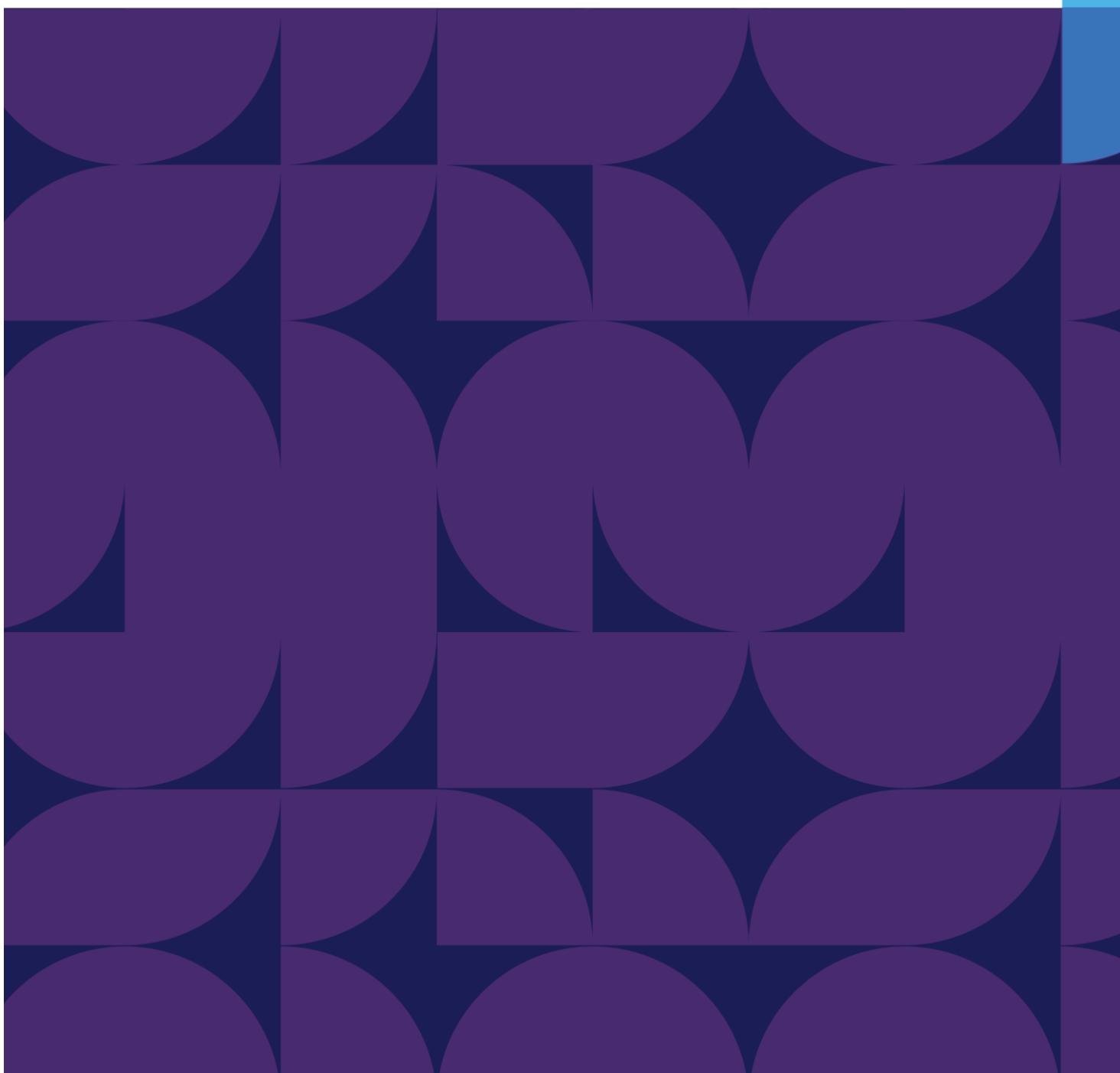




Documento Informativo
in ordine a piani di compensi
basati su strumenti finanziari

2023



Documento Informativo in ordine al sistema di incentivazione e alle altre remunerazioni variabili basate su strumenti finanziari

2023

[GRI 102-1] [GRI 102-2] [GRI 102-5]

Banca IFIS S.p.A - Sede legale in Via Terraglio 63
30174 Venezia - Mestre - Numero di iscrizione al Registro
delle imprese di Venezia e codice fiscale 02505630109
Partita IVA 04570150278- Numero REA: VE – 0247118
Capitale Sociale Euro 53.811.095 i.v. - Iscritta all'Albo
delle banche al n. 5508 Capogruppo del Gruppo bancario
Banca IFIS S.p.A. iscritto all'albo dei Gruppi bancari -
Società aderente al Fondo Nazionale di Garanzia e al
Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi,
all'Associazione Italiana per il Factoring e al Factors Chain
International.

Definizioni

Assemblea	Assemblea di Banca Ifis S.p.A.
Azioni	Azioni ordinarie di Banca Ifis negoziate nel mercato regolamentato di Borsa Italiana
Claw back	Clausola contrattuale che impone ai beneficiari la restituzione di parte o di tutta la remunerazione variabile al verificarsi di determinate circostanze
CONSOB	Commissione Nazionale per le Società e la Borsa
Destinatari o Beneficiari	Soggetti per i quali è prevista la corresponsione di una remunerazione variabile secondo quanto definito nel presente documento
Disposizioni di Vigilanza	Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (cfr. Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 – Disposizioni di vigilanza per le banche – Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, attualmente vigente)
Emittente o Banca o Capogruppo	Banca Ifis S.p.A.
Personale più rilevante	Personale del Gruppo la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo
Periodo di <i>vesting</i>	Periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al Piano e quello in cui il diritto matura
Periodo di <i>retention</i>	Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni
<i>Malus</i>	Meccanismo che opera durante il periodo di differimento, prima dell'effettiva corresponsione del compenso, per effetto del quale la remunerazione variabile differita maturata può ridursi fino ad azzerarsi in relazione alla dinamica dei risultati
Politiche di Remunerazione	Le politiche di remunerazione del Gruppo Banca Ifis S.p.A. tempo per tempo vigenti
Regolamento Emittenti	Indica il Regolamento Consob n. 11971/99 e successive modifiche ed integrazioni
Relazione	Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'articolo 123-ter TUF
TUF	Indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

<i>Up-front</i>	Quota di remunerazione variabile corrisposta senza periodo di differimento
-----------------	--

Premessa

Le politiche di remunerazione del Gruppo Banca Ifis S.p.A. – che saranno rappresentate nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2023 da sottoporre alla necessaria approvazione dell’Assemblea – prevedono, in applicazione di quanto prescritto dalla normativa applicabile in tema di remunerazioni, che parte della remunerazione variabile del “personale più rilevante” – sia nella sua componente tipicamente incentivante che nelle altre forme previste dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (tra cui, a titolo meramente esemplificativo, le severance) – sia corrisposta in strumenti finanziari.

Per tale ragione, conformemente alle prescrizioni di cui agli artt. 114 bis del TUF e 84 bis del Regolamento Emittenti e in particolare in coerenza con lo schema 7 dell’allegato 3A dello stesso in materia di informazioni che devono essere comunicate al mercato in relazione all’attribuzione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, la Banca ha predisposto il presente documento per fornire una completa informativa circa un piano basato su strumenti finanziari per l’anno 2023, riservato al “personale più rilevante” del Gruppo Banca Ifis (il Piano 2023), da sottoporre all’approvazione della prossima Assemblea.

Il Piano 2023, proposto dal Comitato Remunerazioni al Consiglio di Amministrazione e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2023, viene sottoposto all’approvazione dell’Assemblea ordinaria dei soci convocata per il 20 aprile 2023.

Per il Piano di *Long Term Incentive* 2021-2023 si rinvia al “Documento Informativo in ordine al piano di compensi basato su strumenti finanziari” (redatto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e s.m.i.) approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta odierna del 9 marzo 2023, su proposta del Comitato Remunerazioni, e che sarà successivamente sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci convocata in data 20 aprile 2023. *Il documento è disponibile sul sito di Banca Ifis all’indirizzo <https://www.bancaifis.it/corporate-governance/assemblea-degli-azionisti/archivio-documenti-assemblee/>.*

PIANO 2023

1. Soggetti destinatari

I Destinatari del Piano sono i membri del personale del Gruppo Banca Ifis S.p.A. (ivi inclusi i consulenti finanziari) che appartengono al “personale più rilevante” del Gruppo Banca Ifis S.p.A. che, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche di Remunerazione, possono essere beneficiari (in costanza, così come al momento della cessazione del rapporto) di remunerazioni variabili (come definite nelle Disposizioni di Vigilanza) da erogarsi, in parte, in strumenti finanziari.

1.1. Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

Ad oggi fra i Beneficiari figura l'Amministratore Delegato di Capogruppo.

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

Gli ulteriori potenziali destinatari del Piano 2023 sono individuati tra i membri del personale (ivi inclusi i consulenti finanziari) che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Banca Ifis. Tenuto conto delle condizioni previste nel Piano 2023, gli eventuali ulteriori beneficiari del Piano 2023 sono, ad oggi e salvo mutamenti, identificabili nelle seguenti categorie:

- Condirettori Generali di Capogruppo;
- Altri Dirigenti con responsabilità strategiche e Personale più rilevante

L'indicazione nominativa degli effettivi Beneficiari e le altre informazioni previste dal paragrafo 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti saranno fornite secondo le modalità e i termini di cui all'art. 84-bis, comma 5, lett. a), del Regolamento Emittenti.

1.3. Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttori Generali dell'emittente strumenti finanziari

Non applicabile. Tra i destinatari del Piano 2023 non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di “minori dimensioni”, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli

attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari.

Non applicabile. Tra i destinatari del Piano 2023 non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.

Non applicabile. Tra i destinatari del Piano 2023 non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

1.4. Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

a) dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3.

Tra gli eventuali ulteriori beneficiari del Piano 2023 risultano, ad oggi e salvo successivi mutamenti, n. 16 dirigenti con responsabilità strategica¹.

b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari.

Non applicabile. Banca Ifis S.p.A. non rientra nella categoria di società "di minori dimensioni".

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.)

Non applicabile. Non sono previste ulteriori categorie, al di fuori di quelle innanzi indicate al punto 1.2.

2. Le ragioni che motivano l'adozione del piano

2.1. Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani

Il Piano è finalizzato, tra l'altro, a consentire al Gruppo Banca Ifis S.p.A. di rispettare le previsioni delle Disposizioni di Vigilanza laddove impongono che il pacchetto retributivo del "personale più rilevante", nelle diverse parti che compongono la remunerazione variabile, sia per una quota corrisposto in strumenti finanziari.

Al tempo stesso, l'erogazione di parte della remunerazione variabile in azioni, nell'ambito del Piano, è funzionale al miglior allineamento degli interessi del personale del Gruppo Banca Ifis S.p.A. a quello degli azionisti, attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento di strategie di lungo periodo. Infatti, adeguati meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo Banca Ifis S.p.A. possono favorire la competitività e il governo dell'impresa. Inoltre, la remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

¹ Anch'essi inclusi nell'ambito delle categorie elencate al precedente punto 1.2

A tal fine, il Piano prevede che la remunerazione variabile collegata ad obiettivi di breve periodo, nonché le altre componenti della remunerazione variabile siano erogati, secondo un meccanismo di differimento e per il 50% in azioni. Nel caso di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato il differimento della quota azionaria è previsto secondo un meccanismo di differimento di 5 anni e per il 55% in azioni.

2.2. Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

Le Politiche di Remunerazione prevedono che per il “personale più rilevante” una parte della remunerazione variabile sia attribuita in azioni al verificarsi delle condizioni previste dalle Politiche di Remunerazione secondo un meccanismo descritto ai par. 2.3 e 4.5 che seguono².

Per quanto attiene alla remunerazione variabile, il relativo ammontare è collegato al grado di raggiungimento di singoli obiettivi specifici, ben individuati e per i quali è attribuito un peso (per maggiori dettagli si rinvia alla Politica di Remunerazione).

L'assegnazione della remunerazione variabile (e, quindi, anche delle azioni), è subordinata al rispetto dei *gate* di accesso, fatta salva l'applicazione delle clausole di *malus* (con riferimento alla componente differita) di *clawback*, secondo quanto specificato nella Politica di Remunerazione.

2.3. Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche di Remunerazione, è previsto che ai Beneficiari la remunerazione variabile sia erogata secondo il meccanismo di assegnazione descritto nei par. 4.5 e 4.6 che seguono e nelle Politiche di Remunerazione.

Il numero delle azioni da assegnare è calcolato prendendo come *fair value* dell'azione la media del prezzo di borsa del mese precedente la determinazione della retribuzione variabile di competenza. Il numero di azioni è determinato per arrotondamento all'intero più prossimo.

2.4. Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate o controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile: il Sistema di Incentivazione prevede l'attribuzione di azioni di Banca Ifis S.p.A..

2.5. Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del piano

Non vi sono state significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano.

² Analogamente, per quanto concerne eventuali c.d. “*severance*” (parimenti da erogare in parte in strumenti finanziari ai sensi della normativa applicabile), i criteri di relativa quantificazione sono quelli previsti nelle Politiche di Remunerazione (cui si rinvia per maggiori dettagli).

Si precisa peraltro che i principi contabili prevedono che l'assegnazione di azioni connesse alla remunerazione variabile del "personale più rilevante" sia contabilizzata a conto economico come costo in capo alle singole società presso le quali il Beneficiario svolge la propria attività lavorativa.

Il Piano prevede l'utilizzo di azioni proprie detenute o che saranno detenute da Banca Ifis S.p.A.

Le Azioni saranno assoggettate a tassazione e contribuzione previdenziale in coerenza con la normativa vigente nel Paese di residenza fiscale di ciascun Beneficiario.

2.6. Eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della Legge del 24 dicembre 2003, n. 350.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1. Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano.

A norma delle disposizioni statutarie e di Banca d'Italia, spetta all'Assemblea l'approvazione degli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, mentre il riesame, almeno annuale, di tali politiche e la responsabilità sulla corretta attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione rientrano tra le responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

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

La Direzione Human Resources e la Direzione Finance per quanto di rispettiva competenza, sono incaricate dell'amministrazione e della gestione operativa del Piano 2023.

Il Risk Management contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

3.3. Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.

Si applica al riguardo quanto previsto – per ciascuna forma di remunerazione variabile - nell'ambito della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti relativa al medesimo esercizio (che include previsioni circa possibili modifiche e aggiustamenti in relazione ai piani di incentivazione).

3.4. Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie).

Per il Piano 2023 è prevista l'assegnazione di un numero di azioni proprie detenute dall'Emittente.

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

3.5. *Ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.*

Il Consiglio di Amministrazione, nel procedere alla determinazione delle caratteristiche del Piano 2023, si è avvalso del Comitato Remunerazioni composto da tre Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. A fronte delle Politiche di remunerazione e incentivazione vigenti, essendo previsto che la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non sia legata ai risultati economici conseguiti dalla Banca e che gli stessi non siano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria, non si sono verificate situazioni di conflitto di interesse in capo agli Amministratori interessati. Tali situazioni sono altresì escluse ai sensi della regolamentazione interna del Comitato Remunerazioni, nella quale si prevede che nessun Amministratore possa prendere parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

3.6. *Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione.*

In data 8 marzo 2023 il Comitato Remunerazioni ha espresso parere favorevole alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi dell'art. 123 ter del TUF nonché al presente documento; entrambi i documenti sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, in data 9 marzo 2023, per proporre l'approvazione dei piani all'Assemblea del 20 aprile 2023.

3.7 *Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale Comitato per la remunerazione.*

La pubblicazione dell'avviso di convocazione dell'Assemblea per l'approvazione del Piano è prevista il 16 marzo 2023. Successivamente, in caso di approvazione del Piano da parte dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del medesimo.

Le informazioni richieste a tal riguardo dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti (ovvero comunque ai sensi delle disposizioni di legge e regolamentari tempo per tempo applicabili) e al momento non disponibili saranno fornite in conformità alla normativa vigente.

3.8 *Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati.*

Il prezzo di riferimento delle Azioni della Banca sul mercato telematico organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., al termine della seduta di borsa di cui alla data di approvazione della proposta da parte del Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2023, era di Euro 15,46.

- 3.9 *Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:*
- i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e*
 - ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:*
 - a. non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero,*
 - b. già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.*

La tempistica di assegnazione delle azioni è stabilita nell'ambito delle Politiche di remunerazione e incentivazione deliberate annualmente in via anticipata e neutrale rispetto a possibili eventi idonei ad influire sul valore di mercato delle azioni della Capogruppo. In fase di esecuzione del Piano 2023 verrà data informativa al mercato, ove previsto dalle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

- 4.1. *La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari.*

Il Piano 2023 è basato sull'assegnazione di azioni proprie dell'Emittente.

- 4.2. *L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.*

Il periodo di effettiva attuazione del Piano 2023 è compreso tra il 2024 (periodo relativo alla rilevazione dei risultati d'esercizio dell'anno 2023) e il 2027.

La componente azionaria up front e differita è peraltro soggetta ad un periodo di *retention* di un anno.

- 4.3. *Il termine del piano.*

Il Piano 2023 collegato ai risultati relativi al periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2023, si concluderà nel corso dell'esercizio 2028 (quale esercizio di ultima assegnazione) con la fine del periodo di *retention* prevista per l'ultima componente variabile differita nel 2029.

- 4.4. *Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.*

Con riferimento al Piano 2023, al momento non è possibile indicare il numero di azioni che verranno assegnate in forza del Piano 2023, in quanto la loro esatta individuazione è condizionata al raggiungimento degli obiettivi individuati ed è connesso all'andamento di borsa del titolo³. Tali informazioni verranno fornite nei tempi e nei modi previsti dalla normativa vigente.

³ Come pure può dipendere dall'eventuale attribuzione nell'esercizio di cd. *Severance* da erogarsi in parte in strumenti finanziari.

- 4.5. *Le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati.*

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 approvato dal Consiglio di Amministrazione per l'esercizio di riferimento contestuale al piano industriale/budget annuale presentato, 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, per costruzione superiore ai requisiti di capitale ("Overall Capital Requirement") comunicati dall'Organo di Vigilanza nell'ambito delle "Decisioni sul Capitale" a conclusione del periodico processo di revisione prudenziale SREP.

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

Le modalità di corresponsione della retribuzione variabile sono regolate da indicazioni precise nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazione variabile del personale più rilevante, con particolare riferimento agli obblighi di differimento, alla tipologia di strumenti di pagamento e al periodo di *retention* previsto per l'eventuale quota corrisposta in strumenti finanziari.

In linea con le Disposizioni di Vigilanza, il Gruppo Banca Ifis non è classificabile come "banche di minori dimensioni o complessità operativa"⁴ e pertanto è tenuto ad applicare l'intera disciplina

⁴ Le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, purché non appartenenti ad un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.

Le Banche così identificate non sono tenute ad applicare le regole di maggior dettaglio previste nella Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza per il Personale più rilevante, cioè:

"proporzionalmente", cioè tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

Il Gruppo non è tuttavia tenuto ad applicare le suddette regole di maggior dettaglio della Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua rispetti la duplice seguente condizione:

- non superiori 50.000 euro e
- non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua

Fatto salvo quanto innanzi detto, i potenziali destinatari del Piano 2023 sono inoltre soggetti a una valutazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati, come meglio dettagliato nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, approvata per l'anno 2023, in relazione agli obiettivi assegnati per l'anno.

La componente variabile differita è soggetta alle condizioni di *malus*, le quali, laddove verificate, determinano l'azzeramento dell'importo precedentemente determinato.

Tali condizioni si declinano nel Gruppo Banca Ifis come segue:



Il mancato raggiungimento di uno dei suddetti parametri impedirà la corresponsione della componente variabile differita.

Si precisa che per quelle Legal Entity che calcolano propri limiti di solidità patrimoniale e liquidità, il mancato rispetto di tali limiti costituisce condizione di non erogazione della componente variabile differita di cui sono destinatarie le risorse operanti nella Legal Entity, anche quando dovessero essere verificate positivamente quelle del Gruppo Banca Ifis.

Parimenti, 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 differita viene azzerata qualora il soggetto abbia determinato o concorso a determinare:**

par. 2.1, punto 3: utilizzo di strumenti finanziari

par. 2.1, punto 4: differimento

par: 2.2.1: Benefici pensionistici discrezionali

- 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 Gruppo⁵ o per la clientela⁶;
 - 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,
- l'Assemblea abbia deliberato la revoca dell'incarico per giusta causa ovvero il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato il recesso per giusta causa dal contratto di lavoro.

I criteri innanzi citati sono verificati in ciascuno degli esercizi di differimento della componente variabile differita (4/5) chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*) e applicati al verificarsi delle condizioni sopra. E così, a mero titolo esemplificativo, la condizione di *malus* quanto al *bonus* variabile del 2023 verrà verificata in ciascuno dei 4/5 esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile e verrà applicato al verificarsi di tali condizioni.

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 inoltre di promuovere le azioni opportune per la restituzione della componente variabile riconosciuta e/o pagata al personale, qualora il soggetto abbia determinato o concorso a determinare:

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 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;

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

⁶ 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, statutarie 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.

- 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 Gruppo⁷ o per la clientela⁸.
- 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.

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 esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*) e applicati al verificarsi delle condizioni sopra esposte. Per il personale più rilevante tale verifica deve essere effettuata in ognuno dei successivi cinque esercizi chiusi.

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* o *claw back*.

4.6. L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi.

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"⁹ in presenza del quale, almeno per le figure apicali, (i) la durata del periodo di differimento non è inferiore a 5 anni (ii) più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari e (iii) la percentuale da differire non è inferiore al 60%.

⁷ 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.

⁸ 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.

⁹ 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.

In conformità al dettato normativo, l'importo di remunerazione variabile particolarmente elevato con riferimento al Gruppo è stato individuato in € 424.260 (pari al 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani¹⁰).

La componente variabile non può superare il rapporto di 1:1 rispetto al fisso e viene determinata all'approvazione del Bilancio dell'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente. Solo per l'Amministratore Delegato è stato deliberato dall'Assemblea del 21 dicembre 2021 un rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa di 1,5:1 con decorrenza dall'esercizio 2022 (e per gli esercizi successivi).

Alla luce di quanto sopra, si riportano di seguito le modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il personale più rilevante adottate dal Gruppo Banca Ifis:

	Upfront	Differimento
pari o inferiore alla soglia di materialità	100% cash	
superiore alla soglia di materialità e non di importo particolarmente elevato	60% upfront , di cui: <ul style="list-style-type: none"> - 50% (ovvero il 30% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine del periodo di retention) di un 1 anno - 50% (ovvero il 30% della remunerazione variabile complessiva) erogato cash 	40% differito in 4 anni a decorrere dall'anno successivo all'anno di maturazione della quota up-front , di cui: <ul style="list-style-type: none"> - 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine dell'ulteriore periodo di retention di un 1 anno - 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) cash, oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale tempo per tempo vigente.
di importo particolarmente elevato	40% upfront , di cui: <ul style="list-style-type: none"> - 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine del periodo di retention) di un 1 anno - 50% (ovvero il 20% della remunerazione variabile complessiva) erogato cash 	60% differito in 5 anni a decorrere dall'anno successivo all'anno di maturazione della quota up-front , di cui: <ul style="list-style-type: none"> - 55% (ovvero il 33% della remunerazione variabile complessiva) in azioni Banca Ifis, che saranno esercitabili al termine dell'ulteriore periodo di retention di un 1 anno - 45% (ovvero il 27% della remunerazione variabile complessiva) cash, oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale tempo per tempo vigente.

Al fine dell'assegnazione della remunerazione variabile in strumenti finanziari, ovvero in azioni Banca Ifis, la Banca calcola la *fair value* dell'azione – al momento dell'assegnazione – in base alla media del prezzo di borsa con riferimento al mese precedente alla data di approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea (o, in caso assegnazione di remunerazione variabile a qualsiasi titolo successiva all'Assemblea medesima, dalla data dell'evento, con tale intendendosi eventuali date di sottoscrizione di accordi o in mancanza di questi, le date di approvazione da parte degli organi competenti dei relativi riconoscimenti). Il numero delle azioni è determinato all'intero più prossimo.

4.7. *La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita*

¹⁰ EBA Report on High Earners (EBA/REP/2021/23).

degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.

Il Piano 2023 non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto. 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.

La banca, 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 e le informazioni relative alle operazioni di volta in volta effettuate.

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

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

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'erogazione¹¹, fatta eccezione per i collocamenti in quiescenza e la naturale scadenza del mandato di amministratore e/o eventuali accordi raggiunti tra i membri del personale e la Banca. 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. Non è prevista erogazione di remunerazione variabile alcuno in caso di valutazione della performance con giudizio di sintesi negativo. Si precisa altresì che in caso di cambio ruolo nel corso dell'esercizio, la remunerazione variabile sarà corrisposta con riferimento all'interno esercizio purché il beneficiario abbia ricoperto il ruolo per almeno 9 mesi. Inoltre, è previsto che per poter maturare la componente variabile della remunerazione, i beneficiari siano inseriti in azienda da almeno 3 mesi, nell'esercizio di riferimento. Per periodi intermedi, la corresponsione avverrà proporzionalmente.

4.9. *L'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani.*

Non sono presenti ulteriori clausole di annullamento del Piano oltre quelle già riportate nei paragrafi precedenti.

¹¹ Salvo ovviamente per il caso di eventuali *severance* che, per definizione, vengono erogate a seguito della cessazione del rapporto.

- 4.10. *Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi dell'articolo 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.*

Per le azioni oggetto del Piano 2023 non è previsto un riscatto da parte della Banca.

- 4.11. *Eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile.*

Per le azioni oggetto del Piano 2023 non è prevista la concessione di prestiti o altre agevolazioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile.

- 4.12. *Indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano.*

Al momento non è possibile quantificare esattamente l'onere atteso, in quanto la sua determinazione è condizionata al verificarsi delle condizioni e al raggiungimento degli obiettivi individuati.

- 4.13. *L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.*

La corresponsione della componente azionaria della remunerazione variabile, realizzandosi tramite l'utilizzo di azioni proprie della Capogruppo, non comporterà sostanziali effetti diluitivi sul capitale della Capogruppo.

- 4.14. *Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.*

Il conferimento ai beneficiari della titolarità delle azioni e della piena disponibilità delle stesse avviene al termine del periodo di *retention*, fatta salva l'applicabilità dei meccanismi di *malus* e *claw back* innanzi citati e dettagliati nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata per l'anno 2023.

- 4.15. *Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.*

Non ricorrono le condizioni previste in quanto le azioni di Banca Ifis S.p.A. sono negoziate nei mercati regolamentati.

- 4.16. *Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione*

Non applicabile.

- 4.17. *Scadenza delle opzioni*

Non applicabile.

- 4.18. *Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out)*

Non applicabile.

4.19. *Prezzo di esercizio dell'opzione ovvero modalità e criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo: a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (cd. fair market value); e b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio*

Non applicabile.

4.20. *Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (fair market value), motivazioni di tale differenza*

Non applicabile.

4.21. *Criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari*

Non applicabile.

4.22. *Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti finanziari sottostanti o i criteri per determinare tale valore*

Non applicabile.

4.23. *Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni, ecc.)*

Non applicabile.

Le informazioni di cui alla tabella allegata saranno di volta in volta aggiornate, in fase di attuazione del Piano, ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti.

Le informazioni di cui alla Sezione 1, Quadro 1, della Tabella n. 1 di cui allo Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, nonché all'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti, con riferimento ai piani di incentivazione in essere, sono disponibili sul sito internet della Banca all'indirizzo www.bancaifis.it.

TABELLA

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella n. 1 dello schema 78 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 1						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Alberto Staccione	Direttore Generale Banca IFIS S.p.A.	19/04/2018	Azioni Banca IFIS (Up Front)	3621*	29/04/2019	15,33063	15,33063	-
		19/04/2018	Azioni Banca IFIS (differite)	1931 2414*	29/04/2019	15,33063	15,33063	3
Alberto Staccione	Direttore Generale Banca IFIS S.p.A.	19/04/2019	Azioni Banca IFIS (Up Front)	6218	24/04/2020	8,92811	8,92811	-
		19/04/2019	Azioni Banca IFIS (differite)	3316 4145*	24/04/2020	8,92811	8,92811	3
Luciano Colombini	Amministratore Delegato Banca IFIS dal 19/04/2019	19/04/2019	Azioni Banca IFIS (Up Front)	13839	24/04/2020	8,92811	8,92811	-
		19/04/2019	Azioni Banca IFIS (differite)	7381 9226*	24/04/2020	8,92811	8,92811	3
Paolo Strocchi	Amministratore Delegato FBS SpA con fine carica il 29/11/2019	19/04/2019	Azioni Banca IFIS (Up Front)	6160	24/04/2020	8,92811	8,92811	-
		19/04/2019	Azioni Banca IFIS (differite)	3286	24/04/2020	8,92811	8,92811	3
Dirigenti Banca IFIS SpA	Personale Più Rilevante che supera la soglia di materialità	19/04/2019	Azioni Banca IFIS (Up Front)	5040	27/04/2020	8,92811	8,92811	-
Dirigenti Banca IFIS SpA	Personale Più Rilevante che supera la soglia di materialità	19/04/2019	Azioni Banca IFIS (differite)	2688 3360*	27/04/2020	8,92811	8,92811	3
Alberto Staccione	Direttore Generale Banca IFIS S.p.A.	23/04/2020	Azioni Banca IFIS (Up Front)	-	-	-	-	-
		23/04/2020	Azioni Banca IFIS (differite)	-	-	-	-	3
Luciano Colombini	Amministratore Delegato Banca IFIS dal 19/04/2019	23/04/2020	Azioni Banca IFIS (Up Front)	28103	27/04/2021	10,52446	10,52446	-
		23/04/2020	Azioni Banca IFIS (differite)	18735	27/04/2021	10,52446	10,52446	3
Dirigenti Banca IFIS SpA	Personale Più Rilevante che supera la soglia di materialità	23/04/2020	Azioni Banca IFIS (Up Front)	2138	27/04/2021	10,52446	10,52446	-
Dirigenti Banca IFIS SpA	Personale Più Rilevante che supera la soglia di materialità	23/04/2020	Azioni Banca IFIS (differite)	1425	27/04/2021	10,52446	10,52446	3
Frederik Herman Geertman	Amministratore Delegato Banca IFIS dal 22/04/2021	22/04/2021	Azioni Banca IFIS (Up Front)	7584	28/04/2022	18,51221	18,51221	-
		22/04/2021	Azioni Banca IFIS (differite)	5056	28/04/2022	18,51221	18,51221	3
Alberto Staccione	Direttore Generale Banca IFIS S.p.A. fino al 05/10/2021	22/04/2021	Azioni Banca IFIS (Up Front)	2999	28/04/2022	18,51221	18,51221	-
		22/04/2021	Azioni Banca IFIS (differite)	1999	28/04/2022	18,51221	18,51221	3
Raffaele Zingone	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021	22/04/2021	Azioni Banca IFIS (Up Front)	2431	28/04/2022	18,51221	18,51221	-
		22/04/2021	Azioni Banca IFIS (differite)	1621	28/04/2022	18,51221	18,51221	3
Fabio Lanza	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021	22/04/2021	Azioni Banca IFIS (Up Front)	-	-	-	-	-
		22/04/2021	Azioni Banca IFIS (differite)	-	-	-	-	-
Dirigenti Banca IFIS SpA	Personale Più Rilevante che supera la soglia di materialità	22/04/2021	Azioni Banca IFIS (Up Front)	25180	28/04/2022	18,51221	18,51221	-
Dirigenti Banca IFIS SpA	Personale Più Rilevante che supera la soglia di materialità	22/04/2021	Azioni Banca IFIS (differite)	16787	28/04/2022	18,51221	18,51221	3
Frederik Herman Geertman	Amministratore Delegato Banca IFIS dal 22/04/2021	28/04/2022	Azioni Banca IFIS (Up Front)	1775	28/04/2022	18,51221	18,51221	-
		28/04/2022	Azioni Banca IFIS (differite)	2929	28/04/2022	18,51221	18,51221	5
Raffaele Zingone	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021	28/04/2022	Azioni Banca IFIS (Up Front)	-	-	-	-	-
		28/04/2022	Azioni Banca IFIS (differite)	-	-	-	-	-
Fabio Lanza	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021	28/04/2022	Azioni Banca IFIS (Up Front)	-	-	-	-	-
		28/04/2022	Azioni Banca IFIS (differite)	-	-	-	-	-
Dirigenti Banca IFIS SpA	Personale Più Rilevante che supera la soglia di materialità	28/04/2022	Azioni Banca IFIS (Up Front)	-	-	-	-	-
Dirigenti Banca IFIS SpA	Personale Più Rilevante che supera la soglia di materialità	28/04/2022	Azioni Banca IFIS (differite)	-	-	-	-	-

Note

I dati delle azioni assegnabili con riferimento all'incentivo attribuito relativamente ai risultati dell'esercizio 2022 saranno disponibili a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata il 20 aprile 2023.

Per i piani azionari degli anni 2018 e 2019, è stata applicata una riduzione del 20% come clausola di malus.

•