

ADDENDUM
ALLA
RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021
DI BANCA IFIS S.P.A.

approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca IFIS S.p.A.
in data 24 giugno 2021

INTRODUZIONE

A seguito della approvazione, in data 22 aprile 2021, da parte dell'Assemblea degli Azionisti della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2021 (la "**Politica**"), la Banca ha svolto una serie di riflessioni e approfondimenti funzionali all'introduzione di un nuovo strumento di remunerazione variabile, che – anche in ossequio ai principi della normativa regolamentare, là dove pone fra gli obiettivi fondamentali della regolamentazione l'orientamento al medio-lungo termine - ha la finalità di rafforzare l'allineamento degli interessi tra il *top management* e tutti gli *stakeholders* della Banca e del Gruppo, incentivandoli al conseguimento degli obiettivi di lungo termine della Banca (come saranno riflessi nel piano strategico, in corso di definizione) e favorendone altresì la *retention*.

A tal riguardo, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, in data 24 giugno 2021, ha deliberato di sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi di quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 (e successivi aggiornamenti) e dall'art. 123-ter TUF, il presente documento di *addendum* alla Politica, al fine di prevedere, nella stessa, la possibilità per la Banca di adottare e dare avvio ad un piano di *long-term incentive* per il triennio 2021-2023 per l'Amministratore Delegato così come per eventuali altri *top manager* della Banca (il "**Piano LTI 2021-2023**"), descritto di seguito e nel documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

Trattandosi di un piano basato su strumenti finanziari, l'approvazione dello stesso è stata parimenti sottoposta dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni (che, a tal fine, ha raccolto il parere favorevole delle Funzioni Competenti della Banca e si è avvalso dell'ausilio di consulenti esterni indipendenti¹) e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, alla approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 114-bis TUF.

Per ogni altro aspetto della politica retributiva della Banca, continua a trovare integrale applicazione quanto previsto dalla Prima Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2021 approvata dall'Assemblea degli Azionisti della Banca in data 22 aprile 2021, che qui si allega.

IL PIANO LTI 2021-2023

1. OGGETTO E DURATA

Il Piano LTI 2021-2023 è uno *stock option plan* che prevede l'assegnazione all'Amministratore Delegato (e ad ulteriori beneficiari che potranno essere in seguito individuati), a titolo gratuito, di un determinato numero di opzioni che daranno diritto di

¹ In particolare, della società di consulenza Willis Towers Watson (quanto all'analisi delle prassi di mercato e alle relative, conseguenti, riflessioni), dello Studio BonelliErede (quanto ai profili tecnico-legali) e dello Studio WePartners (quanto alla determinazione del *fair value* degli strumenti finanziari sottesi al piano).

acquistare, a un determinato prezzo di esercizio (c.d. “*strike price*”), un corrispondente numero di azioni di Banca IFIS S.p.A.

Tali opzioni diventeranno esercitabili a valle di un periodo di *vesting* triennale (2021, 2022 e 2023), subordinatamente alla circostanza che, a tale data, il rapporto tra la Banca e l’Amministratore Delegato (e gli altri eventuali beneficiari) sia ancora in essere (salvo quanto previsto *infra* nelle ipotesi di *good leaver*), nonché al raggiungimento di predeterminati obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari, legati a strategie di lungo termine della Banca.

2. OBIETTIVI

Gli obiettivi sono stati individuati (e parametrati nei relativi pesi) alla luce della situazione della Banca e delle dinamiche e delle prassi registrate sul mercato di riferimento, come rappresentato, in estrema sintesi, nella tabella che segue:

Tipologia	Obiettivo	Peso
Indicatori di mercato	TSR Relativo vs Peer Group ²	25%
Indicatori economico-finanziari	Utile Ante Imposte ³	25%
	Cost/Income Ratio ⁴	20%
	NPE Ratio Lordo ⁵	15%
Indicatori ESG	In linea con quanto previsto dal piano strategico	15%

Quanto all’obiettivo di TSR Relativo, lo stesso verrà misurato, nei tre anni di riferimento del Piano, rispetto ad un *peer group* che comprende i seguenti soggetti (comparabili con Banca IFIS in termini di modello di *business* e *performance* azionaria):

Peer Group	
Banca Farmafactoring	Credem
Banca Sistema	Illimity
Banco BPM	Intesa San Paolo
Banco di Desio	Mediobanca
BPER	Unicredit

² Per tale intendendosi il Total Shareholders Return relativo rispetto al *peer group* di seguito indicato.

³ Così come rappresentato nel bilancio consolidato di Gruppo alla voce “Utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte”.

⁴ Così come rappresentato nel bilancio consolidato come *Cost/Income Ratio* riclassificato, dove le rettifiche/riprese di valore nette su crediti afferenti al Settore NPL “acquisiti” sono state interamente riclassificate fra gli Interessi attivi e proventi assimilati al fine di dare una rappresentazione maggiormente aderente alle peculiarità di tale business che vede le rettifiche di valore nette parte integrante del rendimento.

⁵ Calcolato come rapporto tra credito deteriorato lordo e totale impiego lordo. Indicatore calcolato a livello del Gruppo Bancario, escluso il segmento NPL “acquisiti”. L’indicatore comprende IFIS Rental S.r.l. e sono esclusi i titoli di stato che sono classificati a bilancio come crediti verso la clientela. Gli indicatori sono calcolati al netto dell’effetto *Purchasing Price Allocation* (PPA).

Il numero di opzioni maturate sulla base di questo indicatore sarà calcolato in funzione del ranking della Banca rispetto al *peer group* sopra riportato secondo la seguente curva di incentivazione:

Ranking	Opzioni maturate
Posizione Banca IFIS superiore o uguale al 9° decile	Livello massimo opzioni assegnate (100%)
Posizione Banca IFIS inferiore al 9° decile ma maggiore/uguale al 3° quartile	Livello target opzioni assegnate (75%)
Posizione Banca IFIS inferiore al 3° quartile ma maggiore/uguale alla mediana	Livello minimo opzioni assegnate (50%)
Posizione Banca IFIS inferiore alla mediana	Nessuna opzione maturata

Per quanto riguarda gli indicatori economico-finanziari e gli indicatori ESG, posto che il Piano LTI 2021-2023 rappresenta uno strumento per incentivare l'Amministratore Delegato (ed eventuali altri beneficiari) al raggiungimento di obiettivi di lungo termine per la Banca, come verranno riflessi nel piano strategico (attualmente in fase di elaborazione), i *target* specifici sottesi a tali indicatori saranno definiti in maggior dettaglio e soggetti a possibili aggiustamenti a valle della definizione del piano strategico, per garantire sempre massima coerenza e interconnessione fra i due. Inoltre, pur nell'ambito del peso complessivo ipotizzato per gli indicatori economico-finanziari (pari al 60%), il peso specifico di ciascuno sotto-indicatore potrà essere altresì oggetto di aggiustamenti anche per tenere conto del peso che ciascuno di essi avrà nel piano strategico.

Quanto agli indicatori di ESG, ad oggi si ipotizza che gli stessi possano includere *target* legati a indicatori ambientali (c.d. Environmental), al c.d. Social (tra cui, ad esempio, allo sviluppo di programmi del *social impact hub*, al rispetto del Codice Etico in relazione alla *customer assistance*, sviluppo del patrimonio culturale e artistico, etc.) e alla c.d. Governance (tra cui, ad esempio, obiettivi sulla *gender diversity*, la riduzione del *gender pay-gap*, la partecipazione a indici ESG, etc.), soggetti a conferma in base a quanto verrà definitivamente indicato nell'ambito del piano strategico. Tutti gli indicatori saranno peraltro legati ad obiettivi oggettivamente misurabili.

Dei *target* specifici – nei limiti delle esigenze di riservatezza connesse a dati altamente sensibili – verrà quindi data informativa nella prossima Relazione sulla Remunerazione (a valle dell'approvazione del nuovo piano strategico).

La consuntivazione circa il grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai *target* fissati verrà effettuata a valle del termine del periodo di *performance* del Piano (e dunque all'inizio del 2024).

3. NUMERO DI OPZIONI, DETERMINAZIONE DEL FAIR VALUE E DELLO STRIKE PRICE E STRUMENTI

FINANZIARI A SERVIZIO DEL PIANO LTI 2021-2023

Quanto al numero di opzioni da assegnare all'Amministratore Delegato, lo stesso è stato determinato nel rispetto del limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa previsto dalla normativa regolamentare applicabile e dalle politiche di remunerazione della Banca (attualmente pari all'1:1).

Tenuto conto che l'Amministratore Delegato già partecipa, per il 2021, al sistema incentivante annuale con un importo target pari sino al 60% della remunerazione fissa, l'importo di remunerazione che, per il corrente esercizio, può essere destinato al Piano LTI 2021-2023 (e su cui calcolare, dunque, il controvalore delle opzioni sottese al Piano; v. paragrafo successivo) è pari sino al 40% della remunerazione fissa⁶. Quanto invece agli esercizi successivi (2022 e 2023) – ipotizzando di procedere ad un incremento del rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa da 1:1 a 1,5:1 (da sottoporre, una volta esperite le procedure applicabili, alla approvazione di un'assemblea successiva a quella convocata per il 28 luglio 2021), – l'importo disponibile a servizio del Piano LTI 2021-2023 verrebbe incrementato sino al 70% della remunerazione fissa su base annuale⁷. Dunque, per quanto riguarda la posizione dell'Amministratore Delegato, il Piano LTI 2021-2023 peserà, nel primo esercizio (2021), sino al 40% della remunerazione fissa mentre, per gli esercizi successivi (solo subordinatamente alla approvazione, da parte dell'assemblea dell'innalzamento del rapporto da 1:1 a 1,5:1 e alla conferma del patto di stabilità anche gli anni successivi), sino al 70% della remunerazione fissa⁸.

Quanto ad eventuali, ulteriori, beneficiari (che verranno in seguito eventualmente individuati), il relativo pay-ratio sarà parimenti determinato nei limiti del rapporto tra remunerazione fissa e variabile di tempo in tempo vigente e, all'interno di questi limiti, indicativamente entro un *ratio* coerente con quanto previsto per l'Amministratore Delegato.

Ai fini della determinazione delle opzioni potenzialmente attribuibili, nel rispetto del limite rapporto fisso/variabile e del pay-ratio sopra indicato, è stata condotta una valutazione, con l'ausilio di esperti indipendenti, circa il valore delle opzioni. Questa è stata condotta secondo i modelli ordinari di valutazione di strumenti opzionali invalsi nella prassi che apprezzano il valore finanziario del tempo (nel caso di specie, il modello binomiale), prescindendo dal considerare gli effetti eventuali sul valore della

⁶ L'Amministratore Delegato ha, infatti, anche stipulato con la Banca un patto di stabilità (assistito da penali), nell'ambito del quale gli verrà riconosciuto, ad aprile 2022, un importo pari ad Euro 162.000 lordi. Tale importo, in linea con quanto previsto dalla normativa regolamentare, sarà computato ai fini del rapporto fisso/variabile interamente nel 2022.

⁷ Il che, sommandosi alla remunerazione variabile annuale (pari sino al 60% della remunerazione fissa), porterebbe il rapporto fisso/variabile dell'Amministratore Delegato a circa un complessivo 130%, in modo da lasciare un importo disponibile, entro il limite del 150% (ove appropriato per eventuali ulteriori patti di stabilità per esercizi successivi al 2022).

⁸ Parimenti, in caso di mancata approvazione dell'innalzamento del rapporto fisso/variabile a 1,5:1, l'importo di remunerazione variabile da destinare al Piano anche per gli esercizi 2022 e 2023 potrebbe essere pari al massimo sino al 40% della remunerazione fissa su base annua.

fissazione, nell'ambito del Piano LTI 2021-2023, di obiettivi e vincoli quantitativi e qualitativi per l'esercizio delle opzioni⁹.

Il valore unitario delle opzioni da considerare ai fini del Piano è risultato pari ad Euro 2,00 per ciascuna opzione, ipotizzando che il prezzo d'esercizio sia commisurato alla media dei prezzi ufficiali di borsa del titolo del periodo di 30 giorni precedenti la valutazione e approvazione del Piano da sottoporre all'assemblea da parte degli organi competenti¹⁰ e che il valore economico della Banca sia determinato sulla base di tale medesimo indicatore.

Alla luce di tale valore, il numero massimo di opzioni potenzialmente assegnabili all'Amministratore Delegato per tutto il triennio di riferimento (nell'ipotesi di rapporto 1:1 per il primo esercizio e di 1,5:1 per i due esercizi successivi e di conferma, anche per gli esercizi successivi, del patto di stabilità e relativo corrispettivo) è, attualmente, pari a circa n. 696.000 opzioni, ciascuna delle quali darebbe diritto a una singola azione di Banca IFIS S.p.A.

Quanto allo "strike price" – ossia il prezzo a cui i beneficiari, al verificarsi dei presupposti del Piano LTI 2021-2023, potranno acquistare le azioni alle diverse date di attribuzione delle *stock option* - lo stesso, determinato come indicato sopra, è pari ad Euro 12,92.

Con particolare riferimento, infine, agli strumenti finanziari a servizio del Piano è stato deliberato¹¹ di utilizzare, previa approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, azioni della Banca rivenienti da acquisto azioni proprie, ferma, in ogni caso, la facoltà per la Banca di utilizzare altresì *phantom stock option*, anche ove ciò si rendesse necessario al fine di poter includere nel Piano ulteriori beneficiari rispetto all'Amministratore Delegato.

4. MATURAZIONE DELLE OPZIONI

Le opzioni matureranno sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi, secondo la curva di incentivazione definita secondo la seguente configurazione:

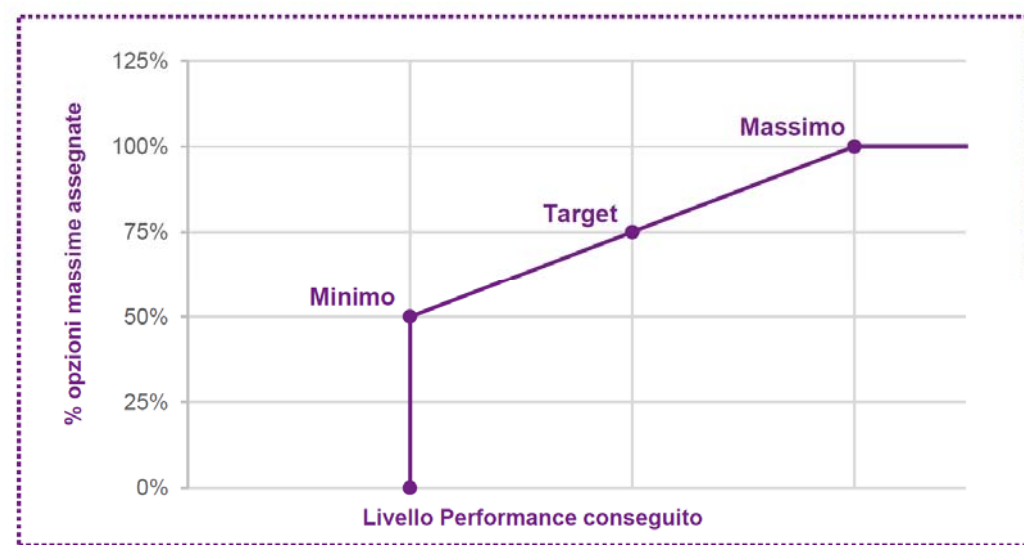
- a) al raggiungimento del livello **minimo** di performance, sarà attribuito un numero di opzioni pari al 50% del numero massimo di opzioni assegnate; al di sotto di tale livello minimo non sarà attribuita alcuna opzione;

⁹ Tale scelta è stata assunta in ottica prudenziale nella determinazione del numero di strumenti opzionali da assegnare, in ragione del fatto che la considerazione dei vincoli all'esercizio avrebbe verosimilmente condotto ad una stima anche significativamente inferiore del *fair value* delle opzioni (e quindi avrebbe potuto portare ad un maggior numero di opzioni potenzialmente attribuibili a favore dei beneficiari).

¹⁰ In particolare i 30 giorni precedenti il 18 giugno 2021.

¹¹ Quanto al numero di azioni oggetto della richiesta di autorizzazione all'acquisto azioni proprie, posta l'esigenza di munirsi di una provvista che possa essere utilizzata anche per eventuali ulteriori beneficiari, è stato deliberato di fissare un numero pari a quelle ipotizzate a favore dell'Amministrato Delegato, incrementato di un ulteriore 50% (ferma la possibilità di utilizzare anche *phantom stock option* ove tale numero si rivelasse insufficiente).

- b) al raggiungimento del livello **target** di performance, sarà attribuito un numero di opzioni pari al 75% del numero massimo di opzioni assegnate;
- c) al raggiungimento del livello **massimo** di performance, sarà attribuito un numero di opzioni equivalente al numero massimo di opzioni assegnate (100%); al raggiungimento di un livello di performance superiore non sarà attribuita alcuna opzione aggiuntiva;
- d) per performance intermedie tra il livello minimo ed il target, e tra il target ed il massimo, il numero di opzioni da attribuire sarà calcolato per interpolazione lineare, come rappresentato nel grafico che segue.



Le opzioni eventualmente maturate sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi saranno attribuite e diventeranno esercitabili secondo i termini e le condizioni tempo per tempo previste, nel rispetto della normativa regolamentare, dalle politiche di remunerazione della Banca (in termini di *gate* di accesso, periodi di differimento, periodi di *minimum holding*, meccanismi di *malus* e di *clawback*, etc.).

Più in particolare:

- a) ai sensi di quanto previsto dalla normativa regolamentare e dalle politiche di remunerazione di tempo in tempo vigenti, le opzioni maturate dovranno essere attribuite solo in parte c.d. *up-front* e, per il resto, in un arco temporale differito, come previsto per "importi particolarmente elevati"; sul punto, in base a quanto previsto dalla Circolare n. 285/2013 attualmente in fase di consultazione (e salvo successive modifiche nella versione finale), per tali importi, anche nelle banche "intermedie", è previsto un differimento quinquennale del 60% dell'incentivo maturato, di talché, nel caso di specie, il 40% delle opzioni maturate verrebbero esercitate al termine del periodo di *vesting*, mentre il residuo 60% esercitate in un arco temporale differito di 5 anni;
- b) le azioni acquistate a fronte dell'esercizio delle opzioni (alle scadenze di cui sopra) saranno, a loro volta, soggette a periodi di *lock-up* (durante i quali non potranno essere alienate o trasferite ad alcun titolo);
- c) al momento della maturazione e alla scadenza dei successivi termini di

differimento dovrà essere verificato il superamento di *gate* minimi di accesso (e quindi, in sostanza, il superamento dei livelli minima di liquidità, patrimonializzazione e redditività corretta per i rischi fissati di tempo in tempo dalle politiche di remunerazione nel rispetto della normativa regolamentare);

- d) l'incentivo oggetto del Piano LTI 2021-2023 sarà altresì soggetto ai meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *clawback*) al verificarsi delle fattispecie previste dalle politiche di remunerazione.

Al riguardo, visto il periodo di riferimento particolarmente lungo del Piano LTI 2021-2023, con specifico riferimento al Piano LTI 2021-2023:

- a) le rate differite verranno attribuite, nel rispetto della normativa regolamentare applicabile, anziché tutte al termine del periodo di differimento quinquennale, in rate uguali durante il periodo di differimento; e
- b) al fine di favorire ulteriormente la *retention*, una eventuale cessazione del rapporto con l'Amministratore Delegato (e con gli altri eventuali beneficiari del Piano) nei casi di *bad leaver* durante il periodo di differimento implicherà la perdita di ogni diritto in relazione alle rate ancora soggette a differimento.

5. DISCIPLINA DELLA EVENTUALE CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Il Piano LTI 2021-2023 prevede, infine, le consuete clausole di *good* e *bad leavers*¹², nell'ipotetico caso di cessazione del rapporto tra il beneficiario e la Banca prima della conclusione del periodo di *vesting* e durante il successivo periodo di differimento.

In particolare, il Piano LTI 2021-2023 prevede:

- a) il diritto dei beneficiari, in caso di cessazione anticipata del rapporto nei casi di revoca/licenziamento/mancato rinnovo in assenza di giusta causa ovvero nei casi di dimissioni per giusta causa (tra cui nei casi di mutamento sostanziale e non condiviso dei poteri/mansioni) ovvero, ancora, di risoluzione consensuale del rapporto, a mantenere ogni diritto in relazione al Piano LTI 2021-2023 in misura riproporzionata *pro rata temporis*; e
- b) la perdita di ogni diritto al Piano LTI 2021-2023 in tutti gli altri casi di cessazione anticipata del rapporto (e, dunque, nei casi di *bad leaver*).

Come precisato *supra*, inoltre, al fine di favorire ulteriormente la *retention*, si è ipotizzato di prevedere che una eventuale cessazione del rapporto con l'Amministratore Delegato (e con gli altri eventuali beneficiari del Piano LTI 2021-2023) nei casi di *bad leaver* durante il periodo di differimento implichi la perdita di ogni diritto in relazione alle rate ancora soggette a differimento (con mantenimento, invece, di ogni diritto alle rate differite nelle ipotesi di cessazione nei casi di *good leaver*).

6. ASPETTI PROCEDURALI

A valle della approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del Piano LTI 2021-2023, il Consiglio di Amministrazione provvederà (sempre su proposta del Comitato Remunerazioni e previo parere favorevole del Collegio Sindacale) alla approvazione del

¹² In cui potranno essere incluse ulteriori fattispecie di *good leaver*, quali i casi morte, invalidità permanente, ecc.

regolamento del Piano LTI 2021-2023, alla identificazione di eventuali beneficiari (ulteriori rispetto all'Amministratore Delegato) e alla definizione del beneficio *target* per ciascuno, conferendo mandato a un membro del Consiglio di Amministrazione e/o a una specifica Funzione Aziendale al fine di dare esecuzione al Piano LTI 2021-2023, con consegna, tra l'altro, ai beneficiari, delle lettere di assegnazione e adesione al Piano.

Relazione sulla politica
in materia di remunerazione
e sui compensi corrisposti

2021

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 Corporate Governance, 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.bancalfis.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.bancalfis.it/Corporate-Governance/Documenti-Societari>

Sebastien Egon Fürstenberg
Presidente Banca IFIS

Sommarario

PREMESSE.....	6
1.1 Disposizioni applicabili.....	6
1.2 Articolazione della Relazione.....	6
SEZIONE I - Politica di remunerazione e incentivazione.....	8
1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica di remunerazione e responsabili della relativa, corretta, attuazione.....	8
1.1 L'Assemblea.....	8
1.2 Il Consiglio di Amministrazione.....	9
1.3 Il Comitato Remunerazioni.....	10
1.4 L'Amministratore Delegato e il Direttore Generale.....	13
1.5 Le Funzioni di Controllo e le altre strutture coinvolte.....	13
2. Principi e finalità delle politiche di remunerazione e incentivazione e neutralità rispetto al genere.....	14
3. Esito della votazione dell'Assemblea degli Azionisti 2020 e principali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente.....	15
4. Destinatari e politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante.....	17
5. Contenuti delle Politiche 2021.....	18
5.1 Struttura della remunerazione.....	18
5.2 Sistema di remunerazione variabile: condizioni di accesso.....	20
5.3 Meccanismi di correzione ex post.....	21
5.3.1. Clausole di malus.....	21
5.3.2. Claw back.....	22
5.3.3. Divieto di strategie di hedging.....	23
5.4 (segue, ulteriormente): la struttura della componente variabile per il personale più rilevante.....	23
5.5 Remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci della Capogruppo.....	25
5.6 (segue): remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci delle Società Controllate.....	25
5.7 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale della Capogruppo.....	26
5.8 Remunerazione dell'altro personale più rilevante a livello di Gruppo.....	27
5.9 Remunerazione delle Funzioni di Controllo e della Funzione Risorse Umane.....	29
5.10 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.....	30
5.11 Remunerazione degli Agenti in attività finanziaria.....	32
5.12 Remunerazione dei collaboratori non dipendenti.....	32
6. Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e di patto di non concorrenza.....	33
6.1 Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro del personale più rilevante.....	33
6.2 Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro per il personale non rilevante.....	34

6.3	Patti di non concorrenza	35
7.	Attuazione delle Politiche nelle Società controllate	35
8.	Deroghe	35
	SEZIONE II	37
	Parte prima	37
	Parte seconda: compensi corrisposti nel 2020	44
	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)	44
	Altre tabelle: piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	51
	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.....	51
	TABELLA 3B: piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	52
	Schema relativo alle partecipazioni degli amministratori, dei sindaci, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	53
	Tabella 1: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.....	53
	Tabella 2: partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica.....	54
	Altre tabelle	55
	Esiti delle verifiche della Funzione di Internal Audit.....	59
	Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante.....	60



Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2021

Premesse

1.1. 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 come aggiornato con le modifiche apportate dalla delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020 (nel seguito anche 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 politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”, 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” attualmente vigenti, emanate dalla Banca d’Italia e contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito, le “**Disposizioni di Vigilanza**”);
- 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;
- della normativa europea in materia e, in particolare del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604, che individua norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati a 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) e del Regolamento (UE) del 26 giugno 2013, n. 575, con riferimento alle disposizioni riguardanti la politica di remunerazione.

Sono inoltre state considerate le disposizioni contenute nel “**Codice di Corporate Governance**”, 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.

1.2. 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, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 c.c., 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 2021;

▪ 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 (oltre all'illustrazione di come Banca Ifis abbia tenuto conto del voto espresso nel 2020 sulla Sezione II della relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti nel 2020);
- nella seconda parte sono riportati analiticamente, in forma tabellare, come indicato dall'Allegato 3A, Schema n. 7 bis del Regolamento Emittenti (aggiornato con le modifiche apportate dalla delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020), i compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2020, 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 - Politica di remunerazione e incentivazione

1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica di remunerazione e responsabili della relativa, corretta, attuazione

I principali organi e soggetti della Capogruppo coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica 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; e
- la Direzione Governo Piano Industriale, 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.

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

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;
- 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.

Secondo quanto previsto dall'art. 14 dello Statuto, al Consiglio spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi soltanto quelli che la legge riserva tassativamente all'Assemblea. Sono, inoltre, di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le delibere, tra le altre, riguardanti:

- il business model, le linee e le operazioni strategiche e i piani industriali e finanziari;
- le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni e la verifica che esso sia coerente con gli indirizzi strategici e la propensione al rischio stabiliti nonché sia in grado di cogliere l'evoluzione dei rischi aziendali e l'interazione tra gli stessi;
- gli adeguamenti dello Statuto a disposizioni normative;
- la fusione per incorporazione di società nei casi previsti dagli artt. 2505 e 2505 bis Codice Civile;
- l'indicazione di quali amministratori, oltre quelli indicati nel presente Statuto, hanno la rappresentanza della Società;
- la costituzione di comitati interni al Consiglio di Amministrazione;
- il Risk Appetite Framework e le politiche di gestione del rischio nonché, sentito anche il parere del Collegio Sindacale, la valutazione della completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile;
- la determinazione dell'assetto generale dell'organizzazione della Banca e dei conseguenti regolamenti interni;
- la determinazione dei criteri per l'esecuzione delle istruzioni della Banca d'Italia;
- la costituzione delle funzioni aziendali di controllo, i relativi compiti e responsabilità, le modalità di coordinamento e collaborazione, i flussi informativi tra tali funzioni e tra queste e gli organi aziendali; - la nomina, dopo aver sentito il parere del Collegio Sindacale, dei responsabili delle funzioni di controllo;
- il processo di gestione del rischio e la valutazione della sua compatibilità con gli indirizzi strategici e con le politiche di governo dei rischi;
- le politiche e i processi di valutazione delle attività aziendali, e, in particolare, degli strumenti finanziari, verificandone la costante adeguatezza e stabilendo altresì i limiti massimi all'esposizione della Banca verso strumenti o prodotti finanziari di incerta o difficile valutazione;

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

Il Consiglio di Amministrazione è, altresì, coinvolto nel processo di autovalutazione del personale, nonché nell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante, come specificato nell'Allegato 1 della presente Relazione ("Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante"), e ne rivede periodicamente i relativi criteri.

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;
- esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni, nel rispetto delle disposizioni di vigilanza;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle politiche di remunerazione del Gruppo, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, se del caso, formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- 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, della Direzione Risorse Umane, della Direzione Governo Piano Industriale, Pianificazione e Controllo di Gestione, della Funzione Risk Management e della Funzione Compliance della Capogruppo nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione del Gruppo;
- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e delle altre società del Gruppo in materia di remunerazione e, in particolare, esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle strutture aziendali, sul

raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;

- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in ordine ai criteri di attribuzione di stock options o di assegnazione di azioni a favore di Amministratori e dipendenti del Gruppo;
- a quest'ultimo riguardo, ove possibile, fornire interpretazione nei casi controversi e rettificare le condizioni di assegnazione di ciascuna tranche, nonché regolamentare l'esercizio dei diritti emergenti in caso di operazioni di natura straordinaria sul capitale della Capogruppo (fusioni, aumenti di capitale gratuiti o a pagamento, frazionamenti o raggruppamenti di azioni ecc.);

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.

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:

- Antonella Malinconico (Amministratore non esecutivo e Indipendente)¹;
- Beatrice Colleoni (Amministratore non esecutivo e Indipendente);
- Luca Lo Giudice (Amministratore non esecutivo e non Indipendente).

Il Comitato Remunerazioni è presieduto dalla consigliera Antonella Malinconico².

La durata in carica dei componenti del Comitato Remunerazioni è equiparata a quella del Consiglio di Amministrazione che lo ha istituito, la cui eventuale cessazione anticipata, per qualsiasi causa, determina la contestuale decadenza del Comitato Remunerazioni. Il Comitato 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.

Quale misura volta a evitare e gestire i conflitti di interesse, è 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.

¹ La Prof.ssa Malinconico è subentrata alla Prof.ssa Arduini nella Presidenza del Comitato Remunerazioni con decorrenza dal 15 ottobre 2020.

² La presidenza del Comitato Remunerazioni ha una durata di diciotto mesi dalla data di nomina, salvo decadenza, revoca o dimissioni dalla carica di amministratore o di componente del Comitato Remunerazioni. Alla scadenza della presidenza, il Consiglio di Amministrazione conferisce l'incarico di Presidente ad un diverso componente del Comitato Remunerazioni in possesso dei soprarichiamati requisiti.

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.

Nel corso del 2020 il Comitato si è riunito complessivamente n. 11 volte.

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 2020, i membri del Comitato hanno partecipato a tutte le 11 riunioni effettuate.

L'Amministratore Delegato ha assistito a n. 2 riunioni, laddove comunque 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 ai seguenti temi:

- processo di autovalutazione del personale più rilevante;
- identificazione del perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategica;
- sistemi incentivanti applicati nell'ambito delle varie unità di business della Banca e del Gruppo;
- politiche di remunerazione e incentivazione del gruppo: Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- Documento informativo ex art. 114 bis del TUF e 84 bis del Regolamento Emittenti;
- attuazione delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea dei Soci e impatti Covid 19;
- sistemi incentivanti da utilizzare nel 2020;
- determinazione della retribuzione variabile derivante dai risultati dell'esercizio 2020 per l'Amministratore Delegato e al Direttore Generale;
- remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategica e dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- 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;

- rendiconto sull'applicazione delle politiche di remunerazione 2019 al personale non rientrante nel novero del personale più rilevante;
- 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.

Nel corso del 2020, non è stato necessario attivare le specifiche risorse finanziarie a disposizione del Comitato per l'assolvimento dei propri compiti.

1.4 L'Amministratore Delegato e il Direttore Generale

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.

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.

1.5 Le Funzioni di Controllo e le altre strutture coinvolte

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.

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;
- **Direzione Governo Piano Industriale, Pianificazione e Controllo di Gestione**: insieme a Pianificazione Risorse Umane della Direzione Risorse Umane, contribuisce all'identificazione e alla consuntivazione degli obiettivi economico-finanziari sottesi ai sistemi di incentivazione.

2. Principi e finalità delle politiche di remunerazione e incentivazione e neutralità rispetto al genere

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.

La politica retributiva ha durata annuale.

La politica di remunerazione e incentivazione è definita dalla Capogruppo con la finalità di attrarre, motivare e trattenere persone in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente, in accordo con i valori aziendali e secondo una politica di prudente gestione del rischio (in coerenza con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale), gli obiettivi, di breve e/o di medio-lungo termine, correlati agli obiettivi strategici del Gruppo, contribuendo, così, al conseguimento di risultati volti a rafforzare la solidità operativa, economica e finanziaria della Società in un'ottica di lungo termine e alla salvaguardia della sostenibilità del Gruppo Banca Ifis.

La politica di remunerazione e incentivazione è stata definita tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, delle previsioni della contrattazione collettiva (tempo per tempo applicabili), senza far riferimento a politiche retributive di altre società.

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 gli obiettivi aziendali con 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.

La Banca, già a partire dall'esercizio 2019, ha, poi, avviato un progetto di verifica e benchmarking delle remunerazioni al fine di individuare la propria posizione sul mercato in termini di capacità di *attraction* di talenti e di competitività.

In questo contesto la Banca ha attivato altresì un processo finalizzato ad una corretta valutazione della parità di genere. Tale progetto sarà ulteriormente sviluppato nel corso del corrente esercizio e si focalizzerà sulla neutralità di genere per la cui verifica verranno presi a riferimento, fra il resto, i seguenti elementi:

- remunerazione (fissa e variabile), considerando retribuzione riconosciuta, orario di lavoro, periodi di ferie annuali e altri benefici finanziari e non finanziari;
- remunerazione corrisposta in strumenti finanziari;
- benefit;
- politiche di assunzione, sviluppo di carriera, piani di successione, accesso alla formazione e alla capacità di candidarsi per posti vacanti interni al fine di dimostrare che la politica di remunerazione è neutrale rispetto al genere;
- mappatura delle posizioni sulla base di *job description* utili (a cominciare dai ruoli più apicali) per determinare il valore delle singole posizioni e comprendere quali posizioni possono essere considerate uguali o di uguale valore.

Sarà quindi effettuato un monitoraggio del divario retributivo complessivo per genere e del suo sviluppo nell'ambito del processo di revisione delle politiche di remunerazione. In particolare, sarà monitorato il rapporto e il suo sviluppo nel tempo tra la retribuzione media del personale maschile e femminile.

3. Esito della votazione dell'Assemblea degli Azionisti 2020 e principali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

Di seguito si riportano gli esiti del voto assembleare del 23 aprile 2020 in relazione alla Sezione I della politica di remunerazione del 2020:

Favorevoli	Contrari	Astenuti	Non votanti
36.334.843	433.012	0	0
98,822%	1,178%	0	0

Alla luce degli esiti positivi del voto assembleare, Banca Ifis ha ritenuto di sottoporre al voto assembleare una politica di remunerazione per l'esercizio 2021 sostanzialmente in linea con il passato, fatti salvi gli opportuni accorgimenti, anche volti a recepire le novità previste dal nuovo Regolamento Emittenti e dal Codice di Corporate Governance, di seguito specificati.

- Indicazione che il Consiglio di Amministrazione è coinvolto nel processo di autovalutazione del personale più rilevante, nonché nell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante, come specificato nell'Allegato 1 della Relazione ("Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante") e ne rivede periodicamente i relativi criteri.
- Riferimento agli esiti della votazione assembleare per entrambe le Sezioni della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti anno precedente.
- Introduzione della c.d. "neutralità di genere". Banca Ifis intende assicurare livelli retributivi coerenti con i mercati di riferimento, perseguendo l'intento di attrarre, motivare e trattenere le risorse con le migliori performance e a più elevato valore e potenziale. A tal fine, il Gruppo, attraverso un'attività di benchmarking, vuole monitorare in modo costante la propria equità e competitività retributiva. In questo contesto il Gruppo Banca Ifis, ha avviato già nel corso del 2019 e vuole continuare perseguire il principio che le politiche di remunerazione devono essere neutrali per genere per tutto il personale (non solo per il personale più rilevante)³.
- Viene specificato che la *Role Based Allowance* è collegata alla permanenza nel ruolo e non a specifiche tempistiche.
- Introduzione, ai sensi della nuova formulazione dell'art. 123-ter Tuf, della declinazione delle "circostanze eccezionali" che consentono di derogare alla politica di remunerazione da ultimo approvata dai soci, delle condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e della specificazione degli elementi della politica a cui si può derogare; le circostanze eccezionali sono riferite a situazioni in cui la deroga è necessaria ai fini del "perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato" (art. 123-ter, comma 3-bis)
- Introduzione, ai fini della determinazione della remunerazione variabile dell'AD e del DG, dell'ulteriore indicatore del cost income ratio in maniera da rendere la relativa disciplina più sfidante e più allineata a quella prevista per gli altri appartenenti alla categoria di personale più rilevante, con criteri di misurazione delle performance più puntuali e complessi.
- Si prevede, anche con riferimento al riconoscimento degli "una tantum", in occasione della valutazione annuale, la preventiva delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni.
- Previsione di altri riconoscimenti "una tantum" (oltre a quelli previsti in occasione della valutazione annuale) e/o contest legati a circostanze straordinarie e non prevedibili e/o a iniziative progettuali straordinarie, per il personale non appartenente alla categoria del "personale più rilevante" e di ammontare contenuto (comunque non superiore a una mensilità per ciascun soggetto) in base a criteri predefiniti e determinati in un Regolamento il quale contiene altresì presidi e clausole di esclusione in caso di comportamento individuale non adeguato. Per tali riconoscimenti "una tantum", sopra

³ Il paragrafo è inserito in linea con la previsione della Direttiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 (art. 92, paragrafo 2, lettera aa)) secondo cui le politiche di remunerazione devono essere neutrali rispetto al genere.

menzionati, si prevede la preventiva delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, e saranno erogabili solo se ciò sia compatibile con livelli patrimoniali e di liquidità sufficienti a fronteggiare le attività della Banca.

- Per esigenza di trasparenza e completezza è stato reso più esplicito nella Relazione il funzionamento dei meccanismi dei sistemi incentivanti previsti per la rete di vendita della banca, indicando gli elementi essenziali degli stessi.
- Nell'ambito della disciplina relativa ai *Golden Parachute* è stato indicato esplicitamente l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione (e non soltanto il limite fissato in termini di annualità della remunerazione fissa).
- Sono state apportate alla Relazione le modifiche rese necessarie e/o opportune in base al Regolamento Emittenti (Art 84-quater e Allegato 3° SCHEMA N. 7-bis del Regolamento emittenti adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e aggiornato con le modifiche apportate dalla delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020).

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

Le politiche di remunerazione e incentivazione vengono definite per tutto il personale⁴ del Gruppo, fatte salve le 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). Questi ultimi 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", che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione e per la quale si rinvia all'Allegato 1 della presente Relazione.

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, la Capogruppo è tenuta a dotarsi di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante.

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 25 febbraio 2021, rientrano nel novero del personale più rilevante per il Gruppo, n. 66 soggetti⁵.

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.

⁴ 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.

⁵ Si precisa che sarà avviato, entro le tempistiche previste dalla normativa in materia, il procedimento di richiesta di preventiva autorizzazione all'autorità competente di esclusione di n. 1 membro del personale (agente in attività finanziaria) rientrante nel perimetro del personale più rilevante in base ai criteri quantitativi.

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

- Dirigenti con responsabilità strategica di unità di business rilevanti;
- Dirigenti con responsabilità strategica di funzioni di controllo;
- Dirigenti con responsabilità strategica (non rientranti nelle funzioni di controllo);
- 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 3,46 della popolazione aziendale del Gruppo.

5. Contenuti delle Politiche 2021

5.1 Struttura della remunerazione

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza è **remunerazione** ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*) corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

Per **remunerazione fissa** si intende la remunerazione che ha natura stabile e che è 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.

A tal riguardo si precisa che:

- 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), in linea con quanto previsto dalla contrattazione collettiva tempo per tempo applicabile e con i *benchmark* di mercato;
- per il "personale più rilevante" è, inoltre, previsto che eventuali interventi sulla remunerazione fissa non possano superare un incremento del 20% rispetto alla retribuzione annua lorda dell'anno precedente;
- il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, ha la possibilità di riconoscere indennità di ruolo (c.d. "*role based allowances*") determinate come una somma predefinita, di natura stabile, non legata alla *performance*, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e che è funzionalmente collegata al ruolo ricoperto.

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.

Nell'ambito della remunerazione variabile rientrano:

- il sistema di remunerazione variabile previsto per il personale più rilevante come di seguito descritto;
- il "premio aziendale di produttività" o "premio di risultato", così come definito dal CCNL, le cui condizioni e i cui criteri di erogazione vengono stabiliti annualmente nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale;
- riconoscimenti "una tantum" (comunque non superiori a tre mensilità per ciascun soggetto), da riconoscersi a cura dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale in occasione della valutazione annuale, per premiare prestazioni eccellenti e/o di particolare ed evidente valore qualitativo del personale non appartenenti alla categoria del "personale più rilevante"⁶;
- altri riconoscimenti "una tantum" e/o contest legati a circostanze straordinarie e non prevedibili e/o iniziative progettuali straordinarie, per il personale non appartenente alla categoria del "personale più rilevante" e di ammontare contenuto (comunque non superiore a una mensilità per ciascun soggetto) in base a criteri predefiniti e determinati in un Regolamento il quale contiene altresì presidi e clausole di esclusione in caso di comportamento individuale non adeguato⁷.

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** o di **retention bonus** rispettano le disposizioni indicate nelle Disposizioni di Vigilanza, 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 riguardino il personale più rilevante, viene data preventiva e 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.

L'offerta retributiva è completata da diverse tipologie di **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

⁶ Tali riconoscimenti sono in ogni caso erogati al verificarsi delle condizioni previste per l'accesso al variabile (*gate*) fermo restando che, per tali riconoscimenti "una tantum", sopra menzionati, si prevede la preventiva delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni.

⁷ Tali riconoscimenti, non sono soggetti alle condizioni di cui al paragrafo 5.2 "Sistema di remunerazione variabile: condizioni di accesso" fermo restando che, per tali riconoscimenti "una tantum", sopra menzionati, si prevede la preventiva delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni, e saranno erogabili solo se ciò sia compatibile con livelli patrimoniali e di liquidità sufficienti a fronteggiare le attività della Banca.

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). In aggiunta ai suddetti è riconosciuta ad alcuni soggetti sulla base delle Policy interne tempo per tempo vigenti, l'autovettura aziendale. Inoltre nell'ambito del Gruppo è prevista, tra le altre, la possibilità di assegnazione di alloggi ad uso foresteria per ragioni di servizio.

Ai benefici innanzi citati, possono avere accesso tutti i dipendenti in base alle prassi e alle normative interne di riferimento e pertanto non vengono considerati benefici di natura discrezionale.

5.2 Sistema di remunerazione variabile: condizioni di accesso.

L'accesso alla parte variabile per tutto il personale è subordinato al rispetto delle condizioni di accesso (c.d. "gate") 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 definito dal Consiglio di Amministrazione per l'esercizio di riferimento, 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 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 vigente. Questi indicatori sono calcolati escludendo il segmento NPL⁸.

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.

⁸ per "segmento NPL" si intendono i NPL acquisiti dall'esterno da IFIS NPL Investing e gestiti in IFIS NPL Servicing

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.

5.3 (segue): meccanismi di correzione ex post

5.3.1. clausole di *malus*

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:

		Ratio Totale Fondi propri consolidato ^[2]			
		<=12,50%	12,50%< <=13,00%	13,00%< =13,50%	>13,50%
RORAC di Gruppo	≥ 12%	-100%	-20%	-10%	---
	8%< < 12%	-100%	-30%	-20%	---
	< 8%	-100%	-40%	-30%	-20%

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 Gruppo⁹ o per la clientela¹⁰;
- 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,

⁹ Perdita pari o superiore al 5% del patrimonio netto.

¹⁰ 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.

- il Ratio Totale Fondi propri 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.

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 esercizi¹¹ 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. E così, a mero titolo esemplificativo, la condizione di *malus* quanto al *bonus* variabile del 2021 verrà verificata in ciascuno dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (e, dunque, il 2022, il 2023 e il 2024) e verrà applicato al verificarsi di tali condizioni in almeno uno dei tre anni di osservazione.

5.3.2. Clauseole di 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 (c.d. **meccanismo di clawback**) 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 Gruppo¹² o per la clientela¹³;
- 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 propri consolidato sia inferiore o uguale ai requisiti di capitale (*Overall Capital Requirement*).

¹¹ Condizione sufficiente all'applicazione dei meccanismi correttivi è il verificarsi delle condizioni citate, in almeno uno dei tre anni di osservazione (*accrual period*).

¹² 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.

¹³ 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.

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 esercizi¹⁴, 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.

5.3.3. Divieto di strategia 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.

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 intermediari 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.

5.4 (segue, ulteriormente): la 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 alle Disposizioni di Vigilanza introduce, in relazione al bilanciamento della componente differita della remunerazione variabile, il concetto di "importo di remunerazione variabile particolarmente elevato"¹⁵ in presenza del quale, almeno per le figure apicali, (i) la durata

¹⁴ 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*).

¹⁵ 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

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 € 437.421,25 (pari al 25% della retribuzione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA)¹⁶.

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 prevista per il solo personale più rilevante, consentendo l'applicazione di percentuali, periodi di differimento e *retention* almeno pari alla metà di 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.

- 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 vesting¹⁷ di tre anni e che saranno esercitabili al termine del periodo di mantenimento (periodo di retention¹⁸) 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.
- 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 disponibili 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 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).

¹⁶ BENCHMARKING OF REMUNERATION PRACTICES AT THE EUROPEAN UNION LEVEL (2017 AND 2018 DATA) AND DATA ON HIGH EARNERS (2018 DATA) EBA/REP/2020/20

¹⁷ Periodo al termine del quale le azioni possono essere assegnate.

¹⁸ Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni.

5.5 Remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci della Capogruppo

Agli amministratori spetta (oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio) un compenso determinato dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina, alla luce dell'impegno richiesto, delle pertinenti responsabilità e delle prassi in vigore per i componenti dei consigli di amministrazione di società comparabili.

Agli amministratori che partecipano ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione è riconosciuto un compenso fisso ulteriore e aggiuntivo in ragione di tale partecipazione, tenendo conto del maggior impegno ad essi richiesto e del ruolo (di Presidente o componente del Comitato) da essi ricoperto.

È demandata al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, la determinazione di ulteriori compensi agli amministratori investiti di particolari cariche (o di speciali incarichi) ai sensi dell'art. 2389 c. 3 c.c. avuto anche riguardo, ove opportuno, dei risultati aziendali.

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

Ai componenti del Collegio Sindacale spetta (oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio) un compenso annuo fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina alla luce della competenza, della professionalità e dell'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo (di presidente o componente del Collegio) ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società e alla sua situazione.

Per i membri del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

5.6 (segue): remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci 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.

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

5.7 Remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale della Capogruppo

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale si compone attualmente (e ferma la possibilità per la Banca di attribuire agli stessi specifici trattamenti retributivi in linea con quanto previsto dalla presente politica) dei seguenti elementi:

- una remunerazione fissa con natura stabile e irrevocabile, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle *performance* della Banca, determinata sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto per il relativo espletamento;
- benefit;
- una remunerazione variabile, legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, quantitativi.

Con particolare riferimento alla remunerazione variabile, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale può essere riconosciuto un compenso variabile annuale di importo sino al 60% della remunerazione annua lorda fissa rilevata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, subordinatamente alla verifica, da parte del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento dei seguenti obiettivi, ciascuno con un proprio peso come rappresentato in tabella:

Responsabili	RORAC/RORAC*	COST INCOME*/COST INCOME	Limite compenso variabile su RAL rilevata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento
AD	60%	40%	60%
DG	60%	40%	60%

e quindi:

- la quota parte della retribuzione variabile riferita al RORAC viene riconosciuta a partire da un valore soglia dell'indicatore [RORAC/RORAC*]¹⁹ dell'80% ed il relativo ammontare viene determinato in funzione del grado di superamento del valore soglia secondo una progressione lineare come esemplificato dalla seguente tabella:

valore consuntivo dell'indicatore [RORAC/RORAC*]	Valore componente RORAC	Valore componente RORAC su retribuzione variabile annuale
80%	60%	21,6%
85%	70%	25,2%
90%	80%	28,8%

¹⁹ Dove RORAC* è il RORAC derivante dall'obiettivo prospettico approvato dal Consiglio di Amministrazione per l'esercizio di riferimento.

95%	90%	32,4%
100%	100%	36,0%

- la quota parte della retribuzione variabile riferita al COST INCOME viene riconosciuta a partire da un valore soglia dell'indicatore $COST\ INCOME^{*20}/COST\ INCOME$ del 90% ed il relativo ammontare viene determinato in funzione del grado di superamento del valore soglia, secondo una progressione lineare come esemplificato dalla seguente tabella:

valore consuntivo dell'indicatore [COSTINCOME*/COSTINCOME]	Valore componente COSTINCOME	Valore componente COSTINCOME su retribuzione annuale variabile
90%	60%	14,4%
92,5%	70%	16,8%
95%	80%	19,2%
97,5%	90%	21,6%
100%	100%	24,0%

La quota parte della retribuzione variabile riferita al COST INCOME viene comunque azzerata nel caso in cui il COST INCOME a consuntivo dovesse risultare superiore alla soglia di *tolerance* prevista dal RAF vigente.

5.8 Remunerazione dell'altro personale più rilevante a livello di Gruppo

La remunerazione del restante personale più rilevante si compone di una retribuzione annua omnicomprensiva (RAL) e di una componente variabile definita preventivamente per singolo soggetto, in relazione al ruolo ricoperto (fermo, in ogni caso, il limite al rapporto variabile/fisso pari a 1:1)²¹, 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) come specificato nella tabella che segue.

Responsabili	Valutazione Qualitativa Alta Direzione	Cost income ratio	Obiettivi economici, commerciali, operativi e
--------------	--	-------------------	---

²⁰ Dove COST INCOME* è il COST INCOME derivante dall'obiettivo prospettico approvato dal Consiglio di Amministrazione per l'esercizio di riferimento.

²¹ Fatto salvo il limite del rapporto variabile/fisso con riferimento alle funzioni di controllo come di seguito esplicitato e pari a 1:1/3 della retribuzione fissa.

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

Il Sistema MBO è articolato in modo tale da rendere trasparente il legame tra riconoscimento economico e grado di raggiungimento degli obiettivi annuali.

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.

L'attribuzione della componente variabile è soggetta ad una 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;
- collaborazione e teamworking, sia internamente al proprio team che trasversalmente con tutte le funzioni del Gruppo;
- comunicazione e relativo impatto verso l'esterno;
- rispetto e valorizzazione dei contributi;
- orientamento al risultato.

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

Eccellente	Buono	Adeguito	Quasi Adeguato/Insufficiente
100%	80%	50%	0%

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.

5.9 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 alle Disposizioni di Vigilanza.

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, poi, 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;
- collaborazione e *teamworking*, sia internamente al proprio team che trasversalmente con tutte le funzioni del Gruppo;
- comunicazione e relativo impatto verso l'esterno;
- rispetto e valorizzazione dei contributi;
- orientamento al risultato

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:

Responsabili	Valutazione Qualitativa Alta Direzione	Cost income ratio	MBO	% massima di remunerazione variabile erogabile 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.

5.10 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 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 credito²², che compongono la rete di vendita del Gruppo e ai quali si applicano le politiche di remunerazione descritte nella presente Relazione.

²² "Agenti in attività finanziaria, mediatori 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."

I soggetti appartenenti alla categoria dei soggetti rilevanti sono in totale n. 199, di cui n. 165 sono i soggetti che offrono prodotti ai clienti e n. 34²³ 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. 165 agenti a supporto del prodotto Leasing e CQS.

La Banca ha in essere anche un totale di n. 34 convenzioni con mediatori creditizi nell'ambito dei prodotti factoring e/o mutui.

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 riguardala valutazione del merito di credito e l'approvazione delle operazioni, 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 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'azzeramento²⁴.

I sistemi incentivanti per la rete vendita (rete commerciale) vengono definiti annualmente identificando dei Key Performance Indicators di natura quantitativa (quali, a titolo esemplificativo, tra gli altri: il margine di intermediazione, il numero di clienti avviati, volumi dei nuovi business, dimensioni del cliente in termini di fatturato, *retention* del portafoglio, qualità del credito in termini di rettifiche deterioramento crediti, rapporti segnalati e avviati riferiti a Business Unit diverse). Il livello di raggiungimento degli obiettivi determina la quota di remunerazione variabile spettante la quale sarà assoggettata ai correttivi (di natura qualitativa) della valutazione della performance (in base al sistema di valutazione della performance valido per tutto il personale e via via vigente) e dei reclami.

²³ Di cui n. 4 appartenenti alla categoria del personale più rilevante.

²⁴ 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).

Con particolare riferimento ai reclami, è prevista una decurtazione del premio del 10% per ogni reclamo che risulti essere imputabile esclusivamente alla condotta non integra dell'appartenente alla rete commerciale.

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.

5.11 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 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.

5.12 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.

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 eventuali tariffe di mercato di riferimento.

6. [Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro e di patto di non concorrenza](#)

6.1 [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 lorda²⁵ (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 base²⁶ 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;
- 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.

²⁵ Al fine di soddisfare la previsione regolamentare che richiede l'indicazione di un limite massimo alle severance anche in termini di numero di annualità di retribuzione fissa e in valore assoluto, si segnala che 24 mesi di retribuzione ricorrente potrebbero arrivare a corrispondere a un massimo, del tutto teorico (nel caso di un soggetto che nei tre anni precedenti la cessazione abbia sempre percepito bonus in misura pari al 100% della sua remunerazione fissa), di 3,2 anni di retribuzione fissa. Il valore della severance così determinata non potrà, in ogni caso, essere superiore a € 2.496.000 milioni complessivi.

²⁶ Fermo, in ogni caso, il limite massimo di 24 mensilità di retribuzione globale di fatto lorda, incluso il preavviso (ove applicabile).

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.

* * *

Di norma non vengono stipulati contratti di consulenza, per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. È fatta salva, peraltro, tale possibilità, ove ciò risponda a comprovate esigenze di continuare ad avvalersi, nell'interesse aziendale, per un periodo di tempo limitato successivamente alla cessazione del rapporto, delle competenze e dell'apporto dell'amministratore e/o del Dirigente con Responsabilità Strategica e per lo svolgimento di specifiche e predeterminate attività (a fronte di un compenso opportunamente parametrato all'oggetto e alla portata dell'attività richiesta).

Non sono altresì attualmente in essere – e di norma non vengono stipulati – accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici monetari per il periodo successivo alla cessazione del rapporto (salvo la possibilità di concedere il mantenimento di beni quali autovettura o alloggio per limitati periodi di tempo successivo alla cessazione, e fermo il limite massimo complessivo sopra indicato, il cui rispetto viene verificato computando anche il controvalore dell'eventuale mantenimento di tali benefici).

6.2 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:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;

- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
- 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.

6.3 Patti di non concorrenza

La società stipula patti di non concorrenza nel rispetto delle disposizioni indicate nelle Disposizioni di Vigilanza. 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 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.

7. 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, che, ad eccezione di Farbanca S.p.A., il cui pacchetto azionario di maggioranza è stato acquisito da Banca Ifis S.p.A. con decorrenza 27 novembre 2020, non sono tenute alla redazione di un proprio documento a riguardo. Ciò premesso è previsto che Farbanca S.p.A. provvederà al recepimento della presente politica tramite propria delibera assembleare.

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.

8. Deroghe

Al verificarsi di circostanze eccezionali - per tali intendendosi specifiche situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato -, la Banca, fermi in ogni caso i limiti di cui alle Disposizioni di Vigilanza, potrà derogare ai seguenti elementi della Politica di Remunerazione approvata dai soci ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso, o per assicurare la capacità di stare sul mercato:

- rapporto tra remunerazione fissa e variabile fatto salvo il rispetto del limite di 1:1 previsto dalle presenti politiche;
- l'importo della componente variabile, i pesi attribuiti a singoli pilastri su cui si basa la componente variabile medesima e/o gli obiettivi economici e commerciali del sistema di remunerazione variabile (incluso il MBO);

- ai limiti massimi previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Eventuali deroghe di carattere temporaneo saranno deliberate dal Consiglio di Amministrazione della Società con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni, fermo in ogni caso il rispetto della procedura per le operazioni con parti correlate e soggetti collegati.

SEZIONE II

La Sezione II della Relazione è finalizzata a rappresentare l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2020, approvate dall'Assemblea degli azionisti il 23 aprile 2020, così come previsto dal quadro normativo di riferimento, in particolare:

- l'art. 450 del Regolamento (UE) n.575/2013 del 26 giugno 2013 (Capital Requirements Regulation);
- la Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 - Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- l'articolo 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (Testo Unico della Finanza);
- l'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti approvato con delibera n.11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato ed integrato;
- il Codice di Autodisciplina delle società quotate, aggiornato a luglio 2018.

La Seconda Sezione della Politica di Remunerazione si compone di due parti:

I Parte	Di natura descrittiva, è finalizzata a descrivere e rappresentare le voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica
II Parte	Di natura tabellare, in ordine (i) ai dati riferiti all'anno 2020, rappresentati secondo quanto richiesto dalla Circolare 285/2013 di Banca d'Italia relativi al costo fisso e alla componente variabile del personale del Gruppo ripartiti per aree di attività e alle remunerazioni di coloro che rientrano nel perimetro del "Personale più rilevante" di Gruppo al 31 dicembre 2020 e (ii) ai dati sulle remunerazioni riferiti all'anno 2020, rappresentati secondo lo Schema 7-BIS dell'Allegato 3A al Reg. Emittenti, relativi agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Gruppo

Parte prima

La Banca ha attuato e implementato, nel corso dell'esercizio 2020, la Sezione I della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 23 aprile 2020 anche alla luce del voto favorevole espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla Sezione II della politica di remunerazione del 2020, come di seguito specificato e illustrato.

Favorevoli	Contrari	Astenuti	Non votanti
36.339.534	300.292	128.029	0%
98,835%	0,817%	0,348%	0%

In una logica di coerenza con la rendicontazione fornita all'Assemblea dei soci del 23 aprile 2020 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 il verbale dell'Assemblea del 23 dicembre 2020, 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 2020, delle politiche approvate un anno fa.

* * *

I dati di seguito riportati si riferiscono a tutte le società del Gruppo Banca Ifis al 31/12/2020 che risultano essere le seguenti: Ifis Npl Investing S.p.A., Ifis Npl Servicing S.p.A., Ifis Rental Services Srl, Credifarma S.p.A., Cap.Ital.Fin. S.p.A., Ifis Real Estate S.p.A., Farbanca S.p.A. (il cui pacchetto azionario di maggioranza è stato acquisito con decorrenza 27/11/2020) 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 -).

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 2020, 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 in corso di esercizio.

* * *

Per il **Personale Dipendente** le spese complessive del Gruppo sono pari a circa € 123,36 milioni registrando così una spesa complessiva per il personale dipendente inferiore di circa € 6,4 mln rispetto all’esercizio 2019.²⁷

Nell’ambito del processo periodico di revisione retributiva, nel corso del 2020 sono stati effettuati interventi meritocratici, con esclusione di quanto previsto dagli automatismi contrattuali vigenti, per circa il 11,4% del personale, con un impatto complessivo di circa l’1,2% sul monte salari.

Con specifico riferimento ai **Consulenti Finanziari** non legati da rapporto di lavoro subordinato, l’ammontare complessivo dei costi è pari a circa € 6,30 milioni di Euro.

* * *

Sulla base delle evidenze disponibili, le condizioni di accesso (c.d. “gate”) risultano soddisfatte e la *performance* dell’indicatore di Return On Risk Adjusted Capital (“RORAC”) di Gruppo risulta essere positiva.

Ciò detto, in considerazione degli impatti che l’emergenza sanitaria da Covid 19 ha comportato sull’esercizio 2020 sono state condotte approfondite analisi prima di procedere all’attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione della Banca. In particolare, all’esito di tutte le analisi

²⁷ Tali dati non includono Farbanca S.p.A.

effettuate, fatta salva l'applicabilità delle vigenti politiche di remunerazione della Banca, è stata adottata la scelta di:

- individuare, alla base degli obiettivi individuali dei piani incentivanti, KPI semplificati, più coerenti e sostenibili, rispetto ai nuovi scenari di mercato;
- stabilire comunque *bonus target* significativamente ridotti anch'essi più coerenti e sostenibili con i nuovi scenari.

In particolare, con riferimento alla **remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale** di seguito rappresentata in tabella, si precisa che in entrambi i casi sono stati raggiunti i rispettivi obiettivi e conseguentemente:

Ruolo	N. risorse al 31/12/2020	Raggiungimento obiettivi 2020	Remunerazione variabile teoricamente maturata	Remunerazione variabile 2020 effettivamente maturata	Percentuale remunerazione fissa 2020	Percentuale remunerazione variabile 2020
AD	1	100%	468.000	0 ²⁸	100%	0
DG	1	100%	185.039	46.260 ²⁹	85%	15%

Si precisa al riguardo che l'Amministratore Delegato ha rinunciato all'intera remunerazione variabile allo stesso spettante per l'esercizio 2020 nell'ambito dell'accordo relativo alla cessazione dei suoi rapporti. Tale accordo, in linea con la politica di remunerazione del 2020 approvata dalla Banca, prevede che venga riconosciuto all'Amministratore Delegato il compenso per la carica fino alla data di effettiva cessazione, nonché le componenti differite del bonus già maturato e riconosciuto per l'esercizio 2019. Alla data di cessazione della carica, l'Amministratore Delegato percepirà un trattamento di fine mandato pari ai compensi, fissi e variabili, previsti per la durata residua del mandato triennale originariamente conferitogli (12 mensilità di remunerazione ricorrente), da corrispondersi con le tempistiche e secondo le modalità previste nella politica di remunerazione del 2020 (e, dunque, per il 50% in strumenti finanziari, con periodo di differimento di una quota pari al 40% del trattamento, di 3 anni, ferma, in ogni caso, l'applicazione di clausole di *malus* e di *clawback*). L'accordo prevede, altresì, che il dott. Colombini continuerà a ricoprire, sino alla data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, talune cariche nell'ambito del Gruppo, percependo, di volta in volta, il relativo trattamento economico. Non sono previsti obblighi di non concorrenza.

Inoltre, nell'ambito di un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con un Dirigente con Responsabilità Strategiche, è stata prevista l'erogazione di un'indennità pari all'indennità sostitutiva del preavviso, un patto di non concorrenza della durata di due mesi con obbligo per il manager di non ricoprire ruoli presso soggetti che operano nel settore della intermediazione finanziaria diretta (art. 106 TUB) e con riferimento al territorio del c.d. Triveneto (i.e. nelle Regioni del Veneto, del Trentino Alto-Adige e del Friuli Venezia-Giulia), nonché con l'obbligo di non sollecitazione e di non storno.

* * *

Anche con riferimento all'esercizio 2020 è stato previsto un **Premio Variabile di Risultato** (da erogarsi nel corso dell'esercizio 2021 con riferimento ai risultati dell'esercizio 2020) 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 2021 a tutti i dipendenti compresi nello stesso perimetro dei destinatari del Premio

²⁸ L'Amministratore Delegato ha rinunciato alla remunerazione variabile spettante per l'esercizio 2020

²⁹ La remunerazione variabile del Direttore Generale è stata assoggettata ad una riduzione del 75% in considerazione degli impatti che l'emergenza sanitaria da Covid 19 ha comportato sull'esercizio 2020

Variabile di Risultato) con riferimento all'esercizio 2020. 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).

* * *

Nell'ambito delle verifiche effettuate sui meccanismi di correzione ex post (*malus e claw back*), in data 25 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione, a fronte del raggiungimento di un livello di RORAC inferiore al 10,5%, ha accertato il verificarsi della condizione di *malus* prevista dalle politiche di remunerazione del 2020 della Banca e ha, dunque, conseguentemente, deliberato la decurtazione del 20% della remunerazione variabile differita degli esercizi 2017, 2018 e 2019.

* * *

Infine si fornisce di seguito un prospetto comparativo delle variazioni intervenute, per gli esercizi 2019 e 2020, delle seguenti informazioni:

- remunerazione totale di ciascuno dei membri dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo della Società.

Remunerazione totale di ciascuno dei membri dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo della Banca (*)	Variazione		
	2019	2020	%
Furstenberg Sebastien Egon	692,5	700,0	1,08%
Furstenberg Fassio Ernesto	210,0	469,1	123,38%
Colombini Luciano	993,8	834,2	-16,06%
Arduini Simona	93,7	125,8	34,26%
Gronchi Divo	68,4	81,6	19,30%
Malinconico Antonella	111,8	108,0	-3,40%
Santosuosso Daniele	144,3	140,7	-2,49%
Billio Monica	83,3	105,8	27,01%
Lo Giudice Luca	57,8	72,0	24,57%
Colleoni Beatrice	65,8	82,8	25,84%
Csillaghy de Pacser Alessandro	210,8	220,8	4,74%
Diacetti Roberto	71,3	117,4	64,66%
Preve Riccardo	16,8	39,9	137,50%
Bugna Giacomo	125,0	118,0	-5,60%
Olivetti Franco	64,0	82,0	28,13%
Monterumisi Marinella	69,5	90,0	29,50%

(*) Per le cariche che hanno avuto decorrenza in corso d'anno i compensi sono riproporzionati al periodo

- dei risultati del Gruppo Banca Ifis (in termini di Margine di intermediazione, Risultato netto della gestione finanziaria e Utile Netto di pertinenza del Gruppo, espressi in migliaia di Euro);

Indice	Risultati del Gruppo		Variazione
	2019	2020	
Margine di intermediazione ³⁰	€558.333	€467.800	(16,2)%
Risultato netto della gestione finanziaria	€471.150	€376.441	(20,1)%

³⁰ Le rettifiche/riprese di valore nette su crediti afferenti al Settore Npl sono state, nei prospetti seguenti, interamente riclassificate fra gli Interessi attivi e proventi assimilati al fine di dare una rappresentazione maggiormente aderente alle peculiarità di tale business e in quanto parte integrante del rendimento

Utile Netto di Pertinenza della Capogruppo	€123.097	€68.804	(44,1)%
--	----------	---------	---------

- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno.

Remunerazione annua lorda media parametrata sui dipendenti a tempo pieno		Variazione
2019	2020	%
€ 40.359	€ 44.332	9,84 %

Rapporto medio tra componente variabile e retribuzione fissa di competenza dell'esercizio 2020 per la categoria dei Dirigenti

Dirigenti non inclusi nella definizione di Dirigenti con responsabilità strategiche	
Banca Ifis S.p.A.	11,61%
Ifis Npl S.p.A.	39,49%
Ifis Rental Services Srl*	-
Credifarma S.p.A.	11,75%
Cap.Ital.Fin. S.p.A.*	-
Ifis Npl Servicing S.p.A. e Ifis Real Estate S.p.A.	15,25%
Farbanca S.p.A.*	-

* nelle società non sono presenti Dirigenti

Rapporto medio tra componente variabile e retribuzione fissa di competenza dell'esercizio 2020 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.	18,67%
Ifis Npl S.p.A.	-
Ifis Rental Services Srl	12,89%
Credifarma S.p.A.	28,92%
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	8,41%
Ifis Npl Servicing S.p.A. e Ifis Real Estate S.p.A.	-
Farbanca S.p.A.	8,96%
Ifis Finance SP. Z.O O	1,47%

Bonus erogati alle categorie Quadri Direttivi e Aree Professionali di competenza dell'esercizio 2020

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.	9,71%	7,43%
Ifis Npl S.p.A.	7,74%	7,28%
Ifis Rental Services Srl	15,79%	8,65%
Credifarma S.p.A.	10,13%	7,42%
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	2,39%	7,04%
Ifis Npl Servicing S.p.A. e Ifis Real Estate S.p.A.	1,90%	11,41%
Farbanca S.p.A.	-	-

Aumenti retributivi attribuiti nell'esercizio 2020

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.	1,67%	12,12%
Ifis Npl S.p.A.	0,97%	12,60%
Ifis Rental Services Srl	-	-
Credifarma S.p.A.	-	-
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	-	-
Ifis Npl Servicing S.p.A. e Ifis Real Estate S.p.A.	1,90%	14,85%
Farbanca S.p.A.	-	-

Dipendenti con Promozioni (passaggi di livello) attribuiti nell'esercizio 2020

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.	11,46%	8,41%
Ifis Npl S.p.A.	9,36%	9,55%
Ifis Rental Services Srl	15,79%	4,16%
Credifarma S.p.A.	7,59%	5,98%
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	-	-
Ifis Npl Servicing S.p.A. e Ifis Real Estate S.p.A.	11,40%	8,91%
Farbanca S.p.A.	16,66%	0,24%

Incremento monte RAL nel corso dell'esercizio 2020 (comprensivo di aumenti contrattuali)

Con riferimento a tutti i dipendenti del gruppo	
Banca Ifis S.p.A.	4,02 %
Ifis Npl S.p.A.	8,82 %
Ifis Rental Services Srl	4,18 %
Credifarma S.p.A.	3,38 %
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	0,20 %
Ifis Npl Servicing S.p.A. e Ifis Real Estate S.p.A.	0,91 %
Farbanca S.p.A.	0,79 %

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 2020
Banca Ifis S.p.A.	96	-	-	75
Ifis Npl S.p.A.	13	1	-	2**
Ifis Rental Services S.r.l.	-	-	-	-
Credifarma S.p.A.	-	-	-	-
Cap.Ital.Fin. S.p.A.	-	-	1	-
Ifis Npl Servicing S.p.A. e Ifis Real Estate S.p.A.	-	1	3	-
Farbanca S.p.A.	-	-	-	-

* dati al 31/12/2020

** di cui 1 patto 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.	-
Ifis Npl Servicing S.p.A. e Ifis Real Estate S.p.A.	1
Farbanca S.p.A.	2

*dati al 31/12/2020

Parte seconda: compensi corrisposti nel 2020

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 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.	Retrocessione e fisse da lavoro dipendente			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Sebastien Egon Fürstenberg	Presidente del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	50,0		650,0								700,0		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				50,0	-	650,0	-	-	-	-	-	-	-	700,0		-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				50,0	-	650,0	-	-	-	-	-	-	-	700,0		-
Ernesto Fürstenberg Fassio	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	50,0		250,0							169,1	469,1		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				50,0	-	250,0	-	-	-	-	-	-	169,1	469,1		-
Ernesto Fürstenberg Fassio	Presidente del Consiglio di Amministrazione IFIS NPL Servicing S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	50,0										50,0		
	Presidente del Consiglio di Amministrazione Gemini S.p.A.	dal 14/12/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22											-		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				50,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50,0		-
Totale				100,0	-	250,0	-	-	-	-	-	-	169,1	519,1		-
Luciano Colombini	Amministratore Delegato	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	50,0		780,0						4,2		834,2		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				50,0	-	780,0	-	-	-	-	-	4,2	-	834,2		-
Luciano Colombini	Amministratore Delegato IFIS NPL Servicing S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Amministratore Delegato IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Amministratore Delegato Gemini S.p.A.	dal 14/12/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22											-		
	Presidente del Consiglio di Amministrazione Farbanca S.p.A.**	dal 09/12/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22											-		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				50,0	-	780,0	-	-	-	-	-	4,2	-	834,2		-
Simona Arduini	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	50,0	15,0									65,0		
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 01/01/2020 al 14/10/2020	Fine carica 14/10/2020							35,4				35,4		
	Presidente Comitato Controllo Rischi	dal 15/10/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21							15,9				15,9		
	Presidente Comitato Remunerazioni	dal 01/01/2020 al 14/10/2020	Fine carica 14/10/2020							9,5				9,5		
	Lead Independent Director	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				50,0	15,0	-	-	-	-	60,8	-	-	-	125,8		-
Simona Arduini	Consigliere di Amministrazione Gemini S.p.A.	dal 14/12/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22											-		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				50,0	15,0	-	-	-	-	60,8	-	-	-	125,8		-

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 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	50,0	10,8									60,8		
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21						45,0					45,0		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				50,0	10,8	-	-	-	45,0	-	-	-	-	105,8		-
Monica Billio	Consigliere di Amministrazione Farbanca S.p.A.**	dal 09/12/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22	20,0										20,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0		-
Totale				70,0	10,8	-	-	-	45,0	-	-	-	-	125,8		-
Beatrice Colleoni	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	50,0	12,8									62,8		
	Componente Comitato Nomine	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21						10,0					10,0		
	Componente Comitato Remunerazioni	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21						10,0					10,0		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				50,0	12,8	-	-	-	20,0	-	-	-	-	82,8		-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-
Totale				50,0	12,8	-	-	-	20,0	-	-	-	-	82,8		-
Alessandro Csillaghy De Pacser	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2020 al 31/03/2020	Fine carica 31/03/2020	12,5	3,3							5,0	200,0	220,8		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				12,5	3,3	-	-	-	-	-	-	5,0	200,0	220,8		-
Alessandro Csillaghy De Pacser	Presidente del Consiglio di Amministrazione IFIS FINANCE z.o.o.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22											-		
	Amministratore Delegato IFIS FINANCE z.o.o.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22	275,0										275,0		
	Presidente del Consiglio di Amministrazione IFIS FINANCE I.F.N. S.A.	dal 07/09/2020 al 31/12/2020	Fine carica 07/09/2022											-		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				275,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	275,0		-
Totale				287,5	3,3	-	-	-	-	-	-	5,0	200,0	495,8		-
Roberto Diacetti	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	50,0	12,0									62,0		
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21						45,0					45,0		
	Componente Comitato Nomine	dal 01/01/2020 al 14/10/2020	Fine carica 14/10/2020						7,9					7,9		
	Presidente Comitato Nomine	dal 15/10/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21						2,5					2,5		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				50,0	12,0	-	-	-	55,4	-	-	-	-	117,4		-
Roberto Diacetti	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione IFIS NPL Servicing S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	30,0										30,0		
	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione Gemini S.p.A.	dal 14/12/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22											-		
	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione Farbanca S.p.A.**	dal 09/12/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22	30,0										30,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				60,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60,0		-
Totale				110,0	12,0	-	-	-	55,4	-	-	-	-	177,4		-
Divo Gronchi	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Fine carica 14/01/2021	50,0	10,0									60,0		
	Presidente Comitato Nomine	dal 01/01/2020 al 14/10/2020	Fine carica 14/10/2020						9,5					9,5		
	Componente Comitato Nomine	dal 15/10/2020 al 31/12/2020	Fine carica 14/01/2021						2,1					2,1		
	Componente Organismo di Vigilanza	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Fine carica 14/01/2021						10,0					10,0		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				50,0	10,0	-	-	10,0	11,6	-	-	-	-	81,6		-
Divo Gronchi	Consigliere di Amministrazione IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Fine carica 14/01/2021	20,0	8,3									28,3		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				20,0	8,3	-	-	-	-	-	-	-	-	28,3		-
Totale				70,0	18,3	-	-	10,0	11,6	-	-	-	-	109,9		-

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					
Luca Lo Giudice	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	50,0	12,0							62,0			
	Componente Comitato Remunerazioni	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21					10,0				10,0			
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				50,0	12,0	-	-	-	10,0	-	-	-	-	72,0	-
Luca Lo Giudice	Presidente del Consiglio di Amministrazione IFIS NPL S.p.A.	dal 12/11/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-	
	Consigliere di Amministrazione IFIS NPL Servicing S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	20,0										20,0	
	Presidente del Consiglio di Amministrazione IFIS Real Estate S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	20,0										20,0	
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				40,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40,0	-
Totale				90,0	12,0	-	-	-	10,0	-	-	-	-	112,0	-
Antonella Malinconico	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	50,0	10,5									60,5	
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21						45,0					45,0	
	Presidente Comitato Remunerazioni	dal 15/10/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21						2,5					2,5	
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				50,0	10,5	-	-	-	47,5	-	-	-	-	108,0	-
Antonella Malinconico	Consigliere di Amministrazione IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Fine carica 31/12/2020	20,0	7,5									27,5	
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				20,0	7,5	-	-	-	-	-	-	-	-	27,5	-
Totale				70,0	18,0	-	-	-	47,5	-	-	-	-	135,5	-
Riccardo Preve	Consigliere di Amministrazione	dal 23/04/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	34,4	5,5									39,9	
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				34,4	5,5	-	-	-	-	-	-	-	-	39,9	-
Riccardo Preve	Presidente del Consiglio di Amministrazione Ifis Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	50,0										50,0	
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				50,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50,0	-
Totale				84,4	5,5	-	-	-	-	-	-	-	-	89,9	-
Daniele Santosuosso	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	50,0	12,0									62,0	
	Presidente Comitato Controllo Rischi	dal 01/01/2020 al 14/10/2020	Fine carica 14/10/2020							59,1				59,1	
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 15/10/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21							9,6				9,6	
	Presidente Organismo di Vigilanza	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21					10,0						10,0	
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				50,0	12,0	-	-	10,0	68,7	-	-	-	-	140,7	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				50,0	12,0	-	-	10,0	68,7	-	-	-	-	140,7	-
Giacomo Bugna	Presidente del Collegio Sindacale	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	105,0	13,0									118,0	
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				105,0	13,0	-	-	-	-	-	-	-	-	118,0	-
Giacomo Bugna	Presidente del Collegio Sindacale IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20	30,0										30,0	
	Presidente Organismo di Vigilanza IFIS NPL S.p.A.	dal 03/08/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20					2,1						2,1	
	Presidente del Collegio Sindacale IFIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	30,0										30,0	
	Presidente del Collegio Sindacale Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20	20,0										20,0	
	Sindaco effettivo IFIS NPL Servicing S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	15,0										15,0	
	Sindaco effettivo IFIS Real Estate S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	3,5										3,5	
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				98,5	-	-	-	2,1	-	-	-	-	-	100,6	-
Totale				203,5	13,0	-	-	2,1	-	-	-	-	-	218,6	-

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					
Marinella Monterumisi	Sindaco effettivo	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	70,0	10,0									80,0		
	Componente Organismo di Vigilanza	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21					10,0						10,0		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				70,0	10,0	-	-	10,0	-	-	-	-	-	90,0		-
Marinella Monterumisi	Sindaco effettivo Gemini S.p.A.	dal 19/03/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22	15,7										15,7		
	Sindaco effettivo Farbanca S.p.A.**	dal 09/12/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22	10,0										10,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				25,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25,7		-
Totale				95,7	10,0	-	-	10,0	-	-	-	-	-	115,7		-
Franco Olivetti	Sindaco effettivo	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	70,0	12,0									82,0		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				70,0	12,0	-	-	-	-	-	-	-	-	82,0		-
Franco Olivetti	Sindaco effettivo IFIS Real Estate S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	3,5										3,5		
	Sindaco effettivo Farbanca S.p.A.**	dal 09/12/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22	10,0										10,0		
	Presidente Organismo di Vigilanza Farbanca S.p.A.**	dal 09/12/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22					5,0						5,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				13,5	-	-	-	5,0	-	-	-	-	-	18,5		-
Totale				83,5	12,0	-	-	5,0	-	-	-	-	-	100,5		-
Giuseppe Benini	Consigliere di Amministrazione Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2020 al 01/10/2020	Fine carica 01/10/2020	5,0	1,1									6,1		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				5,0	1,1	-	-	-	-	-	-	-	-	6,1		-
Giampiero Bernardelle	Amministratore Delegato Farbanca S.p.A.**	dal 09/12/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22			250,0								250,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	250,0	-	-	-	-	-	-	-	250,0		-
Paolo Giosue' Bifulco	Sindaco effettivo IFIS NPL S.p.A.	dal 28/06/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20	10,2										10,2		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				10,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10,2		-
Federica Cantagalli	Consigliere di Amministrazione Farbanca S.p.A.**	dal 09/12/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22	20,0										20,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0		-
Filippo Contadini	Amministratore Delegato IFIS Real Estate S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	70,0										70,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				70,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	70,0		-
Ferruccio Di Lenardo	Sindaco effettivo IFIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	20,0										20,0		
	Presidente Organismo di Vigilanza IFIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21					5,0						5,0		
	Presidente Collegio Sindacale IFIS NPL Servicing S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	20,0										20,0		
	Presidente Organismo di Vigilanza IFIS NPL Servicing S.p.A.	Dal 10/02/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21					4,5						4,5		
	Presidente Collegio Sindacale IFIS Real Estate S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	4,8										4,8		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				44,8	-	-	-	9,5	-	-	-	-	-	54,3		-
Alfredo Enria	Consigliere di Amministrazione IFIS NPL Servicing S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	20,0										20,0		
	Consigliere di Amministrazione Gemini S.p.A.	dal 14/12/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22											-		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0		-
Raffaella Ferrai	Sindaco effettivo Gemini S.p.A.	dal 19/03/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22	15,7										15,7		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				15,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15,7		-

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					
Andrea Giacomelli	Componente Comitato di Sviluppo Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20						4,0					4,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	4,0	-	-	-	-	4,0		-
Antonio Guericchio	Consigliere di Amministrazione Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20	6,6	0,8									7,4		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				6,6	0,8	-	-	-	-	-	-	-	-	7,4		-
Francesco Lupo	Componente Comitato di Sviluppo Credifarma S.p.A.	dal 26/06/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20						2,1					2,1		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	2,1	-	-	-	-	2,1		-
Maurizio Manna	Presidente del Consiglio di Amministrazione Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20	6,6	0,9	30,4								37,9		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				6,6	0,9	30,4	-	-	-	-	-	-	-	37,9		-
Valentina Martina	Sindaco effettivo IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20	20,0										20,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0		-
Massimo Miani	Sindaco effettivo IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2020 al 27/06/2020	Fine carica 27/06/2020	9,8										9,8		
	Presidente Organismo di Vigilanza IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2020 al 27/06/2020	Fine carica 27/06/2020					2,5						2,5		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				9,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9,8		-
Massimo Moncelli	Consigliere di Amministrazione IFIS Real Estate S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	15,0										15,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				15,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15,0		-
Francesco Natale	Sindaco effettivo Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	15,0										15,0		
	Presidente del Collegio Sindacale Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20	20,0										20,0		
	Presidente Organismo di Vigilanza Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	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		-
Victor Patrusca	Consigliere di Amministrazione IFIS FINANCE I.F.N. S.A.	dal 07/09/2020 al 31/12/2020	Fine carica 07/09/2022											-		
	Componente Audit Committee IFIS FINANCE I.F.N. S.A.	dal 15/09/2020 al 31/12/2020	Fine carica 07/09/2022											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-
Antonello Pirri	Sindaco effettivo Credifarma S.p.A.	dal 02/07/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20	7,5										7,5		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				7,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7,5		-
Marco Poggi	Presidente del Collegio Sindacale Farbanca S.p.A.**	dal 09/12/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22	20,0										20,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				20,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,0		-
Marilena Segnana	Sindaco effettivo IFIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	20,0										20,0		
	Sindaco effettivo IFIS NPL Servicing S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21	15,0										15,0		
	Presidente Collegio Sindacale Gemini S.p.A.	dal 19/03/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22	23,5										23,5		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				58,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	58,5		-
Giancarlo Visiani	Componente Comitato di Sviluppo Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20						4,0					4,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	4,0	-	-	-	-	4,0		-
Piera Vitali	Sindaco effettivo Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20	15,0										15,0		
	Presidente Organismo di Vigilanza Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20					5,0						5,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				15,0	-	-	-	-	5,0	-	-	-	-	20,0		-
Carlo Zuccarini	Sindaco effettivo Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20	15,0										15,0		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				15,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15,0		-
Marco Alessandrini	Amministratore Delegato Credifarma S.p.A. (con reversibilità degli emolumenti)	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Componente Comitato di Sviluppo Credifarma S.p.A. (con reversibilità degli emolumenti)	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.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					
Andrea Berna	Consigliere di Amministrazione IFIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Consigliere di Amministrazione Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Daniela Bonzanini	Consigliere di Amministrazione IFIS FINANCE z.o.o.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22											-		
	Consigliere di Amministrazione IFIS FINANCE I.F.N. S.A.	dal 07/09/2020 al 31/12/2020	Fine carica 07/09/2022											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Francesco De Marco	Consigliere di Amministrazione Gemini S.p.A.	dal 19/03/2020 al 13/12/2020	Fine carica al 13/12/2020											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Angelo Ferracchiati	Componente Organismo di Vigilanza Banca IFIS S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Componente Organismo di Vigilanza IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Componente Organismo di Vigilanza IFIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Componente Organismo di Vigilanza IFIS NPL Servicing S.r.l.	Dal 10/02/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Componente Organismo di Vigilanza Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Componente Organismo di Vigilanza Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gian Franco Marco Fonrer	Consigliere di Amministrazione IFIS FINANCE I.F.N. S.A.	dal 07/09/2020 al 31/12/2020	Fine carica 07/09/2022											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Massimo Macciocchi	Consigliere di Amministrazione Credifarma S.p.A. (con reversibilità degli emolumenti)	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Componente Comitato di Sviluppo Credifarma S.p.A. (con reversibilità degli emolumenti)	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Consigliere Delegato di Amministrazione IFIS Renal Services S.r.l.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Silvia Magliocchetti	Consigliere di Amministrazione Credifarma S.p.A. (con reversibilità degli emolumenti)	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Katia Mariotti	Consigliere di Amministrazione IFIS NPL S.p.A.	dal 12/11/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Consigliere di Amministrazione Gemini S.p.A.	dal 14/12/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lucia Martinoli	Consigliere di Amministrazione Credifarma S.p.A. (con reversibilità degli emolumenti)	dal 03/11/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Presidente di Amministrazione Gemini S.p.A.	dal 19/03/2020 al 13/12/2020	Fine carica al 13/12/2020											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Emanuel Nalli	Consigliere di Amministrazione IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2020 al 17/09/2020	Fine carica al 17/09/2020											-		
	Consigliere di Amministrazione Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2020 al 17/09/2020	Fine carica al 17/09/2020											-		
	Consigliere di Amministrazione IFIS NPL Servicing S.p.A.	dal 01/01/2020 al 17/09/2020	Fine carica al 17/09/2020											-		
	Consigliere di Amministrazione Gemini S.p.A.	dal 19/03/2020 al 17/09/2020	Fine carica al 17/09/2020											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.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					
Francesco Peluso	Componente Organismo di Vigilanza Banca IFIS S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Componente Organismo di Vigilanza IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Componente Organismo di Vigilanza IFIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Componente Organismo di Vigilanza IFIS NPL Servicing S.r.l.	Dal 10/02/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Componente Organismo di Vigilanza Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Componente Organismo di Vigilanza Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Alberto Staccione	Presidente del Consiglio di Amministrazione IFIS NPL S.p.A.	dal 01/01/2020 al 11/11/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Consigliere di Amministrazione IFIS NPL S.p.A.	dal 12/11/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Consigliere di Amministrazione IFIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Consigliere di Amministrazione IFIS NPL Servicing S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Consigliere di Amministrazione Credifarma S.p.A. (con reversibilità degli emolumenti)	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Componente Comitato di Sviluppo Credifarma S.p.A. (con reversibilità degli emolumenti)	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
	Consigliere di Amministrazione Farbanca S.p.A.**	dal 09/12/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maria Cristina Taormina	Consigliere di Amministrazione Capitalfin S.p.A.	dal 03/11/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nicola Zanirato	Direttore Generale Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/20											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Raffaele Zingone	Consigliere di Amministrazione IFIS Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Presidente del Consiglio di Amministrazione Capitalfin S.p.A.	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/21											-		
	Consigliere di Amministrazione IFIS FINANCE I.F.N. S.A.	dal 07/09/2020 al 31/12/2020	Fine carica 07/09/2022											-		
	Componente Audit Committee IFIS FINANCE I.F.N. S.A.	dal 15/09/2020 al 31/12/2020	Fine carica 07/09/2022											-		
	Consigliere di Amministrazione Farbanca S.p.A.**	dal 09/12/2020 al 31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/22											-		
* Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Alberto Staccione	Direttore Generale	dal 01/01/2020 al 31/12/2020	n.a.	-	-	-	308,4	-	-	46,3	-	25,2	-	379,9		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	308,4	-	-	46,3	-	25,2	-	379,9		
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Totale				-	-	-	308,4	-	-	46,3	-	25,2	-	379,9		
Altri dirigenti con responsabilità strategica (n. 12 dirigenti nel corso dell'esercizio 2020)				-	-	-	2.059,9	-	-	228,5	-	183,3	-	2.471,7		198,0
Compensi in Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	2.059,9	-	-	228,5	-	183,3	-	2.471,7		198,0
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Totale				-	-	-	2.059,9	-	-	228,5	-	183,3	-	2.471,7		198,0

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

**La società Farbanca S.p.A. è entrata nel Gruppo Banca Ifis come società controllata in seguito all'acquisizione del 70,77% delle quote societarie in data 27/11/2020.

Con riferimento al Regolamento Emittenti CONSOB, essendo la società Farbanca presente all'interno del Gruppo alla data del 31/12/2020 è stato riportato l'intero compenso annuale deliberato.

I Dirigenti con responsabilità strategica identificati al 31 dicembre 2020 (compreso il Direttore Generale) sono 11. 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

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

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)		(11)	(12)
Nome e Cognome	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	9.226	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			Piano 2020 Delibera del 23/04/2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.	Piano 2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Totale															
Staccione Alberto	Direttore Generale Banca IFIS SpA														
		Compensi in Banca IFIS S.p.A.	Piano 2016 Delibera del 22/03/2016	1.018	3	-	-	-	-	-	-	1.710	15.267	-	
			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	4.145	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Piano 2020 Delibera del 23/04/2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.	Piano 2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Piano 2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Piano 2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Piano 2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Piano 2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Totale												15.267			

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

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) Nome e Cognome	(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	-
		Piano 2020 Delibera del 23/04/2020	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2019	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2020	-	-	-	-	-	-	-
Totale			-	-	-	-	123.552	82.368	-
Staccione Alberto	Direttore Generale								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piani 2016-2017- 2018-2019	-	-	-	-	92.958	111.012	-
		Piano 2020 Delibera del 23/04/2020	46.260	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2016	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2017	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2018	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2019	-	-	-	-	-	-	-
		Piano 2020	-	-	-	-	-	-	-
Totale			46.260	-	-	-	92.958	111.012	-

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 / ricevute	Nr. azioni vendute / cedute	Nr. azioni possedute alla fine dell'es. in corso
Sebastien Egon Fürstenberg (comprese le azioni detenute indirettamente tramite La Scogliera S.p.A. fino al 23 maggio 2020)	Presidente	Banca Ifis S.p.A.	27.125.847	100.500	27.174.347	52.000
Ernesto Fürstenberg Fassio (tramite La Scogliera S.p.A.)	Vice Presidente			27.174.347		27.174.347
Luciano Colombini	Amministratore Delegato	Banca Ifis S.p.A.	6.200	11.200		17.400
Alessandro Csillaghy de Pacser (i)	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					
Riccardo Preve (comprese le azioni detenute indirettamente tramite Preve Costruzioni S.p.A.) (ii)	Amministratore	Banca Ifis S.p.A.	n.a.			1.234.500

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Nr. azioni possedute alla fine es. precedente	Nr. azioni acquistate / ricevute	Nr. azioni vendute / cedute	Nr. azioni possedute alla fine dell'es. in corso
Giacomo Bugna	Presidente					
Franco Olivetti	Sindaco effettivo					
Marinella Monterumisi	Sindaco effettivo					
Giuseppina Manzo	Sindaco supplente					
Alessandro Carducci Artensio	Sindaco supplente					

Alberto Staccione (iii)	Direttore Generale	Banca Ifis S.p.A.	148.074	1.710		149.784
-------------------------	--------------------	-------------------	---------	-------	--	---------

(i) il Dott. Alessandro Csillaghy De Pacser ha rassegnato le dimissioni con decorrenza dal 31 marzo 2020

(ii) il Dott. Riccardo Preve è stato nominato Consigliere dall'Assemblea del 23 aprile 2020

(iii) al Direttore Generale sono state assegnate azioni proprie Banca IFIS come parte della remunerazione variabile in applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di tempo in tempo 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
11* persone alla data del 31/12/2020*	Banca Ifis S.p.A.	---	10.500	-	10.500

* 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	486	22.503.979	1.460.141
FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	73	3.862.517	302.964
INVESTMENT BANKING	33	2.513.885	393.642
RETAIL BANKING	596	25.979.112	3.226.744
TOTALE	1.188	54.859.493	5.383.491

Note:

* Le informazioni si riferiscono ai dipendenti di Banca Ifis S.p.A. in forza al 31/12/2020

** 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 Annuo Lorda	Retribuzione Variabile Annuo Lorda
19	715.281	58.267

Note:

* Nella tabella è considerato il personale in forza al 31/12/2020.

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE della Società Ifis Npl S.p.A.*		
Numero	Retribuzione Annuo Lorda	Retribuzione Variabile Annuo Lorda
313	10.105.847	863.177

Note:

* Nella tabella è considerato il personale in forza al 31/12/2020. Sono compresi n. 5 dipendenti distaccati presso le altre Società del Gruppo

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE della Società Credifarma S.p.A.*		
Numero	Retribuzione Annuo Lorda	Retribuzione Variabile Annuo Lorda
39	1.562.246	123.985

Note:

* Nella tabella è considerato il personale in forza al 31/12/2020.

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE della Società Cap.Ital.Fin. S.p.A.*		
Numero	Retribuzione Annuale Lorda	Retribuzione Variabile Annuale Lorda
41	1.183.830	75.548

Note:

* Nella tabella è considerato il personale in forza al 31/12/2020.

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE delle Società Ifis Npl Servicing S.p.A. e Ifis Real Estate S.p.A.*			
Società	Numero	RETRIBUZIONE ANNUALE LORDA	RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUALE LORDA
Ifis Npl Servicing S.p.A.	107	3.600.246	229.182
Ifis Real Estate S.p.A.	2	87.597	5.307
TOTALE	109	3.687.843	234.488

Note:

* Nella tabella è considerato il personale in forza al 31/12/2020.

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE della Società Farbanca S.p.A.*		
Numero	Retribuzione Annuale Lorda	Retribuzione Variabile Annuale Lorda
31	1.564.058	148.541

Note:

* Nella tabella è considerato il personale in forza al 31/12/2020.

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE della Società Ifis Finance Sp. Z.O.O.*		
Numero	Retribuzione Annuale Lorda	Retribuzione Variabile Annuale Lorda
18	481.865	4.906

Note:

* Nella tabella è considerato il personale in forza al 31/12/2020.

**INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE CHE RAPPRESENTANO IL "PERSONALE PIU' RILEVANTE" (SOLO LAVORATORI DIPENDENTI) DEL GRUPPO BANCA IFIS
(AUTOVALUTAZIONE EFFETTUATA IL 27/02/2020)**

Gruppo Banca IFIS	N.	Fisso	Variabile	% Variabile medio sul fisso	Cash up front	Equity up front	Cash differito	Equity differito
Personale più rilevante	44	6.643.780	980.584	15,06%	22.500	67.500	60.241	45.000

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, ravvisando elementi di miglior qualificazione dei meccanismi di correzione ex post della componente variabile;*
- l'applicazione delle politiche nelle prassi di remunerazione ed incentivazione al fine di i) valutare, sulla base di verifiche condotte a campione, l'azione reale del Gruppo rispetto ai principi di riferimento anche relativamente alla fase di erogazione; ii) di garantire l'accuratezza del processo di identificazione del "personale più rilevante" e la corretta definizione del relativo perimetro;*
- 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.

I principali risultati dell'audit sono stati presentati al Comitato Remunerazione il 24 marzo 2021



Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante

Allegato 1 alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2021

MARZO 2021

1. Storico delle versioni

Versione	Data di approvazione	Descrizione sintetica modifiche
1	07 marzo 2019	Prima emanazione

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	Direttore Generale e Comitato Remunerazioni	Consiglio di Amministrazione Assemblea dei Soci	Organizzazione di Capogruppo	Consiglio di Amministrazione

Redazione	Capogruppo			Controllate
	Condivisione	Approvazione	Pubblicazione	Approvazione
Organizzazione di Capogruppo				

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

individuare 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.

