandato con delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2019.

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 19 aprile 2019 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 > dove è consultabile anche il verbale dell'Assemblea del 19 aprile 2019, nonché quello relativo all'Assemblea del 19 dicembre 2019, 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 2019, delle politiche approvate un anno fa.

Società del Gruppo

Le Società del Gruppo sono le seguenti: IFIS NPL S.p.A., IFIS Rental Services Srl, Credifarma S.p.A., Cap.Ital.Fin. S.p.A., FBS S.p.A., FBS Real Estate S.p.A. e IFIS Finance Sp.zo.o, quest'ultima con sede in Polonia. Per i dettagli dei dati quantitativi con riferimento al trattamento retributivo del personale dipendente si rinvia alle tabelle che seguono (per IFIS Finance Sp.zo.o, non potendo considerare gli inquadramenti del personale in maniera omogenea rispetto al personale delle altre Società controllate, si veda la sola tabella IFIS Finance Sp.zo.o, in "Altre Tabelle).

Per dettagli dei dati quantitativi relativi al trattamento retributivo dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci, nonché dei Presidenti dell'Organismo di Vigilanza, si rinvia invece alla 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)).

Long Term Incentive triennio 2017-2019

Effettuata la valutazione relativa al triennio 2017 – 2019 si evidenzia che non si sono avverate le condizioni previste per la maturazione del *Long Term Incentive*. Tale incentivo non sarà quindi erogato.

Rapporto medio tra componente variabile e retribuzione fissa di competenza dell'esercizio 2019 per la categoria dei Dirigenti

Dirigenti non inclusi nella definizione di Dirigenti con responsabilità strategiche	
Banca IFIS S.p.A.	27,65%
IFIS NPL S.p.A.	30,70%
IFIS RENTAL Services Srl*	-
Credifarma S.p.A.*	-
Cap.Ital.Fin. S.p.A.*	-
FBS S.p.A. e FBS RE S.p.A.	13,35%

* nelle società non sono presenti Dirigenti

Rapporto medio tra componente variabile e retribuzione fissa di competenza dell'esercizio 2019 per la categoria dei Quadri Direttivi e Aree Professionali con ruoli commerciali

Quadri Direttivi e Aree Professionali che ricoprono ruoli commerciali	
Banca IFIS S.p.A.	16,52%
IFIS NPL S.p.A.	-
IFIS RENTAL Services Srl	17,97%
Credifarma S.p.A.	10,73%
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	-
FBS S.p.A. e FBS RE S.p.A.	-

Bonus erogati alle categorie Quadri Direttivi e Aree Professionali di competenza dell'esercizio 2019

Quadri Direttivi e Aree Professionali	% dipendenti interessati dall'erogazione rispetto al numero medio dei dipendenti in forza	% media incidenza bonus rispetto alla RAL dei dipendenti interessati
Banca IFIS S.p.A.	1,50%	13,40%
IFIS NPL S.p.A.	1,84%	13,97%
IFIS RENTAL Services Srl	-	-
Credifarma S.p.A.	24,95%	8,96%
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	6,90%	4,91%
FBS S.p.A. e FBS RE S.p.A.	13,53%	10,01%

Aumenti retributivi attribuiti nell'esercizio 2019

Con riferimento a tutti i dipendenti del gruppo	% dipendenti interessati dall'aumento retributivo rispetto al numero medio dei dipendenti in forza	% incremento medio
Banca IFIS S.p.A.	3,42%	8,96%

IFIS NPL S.p.A.	2,45%	8,16%
IFIS RENTAL Services Srl	-	-
Credifarma S.p.A.	-	-
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	-	-
FBS S.p.A. e FBS RE S.p.A.	2,90%	18,58%

Dipendenti con Promozioni (passaggi di livello) attribuiti nell'esercizio 2019

Con riferimento a tutti i dipendenti del gruppo	% dipendenti interessati dalla promozione rispetto al numero medio dei dipendenti in forza	% incremento medio
Banca IFIS S.p.A.	17,17%	7,25%
IFIS NPL S.p.A.	20,50%	9,09%
IFIS RENTAL Services Srl	9,06%	7,93%
Credifarma S.p.A.	9,98%	6,51%
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	-	-
FBS S.p.A. e FBS RE S.p.A.	11,59%	15,87%

Incremento monte RAL nel corso dell'esercizio 2019 (comprensivo di aumenti contrattuali)

Con riferimento a tutti i dipendenti del gruppo	
Banca IFIS S.p.A.	2,02%
IFIS NPL S.p.A.	2,57%
IFIS RENTAL Services Srl	1,07%
Credifarma S.p.A.	0,97%
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	0,02%
FBS S.p.A. e FBS RE S.p.A.	2,97%

Patti di stabilità e/o patti di non concorrenza

Con riferimento a tutti i dipendenti del gruppo	Patti di stabilità*	Patti di non concorrenza*	Patti di Retention*	Di cui attivati nel 2019
Banca IFIS S.p.A.	48	-	-	23
IFIS NPL S.p.A.	13	2	-	12**
IFIS RENTAL Services Srl	-	-	-	-
Credifarma S.p.A.	-	-	-	-
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	-	-	1	-
FBS S.p.A. e FBS RE S.p.A.	-	1	5	7***

* dati al 31/12/2019

** patti di stabilità

*** di cui 4 patti di retention e 3 patti di non concorrenza

Rapporti di Collaborazione Coordinata e Continuativa

Società	Co.Co.Co.*
Banca IFIS S.p.A.	1
IFIS NPL S.p.A.	-
IFIS RENTAL Services Srl	-
Credifarma S.p.A.	1
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	-
FBS S.p.A. e FBS RE S.p.A.	1

*dati al 31/12/2019

Premio Variabile di Risultato e Piano Welfare

Anche con riferimento all'esercizio 2019 è stato previsto un Premio Variabile di Risultato (da erogarsi nel corso dell'esercizio 2020 con riferimento ai risultati dell'esercizio 2019) per i dipendenti che non siano già destinatari di altri sistemi incentivanti (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, commerciali e lo stesso personale più rilevante) e di un Piano Welfare (da erogarsi nel corso dell'esercizio 2020 a tutti i dipendenti compresi nello stesso perimetro dei destinatari del Premio Variabile di Risultato) con riferimento all'esercizio 2019. Entrambi i Piani sono stati definiti tramite un Accordo Sindacale che ne disciplina termini e condizioni, tra cui quella relativa alla possibilità di convertire in Welfare anche il 20% del PVR (che andrebbe così ad aggiungersi al Credito Welfare Standard previsto nello stesso accordo).

2. Parte seconda: compensi corrisposti nel 2019

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	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzioni e fisse da lavoro dipendente	Compensi Organismo di Vigilanza		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Sebastien Egon Fürstenberg	Presidente del Consiglio di Amministrazione	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	35,0	-	455,0	-	-	-	-	-	-	-	490,0			
	Compensi in Banca IFIS S.p.A.			35,0	-	455,0	-	-	-	-	-	-	-	490,0	n.a.	-	
	Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
	Totale			35,0	-	455,0	-	-	-	-	-	-	-	490,0	n.a.	-	
Sebastien Egon Fürstenberg	Presidente del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	7,5	-	195,0	-	-	-	-	-	-	-	202,5			
	Compensi in Banca IFIS S.p.A.			7,5	-	195,0	-	-	-	-	-	-	-	202,5	n.a.	-	
	Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
	Totale			7,5	-	195,0	-	-	-	-	-	-	-	202,5	n.a.	-	
Ernesto Fürstenberg Fassio	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	35,0	-	175,0	-	-	-	-	-	-	-	210,0			
	Compensi in Banca IFIS S.p.A.			35,0	-	175,0	-	-	-	-	-	-	-	210,0	n.a.	-	
	Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
	Totale			35,0	-	175,0	-	-	-	-	-	-	-	210,0	n.a.	-	
Ernesto Fürstenberg Fassio	Presidente del Consiglio di Amministrazione FBS S.p.A.	dal 30/11/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	4,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,2			
	Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.			4,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,2	n.a.	-	
	Totale			39,2	-	175,0	-	-	-	-	-	-	-	214,2	n.a.	-	
	Compensi in Banca IFIS S.p.A.			7,5	-	150,0	-	-	-	-	-	-	-	157,5	n.a.	-	
Alessandro Csillaghy De Pacser	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	7,5	-	150,0	-	-	-	-	-	-	-	157,5			
	Compensi in Banca IFIS S.p.A.			7,5	-	150,0	-	-	-	-	-	-	-	157,5	n.a.	-	
	Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-	
	Totale			7,5	-	150,0	-	-	-	-	-	-	-	157,5	n.a.	-	
Luciano Colombini	Amministratore Delegato	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	35,0	-	546,0	-	-	-	-	411,8	1,0	-	993,8			
	Compensi in Banca IFIS S.p.A.			35,0	-	546,0	-	-	-	-	411,8	1,0	-	993,8	n.a.	-	
	Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
	Totale			35,0	-	546,0	-	-	-	-	411,8	1,0	-	993,8	n.a.	-	
Luciano Colombini	Amministratore Delegato FBS S.p.A.	dal 02/12/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	Compensi in Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Totale			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Simona Arduini	Presidente del Consiglio di Amministrazione FBS S.p.A.	dal 31/05/2019 al 29/11/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
	Compensi in Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Totale			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Consigliere di Amministrazione	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	35,0	18,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	53,8		
Componente Comitato Controllo Rischi	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	-	-	-	-	-	-	31,5	-	-	-	-	31,5			
Presidente Comitato Remunerazioni	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	-	-	-	-	-	-	8,4	-	-	-	-	8,4			
Lead Independent Director	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
Compensi in Banca IFIS S.p.A.			35,0	18,8	-	-	-	-	39,9	-	-	-	-	93,7	n.a.	-	
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-	
Totale			35,0	18,8	-	-	-	-	39,9	-	-	-	-	93,7	n.a.	-	

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi				Compensi Organismo di Vigilanza	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	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzioni e fisse da lavoro dipendente			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Monica Billio	Consigliere di Amministrazione	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	35,0	16,8									51,8		
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21						31,5					31,5		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				35,0	16,8	-	-	-	31,5	-	-	-	-	83,3	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				35,0	16,8	-	-	-	31,5	-	-	-	-	83,3	n.a.	-
Beatrice Colleoni	Consigliere di Amministrazione	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	35,0	16,8									51,8		
	Componente Comitato Nomine	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21						7,0					7,0		
	Componente Comitato Remunerazioni	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21						7,0					7,0		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				35,0	16,8	-	-	-	14,0	-	-	-	-	65,8	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				35,0	16,8	-	-	-	14,0	-	-	-	-	65,8	n.a.	-
Alessandro Csillaghy De Pacser	Consigliere di Amministrazione	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	35,0	15,3							5,0		55,3		
	Compensi in Banca IFIS S.p.A.				35,0	15,3	-	-	-	-	-	-	5,0	-	55,3	n.a.
Alessandro Csillaghy De Pacser	Presidente del Consiglio di Amministrazione IFIS FINANCE	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/19											-		
	Amministratore Delegato IFIS FINANCE	dal 19/06/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/19	160,4										160,4		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				160,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	160,4	n.a.	-
Totale				195,4	15,3	-	-	-	-	-	-	5,0	-	215,7	n.a.	-
Roberto Diacetti	Consigliere di Amministrazione	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	35,0	16,5									51,5		
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 19/09/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21						12,8					12,8		
	Componente Comitato Nomine	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21						7,0					7,0		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				35,0	16,5	-	-	-	19,8	-	-	-	-	71,3	n.a.	-
Roberto Diacetti	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione FBS S.p.A.	dal 02/12/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	2,5										2,5		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				2,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,5	n.a.	-
Totale				37,5	16,5	-	-	-	19,8	-	-	-	-	73,8	n.a.	-
Divo Gronchi	Consigliere di Amministrazione	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	35,0	18,0									53,0		
	Presidente Comitato Nomine	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21						8,4					8,4		
	Componente Organismo di Vigilanza	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21					7,0						7,0		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				35,0	18,0	-	-	7,0	8,4	-	-	-	-	68,4	n.a.	-
Divo Gronchi	Consigliere di Amministrazione IFIS NPL S.p.A.	dal 10/05/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	12,8	5,0									17,8		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				12,8	5,0	-	-	-	-	-	-	-	-	17,8	n.a.	-
Totale				47,8	23,0	-	-	7,0	8,4	-	-	-	-	86,2	n.a.	-
Luca Lo Giudice	Consigliere di Amministrazione	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	35,0	15,8									50,8		
	Componente Comitato Remunerazioni	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21						7,0					7,0		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				35,0	15,8	-	-	-	7,0	-	-	-	-	57,8	n.a.	-
Luca Lo Giudice	Consigliere di Amministrazione FBS S.p.A.	dal 24/09/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	5,4										5,4		
	Presidente del Consiglio di Amministrazione FBS Real Estate S.p.A.	dal 30/11/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	0,9										0,9		
	Consigliere di Amministrazione FBS Real Estate S.p.A.	dal 24/09/2019 al 29/11/2019	Nomina successiva del 30/11/2019											-		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				6,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6,3	n.a.	-
Totale				41,3	15,8	-	-	-	7,0	-	-	-	-	64,1	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	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzioni e fisse da lavoro dipendente	Compensi Organismo di Vigilanza		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Antonella Malinconico	Consigliere di Amministrazione	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	35,0	18,0									53,0		
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21						31,5					31,5		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				35,0	18,0	-	-	-	31,5	-	-	-	-	84,5	n.a.	-
Antonella Malinconico	Consigliere di Amministrazione IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	20,0	6,5									26,5		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				20,0	6,5	-	-	-	-	-	-	-	-	26,5	n.a.	-
Totale				55,0	24,5	-	-	-	31,5	-	-	-	-	111,0	n.a.	-
Antonella Malinconico	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	7,5	6,3									13,8		
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18						13,5					13,5		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				7,5	6,3	-	-	-	13,5	-	-	-	-	27,3	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				7,5	6,3	-	-	-	13,5	-	-	-	-	27,3	n.a.	-
Daniele Santosuosso	Consigliere di Amministrazione	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	35,0	16,5									51,5		
	Presidente Comitato Controllo Rischi	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21						52,5					52,5		
	Presidente Organismo di Vigilanza	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21					7,0						7,0		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				35,0	16,5	-	-	7,0	52,5	-	-	-	-	111,0	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				35,0	16,5	-	-	7,0	52,5	-	-	-	-	111,0	n.a.	-
Daniele Santosuosso	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	7,5	6,3									13,8		
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18						13,5					13,5		
	Presidente Comitato Nomine	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18						1,5					1,5		
	Componente Comitato Remunerazioni	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18						1,5					1,5		
	Componente Organismo di Vigilanza	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18					3,0						3,0		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				7,5	6,3	-	-	3,0	16,5	-	-	-	-	33,3	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				7,5	6,3	-	-	3,0	16,5	-	-	-	-	33,3	n.a.	-
Giacomo Bugna	Presidente del Collegio Sindacale	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	73,5	15,0									88,5		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				73,5	15,0	-	-	-	-	-	-	-	-	88,5	n.a.	-
Giacomo Bugna	Presidente del Collegio Sindacale IFIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	30,0										30,0		
	Presidente del Collegio Sindacale IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20	30,0										30,0		
	Presidente del Collegio Sindacale Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20	20,0										20,0		
	Sindaco effettivo FBS S.p.A.	dal 07/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	14,8										14,8		
	Sindaco effettivo FBS Real Estate S.p.A.	dal 07/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	3,4										3,4		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				98,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	98,2	n.a.	-
Totale				171,7	15,0	-	-	-	-	-	-	-	-	186,7	n.a.	-
Giacomo Bugna	Presidente del Collegio Sindacale	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	31,5	5,0									36,5		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				31,5	5,0	-	-	-	-	-	-	-	-	36,5	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				31,5	5,0	-	-	-	-	-	-	-	-	36,5	n.a.	-
Marinella Monterumisi	Sindaco effettivo	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	49,0	13,5									62,5		
	Componente Organismo di Vigilanza	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21					7,0						7,0		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				49,0	13,5	-	-	7,0	-	-	-	-	-	69,5	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				49,0	13,5	-	-	7,0	-	-	-	-	-	69,5	n.a.	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi				Compensi Organismo di Vigilanza	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	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzioni e fisse da lavoro dipendente			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Franco Olivetti	Sindaco effettivo	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	49,0	15,0	-	-	-	-	-	-	-	-	64,0		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				49,0	15,0	-	-	-	-	-	-	-	-	64,0	n.a.	-
Franco Olivetti	Sindaco effettivo FBS Real Estate S.p.A.	dal 03/12/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	0,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,3		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				0,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,3	n.a.	-
Totale				49,3	15,0	-	-	-	-	-	-	-	-	64,3	n.a.	-
Giuseppe Benini	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	7,5	6,3	-	-	-	-	-	-	-	-	13,8		
	Presidente Comitato Controllo Rischi	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	-	-	-	-	-	22,5	-	-	-	-	22,5		
	Componente Comitato Nomine	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	-	-	-	-	-	1,5	-	-	-	-	1,5		
	Componente Organismo di Vigilanza	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	-	-	-	-	3,0	-	-	-	-	-	3,0		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				7,5	6,3	-	-	3,0	24,0	-	-	-	-	40,8	n.a.	-
Giuseppe Benini	Consigliere di Amministrazione IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2019 al 09/05/2019	Fine carica al 09/05/2019	7,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7,1		
	Consigliere di Amministrazione Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20	6,6	1,4	-	-	-	-	-	-	-	-	8,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				13,7	1,4	-	-	-	-	-	-	-	-	15,1	n.a.	-
Totale				21,2	7,7	-	-	3,0	24,0	-	-	-	-	55,9	n.a.	-
Giovanni Bossi	Amministratore Delegato	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	7,5	-	196,8	-	-	-	-	-	-	-	204,3		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				7,5	-	196,8	-	-	-	-	-	-	-	204,3	n.a.	-
Giovanni Bossi	Presidente del Consiglio di Amministrazione FBS S.p.A.	dal 07/01/2019 al 30/05/2019	Fine carica al 30/05/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Presidente del Consiglio di Amministrazione Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2019 al 17/07/2019	Fine carica al 17/07/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Amministratore Delegato IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2019 al 09/05/2019	Fine carica al 09/05/2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				7,5	-	196,8	-	-	-	-	-	-	-	204,3	n.a.	-
Francesca Maderna	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	7,5	6,3	-	-	-	-	-	-	-	-	13,8		
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	-	-	-	-	-	13,5	-	-	-	-	13,5		
	Presidente Comitato Remunerazioni	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	-	-	-	-	-	1,5	-	-	-	-	1,5		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				7,5	6,3	-	-	-	15,0	-	-	-	-	28,8	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				7,5	6,3	-	-	-	15,0	-	-	-	-	28,8	n.a.	-
Riccardo Preve	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	7,5	6,3	-	-	-	-	-	-	-	-	13,8		
	Componente Comitato Nomine	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	-	-	-	-	-	1,5	-	-	-	-	1,5		
	Componente Comitato Remunerazioni	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	-	-	-	-	-	1,5	-	-	-	-	1,5		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				7,5	6,3	-	-	-	3,0	-	-	-	-	16,8	n.a.	-
Riccardo Preve	Presidente del Consiglio di Amministrazione IFIS Rental Services S.r.l.	dal 05/07/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	24,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24,5		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				24,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24,5	n.a.	-
Totale				32,0	6,3	-	-	-	3,0	-	-	-	-	41,3	n.a.	-
Marina Salamon	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	7,5	4,8	-	-	-	-	-	-	-	-	12,3		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				7,5	4,8	-	-	-	-	-	-	-	-	12,3	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				7,5	4,8	-	-	-	-	-	-	-	-	12,3	n.a.	-
Giovanna Ciriotto	Sindaco effettivo	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	21,0	5,0	-	-	-	-	-	-	-	-	26,0		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				21,0	5,0	-	-	-	-	-	-	-	-	26,0	n.a.	-
Giovanna Ciriotto	Sindaco effettivo IFIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2019 al 04/07/2019	Fine carica al 04/07/2019	10,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10,2		
	Sindaco effettivo IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2019 al 25/11/2019	Fine carica al 25/11/2019	18,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18,1		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				28,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	28,3	n.a.	-
Totale				49,3	5,0	-	-	-	-	-	-	-	-	54,3	n.a.	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi				Compensi Organismo di Vigilanza	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	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzioni e fisse da lavoro dipendente			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Massimo Miani	Sindaco effettivo	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	21,0	4,0	-	-	-	-	-	-	-	-	25,0		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				21,0	4,0	-	-	-	-	-	-	-	-	25,0	n.a.	-
Massimo Miani	Sindaco effettivo IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20	20,0										20,0		
	Presidente Organismo di Vigilanza IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20					5,0						5,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				20,0	-	-	-	5,0	-	-	-	-	-	25,0	n.a.	-
Totale				41,0	4,0	-	-	5,0	-	-	-	-	-	50,0	n.a.	-
Andrea Martin	Presidente Organismo di Vigilanza	dal 01/01/2019 al 18/04/2019	Approvazione bilancio al 31/12/18	-	-	-	-	7,5						7,5		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	7,5	-	-	-	-	-	7,5	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				-	-	-	-	7,5	-	-	-	-	-	7,5	n.a.	-
Filippo Contadini	Amministratore Delegato FBS Real Estate S.p.A.	dal 07/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	68,9										68,9		
Totale				68,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	68,9	n.a.	-
Ferruccio Di Lenardo	Sindaco effettivo IFIS Rental Services S.r.l.	dal 05/07/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	9,8										9,8		
	Presidente Organismo di Vigilanza IFIS Rental Services S.r.l.	dal 26/07/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21					2,2						2,2		
	Presidente Collegio Sindacale FBS S.p.A.	dal 29/11/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	1,8										1,8		
	Presidente Collegio Sindacale FBS Real Estate S.p.A.	dal 29/11/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	0,4										0,4		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				12,0	-	-	-	2,2	-	-	-	-	-	14,2	n.a.	-
Alfredo Enria	Consigliere di Amministrazione FSB S.p.A.	dal 30/11/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	1,7										1,7		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				1,7										1,7	n.a.	-
Giancarlo Galatiolo	Componente Comitato di Sviluppo Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20	4,0										4,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				4,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,0	n.a.	-
Andrea Giacomelli	Componente Comitato di Sviluppo Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20	4,0										4,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				4,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,0	n.a.	-
Antonio Guerricchio	Consigliere di Amministrazione Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20	6,6	1,4									8,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				6,6	1,4	-	-	-	-	-	-	-	-	8,0	n.a.	-
Maurizio Manna	Presidente del Consiglio di Amministrazione Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20	37,0	1,4									38,4		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				37,0	1,4	-	-	-	-	-	-	-	-	38,4	n.a.	-
Valentina Martina	Sindaco effettivo IFIS NPL S.p.A.	dal 26/11/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/19	1,9										1,9		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				1,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,9	n.a.	-
Massimo Moncelli	Consigliere di Amministrazione FBS Real Estate S.p.A.	dal 07/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Francesco Natale	Sindaco effettivo Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	15,0										15,0		
	Presidente del Collegio Sindacale Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20	20,0										20,0		
	Presidente Organismo di Vigilanza Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20					5,0						5,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				35,0	-	-	-	5,0	-	-	-	-	-	40,0	n.a.	-
Antonello Pirri	Sindaco effettivo Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20	15,0										15,0		
	Componente Organismo di Vigilanza Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2019 al 06/02/2019	Fine carica al 06/02/2019											-		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				15,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15,0	n.a.	-
Marilena Segnana	Sindaco effettivo IFIS Rental Services S.r.l.	dal 05/07/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	9,8										9,8		
	Sindaco effettivo FBS S.p.A.	dal 29/11/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21	1,3										1,3		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				11,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11,1	n.a.	-
Giancarlo Visiani	Componente Comitato di Sviluppo Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20	4,0										4,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				4,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,0	n.a.	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi				Compensi Organismo di Vigilanza	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	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzioni e fisse da lavoro dipendente			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Piera Vitali	Sindaco effettivo IFIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2019 al 04/07/2019	Fine carica al 04/07/2019	10,2										10,2		
	Sindaco effettivo Capitalfin S.p.A.	dal 01/12/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/19	1,3										1,3		
	Presidente Organismo di Vigilanza Capitalfin S.p.A.	dal 09/12/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20					0,3						0,3		
Totale				11,5	-	-	-	0,3	-	-	-	-	-	11,8	n.a.	-
Carlo Zuccarini	Sindaco effettivo Credifarma S.p.A.	dal 04/12/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20	1,3										1,3		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				1,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,3	n.a.	-
Giovanni Bandera	Presidente Collegio Sindacale FBS S.p.A.	dal 07/01/2019 al 28/11/2019	Fine carica al 28/11/2019	17,9										17,9		
Totale				17,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17,9	n.a.	-
Alessandro De Nicola	Presidente Organismo di Vigilanza IFIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2019 al 04/07/2019	Fine carica al 04/07/2019					5,1						5,1		
Totale				-	-	-	-	5,1	-	-	-	-	-	5,1	n.a.	-
Renzo Galeotti	Sindaco effettivo FBS S.p.A.	dal 07/01/2019 al 28/11/2019	Fine carica al 28/11/2019	13,4										13,4		
Totale				13,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13,4	n.a.	-
Paolo Rovella	Presidente Collegio Sindacale FBS Real Estate S.p.A.	dal 07/01/2019 al 28/11/2019	Fine carica al 28/11/2019	4,3										4,3		
Totale				4,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,3	n.a.	-
Elena Paola Ruo	Consigliere di Amministrazione FBS S.p.A.	dal 07/01/2019 al 29/11/2019	Fine carica al 29/11/2019	**115,6						70,0				70,0		495,0
	Consigliere di Amministrazione FBS Real Estate S.p.A.	dal 07/01/2019 al 29/11/2019	Fine carica al 29/11/2019											-		
	Direttore Generale FBS S.p.A.	dal 07/01/2019 al 19/12/2019	n.a.											-		
Totale				-	-	-	-	-	-	70,0	-	-	-	70,0	n.a.	495,0
Federico Strocchi	Consigliere di Amministrazione FBS S.p.A.	dal 07/01/2019 al 29/11/2019	Fine carica al 29/11/2019	251,4						64,1				315,5		700,0
	Presidente del Consiglio di Amministrazione FBS Real Estate S.p.A.	dal 07/01/2019 al 29/11/2019	Fine carica al 29/11/2019	62,8										62,8		
Totale				314,2	-	-	-	-	-	-	64,1	-	-	378,3	n.a.	700,0
Paolo Strocchi	Amministratore Delegato FBS S.p.A.	dal 07/01/2019 al 29/11/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20	404,0						183,3				587,3		500,0
Totale				404,0	-	-	-	-	-	-	183,3	-	-	587,3	n.a.	500,0
Marina Vienna	Sindaco effettivo Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2019 al 30/11/2019	Fine carica al 30/11/2019	13,8										13,8		
	Presidente Organismo di Vigilanza Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2019 al 30/11/2019	Fine carica al 30/11/2019					4,6						4,6		
	Sindaco effettivo FBS Real Estate S.p.A.	dal 07/01/2019 al 29/11/2019	Fine carica al 29/11/2019	3,1										3,1		
	Sindaco effettivo Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2019 al 30/11/2019	Fine carica al 30/11/2019	13,8										13,8		
	Componente Organismo di Vigilanza Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2019 al 06/02/2019	Fine carica al 06/02/2019											-		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				30,7	-	-	-	4,6	-	-	-	-	-	35,3	n.a.	-
Marco Alessandrini	Amministratore Delegato Credifarma S.p.A. (con reversibilità degli emolumenti)	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Componente Comitato di Sviluppo Credifarma S.p.A. (con reversibilità degli emolumenti)	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Andrea Berna	Consigliere di Amministrazione IFIS Rental S.r.l.	dal 05/07/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Consigliere di Amministrazione Capitalfin S.p.A.	dal 18/06/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Daniela Bonzanini	Consigliere di Amministrazione IFIS FINANCE	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio 31/12/2019											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Francesco De Marco	Direttore Generale FBS S.p.A.	dal 20/12/2019 al 31/12/2019	n.a.											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Angelo Ferracchiati	Componente Organismo di Vigilanza Banca IFIS S.p.A.	dal 01/06/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Componente Organismo di Vigilanza IFIS NPL S.p.A.	dal 01/06/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Componente Organismo di Vigilanza IFIS Rental S.r.l.	dal 01/06/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Componente Organismo di Vigilanza Capitalfin S.p.A.	dal 01/06/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Componente Organismo di Vigilanza Credifarma S.p.A.	dal 21/06/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi				Compensi Organismo di Vigilanza	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	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzioni e fisse da lavoro dipendente			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Laura Gasparini	Consigliere di Amministrazione Capitalfin S.p.A.	dal 18/06/2019 al 05/09/2019	Fine carica al 05/09/2019											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Emanuele Leoni	Consigliere di Amministrazione FBS S.p.A.	dal 07/01/2019 al 05/09/2019	Fine carica al 05/09/2019											-		
	Consigliere di Amministrazione FBS Real Estate S.p.A.	dal 07/01/2019 al 05/09/2019	Fine carica al 05/09/2019											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Massimo Macciocchi	Consigliere di Amministrazione Credifarma S.p.A. (con reversibilità degli emolumenti)	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Componente Comitato di Sviluppo Credifarma S.p.A. (con reversibilità degli emolumenti)	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Consigliere Delegato di Amministrazione IFIS Renal S.r.l.	dal 05/07/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Consigliere di Amministrazione Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2019 al 17/07/2019	Fine carica al 17/07/2019											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Silvia Magliocchetti	Consigliere di Amministrazione Credifarma S.p.A. (con reversibilità degli emolumenti)	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Ruggero Miceli	Componente Organismo di Vigilanza Banca IFIS S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/05/2019	Fine carica al 31/05/2019											-		
	Componente Organismo di Vigilanza IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/05/2019	Fine carica al 31/05/2019											-		
	Componente Organismo di Vigilanza IFIS Rental S.r.l.	dal 01/01/2019 al 31/05/2019	Fine carica al 31/05/2019											-		
	Componente Organismo di Vigilanza Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/05/2019	Fine carica al 31/05/2019											-		
	Componente Organismo di Vigilanza Credifarma S.p.A.	dal 06/02/2019 al 21/06/2019	Fine carica al 21/06/2019											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Emanuel Nalli	Consigliere di Amministrazione IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Consigliere di Amministrazione Capitalfin S.p.A.	dal 24/09/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/19											-		
	Consigliere di Amministrazione Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2019 al 17/07/2019	Fine carica al 17/07/2019											-		
	Consigliere di Amministrazione FBS S.p.A.	dal 07/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Francesco Peluso	Componente Organismo di Vigilanza Banca IFIS S.p.A.	dal 19/04/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Componente Organismo di Vigilanza IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Componente Organismo di Vigilanza IFIS Rental S.r.l.	dal 26/07/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Componente Organismo di Vigilanza IFIS Rental S.r.l.	dal 01/01/2019 al 04/07/2019	Fine carica al 04/07/2019											-		
	Componente Organismo di Vigilanza Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Componente Organismo di Vigilanza Credifarma S.p.A.	dal 06/02/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Alberto Staccione	Presidente del Consiglio di Amministrazione IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Consigliere di Amministrazione IFIS Rental S.r.l.	dal 05/07/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Consigliere di Amministrazione FBS S.p.A.	dal 07/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Consigliere di Amministrazione Credifarma S.p.A. (con reversibilità degli emolumenti)	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Componente Comitato di Sviluppo Credifarma S.p.A. (con reversibilità degli emolumenti)	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Nicola Zanirato	Direttore Generale Capitalfin S.p.A.	dal 18/03/2019 al 31/12/2019	n.a.											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi				Compensi Organismo di Vigilanza	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	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Retribuzioni e fisse da lavoro dipendente			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Raffaele Zingone	Consigliere di Amministrazione IFIS Rental S.r.l.	dal 05/07/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Presidente del Consiglio di Amministrazione Capitalfin S.p.A.	dal 18/06/2019 al 31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Alberto Staccione	Direttore Generale	dal 01/01/2019 al 31/12/2019	n.a.				309,3				185,0	25,8		520,1	n.a.	-
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	309,3	-	-	-	185,0	25,8	-	520,1	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				-	-	-	309,3	-	-	-	185,0	25,8	-	520,1	n.a.	-
Altri dirigenti con responsabilità strategica (n. 2 dirigenti in forza alla data del 31/12/2019)				-	-	-	408,6	-	-	92,6	-	34,7	-	535,9	n.a.	-
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	408,6	-	-	92,6	-	34,7	-	535,9	n.a.	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	n.a.	-
Totale				-	-	-	408,6	-	-	92,6	-	34,7	-	535,9	n.a.	-

*Eventuali compensi ricevuti da membri di organi societari del Gruppo, che risultano anche dipendenti della Capogruppo, sono soggetti a reversibilità.

** L'importo include anche un corrispettivo a titolo di patto di non concorrenza

I Dirigenti con responsabilità strategica identificati al 31 dicembre 2019 (compreso il Direttore Generale) sono 3. Le informazioni sono fornite a livello aggregato con l'indicazione del numero di soggetti a cui si riferiscono.

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

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 (9)	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio (12)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(10)	(11)	
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
Luciano Colombini	Amministratore Delegato Banca IFIS SpA dal 19/04/2019												
Compensi in Banca IFIS S.p.A.	Piano 2019 Delibera del 19/04/2019				*	*205.920	2020/2023	*	*				*123.552
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.	Piano 2019 Delibera del 19/04/2019		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			-	-	-	205.920	-	-	-	-	-	-	123.552
Staccione Alberto	Direttore Generale Banca IFIS SpA												
Compensi in Banca IFIS S.p.A.	Piano 2015 Delibera del 08/04/2015				-	-	-	-	-	-	2.421	37.115	-
	Piano 2016 Delibera del 22/03/2016	1.018	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Piano 2017 Delibera del 21/04/2017	1.137	3										
	Piano 2018 Delibera del 06/03/2018	2.414	3										
	Piano 2019 Delibera del 19/04/2019				*	*92.520	2020/2023	*	*		-	-	*55.512
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.	Piano 2015		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Piano 2016		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Piano 2017		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Piano 2018		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Piano 2019		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale			4.569	9	-	92.520	-	-	-	-	2.421	37.115	55.512

(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)	(11)	(12)	
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 Banca IFIS SpA con fine carica il 19/04/2019													
		Piano 2015 Delibera del 08/04/2015			-	-	-	-	-	-	8.547	131.031	-	
		Piano 2016 Delibera del 22/03/2016	3.576	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Piano 2017 Delibera del 21/04/2017	3.993	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Piano 2018 Delibera del 06/03/2018	8.480	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Piano 2017												
		Piano 2018												
Totale			16.049	9	-	-	-	-	-	-	8.547	131.031	-	
Strocchi Paolo	Amministratore Delegato FBS SpA con fine carica il 29/11/2019													
		Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.	Piano 2019 Delibera del 19/04/2019			*	*91.667	2020/2023	*	*				*55.000
		Totale			-	-	-	91.667	-	-	-	-	-	55.000

(*) I dati delle azioni assegnabili con riferimento all'incentivo attribuito relativamente ai risultati dell'esercizio 2019 saranno disponibili a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata il 23/04/2020

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	
Luciano Colombini	Amministratore Delegato Banca IFIS SpA dal 19/04/2019								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2019 Delibera del 19/04/2019	123.552	82.368	3				
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2019	-	-	-	-	-	-	-
Totale			123.552	82.368	3	-	-	-	-
Staccione Alberto	Direttore Generale								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piani 2015-2016- 2017-2018	-	-	-	-	92.640	111.024	-
		Piano 2019 Delibera del 19/04/2019	55.512	37.008	3				
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2017	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2018	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2019	-	-	-	-	-	-	-
Totale			55.512	37.008	3	-	92.640	111.024	-
Bossi Giovanni	Amministratore								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piani 2015-2016- 2017-2018	-	-	-	-	326.035	390.000	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2015	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2017	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2018	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2019	-	-	-	-	-	-	-
Totale			-	-	-	-	326.035	390.000	-
Paolo Strocchi	Amministratore Delegato FBS SpA con fine carica il 29/11/2019								
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2019 Delibera del 19/04/2019	55.000	36.667	3				
Totale			55.000	36.667	3	-	-	-	-

(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	
Federico Strocchi	Vicepresidente FBS SpA con fine carica il 29/11/2019								
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2019 Delibera del 19/04/2019	64.167	-	-	-	-	-	-
Totale			64.167	-	-	-	-	-	-
Elena Paola Ruo	Direttore Generale FBS SpA con fine carica il 29/11/2019								
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2019 Delibera del 19/04/2019	70.000	36.667	3	-	-	-	-
Totale			70.000	36.667	3	-	-	-	-

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

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Nr. azioni possedute alla fine es. precedente	Nr azioni acquistate	Nr. azioni vendute	Nr. azioni possedute alla fine dell'es. in corso
Sebastien Egon Fürstenberg (comprese le azioni detenute indirettamente tramite La Scogliera S.p.A.)	Presidente	Banca IFIS S.p.A.	26.995.847	130.000		27.125.847
Ernesto Fürstenberg Fassio	Vice Presidente					
Luciano Colombini	Amministratore Delegato	Banca IFIS S.p.A.	-	6.200		6.200
Alessandro Csillaghy de Pacser	Amministratore					
Daniele Umberto Santosuosso	Amministratore					
Simona Arduini	Amministratore (LID)					
Monica Billio	Amministratore					
Antonella Malinconico	Amministratore					
Roberto Diacetti	Amministratore					
Divo Gronchi	Amministratore					
Beatrice Colleoni	Amministratore					
Luca Lo Giudice	Amministratore					

Giovanni Bossi	Amministratore Delegato	Banca IFIS S.p.A.	1.858.599	8547 *	294.775	1.572.371
Giuseppe Benini	Amministratore (LID)					
Marina Salamon (detenute indirettamente tramite Alchimia S.p.A.)	Amministratore	Banca IFIS S.p.A.	1.076.247		782.247	294.000
Francesca Maderna	Amministratore	Banca IFIS S.p.A.	1.070.422			1.070.422
Riccardo Preve (comprese le azioni detenute indirettamente tramite Preve Costruzioni S.p.A.)	Amministratore	Banca IFIS S.p.A.	1.247.500			1.247.500

Giacomo Bugna	Presidente					
Franco Olivetti	Sindaco effettivo					
Marinella Monterumisi	Sindaco effettivo					
Giuseppina Manzo	Sindaco supplente					
Alessandro Carducci Artenisio	Sindaco supplente					

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Nr. azioni possedute alla fine es. precedente	Nr azioni acquistate	Nr. azioni vendute	Nr. azioni possedute alla fine dell'es. in corso
Massimo Miani	Sindaco effettivo					
Giovanna Ciriotto	Sindaco effettivo					
Valentina Martina	Sindaco supplente					
Guido Gasparini Berlingieri	Sindaco supplente					
Alberto Staccione	Direttore Generale	Banca IFIS S.p.A.	145.653	2421*		148.074

** 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
2* persone alla data del 31/12/2019*	Banca IFIS S.p.A.	---	---	---	---

* Escluso il Direttore Generale

Altre tabelle

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE PER LINEE DI ATTIVITA' di Banca IFIS SpA*			
LINEE ATTIVITA'	Numero	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA LORDA
FUNZIONI AZIENDALI**	494	21.235.562	2.613.549
FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	72	3.460.170	405.128
INVESTMENT BANKING	27	2.013.744	521.039
RETAIL BANKING	602	25.554.280	3.647.204
TOTALE	1.195	52.263.757	7.186.919

Note:

* Le informazioni si riferiscono ai dipendenti di Banca IFIS SpA in forza al 31/12/2019

** - Nelle "Funzioni Aziendali" sono compresi n. 4 dipendenti distaccati presso le altre Società del Gruppo

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE della Società IFIS RENTAL Services Srl*		
Numero	Retribuzione Annuale Lorda	Retribuzione Variabile Annuale Lorda
21	760.091	91.887

Note:

* Nella tabella è considerato il personale in forza al 31/12/2019.

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE della Società IFIS NPL SpA*		
Numero	Retribuzione Annua Lorda	Retribuzione Variabile Annua Lorda
320	9.546.601	1.213.659

Note:

* Nella tabella è considerato il personale in forza al 31/12/2019.

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE della Società Credifarma SpA*		
Numero	Retribuzione Annua Lorda	Retribuzione Variabile Annua Lorda
40	1.620.366	195.600

Note:

* Nella tabella è considerato il personale in forza al 31/12/2019.

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE della Società CAP.ITAL.FIN. SpA*		
Numero	Retribuzione Annua Lorda	Retribuzione Variabile Annua Lorda
42	1.271.227	18.743

Note:

* Nella tabella è considerato il personale in forza al 31/12/2019.

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE delle Società FBS SpA e FBS RE SpA*			
Società	Numero	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUA LORDA
FBS SPA	104	3.467.959	135.895
FBS REAL ESTATE S.P.A.	2	83.830	1.270
TOTALE	106	3.551.789	137.165

Note:

* Nella tabella è considerato il personale in forza al 31/12/2019.

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE della Società IFIS Finance Sp. Z.O.O.*		
Numero	Retribuzione Annua Lorda	Retribuzione Variabile Annua Lorda
16	459.653	33.935

Note:

* Nella tabella è considerato il personale in forza al 31/12/2019.

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	

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE CHE RAPPRESENTANO IL "PERSONALE PIU' RILEVANTE" (SOLO LAVORATORI DIPENDENTI) DEL GRUPPO BANCA IFIS (AUTOVALUTAZIONE EFFETTUATA IL 28/11/2019)								
Gruppo Banca IFIS	N.	FISSO	VARIABILE	% VARIABILE MEDIO SUL FISSO	Cash up front	Equity up front	Cash differito	Equity differito
Personale più rilevante	47	6.022.709	1.918.256	32,95%	45.000	45.000	136.316	30.000

Esiti delle verifiche della Funzione di Internal Audit.

In ottemperanza a quanto richiesto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia ed alla regolamentazione interna al Gruppo Banca IFIS, la Funzione di Internal Audit ha svolto una specifica verifica sulle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione per valutarne la rispondenza effettiva alla normativa di riferimento in materia.

Le attività di controllo hanno in particolare riguardato i seguenti ambiti:

- la definizione delle politiche di remunerazione in modo da verificare l'aderenza al framework normativo e l'adeguatezza nel favorire meccanismi bilanciati di governance e sviluppo del Gruppo;*
- l'applicazione delle politiche nelle prassi di remunerazione ed incentivazione al fine di valutare sulla base di verifiche condotte a campione l'azione reale del Gruppo rispetto ai principi di riferimento anche relativamente alla fase di erogazione;*
- la rispondenza ad indicazioni delle Autorità di Vigilanza, nonché le evoluzioni rispetto a precedenti ambiti di miglioramento suggeriti dalla Funzione di Revisione Interna, volti ad orientare l'azione del Gruppo Banca IFIS alle best practice di settore.*

Ad esito delle verifiche l'Internal Audit ha espresso un giudizio sostanzialmente positivo sulle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione del Gruppo Banca IFIS.

BANCA IFIS

Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante

**Allegato 1 alla Relazione sulla politica in materia di
remunerazione e sui compensi corrisposti 2020**

Marzo 2020

SOMMARIO

1. Storico delle versioni	1
2. Obiettivi e gestione del documento	2
2.1 Obiettivi del documento	2
2.2 Destinatari del documento	2
2.3 Gestione del documento	2
3. Premessa	3
3.1 Organi societari coinvolti nell'approvazione delle politiche relative al processo di identificazione del Personale Più Rilevante	4
3.2 Individuazione del perimetro di analisi	4
3.3 Verifica di corrispondenza con i criteri qualitativi di cui all'art. 3 del Regolamento	4
3.4 Verifica di corrispondenza con i criteri quantitativi di cui all'art. 4 del Regolamento	5
3.5 Redazione del documento di Autovalutazione e relativo monitoraggio	6
3.6 Presentazione del documento di Autovalutazione al Comitato Remunerazione e approvazione del Consiglio di Amministrazione	6

1. Storico delle versioni

Versione	Data di approvazione	Descrizione sintetica modifiche
1	07 marzo 2019	<i>Prima emanazione</i>

2. Obiettivi e gestione del documento

2.1 Obiettivi del documento

La presente Politica, che forma parte integrante della Relazione sulla remunerazione, descrive i principi e le linee guida per la definizione del processo di identificazione del personale più rilevante da parte della Capogruppo e delle società controllate. In particolare, essa disciplina:

- i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ivi compresi quelli per l'eventuale esclusione;
- le modalità di valutazione del personale;
- il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

2.2 Destinatari del documento

La presente Politica è applicabile e diffusa, per quanto di competenza, a tutte le unità organizzative della Capogruppo e delle società da quest'ultima controllate.

2.3 Gestione del documento

La gestione del documento segue il medesimo iter previsto per la Relazione sulla remunerazione di cui tale politica costituisce parte integrante.

Le responsabilità delle fasi del processo di gestione del documento sono così declinate.

Redazione	Capogruppo			Controllate
	Condivisione	Approvazione	Pubblicazione	Approvazione
<u>Responsabile</u> Risorse Umane di Capogruppo <u>Supporto</u> Compliance di Capogruppo Organizzazione di Capogruppo	Direttore Generale e Comitato Remunerazioni	Consiglio di Amministrazione Assemblea dei Soci	Organizzazione e di Capogruppo	Consiglio di Amministrazione

La presente politica è stata condivisa con la Compliance.

3. Premessa

Ai sensi della Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, recepita in Italia nelle Disposizioni di Vigilanza per le Banche (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 25° aggiornamento, in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, nel seguito Circolare o Disposizioni della Banca d'Italia), e dell'informativa da dare ai sensi dell'art. 450 del Regolamento UE N. 575/2013 (c.d. CRR), la Banca è tenuta ad individuare annualmente le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca stessa.

A tal fine, il legislatore europeo, con Regolamento Delegato (UE) N. 604/2014 (nel seguito anche "Regolamento"), ha stabilito norme tecniche di regolamentazione individuando dei criteri qualitativi e quantitativi, ognuno dei quali, se soddisfatto, denota la capacità di un soggetto di avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.

Tali criteri sono richiamati anche dalla Circolare della Banca d'Italia, nella quale si richiede a tutte le banche di identificare il personale più rilevante applicando il Regolamento, "al fine di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della Banca" e di individuare e applicare "criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel citato Regolamento delegato, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la banca" (cfr. Circolare n. 285 del 2013, parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, sezione 1, par. 6).

Per identificare il personale più rilevante, la Banca applica dunque il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604. La Banca in qualità di Capogruppo applica il citato Regolamento per identificare il personale più rilevante per il gruppo avendo riguardo a tutte le società del gruppo, siano esse assoggettate o no alla disciplina su base individuale. La Banca, se necessario, individua e applica criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel citato Regolamento delegato, per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per il gruppo.

La funzione preposta alla predisposizione della politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione della Banca, è la funzione Risorse Umane di Capogruppo.

La funzione Compliance di Capogruppo, quale funzione di controllo, si esprime in merito alla conformità ed alla rispondenza con il quadro normativo delle politiche per l'identificazione del personale più rilevante.

La funzione Risk Management, quale funzione di controllo, supporta la funzione Risorse Umane, per quanto di competenza, nella verifica di sussistenza dei requisiti qualitativi di cui all'art. 3 del Regolamento Delegato.

La funzione Internal Audit di Capogruppo, quale funzione di controllo, verifica invece ex post la rispondenza del processo di identificazione del personale più rilevante alla presente politica.

Nell'ambito del processo di identificazione del personale più rilevante, le società del Gruppo partecipano attivamente fornendo alla funzione Risorse Umane della Capogruppo la documentazione e le informazioni necessarie allo scopo e si attengono alle indicazioni ricevute.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è composto dai seguenti sotto processi:

- individuazione del perimetro di analisi;
- verifica di corrispondenza con i criteri qualitativi di cui all'art. 3 del Regolamento;
- verifica di corrispondenza con i criteri quantitativi di cui all'art. 4 del Regolamento;
- redazione del documento di autovalutazione e relativo monitoraggio;
- presentazione del documento di Autovalutazione al Comitato Remunerazione e approvazione del Consiglio di Amministrazione.

3.1 Organi societari coinvolti nell'approvazione delle politiche relative al processo di identificazione del Personale Più Rilevante

Il comitato Remunerazioni cura la presentazione della presente Politica per la sua successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e dell'Assemblea dei Soci.

Si precisa altresì che il Comitato Remunerazioni:

(i) si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni, ai sensi della Sezione II par. 6.1 delle Disposizioni di Vigilanza; (ii) fornisce consulenza e formula proposte al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo 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.

Per quanto riguarda le attività di competenza del Consiglio di Amministrazione si rimanda a quanto di seguito specificato al paragrafo 3.6 del presente documento.

Per un maggior dettaglio degli ulteriori ruoli in capo al Comitato Remunerazioni, al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei Soci, nell'ambito delle politiche di remunerazione, si rimanda invece alla Relazione sulla Remunerazione (Sezione I, par. da 1.1 a 1.3).

3.2 Individuazione del perimetro di analisi

Ai fini dell'individuazione del personale più rilevante, Risorse Umane di Capogruppo considera tutto il personale del Gruppo nel suo complesso e quindi i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori del Gruppo.

Risorse Umane di Capogruppo procede quindi alla raccolta e alla verifica di tutta la normativa regolamentare interna, al fine di individuare i ruoli di maggiore responsabilità all'interno dell'intera struttura organizzativa del Gruppo.

Pertanto, il perimetro di analisi tiene in particolare conto dei seguenti ruoli:

- i membri esecutivi e non esecutivi dei Consigli di Amministrazione;
- i Direttori Generali;
- i Responsabili delle Funzioni di Controllo;
- i Responsabili delle funzioni a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale (inclusi i Responsabili delle principali linee di business e i Responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti);
- i Responsabili delle unità organizzative di secondo livello;
- i collaboratori del Gruppo.

3.3 Verifica di corrispondenza con i criteri qualitativi di cui all'art. 3 del Regolamento

Una volta definito il perimetro di analisi, tutti i predetti ruoli vengono classificati da parte di Risorse Umane di Capogruppo, se ne presentano i presupposti, all'interno delle categorie di cui all'art. 3 del Regolamento Delegato.

La Banca individua, altresì, criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel citato Regolamento Delegato, al fine di far propria l'attenzione riservata dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia a "*i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali; i vice direttori generali e figure analoghe; 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*" oltre che a particolari categorie di personale quali "*gli agenti in attività finanziaria e di assicurazione e ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede addetti alle reti distributive esterne*". In particolare, Risorse Umane identifica gli ulteriori soggetti che per le attività professionali svolte e i rischi presidiati possono avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo, tenuto conto delle

responsabilità affidate e delle attività svolte, i livelli gerarchici, le deleghe e la capacità di incidere, individualmente e/o collegialmente, sul profilo di rischio del Gruppo. La presenza o meno di tali requisiti viene rilevata in base all'analisi della normativa interna.

Gli esiti del processo di identificazione sono opportunamente motivati e formalizzati da parte di Risorse Umane nel documento di Autovalutazione, con il supporto, per quanto di competenza di Compliance e del Risk Management.

3.4 Verifica di corrispondenza con i criteri quantitativi di cui all'art. 4 del Regolamento

Una volta definito il personale più rilevante sulla base dei criteri qualitativi di cui all'art. 3 del Regolamento Delegato, Risorse Umane procede alla verifica della sussistenza dei criteri quantitativi di cui all'art. 4 del medesimo Regolamento Delegato, lett. a), b) e c). Gli esiti del processo di identificazione sono opportunamente motivati e formalizzati da parte di Risorse Umane nel documento di Autovalutazione.

3.4.1 Esclusione del personale più rilevante

Qualora la Banca ritenga che il personale identificato in attuazione dell'articolo 4, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 possa non essere considerato come personale più rilevante, in conformità con quanto previsto dai paragrafi 2 e seguenti del medesimo articolo, la stessa per il tramite di Affari Societari e su indicazione di Risorse Umane:

i) tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, trasmette alla Banca d'Italia la notifica di cui all'articolo 4, paragrafo 4, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (i.e., notifica delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 Euro e inferiore a 750.000 Euro). La notifica è corredata dalle informazioni individuate nell'Allegato A di cui alla parte prima, titolo IV, capitolo 2, sezione I delle Disposizioni di Vigilanza. In essa la Banca motiva le ragioni delle esclusioni, fornendo chiara evidenza dei presupposti su cui esse si fondano e distinguendo chiaramente tra le situazioni di cui alla lettera a) e quelle di cui alla lettera b) dell'articolo 4, paragrafo 2, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014. L'esclusione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui la notifica è trasmessa, ad eccezione delle esclusioni notificate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui la notifica è presentata. Non è tuttavia richiesta una nuova notifica per il personale già escluso nell'esercizio precedente, a condizione che la banca abbia accertato che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'esclusione era stata operata;

ii) tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, presenta alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 4, paragrafo 5, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (i.e., autorizzazione per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro oppure il personale che rientra nello 0.3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario).

L'istanza di preventiva autorizzazione è corredata dalle informazioni individuate nell'Allegato A di cui alla parte prima, titolo IV, capitolo 2, sezione I delle Disposizioni di Vigilanza. La Banca d'Italia si pronuncia entro 3 mesi dalla ricezione della documentazione completa. L'autorizzazione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui l'istanza è presentata, ad eccezione delle esclusioni autorizzate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui l'istanza è presentata.

La notifica sub i) e l'istanza di autorizzazione sub ii) possono riguardare cumulativamente più membri del personale o categorie di personale la cui esclusione si fonda su medesimi presupposti, a condizione che siano chiaramente identificabili i soggetti per i quali è richiesta l'esclusione e sia garantito lo stesso livello di informazioni richiesto ai sensi del presente paragrafo. Le istanze di autorizzazione per le esclusioni riguardanti il personale al quale è riconosciuto un importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro (cfr. articolo 4, paragrafo 5, terzo

periodo, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014) sono in ogni caso presentate individualmente per ogni singolo membro del personale.

3.5 Redazione del documento di Autovalutazione e relativo monitoraggio

Annualmente, a cura della funzione Risorse Umane di Capogruppo, viene redatto il documento di Autovalutazione che costituisce la fase propedeutica alla predisposizione delle politiche di remunerazione e incentivazione per il personale del Gruppo e che contiene:

- la normativa interna di riferimento;
- l'analisi qualitativa e quantitativa ai sensi degli art. 3 e 4 del Regolamento Delegato;
- il numero del personale identificato come personale più rilevante;
- il numero di soggetti identificati per la prima volta;
- i nomi o gli identificativi individuali;
- la descrizione dei ruoli e delle responsabilità di tale personale;
- un confronto con gli esiti del processo di identificazione precedente.

Le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione, come disciplinato al paragrafo 3.4.1.

La funzione Risorse Umane di Capogruppo, con il supporto di Compliance di Capogruppo, monitora la coerenza di quanto contenuto nel documento di Autovalutazione rispetto ad eventuali cambiamenti organizzativi intervenuti al fine di valutare la necessità di revisione del documento stesso in modo da renderlo coerente con i cambiamenti organizzativi verificatisi.

3.6 Presentazione del documento di Autovalutazione al Comitato Remunerazione e approvazione del Consiglio di Amministrazione

Il documento di Autovalutazione viene sottoposto alla valutazione del Comitato Remunerazioni di Capogruppo e, in caso di parere favorevole da parte di quest'ultimo, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo.

A seguito delle suddette determinazioni, le società controllate si attengono poi alle indicazioni ricevute e rimangono in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo.