

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

2020

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

**Ai sensi degli artt. 114 bis del TUF e 84 bis  
del Regolamento Emittenti Consob**

Banca IFIS S.p.A. – Sede legale in via Terraglio, 63 – 30174 Venezia Mestre – Numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Venezia e Codice Fiscale 02505630109 Partita IVA 04570150278 – Numero REA CCIAA Venezia 247118 – Capitale Sociale 53.811.095 i.v. – Iscritta all'Albo delle Banche al n. 5508 – Capogruppo del Gruppo Banca IFIS, iscritto all'Albo dei Gruppi bancari. Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia e al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi, all'Associazione Bancaria Italiana, all'Associazione Italiana per il Factoring, a Factor Chain International



## Definizioni

Assemblea	Assemblea ordinaria di Banca IFIS
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
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 vesting	Periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al Piano e quello in cui il diritto matura
Periodo di retention	Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni
Malus	Meccanismo che opera durante il periodo di differimento, prima dell'effettiva corresponsione del compenso, per effetto del quale la remunerazione variabile maturata può ridursi fino ad azzerarsi in relazione alla dinamica dei risultati
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
Up-front	Quota di remunerazione variabile corrisposta senza periodo di differimento

## Premessa

Conformemente alle prescrizioni di cui agli artt. 114 bis del Testo Unico della Finanza (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 la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del "personale più rilevante" del Gruppo Banca IFIS S.p.A., in vista della prossima Assemblea dei Soci convocata per approvare, tra l'altro, un nuovo piano di incentivazione (Piano 2020) condizionato al raggiungimento di specifici obiettivi da realizzare nel corso dell'esercizio 2020.

Il Piano 2020, proposto dal Comitato Remunerazioni al Consiglio di Amministrazione e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2020 viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata per il 23 aprile 2020.

Il presente documento riporta, inoltre, una sezione informativa relativa all'attuazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari attualmente in corso ("Piano 2015", "Piano 2016", "Piano 2017", "Piano 2018", "Piano 2019").

# PIANO 2020

## 1 Soggetti destinatari

*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.*

Il destinatario del Piano 2020, rientrando nelle categorie sopra descritte, risulta essere l'Amministratore Delegato dell'emittente, Luciano Colombini.

*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 2020 sono individuati tra i membri del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo Banca IFIS (c.d. "personale più rilevante"). Tenuto conto delle condizioni previste nel Piano 2020, gli eventuali ulteriori beneficiari del Piano 2020 sono identificati nelle seguenti categorie:

- Direttore Generale di Capogruppo;
- Dirigenti con responsabilità strategiche di unità di business rilevanti;
- Dirigenti con responsabilità strategiche di funzioni di controllo;
- Altri dirigenti con responsabilità strategica;
- Responsabili unità di business;
- Responsabili unità operative rilevanti.

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

*a) Direttori Generali dell'emittente strumenti finanziari*

Il Direttore Generale dell'emittente, Alberto Staccione, è tra i beneficiari del Piano 2020. Non vi sono altri 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.*

Tra i destinatari del Piano 2020 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.*

Tra i destinatari del Piano 2020 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 2020 che rientrano nella categoria dei dirigenti con responsabilità strategiche, oltre al Direttore Generale già indicato al punto 1.3, lett. a) risultano n. 9 dirigenti con responsabilità strategica<sup>1</sup>.

*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.*

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

## **2 Le ragioni che motivano l'adozione del piano**

Per il dettaglio delle informazioni inerenti alle ragioni che motivano l’adozione del Piano 2020 si rinvia alle informazioni contenute nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione approvata per l’anno 2020.

## **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, spetta all’Assemblea ordinaria 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.**

Le Risorse Umane e la Direzione Centrale Finance per quanto di rispettiva competenza, sono incaricate dell’amministrazione e della gestione operativa del Piano 2020.

Il Risk Management, anche a supporto del Comitato Remunerazione, collabora con l’Amministrazione per la determinazione, dopo l’approvazione del bilancio di esercizio da parte dell’Assemblea degli Azionisti, dell’ammontare della remunerazione variabile di spettanza dell’Amministratore Delegato e del Direttore Generale oltre che degli ulteriori potenziali destinatari del piano, e per la verifica delle condizioni stabilite per l’assegnazione della stessa.

<sup>1</sup> Gli stessi sono inclusi anche nell’ambito delle categorie elencate al precedente punto 1.2

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

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Piano 2020.

**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 2020 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 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.

**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 2020, 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 12 marzo 2020 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 12 marzo 2020, per proporre l'approvazione dei piani all'Assemblea del 23 aprile 2020.

**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.***

Per il dettaglio delle informazioni richieste si rimanda al Capitolo 5 ed alla Tabella 1 in allegato.

**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.***

Per il dettaglio delle informazioni richieste si rimanda al Capitolo 5 ed alla Tabella 1 in allegato.

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 2020 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 2020 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 2020 è compreso tra il 2021 (periodo relativo alla rilevazione dei risultati d'esercizio dell'anno 2020) e il 2024 (periodo di ultima assegnazione). La componente differita è peraltro soggetta ad un periodo di *retention* di un ulteriore anno.

4.3. *Il termine del piano.*

Il Piano 2020, collegato ai risultati relativi al periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020, si concluderà nel corso dell'esercizio 2025 con la fine del periodo di *retention* prevista per la componente variabile differita.

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.*

Al momento non è possibile indicare il numero di azioni che verranno assegnate in forza del Piano 2020, in quanto la loro esatta individuazione è condizionata al raggiungimento degli obiettivi individuati ed è connesso all'andamento di borsa del titolo. Tali informazioni verranno fornite nei tempi e nei modi previsti dalla normativa vigente.

**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'attivazione del Piano 2020 è subordinata alle seguenti condizioni di accesso (gate).

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

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

Il mancato raggiungimento di oltre uno dei suddetti parametri in due ambiti diversi, ad esclusione di quello di solvibilità del capitale (i.e. Ratio Totale Fondi Propri consolidato) ed il mancato rispetto dei minimi regolamentari, che devono essere obbligatoriamente rispettati nel continuo, impedirà la corresponsione della componente variabile.

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

È in ogni caso esplicitato che, coerentemente con le migliori prassi di mercato, le regole di differimento e di corresponsione parziale in azioni proprie della Capogruppo vengono applicate qualora la remunerazione variabile sia superiore a 70.000 euro.

Fatto salvo quanto innanzi detto, i potenziali destinatari del Piano 2020 citati, ad esclusione di Amministratore Delegato e Direttore Generale, 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 2020, in relazione agli obiettivi assegnati per l'anno.

L'effettiva attribuzione degli strumenti, con riferimento alla componente variabile, è inoltre subordinata a meccanismi di malus che 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 <sup>2</sup>			
		<=12,50%	12,50%< <=13,00%	13,00%< =13,50%	>13,50%
RORAC di Gruppo	≥ 15%	-100,0%	---	---	---
	10,5%< < 15%	-100,0%	-30,0%	-20,0%	-10,0%
	< 10,5%	-100,0%	-40,0%	-30,0%	-20,0%

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

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, o statutarie o a eventuali Codici Etici o di condotta applicabili alla Banca da cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo<sup>3</sup> o per la clientela<sup>4</sup>.
- 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<sup>5</sup> consolidato sia inferiore ai requisiti di capitale (Overall Capital Requirement) comunicati dall'Organo di Vigilanza nell'ambito delle "Decisioni sul capitale" a conclusione del periodico processo di revisione prudenziale (SREP);
- 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.

<sup>2</sup> Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV).

<sup>3</sup> Perdita pari o superiore al 5% del patrimonio netto.

<sup>4</sup> 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, statuari 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.

<sup>5</sup> Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e Direttiva 2013/36/UE (CRD IV)

I criteri innanzi citati sono verificati in ognuno dei tre esercizi<sup>6</sup> 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.

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.

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;
- 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 Gruppo<sup>7</sup> o per la clientela<sup>8</sup>.
- 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<sup>9</sup> consolidato sia inferiore ai requisiti di capitale (Overall Capital Requirement) comunicati dall'Organo di Vigilanza nell'ambito delle "Decisioni sul capitale" a conclusione del periodico processo di revisione prudenziale (SREP).

Anche tali criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi<sup>10</sup> 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.

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.

---

<sup>6</sup> Condizione sufficiente all'applicazione dei meccanismi correttivi è il verificarsi delle condizioni citate, in almeno uno dei tre anni di osservazione (accrual period).

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> Cfr. nota 4.

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

<sup>10</sup> 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).

La disciplina di cui alla Circolare n. 285 in materia di remunerazione introduce, in relazione al bilanciamento della componente differita della remunerazione variabile, il concetto di "importo di remunerazione variabile particolarmente elevato"<sup>11</sup> in presenza del quale, almeno per le figure apicali, (i) la durata del periodo di differimento non è inferiore a 5 anni, (ii) più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari e (iii) la percentuale da differire non è inferiore al 60%.

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

Il Gruppo Banca IFIS è riconducibile, sulla base della grandezza degli attivi, della struttura, della rischiosità e complessità dell'attività svolta, al novero delle banche di dimensioni intermedie. Tale classificazione impone l'applicazione della disciplina al solo personale più rilevante, consentendo al contempo l'applicazione di percentuali, periodi di differimento e retention almeno pari alla metà di 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 all'approvazione del Bilancio dell'esercizio chiuso il 31 dicembre dell'anno precedente.

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

- il 50% in azioni di Banca IFIS S.p.A. che saranno assegnate successivamente alla scadenza del periodo di vesting<sup>12</sup> di tre anni e che saranno esercitabili al termine del periodo di mantenimento (periodo di retention<sup>13</sup>) di un ulteriore anno a cui le azioni sono soggette;
- il restante 50% di remunerazione variabile sottoposta a differimento temporale viene invece corrisposta cash alla scadenza del periodo di tre anni ed è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale tempo per tempo vigente.

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

- 50% cash;
- il restante 50% in azioni della Capogruppo esercitabili al termine del periodo di mantenimento (periodo di retention<sup>14</sup>) di tre anni a cui le azioni sono soggette, in linea con l'orizzonte di pianificazione strategica.

---

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> Periodo al termine del quale le azioni possono essere assegnate

<sup>13</sup> Periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni

<sup>14</sup> Cfr. nota 8

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.

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

Il Piano 2020 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<sup>15</sup> 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.***

L'accesso alla componente variabile viene 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 per la scadenza naturale del mandato di amministratore delegato.

La componente variabile differita viene inoltre azzerata 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.

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

Non sono presenti ulteriori clausole di annullamento del Piano 2020 oltre quelle già riportate nei paragrafi precedenti.

---

<sup>15</sup> Non è allo stato prevista l'apertura di conti interni di custodia e amministrazione

*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 2020 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 2020 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 2020.

*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.

## 5 Aggiornamento sullo stato di attuazione del Piani in corso

### Piano 2015

In relazione al Piano 2015, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 febbraio 2015 e dall'Assemblea ordinaria in data 8 Aprile 2015, la Banca ha redatto un documento al fine di fornire una completa informativa circa la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del "personale più rilevante" del Gruppo Banca IFIS S.p.A. mediante un programma di

assegnazione di azioni ordinarie Banca IFIS. Tale documento è reperibile nel sito aziendale [www.bancaifis.it](http://www.bancaifis.it) sezione “Corporate Governance”, “Assemblea degli azionisti” dell’anno 2015.

Successivamente all’approvazione del bilancio di esercizio, verificatosi l’avveramento delle condizioni per l’assegnazione della remunerazione variabile, sono stati individuati i beneficiari (Amministratore Delegato e Direttore Generale) del Piano per i quali la Società ha registrato un onere complessivo (cash + azioni) di Euro 834.146,00 di cui: (i) Euro 250.233,49 lordi, pari a un totale di 9.295 azioni, a titolo di remunerazione variabile up front; (ii) Euro 166.829,20 lordi a titolo di remunerazione variabile differita che, maggiorata della rivalutazione pari ad €. 1.317,15, corrisponde a n. 10.968 azioni.

La retribuzione variabile up front è stata corrisposta tramite azioni nell’esercizio 2019 dopo il completamento del periodo di *retention* di tre anni. Nel corso del 2019 è stata verificata l’assenza delle condizioni di malus sulla retribuzione variabile differita che è stata quindi assegnata nell’esercizio 2019 con previsione di fine *retention* nell’esercizio 2020.

## Piano 2016

In relazione al Piano 2016, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 febbraio 2016 e dall’Assemblea ordinaria il 22 marzo 2016, la Banca ha redatto un documento al fine di fornire una completa informativa circa la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del “personale più rilevante” del Gruppo Banca IFIS S.p.A. mediante un programma di assegnazione di azioni ordinarie Banca IFIS. Tale documento è reperibile nel sito aziendale [www.bancaifis.it](http://www.bancaifis.it) sezione “Corporate Governance”, “Assemblea degli azionisti” dell’anno 2016.

Successivamente all’approvazione del bilancio di esercizio, verificatosi l’avveramento delle condizioni per l’assegnazione della remunerazione variabile, sono stati individuati i beneficiari (Amministratore Delegato e Direttore Generale) del Piano per i quali la Società ha registrato un onere complessivo (cash + azioni) di Euro 835.038,93.

In relazione a tale importo sono state promesse in consegna:

- a titolo di remunerazione variabile up front, un totale di n. 6.891 azioni equivalenti all’importo lordo maturato pari ad Euro 250.511,00;
- a titolo di remunerazione variabile differita, un totale di n. 4.594 azioni equivalenti all’importo lordo maturato pari ad Euro 167.008,00.

Le azioni relative alla remunerazione variabile up front sono state promesse in consegna alla scadenza del periodo di indisponibilità di tre anni (*retention*) e sottoposte a meccanismi di claw back oggetto di verifica in ognuno dei cinque esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile stessa.

Le azioni relative alla remunerazione variabile differita sono state promesse in consegna alla scadenza del periodo di differimento di tre anni (*vesting*) e di successiva *retention* per un ulteriore anno; vengono inoltre sottoposte a meccanismi di malus oggetto di verifica in ognuno dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile stessa.

Nel corso del 2019 è stata verificata l’assenza di condizioni per un’eventuale recupero integrale della retribuzione variabile up front (*claw back*) e l’assenza delle condizioni di malus sulla retribuzione variabile differita.

## Piano 2017

In relazione al Piano 2017, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 2 marzo 2017 e dall'Assemblea ordinaria il 21 aprile 2017, la Banca ha redatto un documento al fine di fornire una completa informativa circa la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del "personale più rilevante" del Gruppo Banca IFIS S.p.A. mediante un programma di assegnazione di azioni ordinarie Banca IFIS. Tale documento è reperibile nel sito aziendale [www.bancaifis.it](http://www.bancaifis.it) sezione "Corporate Governance", "Assemblea degli azionisti" dell'anno 2017.

Successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio, verificatosi l'avveramento delle condizioni per l'assegnazione della remunerazione variabile, sono stati individuati i beneficiari (Amministratore Delegato e Direttore Generale) del Piano per i quali la Società ha registrato un onere complessivo (cash + azioni) di Euro 835.038,00.

In relazione a tale importo sono state promesse in consegna:

- a titolo di remunerazione variabile up front un totale di n. 7.694 azioni equivalenti all'importo lordo maturato pari ad Euro 250.511,00;
- a titolo di remunerazione variabile differita un totale di n. 5.130 azioni equivalenti all'importo lordo maturato pari ad Euro 167.008,00.

Le azioni relative alla remunerazione variabile up front sono state promesse in consegna alla scadenza del periodo di indisponibilità di tre anni (retention) e sottoposte a meccanismi di claw back oggetto di verifica in ognuno dei cinque esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile stessa.

Le azioni relative alla remunerazione variabile differita sono state promesse in consegna alla scadenza del periodo di differimento di tre anni (vesting) e di successiva retention per un ulteriore anno; vengono inoltre sottoposte a meccanismi di malus oggetto di verifica in ognuno dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile stessa.

Nel corso del 2019 è stata verificata l'assenza di condizioni per un'eventuale recupero integrale della retribuzione variabile up front (claw back) e l'assenza delle condizioni di malus sulla retribuzione variabile differita.

## Piano 2018

In relazione al Piano 2018, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 6 marzo 2018 e dall'Assemblea ordinaria il 19 aprile 2018, la Banca ha redatto un documento al fine di fornire una completa informativa circa la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del "personale più rilevante" del Gruppo Banca IFIS S.p.A. mediante un programma di assegnazione di azioni ordinarie Banca IFIS. Tale documento è reperibile nel sito aziendale [www.bancaifis.it](http://www.bancaifis.it) sezione "Corporate Governance", "Assemblea degli azionisti" dell'anno 2018.

Successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio, verificatosi l'avveramento delle condizioni per l'assegnazione della remunerazione variabile, sono stati individuati i beneficiari (Amministratore Delegato e Direttore Generale) del Piano per i quali la Società ha registrato un onere complessivo di Euro 835.038.

In relazione a tale importo sono state promesse in consegna:

- a titolo di remunerazione variabile up front un totale di n. 16.341 azioni equivalenti all'importo lordo maturato pari ad Euro 250.511;

- a titolo di remunerazione variabile differita un totale di n. 10.984 azioni equivalenti all'importo lordo maturato pari ad Euro 167.008.

Le azioni relative alla remunerazione variabile up front sono state promesse in consegna alla scadenza del periodo di indisponibilità di tre anni (retention) e sottoposte a meccanismi di claw back oggetto di verifica in ognuno dei cinque esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile stessa.

Le verifiche delle condizioni per l'applicazione dei meccanismi di correzione (claw back sulla parte di retribuzione variabile up front e malus sulla retribuzione variabile differita) verranno effettuate nel corso del primo semestre dell'anno 2020.

## Piano 2019

In relazione al Piano 2019, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2019 e dall'Assemblea ordinaria il 19 aprile 2019, la Banca ha redatto un documento al fine di fornire una completa informativa circa la valorizzazione di una quota della componente variabile della retribuzione del "personale più rilevante" del Gruppo Banca IFIS S.p.A. mediante un programma di assegnazione di azioni ordinarie Banca IFIS. Tale documento è reperibile nel sito aziendale [www.bancaifis.it](http://www.bancaifis.it) sezione "Corporate Governance", "Assemblea degli azionisti" dell'anno 2019.

Si evidenzia che, alla data di redazione del presente documento, non sussistono ancora gli elementi ufficiali necessari a verificare le condizioni per la distribuzione della componente variabile delle remunerazioni relativa al Piano 2019 le quali diverranno note a seguito dell'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea ordinaria. Le informazioni relative allo stato di attuazione del Piano 2019, saranno, pertanto, fornite nei tempi e nei modi previsti dalla normativa vigente.

TABELLA 1

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 (8)						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		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)
Giovanni Bossi	Amministratore Delegato Banca IFIS S.p.A con fine carica il 19/04/2019	08/04/2015	Azioni Banca IFIS (Up Front)	7243	22/03/2016	26,9213	28,78	-
		08/04/2015	Azioni Banca IFIS (differite)	8547	23/03/2016	15,33063	28,78	3
Note								
Alberto Staccione	Direttore Generale Banca IFIS S.p.A	08/04/2015	Azioni Banca IFIS (Up Front)	2052	22/03/2016	26,9213	28,78	-
		08/04/2015	Azioni Banca IFIS (differite)	2421	23/03/2016	15,33063	28,78	3
Note								
Giovanni Bossi	Amministratore Delegato Banca IFIS S.p.A con fine carica il 19/04/2019	22/03/2016	Azioni Banca IFIS (Up Front)	5364	24/04/2017	36,35335	36,35335	-
		22/03/2016	Azioni Banca IFIS (differite)	3576	24/04/2017	36,35335	36,35335	3
Note								
Alberto Staccione	Direttore Generale Banca IFIS S.p.A	22/03/2016	Azioni Banca IFIS (Up Front)	1527	24/04/2017	36,35335	36,35335	-
		22/03/2016	Azioni Banca IFIS (differite)	1018	24/04/2017	36,35335	36,35335	3
Note								
Giovanni Bossi	Amministratore Delegato Banca IFIS S.p.A con fine carica il 19/04/2019	21/04/2017	Azioni Banca IFIS (Up Front)	5989	23/04/2018	32,55873	32,55873	-
		21/04/2017	Azioni Banca IFIS (differite)	3993	23/04/2018	32,55873	32,55873	3
Note								
Alberto Staccione	Direttore Generale Banca IFIS S.p.A	21/04/2017	Azioni Banca IFIS (Up Front)	1705	23/04/2018	32,55873	32,55873	-
		21/04/2017	Azioni Banca IFIS (differite)	1137	23/04/2018	32,55873	32,55873	3
Note								
Giovanni Bossi	Amministratore Delegato Banca IFIS S.p.A con fine carica il 19/04/2019	19/04/2018	Azioni Banca IFIS (Up Front)	12720	29/04/2019	15,33063	15,33063	-
		19/04/2018	Azioni Banca IFIS (differite)	8480	29/04/2019	15,33063	15,33063	3
Note								
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)	2414	29/04/2019	15,33063	15,33063	3
Note								
(..) Luciano Colombini	Amministratore Delegato Banca IFIS S.p.A dal 19/04/2019	19/04/2019	Azioni Banca IFIS (Up Front)	*				
		19/04/2019	Azioni Banca IFIS (differite)	*				
Note								
(5) Alberto Staccione	Direttore Generale Banca IFIS S.p.A	19/04/2019	Azioni Banca IFIS (Up Front)	*				
		19/04/2019	Azioni Banca IFIS (differite)	*				
Note								
(5) Paolo Strocchi	Amministratore Delegato FBS SpA con fine carica il 29/11/2019	19/04/2019	Azioni Banca IFIS (Up Front)	*				
		19/04/2019	Azioni Banca IFIS (differite)	*				
Note								
(*) I dati delle azioni assegnabili con riferimento all'incentivo attribuito relativamente ai risultati dell'esercizio 2019 saranno disponibili a valle delle deliberazioni dell'Assemblea ordinaria dei soci convocata il 23 aprile 2020								