

Relazione sulla politica
in materia di remunerazione
e sui compensi corrisposti

Premessa

In ottemperanza all'art. 123 ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza, di seguito "**TUF**") siete chiamati a deliberare in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della presente relazione.

Con il presente documento il Consiglio di Amministrazione di Banca Ifis S.p.A. intende assolvere alla richiamata disciplina di cui all'art. 123 ter del TUF, nonché alla disciplina del settore bancario e alle norme di autoregolamentazione contenute nel Codice di Corporate Governance, come più avanti specificato.

In particolare, alla luce della possibilità concessa dall'Allegato 3A, Schema n.7 bis, del Regolamento Emittenti di assolvere, in un unico documento, alla disciplina di cui all'art.123 ter del TUF e alle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di remunerazioni, nella presente relazione vengono incluse informazioni ulteriori, in forma aggregata, sui cosiddetti soggetti "Risk Taker" non ricompresi nell'ambito di applicazione del citato articolo del TUF.

Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, le informazioni di dettaglio sono fornite mediante rinvio alle informazioni contenute nel "Documento informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari" (ai sensi dell'articolo 114 bis del TUF e articolo 84 bis del Regolamento Emittenti Consob). La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti e il documento informativo in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari sono disponibili sul sito internet: <http://www.bancalfis.it/Corporate-Governance/Assemblea degli Azionisti>.

Le informazioni relative agli obblighi di informativa al pubblico di cui alle Disposizioni di Vigilanza per le banche – Circolare 285 del 17 dicembre 2013 – in materia di Governo societario, sono disponibili nella Relazione sul governo societario e assetti proprietari reperibile sul sito internet della Banca <http://www.bancalfis.it/Corporate-Governance/Documenti-Societari>.

SOMMARIO

Premessa.....	2
Executive Summary	6
Introduzione.....	8
Quadro normativo di riferimento	11
Articolazione della Relazione	12
SEZIONE I – Politica di remunerazione e incentivazione.....	13
1.Principi e finalità delle politiche di remunerazione e incentivazione e neutralità rispetto al genere.....	13
2.Esito del voto assembleare.....	17
3.Principali novità della politica in materia di remunerazione 2026.....	18
4.Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica di remunerazione e responsabili della relativa, corretta, attuazione	18
4.1 L’Assemblea.....	19
4.2 Il Consiglio di Amministrazione	20
4.3 Il Comitato Remunerazioni	21
4.4. Il Comitato Sostenibilità.....	24
4.5 L’Amministratore Delegato.....	25
4.6. La Direzione Generale	25
4.7. Le funzioni coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione.....	25
5.Destinatari delle politiche di remunerazione e incentivazione e politica relativa al processo di identificazione del Personale più Rilevante.....	26
6.Struttura della remunerazione.....	27
7.Prassi di mercato e benchmarking	31
8.Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa e pay mix teorico.....	31
9.Remunerazione variabile	33
9.1 Gate di accesso.....	33
9.2 Sistemi Incentivanti di breve termine	34
9.3 Sistemi incentivanti di medio-lungo termine.....	36
9.4 Modalità di corresponsione della remunerazione variabile.....	37
9.5 Condizioni di erogazione della remunerazione variabile.....	39
9.6 Remunerazione variabile: meccanismi di correzione ex post	40
9.6.1. Clausole di Malus	40
9.6.2 Clausole di Claw back	42
9.7 Divieto di strategia di hedging.....	43
10. Remunerazione di particolari categorie di personale	44
10.1 Remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci della Capogruppo.....	44
10.2 Remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci delle Società Controllate	45

10.3 Remunerazione dell'Amministratore Delegato della Capogruppo.....	45
10.3.1 Sistema incentivante di breve termine dell'Amministratore Delegato di Capogruppo	46
10.4 Sistema incentivante di breve termine dei Condirettori Generali	47
10.5 Sistema incentivante di breve termine dei Responsabili delle Funzioni di controllo	49
10.6 Sistema incentivante di breve termine del restante personale, anche più rilevante	49
10.7 Sistema incentivante di breve termine delle figure commerciali	49
10.8 Modalità di attuazione delle Disposizioni in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari della Banca d'Italia - la rete vendita del Gruppo	50
10.9 Personale addetto alla prestazione dei servizi di investimento.....	51
10.10 Remunerazione degli Agenti in attività finanziaria	52
10.11 Remunerazione dei collaboratori non dipendenti	52
10.12 Remunerazione del personale di Fürstenberg SGR.....	53
10.13 Remunerazione del personale di Fürstenberg SIM	53
11. Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro....	54
11.1 Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro del Personale più Rilevante.	54
11.2 Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro per il personale non rilevante.	57
12. Attuazione delle Politiche nelle Società controllate	57
13. Deroghe	58
SEZIONE II- Politica di remunerazione e incentivazione.....	59
Parte prima	59
1. Attuazione e implementazione della Sezione I delle politiche di remunerazione 2025 nel corso dell'esercizio 2025	59
1.1 Voto assembleare 2025 e informazioni su eventuali deroghe delle politiche di remunerazione.....	59
1.2 Principali risultati del Gruppo	60
1.3 Governance	60
1.4 Impegno in ambito ESG.....	61
1.5 Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (anche per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari) e dei Sindaci, nonché dei membri dell'Organismo di Vigilanza	63
2. Remunerazione dell'Amministratore Delegato	64
3. Remunerazione dei Condirettori Generali.....	66
4. Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	68
5. Remunerazione del personale dipendente	69
6. Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio	69
7. Apertura gate di accesso alla remunerazione variabile per tutto il personale e verifica delle condizioni di malus/claw back	69

8. Informazioni di confronto tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri dell'Organo di Amministrazione e Controllo, dei risultati della società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti.....	70
Parte seconda: compensi corrisposti nel 2025.....	72
Tabella 1: compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (dati in migliaia di euro)	72
Altre tabelle: piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	76
Tabella 2: Stock-Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	76
Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	77
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	78
Tabella 1: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.....	79
Tabella 2: partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica.....	79
Tabelle ex art. 450 CRR.....	80
ESITO VERIFICHE INTERNAL AUDIT.....	90
Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante.....	91

Executive Summary

Item	Principali caratteristiche	Cfr.
Retribuzione annua lorda	Definita in coerenza con la complessità e le responsabilità del ruolo Determinata in considerazione dell'equità interna e competitività esterna	Cfr. Par. 6
Indennità di ruolo (RBA)	Componente accessoria, determinata come somma predefinita, di natura stabile, non legata alla performance, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e che è funzionalmente collegata al ruolo ricoperto	Cfr. Par. 6
Benefit	A titolo esemplificativo e non esaustivo: polizza sanitaria, polizza infortuni professionali ed extra professionali, polizza vita, polizza da invalidità permanente, buoni pasto, contribuzione aziendale alla previdenza complementare, auto	Cfr. Par. 6
Rapporto Fisso/Variabile	Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato	Cfr. Par. 8
Pay Mix Target (Fisso + Target STI)	La componente variabile della remunerazione di breve termine (STI) target per il personale appartenente ai Dirigenti Strategici ha un peso che varia dal 14% al 38% della remunerazione complessiva	Cfr. Par. 8
Gate di accesso al variabile	Il mancato raggiungimento di uno dei parametri impedisce la corresponsione della componente variabile	Cfr. Par. 9.1
Incentivazione di breve termine (STI) per alcune categorie di personale	▪ Principali indicatori di performance: ❖ ROE ❖ Qualità del credito (NPE Ratio lordo) ❖ Cost / Income di Gruppo ❖ ESG ❖ Valutazione qualitativa ▪ Modalità di corresponsione per il PPR: ❖ Se inferiore alla soglia di materialità: 100% upfront cash ❖ Se di importo superiore alla soglia di materialità e inferiore all'importo particolarmente elevato: ○ quota up front (60%): 50% in strumenti e 50% cash; ○ quota differita (40%): 50% strumenti e 50% cash su 4 anni. ❖ Se superiore alla soglia di materialità e di importo particolarmente elevato per il PPR non Apicale: ○ quota up front (40%): 50% strumenti e 50% in cash; ○ quota differita (60%): 50% strumenti e 50% cash su 4 anni. ❖ Se superiore alla soglia di materialità e di importo particolarmente elevato per il PPR Apicale: ○ quota up front (40%): 50% strumenti e 50% in cash; ○ quota differita (60%): 55% strumenti e 45% cash su 5 anni.	Cfr. Par. 9.2 Cfr. Par. 9.4
Patti	Eventuali patti di prolungamento del preavviso e patti di non concorrenza	Cfr. Par.6

Retention Bonus	▪ Eventualmente riconosciuti non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento ▪ A uno stesso membro del personale non sono riconosciuti più retention bonus, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati	Cfr. Par.6
Entry Bonus	Eventualmente accordati solo limitatamente al primo anno di impiego e solo nel caso in cui siano rispettati i requisiti prudenziali, interamente al momento dell'assunzione anche per attraction	Cfr. Par.6
Una Tantum	Possono essere riconosciuti, a personale diverso dall'Amministratore Delegato e dagli ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche, importi una tantum funzionali a premiare il contributo reso e le performance realizzate in connessione con operazioni non ordinarie e/o in relazione al raggiungimento di risultati eccezionali e/o in relazione a progettualità specifiche. Tali riconoscimenti sono di ammontare contenuto (comunque non superiore a tre mensilità lorde globali di fatto per ciascun soggetto e in ogni caso non superiore a euro 50.000 lordi)	Cfr. Par.6
Severance	Trattamento in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro dipendente	Cfr. Par.11
Meccanismi di correzione ex post	Malus Condizioni oggettive: ❖ Ratio Totale Fondi Propri consolidato ❖ Net Stable Funding Ratio (NSFR) ❖ Assenza di perdita intesa quale Utile consolidato netto Condizioni soggettive: ❖ violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 ❖ comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, o statutarie o a eventuali Codici Etici o di Condotta ❖ comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo Tali criteri sono verificati in ogni esercizio chiuso successivamente alla determinazione della componente variabile (accrual period) e comunque prima di ogni erogazione. Clawback ❖ violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 ❖ comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, o statutarie o a eventuali Codici Etici o di Condotta ❖ comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo 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.	Cfr. Par.9.6

Introduzione

La presente Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (di seguito, la “Relazione”) è stata predisposta per il Gruppo Banca Ifis (di seguito, il “Gruppo” o “Banca Ifis”) e ha l’obiettivo di illustrare la politica di remunerazione di Gruppo per l’esercizio 2026.

Il 2025 è stato per il Gruppo un anno caratterizzato da eventi straordinari che hanno profondamente inciso sul contesto strategico e organizzativo. In particolare, l’operazione di acquisizione di illimity Bank S.p.A. (di seguito, “illimity”) e delle relative controllate, ha ampliato il perimetro del Gruppo e avviato un processo di armonizzazione delle strutture, delle funzioni e delle politiche interne.

Con riferimento all’esercizio 2026, è stato avviato un percorso di confronto e integrazione tra le politiche di remunerazione di Banca Ifis e quelle di illimity, che comporterà un’evoluzione significativa dell’assetto di governance, organizzativo e dei sistemi retributivi a livello di Gruppo, rendendo necessario un processo strutturato di analisi e coordinamento delle diverse pratiche di remunerazione.

Conseguentemente va sottolineato che la politica di remunerazione adottata in questa fase è di natura transitoria, essendo funzionale alla gestione della fase di integrazione e di allineamento organizzativo tra le due realtà, con l’obiettivo di assicurare continuità e stabilità operativa, in attesa della definizione di un assetto retributivo pienamente integrato e strutturale.

In tale contesto, il Comitato Remunerazioni comunque ha garantito coerenza, sostenibilità e corretto allineamento della presente politica retributiva agli obiettivi strategici del Gruppo durante questo periodo di transizione, operando nel pieno rispetto delle proprie prerogative di governance e supportando il Consiglio di Amministrazione nella definizione, valutazione e monitoraggio delle politiche. Il Comitato ha assicurato che le scelte retributive fossero trasparenti, equilibrate, coerenti con le best practice e con un adeguato presidio dei rischi connessi.

La politica di remunerazione adottata per l’esercizio 2026 si fonda, dunque, su principi fondamentali di equità, meritocrazia e sostenibilità. Essa mira a favorire una gestione prudente del rischio, incentivando comportamenti coerenti con gli obiettivi strategici del Gruppo e gli interessi degli stakeholder, in un’ottica di lungo termine. Il perseguimento dell’equità interna delle retribuzioni e il confronto con il mercato esterno in termini di competitività delle remunerazioni sono le principali leve gestionali che consentono non solo di motivare il personale del Gruppo, ma anche di garantire un ambiente di lavoro stimolante e attrattivo.

Considerate, inoltre, le implicazioni della Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva, il Gruppo si è attivato per affinare il proprio percorso di costruzione e misurazione del divario retributivo di genere.

Un elemento distintivo della politica retributiva è la consolidata inclusione di criteri legati a fattori ESG (Environmental, Social and Governance), che orientano le scelte verso obiettivi di medio-lungo periodo, in linea con la strategia di sviluppo sostenibile del Gruppo.

Nel corso dell'integrazione, Banca Ifis ha avviato, e sta tuttora conducendo, un percorso di progressiva armonizzazione delle politiche di remunerazione, volto a garantire, ove possibile, un adeguato livello di coerenza e omogeneità tra i diversi modelli retributivi - nel rispetto dei principi di equità interna, sostenibilità e conformità al quadro normativo e regolamentare di riferimento. Tale percorso è finalizzato alla completa integrazione delle due entità prevista, previa esecuzione delle procedure applicabili, entro l'esercizio 2026.

Si evidenzia tuttavia che, per specifici aspetti, gli schemi retributivi e di incentivazione del personale di illimity e delle sue controllate continueranno a rimanere distinti fino al prossimo esercizio, al fine di garantire la continuità gestionale e la retention delle risorse chiave, salvaguardando i valori aziendali e incentivando performance sostenibili nel medio-lungo termine.

L'attività è stata condotta tenendo in debita considerazione le peculiarità organizzative e operative di entrambe le realtà coinvolte. Il documento che segue è introdotto da un "Executive Summary", in cui vengono illustrate sinteticamente le caratteristiche della nuova "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" e i principali risultati raggiunti nel 2025. Seguono poi due Sezioni: (i) la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026", che descrive i principi fondamentali del nostro approccio retributivo, nonché i sistemi di incentivazione di breve termine per il 2026; e (ii) la "Relazione annuale sui compensi corrisposti nell'esercizio 2025", che fornisce un'informativa dettagliata sulle prassi retributive adottate nell'esercizio precedente.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025

Quadro normativo di riferimento

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti è stata predisposta per il Gruppo Banca Ifis in particolare ai sensi:

- degli articoli 123 ter e 114 bis del **TUF**;
- del **Regolamento Emittenti Consob** n. 11971/1999, con particolare riferimento agli articoli 84 quater e 84 bis, oltre che all'Allegato 3A, Schema n. 7 e Schema n.7 bis;
- delle Disposizioni di Banca d'Italia in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" di cui alla **Circolare n. 285** di tempo in tempo vigenti (di seguito, le "**Disposizioni di Vigilanza**") [Banca d'Italia – 17 dicembre 2013];
- delle Disposizioni di Banca d'Italia in materia di **correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti** in attuazione agli Orientamenti EBA in materia di politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto all'offerta dei prodotti bancari e per i terzi addetti alla rete di vendita [Banca d'Italia – 19 marzo 2019];
- della normativa europea in materia e, in particolare:
 - del **Regolamento delegato (UE) n. 923**, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i criteri di identificazione del PPR (c.d. Personale più Rilevante o Risk Taker) [UE – 25 marzo 2021];
 - della **Decisione (UE) 2022/368 della Banca Centrale Europea** sulla **procedura di esclusione** dei membri del personale dalla presunzione di avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un ente creditizio vigilato [BCE – 18 febbraio 2022];
 - **degli Orientamenti EBA** in materia di politiche e prassi di remunerazione pubblicati dall'EBA, ai sensi della direttiva 2013/36/UE [EBA – 2 luglio 2021].

Sono inoltre stati considerati i principi e le raccomandazioni contenute nel **Codice di Corporate Governance**, in materia di remunerazione (art. 5 del Codice di Corporate Governance).

In ambito ESG sono inoltre considerate le disposizioni dei seguenti documenti:

- **Direttiva (UE) 2022/2464 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022** che modifica il regolamento (UE) n. 537/2014, la direttiva 2004/109/CE, la direttiva 2006/43/CE e la direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità come recepita in Italia dal D. Lgs. 125/2024;
- **Guida sui rischi climatici e ambientali. Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa** [Banca Centrale Europea – novembre 2020];
- **EBA Report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms** [EBA – giugno 2021];
- **Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali** [Banca d'Italia - aprile 2022];

- **Piani d'azione sull'integrazione dei rischi climatici e ambientali nei processi aziendali delle LSI: principali evidenze e buone prassi** [Banca d'Italia - dicembre 2023].

Completano altresì le previsioni suddette anche la direttiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa ai mercati degli strumenti finanziari ("MiFID II"), su requisiti in materia di correttezza dei comportamenti con la clientela, in vigore dal 2018.

Si evidenzia, infine, che tale Politica concerne l'emittente e il Gruppo che ad essa fa capo.

Per le Società controllate soggette a specifica normativa di settore, quali Fürstenberg SGR e Fürstenberg SIM, sono adottate specifiche Politiche di Remunerazione che tengono opportunamente conto degli indirizzi della presente Politica, con particolare riguardo alla neutralità rispetto al genere del personale, al collegamento con i rischi del gruppo, alla compatibilità con i livelli di capitale e di liquidità del gruppo e all'orientamento al medio lungo termine del Gruppo. Sono comunque fatte salve le specificità della disciplina di settore¹.

Articolazione della Relazione

La presente Relazione si articola nelle seguenti sezioni:

Sezione I

Illustra la politica del Gruppo in materia di remunerazione e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica per l'esercizio 2026 relativamente a:

- Componenti degli organi di amministrazione;
- Direzione Generale;
- Dirigenti con responsabilità strategiche;
- Componenti degli organi di controllo;
- Soggetti "Risk Taker";
- Restante personale non ricompreso nell'ambito di applicazione dell'art. 123 ter del TUF.

Sezione II

- **La prima parte** è volta a rappresentare l'applicazione delle politiche di remunerazione e quindi i compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2025, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e la Direzione Generale e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche oltre che per i soggetti "Risk Taker" non ricompresi nell'ambito di applicazione dell'art. 123 ter del TUF.
- **La seconda parte riporta in forma tabellare l'informativa sui compensi corrisposti nel 2025 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla società e da società controllate o collegate**, secondo quanto previsto dal Regolamento Emittenti (Allegato 3°, Schema n. 7 bis) e dall'articolo 450 del Regolamento (UE) del 26 giugno 2013, n. 575 e in conformità con i modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637.

Con riguardo ai **piani di incentivazione basati su strumenti finanziari**, le informazioni di dettaglio sono contenute nel **Documento informativo** in ordine a piani di compensi basati su strumenti finanziari.

¹ In particolare, le Disposizioni del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli artt. 4-undecies e 6, comma 1, lettere b e c-bis) del TUF del 5 dicembre 2019.

SEZIONE I – Politica di remunerazione e incentivazione

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

La presente politica è definita dalla Capogruppo con la finalità di allineare i comportamenti del *management* e del personale agli interessi di tutti gli *stakeholder*, orientandone l'azione al raggiungimento di **obiettivi sostenibili di medio-lungo termine** – ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di *governance* (ESG), nel quadro di una **prudente assunzione di rischi attuali e prospettici**.

La politica retributiva ha **durata annuale**.

La politica di remunerazione e incentivazione è stata definita tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti. La Banca, infatti, nel definire le remunerazioni di tutti i dipendenti, non solo rispetta i parametri retributivi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento, ma applica, altresì, le condizioni migliorative previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello tempo per tempo vigente.

La politica si ispira, in particolare, ai principi di seguito declinati:



La politica di remunerazione ha infatti le seguenti finalità:

- promuovere una **gestione sana ed efficace del rischio**, non incoraggiando un'assunzione di rischi superiori al livello di rischio tollerato;
- **evitare di alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio** insiti nei meccanismi retributivi;

- premiare la performance e il merito, secondo il principio del **“pay for performance”**;
- garantire **equità interna e competitività** rispetto al mercato, le cui prassi sono costantemente monitorate;
- **attrarre e mantenere** nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo, in particolare nel caso in cui rivestano ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale;
- **allineare** gli obiettivi dei **sistemi incentivanti** agli **obiettivi aziendali** e al Piano Industriale;
- **allineare** gli obiettivi dei **sistemi incentivanti** con gli **obiettivi di crescita sostenibile del Gruppo**, includendo in essi anche obiettivi di natura ESG;
- ricercare il migliore **allineamento tra gli interessi dei diversi stakeholder**;
- favorire il **rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari**, oltre che la trasparenza e la correttezza nelle relazioni con la clientela, disincentivando qualsiasi violazione e/o pratica commerciale scorretta.

Focus: neutralità rispetto al genere

La Banca, da sempre attenta ai temi di **diversity, equity e inclusion**, promuove *network* e iniziative di formazione ed empowerment al femminile e sostiene la flessibilità per coniugare le esigenze di lavoro e della famiglia.

L'impegno di Banca Ifis sul fronte della parità di genere trova espressione in una cultura sempre più inclusiva che si declina nelle politiche di conciliazione vita-lavoro e nel welfare a supporto delle esigenze familiari, in particolare a sostegno della maternità, dei congedi parentali e altre situazioni di difficoltà familiare, grazie all'attivazione di forme di flessibilità sempre più distintive nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.

Certificazioni, normativa interna e monitoraggio a sostegno della parità di genere

In tale contesto, Banca Ifis è, da dicembre **2021**, la **prima banca italiana certificata per la parità di genere dal Winning Women Institute**, società impegnata nella diffusione del principio della *gender equality* all'interno del mondo del lavoro. A fine ottobre 2025 il Gruppo Banca Ifis ha rinnovato tale certificazione. Le leve oggetto di valutazione, secondo il Dynamic Model Gender Rating che si basa sul raggiungimento di KPI quantitativi e qualitativi, sono: opportunità di crescita in azienda, equità remunerativa per gender, politiche per la gestione della diversity, tutela della maternità.

Il 5 dicembre **2023** tutte le società del Gruppo Banca Ifis (ad eccezione delle società controllate estere non rientranti nel perimetro normativo di riferimento) hanno, poi, conseguito la **certificazione UNI/PdR 125:2022** con la quale è stato riconosciuto a tutte le società interessate di avere e di attuare un sistema di gestione qualità della parità di genere conforme alla norma. Come previsto, a distanza di due anni dall'ottenimento della certificazione è stato effettuato dall'ente certificatore un audit relativo ai KPI di natura qualitativa e quantitativa previsti dalla certificazione, assicurando il costante allineamento ai requisiti previsti.

Le politiche di remunerazione sono neutrali rispetto al genere e contribuiscono a perseguire la completa parità nei trattamenti economici e normativi del personale. Esse promuovono, a parità di attività svolta, un pari livello di remunerazione del personale, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

Dal **2023** la Banca ha predisposto una **Politica per la promozione della diversità e dell'inclusività** che mira a delineare le modalità con cui il **Gruppo garantisce che tutti i propri dipendenti** (e

collaboratori) **vengano trattati senza distinzioni o preferenze**, dirette o indirette, basate su età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza di maternità o paternità anche adottivi, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

In data 19 dicembre 2024 il Consiglio di Amministrazione ha, poi, approvato la **Politica di Gruppo per il contrasto alle discriminazioni, alle violenze e alle molestie sul luogo di lavoro**. La Policy definisce le modalità con cui, in linea con il Codice Etico di Gruppo (che riconosce tra i propri principi etici la dignità, l'equità, le pari opportunità e l'inclusione) la Banca:

- promuove l'importanza di prevenire, contrastare e combattere ogni forma di discriminazione, molestia o violenza all'interno delle sedi aziendali, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza sul tema in ogni persona del Gruppo;
- individua le misure di prevenzione più idonee per diffondere e promuovere, all'interno dell'organizzazione aziendale, una cultura improntata al rispetto della dignità umana, della diversità e dell'inclusione (ad esempio: percorsi di formazione, condivisione delle informazioni, iniziative di sensibilizzazione etc.);
- promuove un linguaggio rispettoso della diversità di genere.

La policy definisce inoltre procedura e modalità di segnalazione delle eventuali condotte contrarie alla Politica di Gruppo e istituisce la **figura del Consigliere/a di Fiducia**: una persona (o un team di persone) esterna alla Banca, esperta in materia di discriminazioni, molestie e violenza, con specifiche competenze in campo giuridico, psicologico e di mediazione dei conflitti, che fornisce ascolto, supporto e consulenza in tutte le situazioni segnalate. Durante il 2025 è stata erogata ai componenti del Comitato di Direzione, ai responsabili e a tutto il restante personale una formazione specifica sulle molestie e sulla figura della Consigliera di Fiducia, come canale anonimo con cui potersi confrontare.

Nella cornice descritta, come previsto dalla normativa vigente, nel **2025** è stata, inoltre, presentata al Comitato Remunerazioni, e successivamente al Consiglio di Amministrazione, una **reportistica ad hoc al fine di analizzare, la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere** (incluso l'eventuale *gender pay gap* e la sua evoluzione nel tempo). I motivi di eventuali divari retributivi di genere vengono opportunamente documentati e, ove necessario, vengono adottate azioni correttive.

Focus: Sostenibilità

L'attenzione alla sostenibilità del Gruppo è chiara sin dalla definizione del piano industriale D.O.E.S., concluso nel 2024, che ha incluso specifici impegni nel pilastro "Sustainable".

Al fine di guidare l'impegno verso la responsabilità sociale d'impresa del Gruppo, è stato istituito il **Comitato Sostenibilità**, con la finalità di definire la strategia di sostenibilità del Gruppo e, quindi, monitorarne l'execution; in tal senso, anche la politica di remunerazione è improntata a creare valore sostenibile nel tempo per tutti gli stakeholders e l'eco-sistema in cui il Gruppo opera. Il Comitato sostiene l'importante percorso intrapreso dalla Banca nell'integrazione dei criteri ESG nella propria mission e nel proprio modello di business, con una visione chiara: la sostenibilità, in tutte le sue

declinazioni, rappresenta una leva di creazione di valore e un driver di sviluppo fondamentale, con attenzione agli impatti su persone, ambiente, comunità.

Il coinvolgimento del Comitato Sostenibilità nella definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione sostanzia la volontà del Gruppo di orientare i propri indirizzi strategici in tema di rischi di sostenibilità, ai sensi delle normative vigenti. Il Comitato Sostenibilità è presieduto dal Presidente della Banca, a ulteriore conferma dell'impegno e dell'attenzione che il Gruppo attribuisce alle tematiche ESG e vede anche la partecipazione della Vicepresidente della Banca.

Per l'esercizio 2026 la Banca, in continuità con l'esercizio precedente, promuove tramite i propri sistemi incentivanti l'adozione dei KPI ESG a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale considerando tutte e tre le aree principali di intervento: ambiente, sociale e governance. Con specifico riferimento al comparto NPL, vengono identificati KPI specifici in ambito "Social Banking" che si affiancheranno a quelli di Gruppo, confermando l'attenzione alle esigenze delle persone con un modello di recupero sostenibile per il business NPL, in un'ottica di re inclusione finanziaria.

Rileva altresì il lancio di **Kaleidos**, il **Social Impact Lab** voluto dal Presidente Ernesto Fürstenberg Fassio per raccogliere tutte le iniziative, presenti e future, che mettono al centro le persone. L'obiettivo di Kaleidos è quello di **promuovere progetti a elevato impatto sociale** in tre aree: comunità inclusive, cultura e territorio e benessere delle persone, e di mettere a disposizione delle persone che lavorano nella Banca, strumenti per la costruzione di un futuro più inclusivo e sostenibile.

Nell'ambito di Kaleidos, sono stati sviluppati strumenti innovativi per orientare le scelte del Gruppo verso la creazione di un impatto concreto, quali ad esempio la valutazione d'impatto. Per un approfondimento sulle attività di Kaleidos si rimanda alla rendicontazione di sostenibilità e al sito internet del Gruppo.

Consapevole del proprio ruolo sociale, Banca Ifis ha inoltre declinato **l'impegno verso il territorio** anche attraverso un sempre più distintivo **posizionamento nel mondo dell'arte**, attraverso il **progetto Ifis art**.

Le persone sono considerate un elemento centrale nella strategia di sostenibilità della Banca: importanti iniziative sono state avviate nel campo dello sviluppo e della valorizzazione dei talenti, in programmi di welfare e wellbeing, nella diffusione di una cultura che rispetti i principi di diversità, equità e inclusione, così come ulteriormente approfondito nella rendicontazione di sostenibilità del Gruppo.

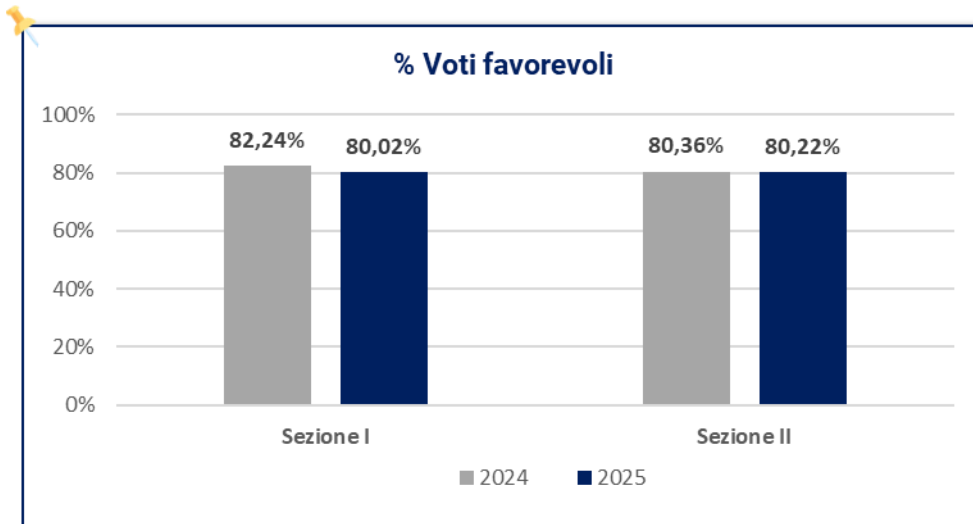
Per quanto riguarda l'impegno ambientale, Banca Ifis ha definito degli **obiettivi di decarbonizzazione** secondo le best practice del settore finanziario.

Negli ultimi anni, Banca Ifis ha sviluppato inoltre diversi **nuovi prodotti** per accelerare la transizione sostenibile delle imprese e della nostra economia come le **soluzioni per favorire la mobilità sostenibile e la transizione energetica**, realizzate in collaborazione con primari partner internazionali.

Infine, rileva la Rendicontazione di sostenibilità di Banca Ifis che riassume tutte le iniziative riconducibili al pilastro della sostenibilità, rispondendo ai nuovi requisiti normativi varati a livello europeo in ambito di disclosure ESG; la stessa rappresenta dunque non soltanto mera rendicontazione ma un'opportunità per rappresentare agli stakeholder la strategia di sostenibilità del Gruppo, valorizzando azioni, metriche e obiettivi collegati alle tematiche di sostenibilità più rilevanti.

2. Esito del voto assembleare

L'esito dell'Assemblea degli Azionisti 2025 ha fornito alla Banca un **prezioso punto di riferimento** per la valutazione ed elaborazione del presente documento, che è stato analizzato nel quadro della governance complessiva che caratterizza le politiche ed i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca.



3. Principali novità della politica in materia di remunerazione 2026

Alla luce degli esiti positivi della votazione assembleare, Banca Ifis ha ritenuto di sottoporre al voto dell'Assemblea una **politica di remunerazione per l'esercizio 2026 sostanzialmente in linea con quella dell'esercizio precedente per quanto riguarda i principi.**

Tra le **principali novità** rispetto alla politica di remunerazione deliberata dall'Assemblea del 17 aprile 2025, si annoverano in particolare:

PRINCIPALI ELEMENTI DI NOVITÀ DELLA RELAZIONE

Sezione I

- ❖ Panoramica del contesto strategico e organizzativo in cui si colloca la politica di remunerazione 2026;
- ❖ Introduzione di un paragrafo di approfondimento sull'approccio adottato per l'attività di benchmarking retributivo;
- ❖ Allineamento del limite variabile/fisso del 2:1 di illimity Bank all'1:1 già presente in Banca Ifis, in ottica di armonizzazione, specie per il trattamento economico e normativo del Personale più Rilevante del Gruppo;
- ❖ Applicazione degli Entry Gates di Ifis a tutte le società controllate del Gruppo;
- ❖ Armonizzazione della curva di payout tra Banca Ifis e illimity Bank del sistema incentivante di breve termine per il personale delle funzioni commerciali (non appartenente al perimetro del Personale più Rilevante) fino a un massimo del 130% del target bonus e per il Personale più Rilevante di Gruppo fino al 100% del target bonus;
- ❖ Estensione degli una tantum anche al PPR (ad esclusione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche) sulla base di evidenze documentate circa le performance e i risultati effettivamente conseguiti ed entro importi specifici;
- ❖ Disclosure dei compensi dei Comitati Endoconsiliari e del Collegio Sindacale;
- ❖ Nuovi KPI ESG per il sistema di incentivazione di breve termine 2026 di tutto il Gruppo Bancario;
- ❖ Introduzione di uno schema di differimento specifico per il Personale più Rilevante non Apicale il cui variabile sia di importo particolarmente elevato, secondo quanto previsto dalla normativa;
- ❖ Sostituzione all'interno della scorecard dell'Amministratore Delegato e dei Condirettori Generali dell'indicatore attinente al costo del credito con l'indicatore relativo alla qualità del credito;
- ❖ Sostituzione dell'indicatore di patrimonialità CET1 con l'indicatore Ratio Totale Fondi Propri consolidato per quanto riguarda il Malus, in linea con l'indicatore di patrimonialità dei Gate di accesso;
- ❖ Introduzione di un paragrafo ad hoc relativo alla remunerazione del personale addetto alla prestazione dei servizi di investimento, in linea con le previsioni del Regolamento delegato UE 2017/565;
- ❖ Descrizione delle principali caratteristiche della politica retributiva di Fürstenberg SGR e Fürstenberg SIM.

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

I principali organi e soggetti della Capogruppo coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica di remunerazione e incentivazione sono i seguenti:

DEFINIZIONE, APPLICAZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

ORGANI DI GOVERNO SOCIETARIO	FUNZIONI AZIENDALI
Assemblea	Direzione Human Resources
Collegio Sindacale	Direzione Generale*
Consiglio di Amministrazione	Strategic Planning
Comitato Remunerazioni	Compliance
Comitato Controllo e Rischi	Risk Management
Comitato Sostenibilità	Internal Audit
Amministratore Delegato	

*Art 18 Statuto sociale della Capogruppo: "la Direzione Generale è costituita alternativamente, dal Direttore Generale e, se nominati, da uno o più Vice Direttori Generali, ovvero da uno o più Condirettori Generali".

Nella predisposizione della politica delle remunerazioni la Banca si è avvalsa del supporto dello studio legale Bonelli Errede per l'analisi di specifiche tematiche tecnico-legali e della società di consulenza Mercer specializzata in ambito remuneration.

4.1 L'Assemblea

L'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, **approva²**:

- **le politiche di remunerazione e incentivazione** a favore degli organi aziendali e del restante personale;
- **gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari**;
- **i criteri per la determinazione del compenso** da accordare in caso di **conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti** fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che può derivare dalla loro applicazione.

L'Assemblea può altresì:

- deliberare in sede di approvazione delle politiche di remunerazione un **rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione** individuale del personale superiore al 100% (rapporto 1:1), ma comunque non eccedente il limite previsto ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari pro tempore vigenti (attualmente pari al 200%, rapporto di 2:1).
- **stabilire**, ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile, i **compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione**;

² Cfr. Art. 10 Statuto sociale della Capogruppo.

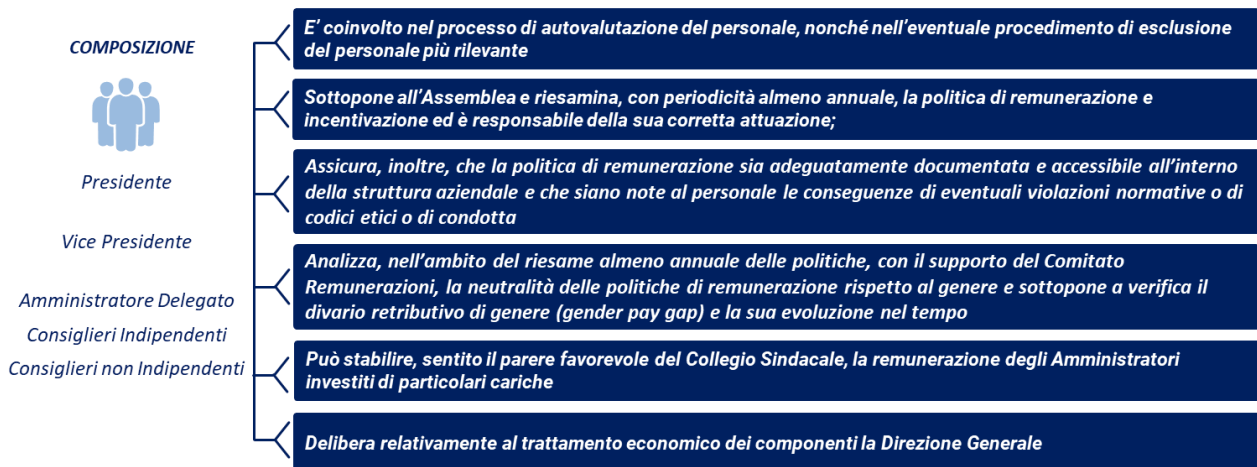
- **determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori**, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

4.2 Il Consiglio di Amministrazione

Composizione e principali responsabilità del Consiglio di Amministrazione in ambito remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni, e sentito il parere del Collegio Sindacale, ove necessario, svolge, inter alia, le seguenti attività inerenti alle tematiche di remunerazione:

PRINCIPALI FUNZIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



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

- il business model, le linee e le operazioni strategiche e i piani industriali e finanziari;
- le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni e la verifica che esso sia coerente con gli indirizzi strategici e la propensione al rischio stabiliti nonché sia in grado di cogliere l'evoluzione dei rischi aziendali e l'interazione tra gli stessi;
- gli adeguamenti dello Statuto a disposizioni normative;
- la fusione per incorporazione di società nei casi previsti dagli artt. 2505 e 2505 bis Codice Civile;
- l'indicazione di quali amministratori, oltre quelli indicati nel presente Statuto, hanno la rappresentanza della Società;
- la costituzione di comitati interni al Consiglio di Amministrazione; il Risk Appetite Framework e le politiche di gestione del rischio nonché, sentito anche il parere del Collegio Sindacale, la valutazione della completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile;
- la determinazione dell'assetto generale dell'organizzazione della Banca e dei conseguenti regolamenti interni;
- la determinazione dei criteri per l'esecuzione delle istruzioni della Banca d'Italia;

- la costituzione delle funzioni aziendali di controllo, i relativi compiti e responsabilità, le modalità di coordinamento e collaborazione, i flussi informativi tra tali funzioni e tra queste e gli organi aziendali; - la nomina, dopo aver sentito il parere del Collegio Sindacale, dei responsabili delle funzioni di controllo;
- il processo di gestione del rischio e la valutazione della sua compatibilità con gli indirizzi strategici e con le politiche di governo dei rischi;
- le politiche e i processi di valutazione delle attività aziendali, e, in particolare, degli strumenti finanziari, verificandone la costante adeguatezza e stabilendo altresì i limiti massimi all'esposizione della Banca verso strumenti o prodotti finanziari di incerta o difficile valutazione.

L'attuale Consiglio di Amministrazione è stato nominato dall'Assemblea dei soci del 17 aprile 2025 e **rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027** (indicativamente, aprile 2028).

La composizione del Consiglio di Amministrazione rispetta precisi criteri per quanto riguarda amministratori di minoranza, consiglieri indipendenti ed equilibrio fra generi ed è attualmente composto da 14 membri (di cui 7 consiglieri donne).

4.3 Il Comitato Remunerazioni



Nello specifico il Comitato:

- **fornisce consulenza e formula proposte sui compensi** del personale la cui remunerazione è definita dal Consiglio di Amministrazione, al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per la remunerazione e incentivazione degli esponenti aziendali (inclusi gli Amministratori esecutivi e gli altri Amministratori investiti di particolari cariche), dei dirigenti con responsabilità

strategiche e dei responsabili delle funzioni di controllo interno della Capogruppo - anche tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente -, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;

- fornisce consulenza in materia di determinazione dei **criteri per la remunerazione del restante Personale più Rilevante**;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nell'**analisi della neutralità** delle politiche di remunerazione rispetto al genere e nella verifica sull'eventuale divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo; si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli **esiti del processo di identificazione del Personale più Rilevante**, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- **valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle politiche di remunerazione** del Gruppo, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, se del caso, formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla **remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo** interno della Capogruppo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la **preparazione della documentazione** da sottoporre al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per le relative decisioni;
- **collabora con gli altri comitati interni** al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato Controllo e Rischi, laddove la coincidenza di una componente significativa dei membri dei due Comitati non garantisca, *ipso facto*, tale collaborazione;
- **assicura il coinvolgimento** della funzione Internal Audit, della funzione Risk Management e della funzione Compliance, della direzione Human Resources e della direzione Strategic Planning **nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione del Gruppo**;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle strutture aziendali, sul **raggiungimento degli obiettivi di performance** cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in ordine ai **criteri di attribuzione di stock options o di assegnazione di azioni** a favore di amministratori e dipendenti del Gruppo; a quest'ultimo riguardo, ove possibile, fornisce interpretazione nei casi controversi e rettifica le condizioni di assegnazione di ciascuna tranche, nonché regola l'esercizio dei diritti emergenti in caso di operazioni di natura straordinaria sul capitale della Capogruppo (fusioni, aumenti di capitale gratuiti o a pagamento, frazionamenti o raggruppamenti di azioni ecc.);
- **esamina preventivamente la Relazione annuale sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti**, da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'assemblea annuale di bilancio; **fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali**, compresa l'Assemblea dei Soci;
- **può accedere a tutte le informazioni aziendali rilevanti** per lo svolgimento dei suoi compiti e dispone di risorse finanziarie, attivabili in autonomia, nella misura stabilita dal Consiglio e con previsione di rendicontazione allo stesso in merito all'eventuale utilizzo dei fondi almeno una

volta all'anno, di norma in sede di esame della relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

Il Presidente del Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta in occasione della prima seduta utile.

Il Comitato si riunisce periodicamente ogni volta che se ne presenti l'esigenza in relazione ai compiti attribuitigli.

Qualora vengano meno uno o più membri del Comitato, il Consiglio di Amministrazione può provvedere all'integrazione e/o sostituzione degli stessi membri.

Come stabilito dal Regolamento in vigore, ai lavori del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale della Capogruppo o un altro Sindaco effettivo da lui di volta in volta designato. Possono comunque partecipare gli altri componenti del Collegio Sindacale e, ove non siano all'esame argomenti che li riguardano, l'Amministratore Delegato.

Quale misura volta a evitare e gestire i conflitti di interesse, è stabilito che **nessun Amministratore possa prendere parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.**

Il Presidente del Comitato valuta, in relazione agli argomenti da trattare, l'opportunità di far partecipare il Responsabile del Risk Management al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dal Gruppo, secondo metodologie coerenti con quelle adottate per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni.

Il Comitato **può infine avvalersi e/o richiedere la presenza:**

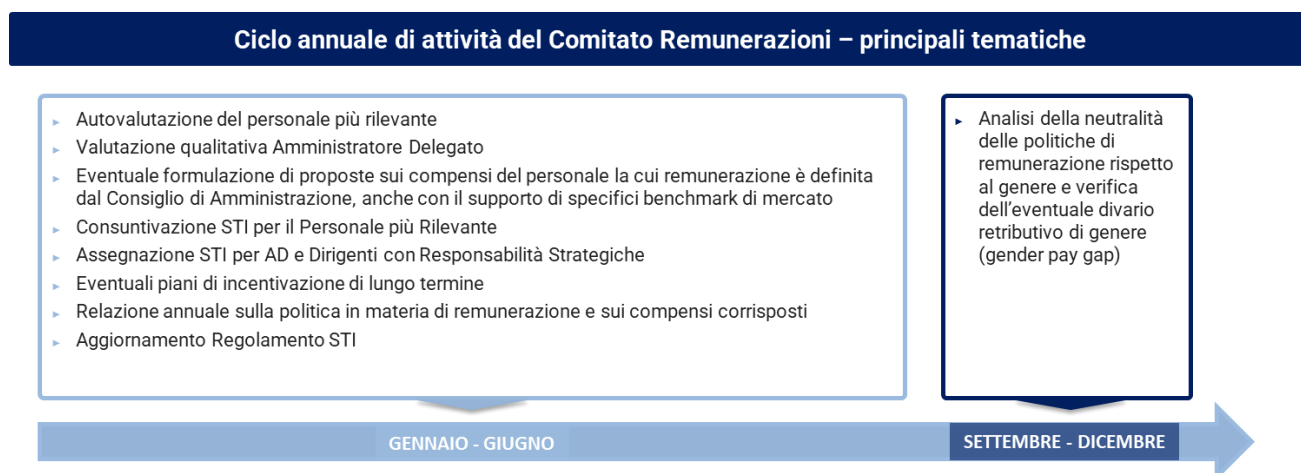
- di **consulenti esterni** esperti in materia di politiche retributive, che possono essere individuati anche tra i Consiglieri di Amministrazione della Capogruppo, a condizione che tali esperti non forniscano nel contempo alle Risorse Umane, agli Amministratori esecutivi o ai dirigenti con responsabilità strategiche della Capogruppo e/o delle altre società del Gruppo servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi;
- di qualsiasi esponente o addetto aziendale della Capogruppo o di altra società del Gruppo.

Delle riunioni del Comitato è redatto sintetico verbale, da sottoscrivere da parte dei componenti del Comitato.

L'attuale Comitato Remunerazioni, così come deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 17 aprile 2025, **rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027** (indicativamente, aprile 2028).

Ciclo attività del Comitato Remunerazioni

Di seguito sono presentate le **principali tematiche di ambito remunerativo** sottoposte al Comitato secondo un ordine temporale:



4.4. Il Comitato Sostenibilità

Il Comitato Sostenibilità è un Comitato di Direzione che ha natura deliberativa, consultiva e propositiva e ha lo scopo di identificare iniziative e progetti che abbiano ad oggetto tematiche di natura ambientale, sociale e di governance (ESG) quest'ultima intesa come sistema che consente alla Banca di operare con integrità e nell'assoluto rispetto delle leggi, delle normative vigenti nonché in conformità ai principi definiti, tra l'altro, nel Codice Etico della Banca.

In particolare, fra le altre, il Comitato:

- formula al Consiglio di Amministrazione, su richiesta o di propria iniziativa, **circolari, pareri e raccomandazioni aventi ad oggetto tematiche ESG** di cui l'organo dovrà tenere conto, tra l'altro: (i) l'attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica; (ii) l'approvazione dell'assetto organizzativo e di governo societario della Banca e del Gruppo; (iii) l'elaborazione della mission aziendale, anche avuto riferimento a tutti gli stakeholder della Banca e del Gruppo; e (iv) la supervisione, in coordinamento con le competenti funzioni interne, del processo di informazione al pubblico e di comunicazione della Banca e del Gruppo;
- contribuisce, secondo le modalità di volta in volta definite, all'**integrazione dei principi e degli obiettivi ESG nel piano industriale** della Banca nonché alla loro attuazione;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nel processo di valutazione di **strategia, politiche e iniziative** specifiche aventi ad oggetto **tematiche di Diversity & Inclusion**;
- **promuove iniziative a supporto di progetti di sostenibilità ambientale**;
- **definisce il piano strategico per prevenire il divario retributivo di genere** e ridurre le differenze di genere nel Gruppo individuando le principali azioni per raggiungerli;
- **valuta le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo** di cui alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, **in riferimento alle tematiche legate agli obiettivi ESG**.

La Direzione NPL si coordina con la Chief of Staff e Comunicazione di Presidenza per sottoporre al Comitato Sostenibilità:

- **i KPI e gli obiettivi qualitativi delle procedure di recupero etico** dei portafogli in linea con, e nel rispetto delle risultanze delle analisi e delle verifiche svolte periodicamente;
- **le iniziative per la promozione della reinclusione finanziaria dei debitori** al mercato dei servizi bancari e finanziari, nel rispetto dei complessivi obiettivi finanziari assegnati a ciascun portafoglio NPL.

4.5 L'Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato spetta la **responsabilità dell'attuazione degli indirizzi strategici e della gestione aziendale**, che cura anche avvalendosi della Direzione Generale³.

Con riferimento alla gestione del personale, l'Amministratore Delegato ha il compito di:

- definire e curare l'attuazione del **processo di gruppo per la gestione del personale dipendente**;
- **approvare il budget del personale dipendente**, in coerenza con l'assetto organizzativo deliberato dal Consiglio di Amministrazione; in tale ambito si assicura che vengano condotte misurazioni non solo attuali ma anche prospettiche sul fabbisogno di profili/professionalità coerentemente alle scelte strategiche.

4.6. La Direzione Generale

A far data dal mese di ottobre 2021, sono stati nominati due Condirettori Generali, che **curano l'attuazione delle direttive di gestione dell'Amministratore Delegato**, lo assistono nell'attuazione degli indirizzi strategici e della gestione aziendale e partecipano, su invito, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ciascuno con funzioni consultive secondo le rispettive competenze⁴.

4.7. Le funzioni coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti viene aggiornata annualmente dalla funzione **Human Resources**, coerentemente con l'esigenza di attrarre e mantenere le professionalità necessarie al conseguimento degli obiettivi di lungo termine e, al contempo, assicurare la sana e prudente gestione del rischio.

Human Resources si avvale del supporto delle seguenti funzioni:

- **Strategic Planning** che è coinvolta nel processo di individuazione e declinazione dei KPI relativi ai sistemi incentivanti, al fine di garantire la coerenza con il budget. Consuntiva i KPI di propria competenza e valida la consuntivazione dei KPI originati da altre strutture;

³ Secondo quanto definito ai sensi dell'art. 15 dello Statuto.

⁴ Ai sensi dell'art. 17 dello Statuto.

- **Compliance** che verifica, che il sistema premiante aziendale e i sistemi di incentivazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili al Gruppo, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- **Internal Audit** che verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e al contesto normativo; le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive e la valutazione della rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia; gli esiti delle verifiche condotte sono inoltre portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea;
- **Risk Management** che collabora con il Comitato Remunerazioni al fine di garantire che le forme di retribuzione incentivante siano coerenti con la propensione al rischio (ad esempio con il Risk Appetite Framework - RAF) e con le politiche di governo e gestione dei rischi e che tengano conto del livello di capitale e della liquidità necessaria a fronteggiare le attività intraprese, anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), esprimendosi sulla corretta attivazione di questi ultimi.

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, al fine di assicurare l'adequatezza e la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione alla normativa tempo per tempo vigente e il loro corretto funzionamento.

5. Destinatari delle politiche di remunerazione e incentivazione e politica relativa al processo di identificazione del Personale più Rilevante

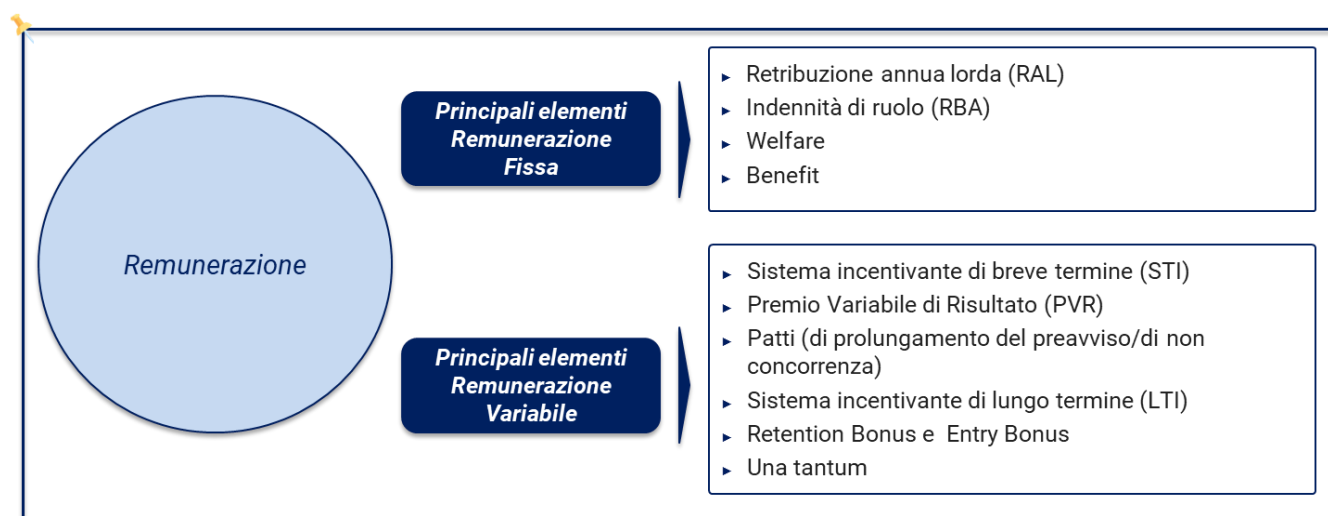
Le politiche di remunerazione e incentivazione vengono definite per tutto il personale del Gruppo, - intendendo come tale i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della Capogruppo e delle Società Controllate - fatte salve le **disposizioni di maggior dettaglio previste per i soli membri del personale che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo** (c.d. Personale più Rilevante, da ora in poi anche "PPR"). Questi ultimi soggetti vengono periodicamente **identificati dalla Capogruppo almeno annualmente**, avendo riguardo a tutte le società del Gruppo, siano essi assoggettate o meno alla disciplina su base individuale, sulla base dei criteri stabiliti nella "Politica relativa al processo di identificazione del Personale più Rilevante", che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione e per la quale si rinvia all'Allegato 1 della presente Relazione.

La politica sul processo di identificazione del Personale più Rilevante definisce i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del Personale più Rilevante, ivi compresi quelli per la determinazione dell'esercizio finanziario di riferimento per il calcolo della remunerazione variabile e quelli per l'eventuale esclusione, le modalità di valutazione del personale; il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Il processo di autovalutazione del Personale più Rilevante per il Gruppo, condotto dalle Risorse Umane con il supporto di Compliance e approvato - su parere favorevole del Comitato Remunerazioni - dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, **ha condotto alla individuazione**, per il 2026, di **n. 92 soggetti a livello del nuovo perimetro di Gruppo** (rispetto ai n. 65 soggetti individuati per il 2025) che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo. Si precisa che **non sono stati avviati procedimenti di notifica** all'autorità competente **di esclusione** del Personale più Rilevante.

Il Personale più Rilevante per il Gruppo rappresenta circa il 3% della popolazione aziendale del nuovo perimetro di Gruppo.

6. Struttura della remunerazione



Definizione di “remunerazione”

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

REMUNERAZIONE FISSA

Per **remunerazione fissa** si intende la **remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile**, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali in particolare i **livelli di esperienza professionale** e di **responsabilità** – che non creano incentivi all’assunzione di rischi e **non dipendono dalle performance della Banca**.

La remunerazione fissa è, in particolare, costituita da:

Retribuzione annua lorda (RAL)

Per tutto il personale dipendente è prevista una **remunerazione fissa di base in grado di riflettere l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative** (il ruolo), in linea con quanto previsto dalla contrattazione collettiva tempo per tempo applicabile e, rispetto alle posizioni manageriali, anche con i benchmark di mercato.

Si specifica che per il personale dipendente rientrante nella categoria del "Personale più Rilevante" è, inoltre, previsto che eventuali interventi sulla remunerazione fissa (a parità di ruolo) superiori al 20% rispetto alla retribuzione annua lorda dell'anno precedente possono essere effettuati solo previa decisione del Consiglio di Amministrazione sentito il Comitato Remunerazioni (anche sulla base di opportune evidenze in termini di benchmarking di mercato).

Indennità di ruolo (RBA)

Possono essere previste **eventuali indennità di ruolo** (c.d. "role based allowances") determinate come una **somma predefinita, di natura stabile**, non legata alla performance, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e che è funzionalmente collegata al ruolo ricoperto.

Welfare

La Banca prevede la possibilità di attivare **iniziative di Welfare** per tutto il personale o per categorie omogenee dello stesso, incluso il Personale più Rilevante, coerenti con le disposizioni di legge tempo per tempo vigenti.

In una fase transitoria potranno essere mantenute alcune specificità in materia di welfare per alcune società del Gruppo, in considerazione delle peculiarità organizzative e operative di tale realtà con l'obiettivo di una progressiva armonizzazione e uniformazione delle politiche di welfare, al fine di garantire un assetto coerente e sostenibile.

Benefit

L'offerta retributiva è completata da **diverse tipologie di benefit** (che hanno parimenti natura stabile e non dipendono dalla performance), aventi diversa gradazione in relazione al ruolo aziendale e/o a motivi di servizio, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: **polizza sanitaria, polizza infortuni professionali ed extra professionali, polizza vita, polizza da invalidità permanente, buoni pasto, contribuzione aziendale alla previdenza complementare** (riconosciuta a tutti i dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato). In aggiunta ai suddetti benefit è riconosciuta ad alcuni soggetti, sulla base delle policy interne tempo per tempo vigenti, l'autovettura aziendale. Inoltre, nell'ambito del Gruppo è prevista, tra le altre, la possibilità di assegnazione di alloggi ad uso foresteria per ragioni di servizio.

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

Nella fase transitoria di cui si è detto, potranno essere mantenute alcune specificità in materia di benefit per alcune società del Gruppo, in considerazione delle peculiarità organizzative e operative di tale realtà con l'obiettivo di una progressiva armonizzazione e uniformazione delle politiche di benefit, al fine di garantire un assetto coerente e sostenibile.

REMUNERAZIONE VARIABILE

Per remunerazione variabile si intende:

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

La remunerazione variabile è, in particolare, costituita da:

Sistema incentivante di breve termine (STI)

Sistema incentivante legato a specifici obiettivi di natura quali-quantitativa il cui raggiungimento è valutato su un arco temporale annuale.

Premio aziendale di produttività (PVR)

Premio alternativo al sistema incentivante di breve termine e basato sull'osservazione della performance annuale. Il premio è strutturato secondo quanto previsto dal CCNL, le cui condizioni e criteri di erogazione sono stabiliti annualmente nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Sistema incentivante di lungo termine (LTI)⁵

Sistema incentivante legato a specifici obiettivi di natura quali-quantitativa il cui raggiungimento è valutato su un arco temporale pluriennale.

Una Tantum

Possono essere riconosciuti, **a personale diverso dall'Amministratore Delegato e dagli ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche**, importi una tantum funzionali a **premiare il contributo reso e le performance realizzate in connessione con operazioni non ordinarie e/o in relazione al raggiungimento di risultati eccezionali e/o in relazione a progettualità specifiche emerse nel corso dell'anno** e che in quanto tali non possono trovare riflesso nell'ambito dei tradizionali sistemi di incentivazione annuale⁶. Tali riconoscimenti, sono definiti in base a criteri predefiniti nell'ambito della normativa interna della Banca, sulla base di evidenze documentate circa le performance e i risultati effettivamente conseguiti nell'ambito delle attività di cui sopra, tenendo conto della remunerazione complessiva già riconosciuta al beneficiario nell'ambito degli ordinari sistemi di remunerazione e in ogni caso **entro limiti di ammontare contenuto** (comunque non superiore a tre mensilità lorde globali di fatto per ciascun soggetto e in ogni caso non superiore a euro 50.000 lordi). In quanto qualificabili come remunerazione variabile, sono soggetti a tutti i vincoli previsti dalla normativa vigente (e.g. rispetto degli entry gates, inclusione nei calcoli del ratio variabile/fisso, differimento in caso di superamento della soglia di materialità, meccanismi di correzione ex post).

⁵ Cfr. in particolare quanto previsto al paragrafo 9.3 che segue.

⁶ Le condizioni rispetto alle quali è subordinato il riconoscimento di tali importi (i.e. progettualità ed obiettivi aggiuntivi rispetto al tradizionale sistema di incentivazione annuale nonché lo specifico iter di approvazione) sono definite in apposito Regolamento della Banca.

Contest

Altri riconoscimenti legati a circostanze straordinarie e/o a particolari iniziative progettuali, per il personale non appartenente alla categoria del “Personale più Rilevante” e di ammontare contenuto (comunque non superiore a una mensilità per ciascun soggetto) in base a **criteri predefiniti e determinati nella normativa interna** la quale contiene altresì presidi e clausole di esclusione in caso di comportamento individuale non adeguato⁷.

Patti di non concorrenza e di prolungamento del preavviso

È altresì prevista nell'ambito del Gruppo la possibilità di stipula di **patti di non concorrenza** e di **patti di prolungamento del preavviso** per specifiche categorie di personale e/o su base individuale, qualora le esigenze di salvaguardia della competitività del Gruppo e di peculiari professionalità lo esigano o lo rendano opportuno.

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, costituiscono forme di retribuzione variabile e come tali, salve le eccezioni previste dalle Disposizioni di Vigilanza⁸, sono soggetti a tutte le regole a questa applicabili. Tali patti sono circoscritti nel tempo⁹ e, limitatamente al patto di non concorrenza, anche nello spazio e prevedono un compenso commisurato all'impegno attribuito.

Patti di stabilità o Retention Bonus

In presenza di motivate e documentate ragioni, sono ammesse remunerazioni legate alla permanenza di risorse chiave in azienda e, come tale, non collegate ad obiettivi di *performance*. Tali somme eventualmente erogate a titolo di **patto di stabilità** o di **retention bonus** sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento, costituiscono forme di retribuzione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili. A uno stesso membro del personale non sono riconosciuti più *retention bonus*, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (i.e., il pagamento dei *retention bonus* avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di essi).

Entry Bonus

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

⁷ I contest (attuabili anche per gli agenti in attività finanziaria con una bassa soglia di materialità) non sono soggetti alle condizioni di cui al paragrafo 9.1 “Gate di accesso” ma sono erogabili solo previa delibera del Consiglio di Amministrazione, su parere favorevole del Comitato Remunerazioni e solo se ciò sia compatibile con livelli patrimoniali e di liquidità sufficienti a fronteggiare le attività della Banca.

⁸ In particolare il corrispettivo del patto di non concorrenza non è soggetto alla Sezione III, par. 2 delle Disposizioni di Vigilanza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

⁹ La durata del vincolo di non concorrenza non può essere superiore a 5 anni se si tratta di dirigenti o amministratori e 3 anni negli altri casi.

7. Prassi di mercato e benchmarking

Fermo che la presente politica è stata definita senza utilizzare le politiche retributive di altre società come riferimento, allo scopo di mantenere la competitività del pacchetto retributivo offerto e trattenere le risorse migliori in termini di performance e di potenziale, il Gruppo effettua tempo per tempo **attività di benchmarking per valutare il posizionamento retributivo del personale rispetto al mercato di riferimento**.

Tale processo è realizzato con il supporto di primarie società di consulenza specializzate nel settore e in modo coerente con le best practice di mercato.

L'approccio adottato privilegia il **confronto tra ruoli omogenei in termini di responsabilità, complessità decisionale, impatto sui risultati aziendali e livello di esposizione al rischio**, tenendo conto delle caratteristiche del modello di business e del contesto operativo del Gruppo.

Il benchmarking retributivo è, in particolare, effettuato mediante l'utilizzo di database di mercato strutturati e periodicamente aggiornati, che consentono analisi per ruoli e posizioni comparabili all'interno di un perimetro di riferimento coerente, assicurando un adeguato livello di rappresentatività e affidabilità delle evidenze disponibili.

I risultati delle analisi di benchmarking sono utilizzati quale elemento di supporto ai processi decisionali in materia di politiche di remunerazione e incentivazione, senza costituire un meccanismo automatico di determinazione dei livelli retributivi, che restano definiti nel rispetto dei principi di prudenza, sostenibilità, allineamento alla performance e coerenza con il profilo di rischio del Gruppo, in conformità alla normativa applicabile.

8. Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa e pay mix teorico

In linea con le Disposizioni di Vigilanza, **il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato** al fine di:

- consentire una gestione flessibile del costo del lavoro, in quanto la parte variabile può contrarsi sensibilmente sino ad azzerarsi in relazione al livello dei risultati effettivamente conseguiti nell'esercizio di riferimento o quando il Gruppo non fosse in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale;
- scoraggiare comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall'assunzione di rischi elevati.

Per conseguire le finalità sopra espone, **il Gruppo stabilisce ex ante limiti massimi ed equilibrati alla retribuzione variabile**.

	Rapporto massimo tra la remunerazione variabile e fissa di Capogruppo
Amministratore Delegato di Capogruppo	150%
Responsabili Funzioni di controllo	33%
PPR ¹⁰ e Restante personale del Gruppo	100%

¹⁰ Per quanto attiene il Dirigente preposto e il Responsabile della Direzione Human Resources, la remunerazione variabile è contenuta in linea con il rapporto di 1:1 tra componente fissa e variabile della remunerazione.

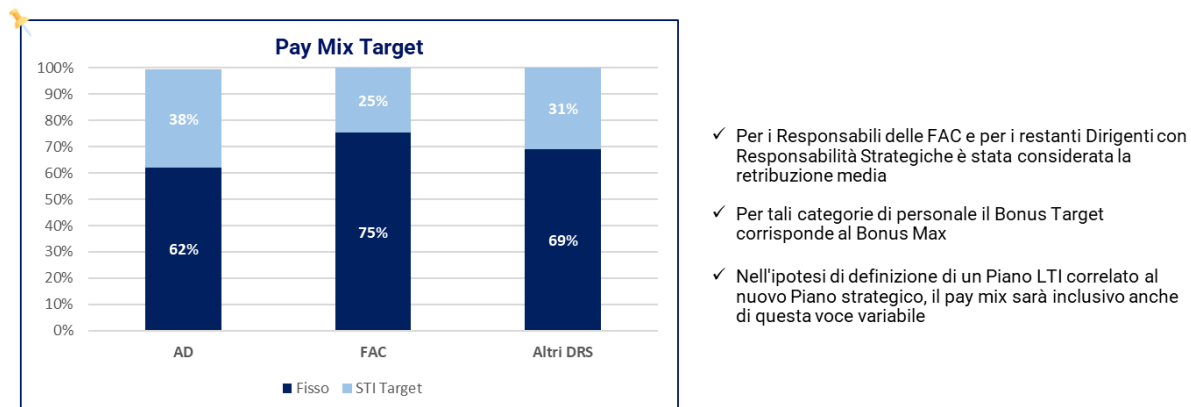
Per quanto attiene l'**attuale Amministratore Delegato** della Capogruppo, l'Assemblea dei Soci, in data 21 dicembre 2021, ha approvato la definizione, a partire dall'esercizio 2022 e per gli esercizi successivi (sul presupposto che rimangano invariati i razionali e i presupposti di tale innalzamento e i relativi impatti sul capitale del Gruppo rispetto a quanto oggetto della precedente delibera assembleare), di un rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della **remunerazione in misura massima pari al 150%**¹¹.

Si precisa che, in considerazione della natura transitoria delle presenti politiche di remunerazione e della conseguente fase di progressiva armonizzazione dei sistemi di incentivazione, anche per il personale di Illimity Bank, per l'esercizio 2026, si applicherà il rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa fino al 1:1¹².

Come previsto dalle vigenti Disposizioni di Banca d'Italia, per tutte le risorse del Gruppo appartenenti a un'impresa di investimento o ad una società di gestione del risparmio, comprese quelle identificate nel perimetro del Personale più Rilevante di Gruppo che svolgono attività esclusivamente per esse, Banca Ifis si avvale della facoltà di derogare a quanto previsto dalle stesse politiche di remunerazione di Gruppo, incluso il limite del rapporto fra remunerazione variabile e fissa. Conseguentemente per Fürstenberg SGR e Fürstenberg SIM viene adottato, nel rispetto della normativa alle stesse applicabile, uno specifico limite alla remunerazione variabile nella misura massima di 2 volte quella fissa (2:1).

Pay Mix Target

La struttura retributiva del personale si basa su diverse componenti con l'obiettivo di bilanciare le quote di remunerazione fissa e variabile (pay mix), mantenendo un orientamento costante verso le performance in funzione del ruolo aziendale, evitando però di incentivare comportamenti rischiosi.



¹¹ In conformità a quanto consentito dal Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza.

¹² A tal fine l'Assemblea di Illimity Bank delibera sulla riduzione del precedente limite superiore a 1:1, con le maggioranze previste per l'assemblea ordinaria; entro cinque giorni dalla decisione assembleare Banca Illimity informa Banca d'Italia della deliberazione assunta (Disposizioni di Vigilanza in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, sezione III, par. 1.2).

9. Remunerazione variabile

9.1 Gate di accesso

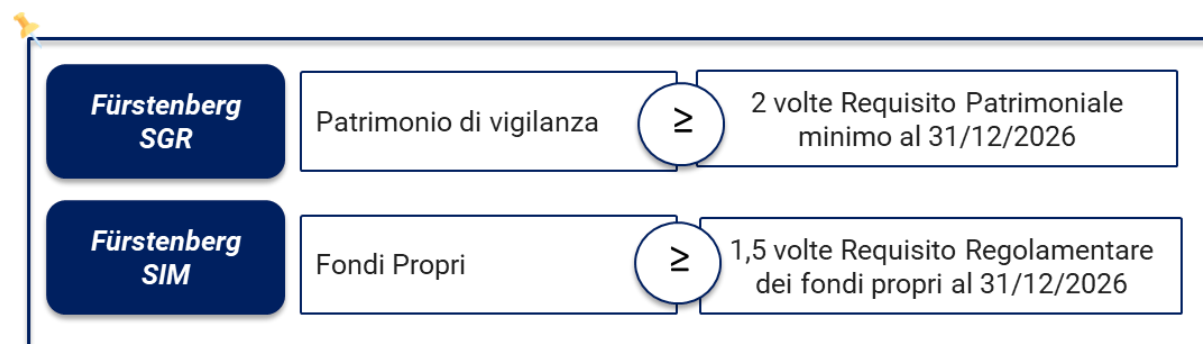
L'accesso alla parte variabile per tutto il personale del Gruppo è subordinato al **rispetto delle condizioni di accesso (c.d. "gate")** previste dai seguenti indicatori rilevati alla data del fine anno:

- 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 consolidato e il Capitale assorbito dai rischi di primo pilastro (i.e. 8% Risk Weighted Asset (RWA) di primo pilastro (Pillar 1)) del Gruppo Banca Ifis. L'indicatore RORAC deve essere superiore alla soglia di tolerance, definita annualmente nel Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo Banca Ifis a livello consolidato;
- 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 alla fine dell'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 definita annualmente nel Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo Banca Ifis a livello consolidato e quindi, per costruzione, superiore ai requisiti di capitale 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.

Ferma l'apertura dei gate di accesso, in presenza di scenari avversi, di situazioni eccezionali e non prevedibili, nonché in caso di una misura dell'Utile Lordo a livello di Bilancio Consolidato inferiore alle attese del 20%, **il Consiglio di Amministrazione può valutare – su proposta del Comitato Remunerazioni, previo parere del Comitato Controllo e Rischi - una ridefinizione dell'ammontare di remunerazione variabile per le differenti categorie di personale**, con conseguente riduzione pro

quota. Si specifica che per Fürstenberg SGR e Fürstenberg SIM sono previsti, in aggiunta ai suddetti gate di Gruppo, degli ulteriori gate di accesso e logiche di apertura del sistema di breve termine, riferiti a queste Società.



9.2 Sistemi Incentivanti di breve termine

La Banca definisce annualmente un piano di incentivazione di breve termine (c.d. “**Short Term Incentive Plan**” o “**STI**”), la cui erogazione – subordinata all’apertura dei gate d’accesso – è legata al raggiungimento di specifici **obiettivi di performance qualitativi e quantitativi, assegnati ai destinatari del piano**.

I predetti obiettivi, dal cui livello di raggiungimento dipende il riconoscimento del premio sono declinati all’interno di una **performance scorecard individuale**.

In considerazione del processo di integrazione di illimity nel Gruppo e della conseguente fase transitoria di progressiva armonizzazione dei sistemi di remunerazione, per l’esercizio di riferimento il **sistema incentivante 2026** è strutturato in modo da **garantire coerenza, gradualità e continuità applicativa**.

In tale contesto, è stato adottato un **unico Piano di Incentivazione di Breve Termine 2026**, applicabile a **tutto il Personale più Rilevante del Gruppo**, indipendentemente dalla società di appartenenza, al fine di assicurare un **allineamento omogeneo agli obiettivi strategici e di performance del Gruppo**.

KPI e curva di payout

La scheda obiettivi contempla un numero predefinito di indicatori: **ad ogni indicatore è attribuito un peso in termini percentuali sul totale pari almeno al 10%** per assicurare la significatività dell’obiettivo **e non superiore al 30% per garantire un’adeguata ponderazione dei molteplici obiettivi**.

A ciascun KPI è attribuito un livello di raggiungimento atteso (in genere, livello minimo, medio e massimo).

Il premio è legato ad un **livello minimo di performance** complessiva della scorecard fissato a **70** ed è calcolato secondo una **curva di payout a progressione lineare tra il 60% (in corrispondenza del livello minimo del KPI) e il 100% (in corrispondenza del livello massimo del KPI)**.

Per i soli beneficiari appartenenti alle Figure Commerciali non PPR, la curva di payout raggiunge un massimo del 130%.

KPI ESG

Prosegue l'importante percorso intrapreso dalla Banca nell'**integrazione dei criteri ESG** nella propria **mission** e nel proprio **modello di business**. Anche per il 2026 si propone di inserire, all'interno del sistema di incentivazione di breve termine, i seguenti KPI ESG, appartenenti a tutte e tre le dimensioni, andando in continuità con il 2025.

Di seguito sono illustrati i **KPI ESG di Gruppo, comuni per tutti i beneficiari del sistema incentivante di breve termine**:



Environmental

- **Decarbonizzazione:** sviluppo di una nuova strategia climatica a livello di Gruppo, che consideri il nuovo perimetro consolidato e le best practice.

Social

- **Equità di genere:** incremento della % di donne responsabili di unità organizzativa;
- **Formazione:** fruizione della formazione su tematiche ESG da parte di almeno l'85% della popolazione aziendale assunta entro il 31/10/26;
- **Prodotto ESG:** arricchimento del portafoglio prodotti della Banca con almeno un nuovo prodotto o servizio in ambito ESG;

Governance

- **Rating:** mantenimento di un rating MSCI almeno pari ad AA e miglioramento di almeno una valutazione tra gli altri rating ESG assegnati al Gruppo;
- **Integrazione normativa sul nuovo perimetro di Gruppo:** armonizzazione della Politica di Gruppo per la promozione della diversità e dell'inclusività.

Per il business NPL, oltre ai KPI ESG di Gruppo, sono previsti specifici KPI:

Social

Sostenibilità dei piani di rientro: rapporto tra i piani di rientro ancora attivi, dopo 9 mesi dalla data di prima attivazione, e il totale piani di rientro attivati nel periodo¹³ ;

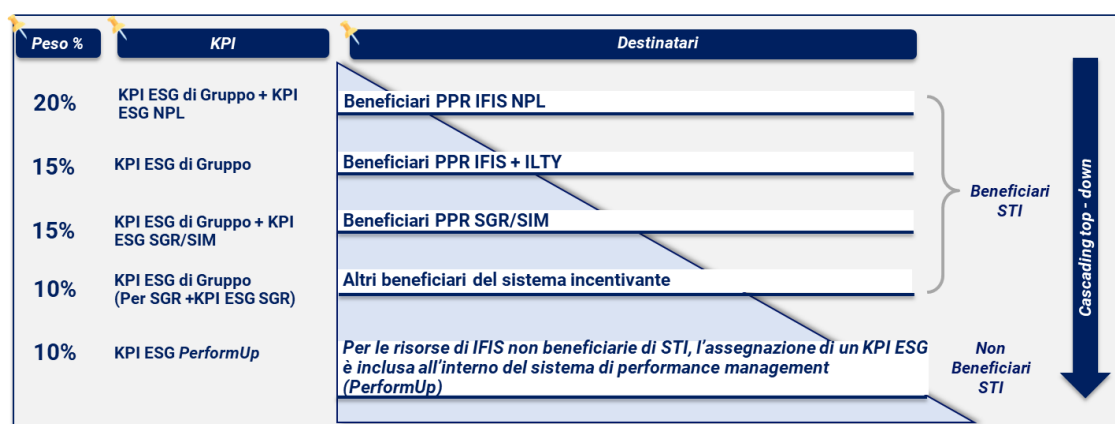
Welcome call: livello di soddisfazione assegnato dal debitore alla «welcome call» condotta dal Call Center. Punteggio da 1 a 10 basato sul raggiungimento di un accordo sostenibile nel tempo per il debitore;

Reclami: rapporto tra il numero di reclami aventi ad oggetto il comportamento del recuperatore/gestore interno e il numero delle pratiche gestite, indicativo della qualità della relazione con il cliente debitore;

Raccolta stragiudiziale nel giudiziale: percentuale di accordi stragiudiziali definiti¹⁴ nell'ambito del perimetro "stragiudiziale nel giudiziale".

Per Fürstenberg SGR e Fürstenberg SIM sono previsti specifici KPI, in linea con le previsioni del Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, come illustrato all'interno delle rispettive politiche retributive

Cascading dei KPI ESG



9.3 Sistemi incentivanti di medio-lungo termine

Come sopra rilevato, **il sistema di incentivazione del Gruppo può comprendere anche sistemi incentivanti di medio-lungo termine**, funzionali ad allineare il management verso il raggiungimento dei piani industriali e strategici di medio-lungo periodo tempo per tempo adottati dai competenti organi. La Banca potrà valutare nel corso del presente esercizio i possibili termini di un nuovo piano di medio-lungo periodo, da strutturarsi nel rigoroso rispetto dei requisiti regolamentari - anche in termini di rapporto tra remunerazione fissa e variabile, individuazione di KPI, modalità di erogazione,

¹³ Il periodo di riferimento ricomprende le prime attivazioni a partire da aprile 2025 (nove mesi a gennaio 2026) a marzo 2026 (nove mesi a dicembre 2026).

¹⁴ Si intende il numero di pezzi raccolti su pezzi affidati.

etc. – da quindi sottoporre per approvazione all'Assemblea degli Azionisti (anche ai sensi dell'art. 114-bis TUF), previa informativa nei termini di legge.

9.4 Modalità di corresponsione della remunerazione 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 “banca di minori dimensioni o complessità operativa”** e pertanto è tenuto ad applicare l'intera disciplina “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** (la c.d. “**soglia di materialità**”):

- non superi 50.000 euro; e
- non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

In conformità con le Disposizioni di Vigilanza, il Gruppo definisce quale “**importo di remunerazione variabile particolarmente elevato**” il minore tra:

- il 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; e
- 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti del Gruppo Ifis.

Con riferimento al Gruppo, tale importo è stato individuato in € 456.258, pari al 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani¹⁵.

Schema di differimento della remunerazione variabile

Di seguito sono rappresentate le modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il personale PPR:

¹⁵ Cfr. EBA Report on High Earners (EBA/REP/2024/12).

	Upfront	Differimento
PPR con variabile pari o inferiore alla soglia di materialità	100% cash	
PPR con variabile superiore a soglia di materialità	60% upfront , di cui: 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: 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
PPR NON Apicale* con variabile di importo particolarmente elevato	40% upfront , di cui: 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 4 anni a decorrere dall'anno successivo all'anno di maturazione della quota up-front , di cui: 50% (ovvero il 30% 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 30% della remunerazione variabile complessiva) cash, oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale tempo per tempo vigente
PPR Apicale* con variabile di importo particolarmente elevato	40% upfront , di cui: 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: 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

* Il PPR Apicale è identificato nei soggetti appartenenti al perimetro dei Dirigenti con Responsabilità strategiche

Al fine dell'assegnazione della remunerazione variabile in strumenti finanziari, ovvero in azioni Banca Ifis, la Banca calcola il **fair value** dell'azione – al momento dell'assegnazione – **in base alla media del prezzo di borsa** del mese precedente alla data di approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea dei Soci (o, in caso di 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. Il conferimento della titolarità delle azioni, sia per la quota *upfront* che per quella differita, e della piena disponibilità delle stesse avviene al termine del periodo di *retention* (al netto delle imposte e delle ritenute fiscali), fatta salva l'applicabilità dei meccanismi di *malus* e di *claw back*. I dividendi e gli interessi che maturano nel periodo di differimento sulle azioni Banca Ifis non possono essere corrisposti né durante detto periodo né al termine di esso e non lo sono nemmeno sino al termine del periodo di *retention*, fatta salva l'esecuzione di piani afferenti a precedenti politiche che contrattualmente prevedano l'attribuzione di dividendi maturati solo successivamente al periodo di differimento e durante il periodo di retention (c.d. lock up). La remunerazione variabile cash sottoposta a differimento temporale (periodo di *vesting*) è oggetto di rivalutazione annuale al tasso legale tempo per tempo vigente.

Si riporta di seguito lo **schema di differimento di dettaglio**, alla luce di quanto sopra:

	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Variabile superiore alla soglia di materialità		30% upfront monetario		10% differito monetario		10% differito monetario	
	Anno di performance	30% upfront azioni	Retention 1 anno	Retention 1 anno	10% differito azioni	Retention 1 anno	
	EROGAZIONE	60%	10%	10%	10%	10%	
Personale PPR non Apicale con variabile di importo particolarmente elevato		20% upfront monetario		15% differito monetario		15% differito monetario	
	Anno di performance	20% upfront azioni	Retention 1 anno	Retention 1 anno	15% differito azioni	Retention 1 anno	
	EROGAZIONE	40%	15%	15%	15%	15%	
Personale PPR Apicale con variabile di importo particolarmente elevato		20% upfront monetario		6% differito monetario		9% differito monetario	12% differito monetario
	Anno di performance	20% upfront azioni	Retention 1 anno	Retention 1 anno	11% differito azioni	Retention 1 anno	Retention 1 anno
	EROGAZIONE	40%	11%	6%	11%	20%	12%

9.5 Condizioni di erogazione della remunerazione variabile

Permanenza in servizio

La componente variabile annuale 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'erogazione¹⁶, 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 Banca¹⁷.

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 alcuna** in caso di **valutazione della performance con giudizio di sintesi negativo**.

Cambio ruolo in corso di esercizio

In caso di **cambio ruolo nel corso dell'esercizio**, la remunerazione variabile sarà determinata con **riferimento all'intero esercizio** sulla base degli obiettivi connessi al precedente ruolo purché il beneficiario abbia **ricoperto lo stesso per un periodo almeno pari a 9 mesi**, salva diversa e motivata decisione della Banca.

In caso di copertura del ruolo per un periodo inferiore a quello previsto, la remunerazione variabile sarà calcolata applicando un meccanismo pro-rata temporis relativo al periodo antecedente la modifica organizzativa, basandosi sugli obiettivi originariamente assegnati. Per il periodo successivo alla modifica, saranno definiti KPI coerenti con il nuovo ruolo e con le responsabilità effettivamente assunte, e la remunerazione variabile sarà calcolata anche in base al raggiungimento di tali nuovi obiettivi.

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 e dunque secondo un criterio **pro-rata temporis¹⁸**.

9.6 Remunerazione variabile: meccanismi di correzione ex post

9.6.1. Clausole di Malus

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

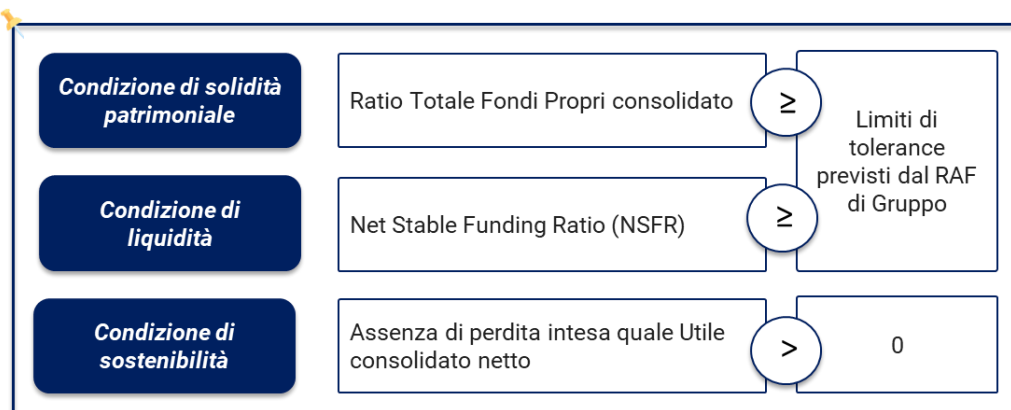
Condizioni oggettive

¹⁶ Salvo ovviamente per il caso di eventuali *severance* che, per definizione, vengono erogate a seguito della cessazione del rapporto.

¹⁷ In caso di comunicazione di dimissioni, salvo diversa decisione del Consiglio di Amministrazione, il beneficiario perderà il diritto a ricevere le tranches differite non ancora erogategli a tale data, mentre manterrà il diritto a ricevere le quote di strumenti finanziari già maturate ma non ancora effettivamente assegnate in quanto soggette a periodo di c.d. retention.

¹⁸ In caso di esclusione dalla categoria di Personale più Rilevante in corso d'anno, la remunerazione variabile sarà corrisposta comunque secondo la disciplina prevista per il Personale più Rilevante, tenuto conto del ruolo ricoperto.

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.

Inoltre, è consentito alla Banca di trattenere somme oggetto di differimento, in caso di bonus determinati sulla base di dati che si siano rivelati, in seguito, manifestamente errati, indipendentemente dal fatto che l'errata valutazione sia riconducibile al beneficiario (Raccomandazione n. 27 lett. (e) del Codice di Corporate Governance).

Si precisa che per quelle *legal entity* che calcolano propri limiti di solidità patrimoniale e liquidità, il mancato rispetto di tali limiti, a livello di *tolerance* prevista nel quadro RAF, costituisce condizione di non erogazione della componente variabile differita anche quando dovessero essere verificate positivamente quelle del Gruppo Banca Ifis.

Condizioni soggettive

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 o ridotta - sulla base di una valutazione di materialità della condotta, nel cui ambito la Banca tiene in considerazione una serie di parametri, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'elemento soggettivo sotteso alla condotta stessa (e.g. dolo o negligenza), i concreti impatti della condotta sulla Banca (e.g. la produzione o meno di danni a carico della Banca, economici ovvero reputazionali, e l'entità degli stessi), il ruolo del soggetto nella Banca e nella vicenda complessiva che ha portato all'applicazione dei meccanismi di correzione *ex post* - 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 Gruppo¹⁹ o per la clientela²⁰;
- 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 meccanismi di correzione ex post **non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta**, né della remunerazione variabile precedentemente azzerata o ridotta a seguito dell'applicazione di *malus*.

I criteri innanzi citati sono verificati in ciascuno degli esercizi di differimento della componente variabile differita chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*) e applicati al verificarsi delle condizioni sopra identificate. E così **la condizione di *malus* quanto al *bonus* variabile verrà verificata prima di ogni erogazione differita.**

9.6.2 Clausole di Claw back

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL di riferimento sui diritti e doveri dei dipendenti e dal Codice Disciplinare e dal Codice Etico via via vigenti, il Gruppo si riserva di promuovere le **azioni opportune per la restituzione in tutto o in parte** – sempre sulla base di una valutazione di materialità della condotta, nel cui ambito la Banca tiene in considerazione una serie di parametri, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'elemento soggettivo sotteso alla condotta stessa (e.g. dolo o negligenza), i concreti impatti della condotta sulla Banca (e.g. la produzione o meno di danni a carico della Banca, economici ovvero reputazionali, e l'entità degli stessi), il ruolo del soggetto nella Banca e nella vicenda complessiva che ha portato all'applicazione dei meccanismi di correzione ex post - (c.d. **meccanismo di claw back**) **della componente variabile** riconosciuta e/o pagata al personale qualora il soggetto abbia determinato o concorso a determinare:

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;

¹⁹ Perdita pari o superiore al 5% del patrimonio netto.

²⁰ 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.

- 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 Gruppo²¹ o per la clientela²²;
- 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.

Inoltre, è consentito alla Banca di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, dei bonus determinati sulla base di dati che si siano rivelati, in seguito, manifestamente errati, indipendentemente dal fatto che l'errata valutazione sia riconducibile al beneficiario (Raccomandazione n. 27 lett. (e) del Codice di Corporate Governance).

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*. **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.** Tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (*up-front* o differita) di remunerazione variabile.

9.7 Divieto di strategia di hedging

È fatto esplicito **divieto** al singolo dipendente di effettuare strategie di copertura personale o di assicurazione sulla remunerazione (**hedging strategy**) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi di remunerazione previsti.

In particolare, la Capogruppo, al fine di garantire che il proprio Personale più Rilevante non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite modalità comunque elusive delle Disposizioni di Vigilanza, predispone specifiche pattuizioni individuali tramite le quali i destinatari si impegnano:

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

²¹ 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.

²² 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.

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 Capogruppo, ivi compresi i derivati che hanno tali strumenti come sottostante.

10. Remunerazione di particolari categorie di personale

10.1 Remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci della Capogruppo

Agli amministratori spetta (oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio) un **compenso determinato dall'Assemblea degli Azionisti** all'atto della nomina attualmente pari a euro 77.500 lordi su base annua, alla luce dell'impegno richiesto, delle pertinenti responsabilità e delle prassi in vigore per i componenti dei consigli di amministrazione di società comparabili. Gli amministratori sono inoltre beneficiari di coperture assicurative D&O.

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

L'attuale compenso individuale annuo dei componenti dei comitati interni è indicato nella tabella che segue:

	Presidente	Membro
Comitato Controllo e Rischi	75.000 €	45.000 €
Comitato Remunerazione	12.000 €	10.000 €
Comitato Nomine	12.000 €	10.000 €
Comitato Scenari e Sostenibilità	35.000 €	20.000 €

È demandata al **Consiglio di Amministrazione**, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, la **determinazione di ulteriori compensi – monetari o non monetari - agli amministratori investiti di particolari cariche** (o di speciali incarichi) ai sensi dell'art. 2389 c. 3 c.c. L'Assemblea degli Azionisti può altresì demandare al Consiglio di Amministrazione la determinazione del compenso del Presidente Onorario.

Per i Consiglieri non esecutivi, tra i quali si annovera anche il Presidente, non sono, di norma, previsti meccanismi di incentivazione²³.

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

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

Si riporta di seguito il compenso fisso annualmente previsto per il Collegio Sindacale:

	Presidente	Membro
Collegio Sindacale	105.000 €	70.000 €

10.2 Remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci delle Società Controllate

Di norma (e dunque salvo diversa determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo), i dipendenti del Gruppo non percepiscono alcun compenso (e, se percepito, lo riversano) per svolgere eventuali mandati come membri di consigli di amministrazione presso altre società controllate del Gruppo. L'Assemblea della singola Società controllata determina i compensi dei propri amministratori nel rispetto di un tetto massimo complessivo non superiore al 50% dell'ammontare complessivo dei compensi assegnabili ai componenti il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Per i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione delle controllate non sono di regola previsti meccanismi di incentivazione erogati nell'ambito di tale incarico.

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

10.3 Remunerazione dell'Amministratore Delegato della Capogruppo

Di norma, la remunerazione dell'Amministratore Delegato si compone dei seguenti elementi:

²³ La Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 prevede, infatti, che per i consiglieri non esecutivi siano "di norma evitati meccanismi di incentivazione" e "ove presenti" che gli stessi rappresentino "comunque una parte non significativa della remunerazione", siano "coerenti con i compiti svolti e" siano "definiti nel rigoroso rispetto dei criteri di cui al paragrafo 2.1" della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 medesima.

- **remunerazione fissa con natura stabile e irrevocabile**, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle *performance* della Banca, determinata sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto per il relativo espletamento e di tempo in tempo verificata ed eventualmente aggiornata sulla base di analisi di benchmark effettuate con l'ausilio di consulenti esterni esperti in materia di *executive compensation*;
- **benefit** (tra cui ad esempio auto aziendale ad uso promiscuo, housing, polizze assicurative varie);
- **remunerazione variabile di breve periodo**, legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, quali-quantitativi, il cui target corrisponde ad una determinata percentuale del fisso;
- **remunerazione variabile di lungo termine**, legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, quali-quantitativi, misurati su un arco temporale pluriennale.

Possono poi essere previsti eventuali "severance" e patti, nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente.

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

10.3.1 Sistema incentivante di breve termine dell'Amministratore Delegato di Capogruppo

Gli obiettivi previsti per l'Amministratore Delegato per il 2026 rappresentano una combinazione di **criteri quantitativi e qualitativi**, riferiti ai risultati del Gruppo, nonché agli aspetti qualitativi relativi all'azione strategica.

La *performance scorecard* prevede la declinazione dei seguenti KPI:

- **KPI economico-finanziari con peso del 65%**, declinati su tre specifici *driver* (redditività, costo del credito ed efficienza), coerenti con gli obiettivi del 2026 del Gruppo;
- **KPI di strategia e sostenibilità con peso del 35%**, che mirano a valutare il conseguimento delle direttive strategiche, nonché il conseguimento degli obiettivi aziendali in ambito ESG. **Il cap massimo di remunerazione variabile di breve termine erogabile all'Amministratore Delegato è fissato nel 60% della remunerazione fissa**; la remunerazione variabile maturerà sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi prevedendo un'erogazione della remunerazione variabile secondo una **progressione lineare tra il 60% e il 100%**.

Si riporta di seguito la *performance scorecard* prevista per l'**Amministratore Delegato** per il 2026:

Tipologia KPI	KPI	Peso	Livelli KPI		
			Min*	Medio	Max
KPI Economico - Finanziari	Redditività	Return on Equity (ROE): utile di pertinenza della Capogruppo calcolato come rapporto tra l'utile netto atteso della Capogruppo per l'esercizio 2026 e la media dei Patrimoni Netti di competenza della Capogruppo dei trimestri dal 4Q25 al 4Q26	25%	-7,0%	Livello Target
	Qualità del credito	NPE Ratio Lordo (o core originated NPE Ratio lordo): calcolato escludendo i crediti del Settore NPL, i titoli di Stato valutati al costo ammortizzato nonché le attività finanziarie deteriorate acquisite o originate (POCI), o con essi come sottostanti, sia per finalità di business (ad esempio, per il rilancio e la valorizzazione di imprese in situazioni di temporanea difficoltà) sia emerse in seguito ad operazioni di business combination. Analogamente sono esclusi dal calcolo del ratio i portafogli che hanno come sottostante contenziosi in materia di appalti, emersi in seguito ad operazioni di business combination in quanto non aderenti al modello di business del Gruppo	20%	Tolerance RAF	Appetite RAF
	Efficienza	Cost Income Ratio di Gruppo: rapporto tra Costi Operativi e Margine di Intermediazione per l'esercizio 2026	20%	+ 4,25%	Livello Target
KPI di Strategia e Sostenibilità	ESG	Decarbonizzazione: sviluppo di una nuova strategia climatica a livello di Gruppo, che consideri il nuovo perimetro consolidato e le best practice Equità di genere: incremento della % di donne responsabili di unità organizzativa Formazione ESG: fruizione della formazione su tematiche ESG da parte di almeno l'85% della popolazione aziendale assunta entro il 31/10/26 Prodotto social: arricchimento del portafoglio prodotti della Banca con almeno un nuovo prodotto o servizio in ambito ESG Rating: mantenimento di un rating MSCI almeno pari ad AA e miglioramento di almeno una valutazione tra gli altri rating ESG assegnati al Gruppo Integrazione normativa sul nuovo perimetro di Gruppo: armonizzazione della Politica di Gruppo per la promozione della diversità e dell'inclusività Sostenibilità dei piani di rientro: rapporto tra i piani di rientro ancora attivi, dopo 9 mesi dalla data di prima attivazione, e il totale piani di rientro attivati nel periodo Welcome call: livello di soddisfazione assegnato dal debitore alla «welcome call» condotta dal Call Center. Punteggio da 1 a 10 basato sul raggiungimento di un accordo sostenibile nel tempo per il debitore; Reclami: rapporto tra il numero di reclami aventi ad oggetto il comportamento del recuperatore/gestore interno e il numero delle pratiche gestite, indicativo della qualità della relazione con il cliente debitore Raccolta stragiudiziale nel giudiziale: percentuale di accordi stragiudiziali definiti3 nell'ambito del perimetro "stragiudiziale nel giudiziale"	15%	4 obiettivi su 7	7 obiettivi su 7
	Azione Strategica	Valutazione qualitativa sul conseguimento delle direttive strategiche da parte dell'Amministratore Delegato, formulata dal Consiglio di Amministrazione	20%	In linea con le attese	Sopra le attese Eccellente




 *Il livello minimo rappresenta, a seconda del tipo di indicatore, il floor o il cap in relazione al livello target

10.4 Sistema incentivante di breve termine dei Condirettori Generali

Gli obiettivi previsti per i Condirettori Generali per il 2026 rappresentano una combinazione di **criteri quantitativi e qualitativi**, riferiti ai risultati del Gruppo, nonché agli aspetti qualitativi relativi al conseguimento delle direttive strategiche.

La *performance scorecard* prevede la declinazione dei seguenti KPI:

- **KPI economico-finanziari con peso del 65%**, declinati su tre specifici *driver* (redditività, costo del credito ed efficienza), coerenti con gli obiettivi del 2025 del Gruppo;
- **KPI di strategia e sostenibilità con peso del 35%**, che mirano a valutare il conseguimento delle direttive strategiche, nonché degli obiettivi aziendali in ambito ESG.

La retribuzione variabile maturerà sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi, prevedendo un'erogazione della remunerazione variabile secondo una **progressione lineare tra il 60% e il 100%**.

Si riportano di seguito le performance scorecard previste per il 2026 rispettivamente per il Condirettore Generale - Chief Commercial Officer e il Condirettore Generale - Chief Operating Officer

Tipologia KPI	KPI CCO		Peso	Livelli KPI		
				Min*	Medio	Max
KPI Economico - Finanziari	Redditività	Return on Equity (ROE): utile di pertinenza della Capogruppo calcolato come rapporto tra l'utile netto atteso della Capogruppo per l'esercizio 2026 e la media dei Patrimoni Netti di competenza della Capogruppo dei trimestri dal 4Q25 al 4Q26	25%	-7,0%		Livello Target
	Qualità del credito	NPE Ratio Lordo (o core originated NPE Ratio lordo): calcolato escludendo i crediti del Settore NPL, i titoli di Stato valutati al costo ammortizzato nonché le attività finanziarie deteriorate acquisite o originate (POCI), o con essi come sottostanti, sia per finalità di business (ad esempio, per il rilancio e la valorizzazione di imprese in situazioni di temporanea difficoltà) sia emerse in seguito ad operazioni di business combination. Analogamente sono esclusi dal calcolo del ratio i portafogli che hanno come sottostante contenziosi in materia di appalti, emersi in seguito ad operazioni di business combination in quanto non aderenti al modello di business del Gruppo	20%	Tolerance RAF	Progressione lineare	Appetite RAF
	Efficienza	Cost Income Ratio di Gruppo: rapporto tra Costi Operativi e Margine di Intermediazione per l'esercizio 2026	20%	+ 4,25%		Livello Target
KPI di Strategia e Sostenibilità	ESG	Decarbonizzazione: sviluppo di una nuova strategia climatica a livello di Gruppo, che consideri il nuovo perimetro consolidato e le best practice Equità di genere: incremento della % di donne responsabili di unità organizzativa Formazione ESG: fruizione della formazione su tematiche ESG da parte di almeno l'85% della popolazione aziendale assunta entro il 31/10/26 Prodotto social: arricchimento del portafoglio prodotti della Banca con almeno un nuovo prodotto o servizio in ambito ESG Rating: mantenimento di un rating MSCI almeno pari ad AA e miglioramento di almeno una valutazione tra gli altri rating ESG assegnati al Gruppo Integrazione normativa sul nuovo perimetro di Gruppo: armonizzazione della Politica di Gruppo per la promozione della diversità e dell'inclusività	15%	1 obiettivo su 3	2 obiettivi su 3	3 obiettivi su 3
	Azione Strategica	Valutazione qualitativa sul conseguimento delle direttive strategiche formulata dall'Amministratore Delegato	20%	In linea con le attese	Sopra le attese	Eccellente

*Il livello minimo rappresenta, a seconda del tipo di indicatore, il floor o il cap in relazione al livello target

Tipologia KPI	KPI COO		Peso	Livelli KPI		
				Min*	Medio	Max
KPI Economico - Finanziari	Redditività	Return on Equity (ROE): utile di pertinenza della Capogruppo calcolato come rapporto tra l'utile netto atteso della Capogruppo per l'esercizio 2026 e la media dei Patrimoni Netti di competenza della Capogruppo dei trimestri dal 4Q25 al 4Q26	20%	-7,0%		Livello Target
	Qualità del credito	NPE Ratio Lordo (o core originated NPE Ratio lordo): calcolato escludendo i crediti del Settore NPL, i titoli di Stato valutati al costo ammortizzato nonché le attività finanziarie deteriorate acquisite o originate (POCI), o con essi come sottostanti, sia per finalità di business (ad esempio, per il rilancio e la valorizzazione di imprese in situazioni di temporanea difficoltà) sia emerse in seguito ad operazioni di business combination. Analogamente sono esclusi dal calcolo del ratio i portafogli che hanno come sottostante contenziosi in materia di appalti, emersi in seguito ad operazioni di business combination in quanto non aderenti al modello di business del Gruppo	20%	Tolerance RAF	Progressione lineare	Appetite RAF
	Efficienza	Cost Income Ratio di Gruppo: rapporto tra Costi Operativi e Margine di Intermediazione per l'esercizio 2026	15%	+ 4,25%		Livello Target
		Cost Income Ratio NPL Business: rapporto tra Costi Operativi e Margine di Intermediazione del NPL Business per l'esercizio 2026	10%	+ 4,25%		Livello Target
KPI di Strategia e Sostenibilità	ESG	Decarbonizzazione: sviluppo di una nuova strategia climatica a livello di Gruppo, che consideri il nuovo perimetro consolidato e le best practice Equità di genere: incremento della % di donne responsabili di unità organizzativa Formazione ESG: fruizione della formazione su tematiche ESG da parte di almeno l'85% della popolazione aziendale assunta entro il 31/10/26 Prodotto social: arricchimento del portafoglio prodotti della Banca con almeno un nuovo prodotto o servizio in ambito ESG Rating: mantenimento di un rating MSCI almeno pari ad AA e miglioramento di almeno una valutazione tra gli altri rating ESG assegnati al Gruppo Integrazione normativa sul nuovo perimetro di Gruppo: armonizzazione della Politica di Gruppo per la promozione della diversità e dell'inclusività Sostenibilità dei piani di rientro: rapporto tra i piani di rientro ancora attivi, dopo 9 mesi dalla data di prima attivazione, e il totale piani di rientro attivati nel periodo Welcome call: livello di soddisfazione assegnato dal debitore alla «welcome call» condotta dal Call Center. Punteggio da 1 a 10 basato sul raggiungimento di un accordo sostenibile nel tempo per il debitore; Reclami: rapporto tra il numero di reclami aventi ad oggetto il comportamento del recuperatore/gestore interno e il numero delle pratiche gestite, indicativo della qualità della relazione con il cliente debitore Raccolta stragiudiziale nel giudiziale: percentuale di accordi stragiudiziali definiti³ nell'ambito del perimetro "stragiudiziale nel giudiziale"	20%	4 obiettivi su 7	Progressione lineare	7 obiettivi su 7
	Azione Strategica	Valutazione qualitativa sul conseguimento delle direttive strategiche da parte dell'Amministratore Delegato, formulata dal Consiglio di Amministrazione	15%	In linea con le attese	Sopra le attese	Eccellente

*Il livello minimo rappresenta, a seconda del tipo di indicatore, il floor o il cap in relazione al livello target

10.5 Sistema incentivante di breve termine dei Responsabili delle Funzioni di controllo

Il pacchetto retributivo del Personale più Rilevante appartenente alle funzioni di controllo (Risk Management, Compliance, Internal Audit, Antiriciclaggio) è strutturato con una **prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile** attribuita annualmente in base a **criteri qualitativi** e di **efficienza**. In ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza, la remunerazione variabile dei Responsabili delle funzioni di controllo **non può superare il 33% della remunerazione fissa** e sono in ogni caso **esclusi meccanismi di incentivazione collegati ai risultati economici**.

Per l'anno 2026, il Personale più Rilevante appartenente alle funzioni di controllo è destinatario di un sistema incentivante basato su una performance scorecard contenente **KPI di struttura, KPI di solidarietà** che mirano anche a valutare il conseguimento delle direttive strategiche, nonché degli obiettivi aziendali in ambito ESG e **KPI qualitativi**.

La declinazione dei KPI e dei relativi pesi è definita all'interno di uno specifico regolamento.

La retribuzione variabile maturerà sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi prevedendo un'erogazione della remunerazione variabile secondo una curva incentivante a progressione lineare.

10.6 Sistema incentivante di breve termine del restante personale, anche più rilevante

Per l'anno 2026, il personale anche più rilevante come identificato ai sensi del paragrafo 5 e non appartenente alle categorie di cui sopra, è destinatario di un sistema incentivante basato su una *performance scorecard* contenente, di regola, **KPI economico-finanziari/KPI di struttura, KPI di solidarietà e KPI qualitativi**²⁴.

La declinazione dei KPI e dei relativi pesi è definita all'interno di uno specifico regolamento.

In particolare, anche per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategica e i responsabili delle Unità operative/aziendali rilevanti si prevedono KPI che mirano a valutare il conseguimento delle direttive strategiche, nonché degli obiettivi aziendali in ambito ESG.

La remunerazione variabile maturerà sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi prevedendo un'erogazione di regola, della remunerazione variabile secondo una curva incentivante a **progressione lineare tra il 60% e il 100%**.

10.7 Sistema incentivante di breve termine delle figure commerciali

Le risorse commerciali non appartenenti al Personale più Rilevante (di cui ai paragrafi che precedono), sono destinatarie, per il 2026, di un sistema incentivante basato su una *performance scorecard* contenente, in linea generale **KPI economico-finanziari** calati sugli specifici *business*, **KPI**

²⁴ Per la determinazione dei compensi del Dirigente preposto e del Responsabile della Direzione Human Resources sono esclusi meccanismi di incentivazione collegati ai risultati economici.

di solidarietà e KPI qualitativi ovvero la valutazione qualitativa e la verifica dei reclami pervenuti dalla clientela²⁵.

La declinazione dei KPI e dei relativi pesi è definita all'interno di uno specifico regolamento, così come la **configurazione di maturazione del premio**, con possibilità di riconoscimento di prestazioni superiori al budget all'interno di un valore del premio massimo definito.

La remunerazione variabile maturerà sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi prevedendo un'erogazione di regola della remunerazione variabile secondo una curva incentivante a **progressione lineare tra il 60% e il 130%**.

Si specifica che le performance scorecard per le risorse commerciali possono includere obiettivi di natura individuale o di team.

Si precisa infine che la remunerazione variabile per il personale non appartenente al "Personale più Rilevante" può essere soggetta a meccanismi di differimento anche con finalità di retention. Tale strumento, dedicato al personale commerciale, prevede l'erogazione di una quota della remunerazione variabile nell'anno successivo a quello della performance, e della restante quota negli anni successivi. Tale componente dilazionata non è erogata in caso di cessazione del rapporto di lavoro (ovvero in periodo di preavviso) ed è soggetta alle previsioni di malus/claw back.

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

Il presente paragrafo mira a dare espressa evidenza all'attuazione delle **Disposizioni in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari della Banca d'Italia - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti** (di seguito Disposizioni di Trasparenza), pubblicate dalla Banca d'Italia con Provvedimento del 19 marzo 2019, che hanno recepito gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio. A tal fine, è stata introdotta la nozione di **"soggetti rilevanti"**, che **ricomprende il personale che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica**.

Su tale presupposto, così come richiesto dalla normativa, si dà di seguito indicazione del numero dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito²⁶, che compongono la rete di vendita del Gruppo e ai quali si applicano le politiche di remunerazione descritte nella presente Relazione.

I soggetti appartenenti alla categoria dei soggetti rilevanti sono in totale 358, di cui 297 sono i soggetti che offrono prodotti ai clienti e 61²⁷ sono i soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica. La rete di vendita interna è riconducibile ai seguenti prodotti/aree d'affari:

- prodotto Factoring;

²⁵ I sistemi incentivanti della rete commerciale sono soggetti a meccanismi di correzione in (clausole di malus/claw back) tali da consentirne l'azzeramento. Ad esempio, nel caso di comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti, ovvero una violazione rilevante di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario (misurabili attraverso eventuali reclami ricevuti).

²⁶ "Agenti in attività finanziaria, mediatore creditizio nonché i soggetti diversi dal finanziatore che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, concludono contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolgono attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti."

²⁷ Di cui n. 3 appartenenti alla categoria del Personale più Rilevante.

- prodotto Lending;
- commercio telefonico Filo Diretto;
- prodotto Leasing e noleggio operativo;
- prodotti di breve termine connessi al mondo Tax;
- CQS; CQP; prestiti personali;
- Digital Operations & Anti-Fraud;
- Farmacie.

Per quanto riguarda gli intermediari del credito la rete agenti conta complessivamente circa n. 176 agenti.

La Banca ha in essere n. 63 convenzioni con mediatori creditizi per il prodotto factoring/lending, a cui si aggiungono n.10 convenzioni rivolte al prodotto leasing e altre n. 33 rivolte al prodotto CQS.

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

Il sistema di retribuzione variabile per la rete commerciale è definito, come indicato al paragrafo che precede, identificando dei **Key Performance Indicators di natura quantitativa** (quali, a titolo esemplificativo, tra gli altri: il margine di intermediazione, il numero di clienti avviati, volumi dei nuovi business, rapporti segnalati e avviati riferiti a Business Unit diverse) e qualitativa ed è soggetto a meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile (clausole di *malus/claw back*). Tra i KPI qualitativi, è previsto uno specifico obiettivo in funzione della presenza o meno di reclami pervenuti. Non sono, invece, previsti schemi incentivanti nei confronti dei soggetti mediatori creditizi con i quali la Banca stipula convenzioni ad eccezione dei soggetti mediatori creditizi per il prodotto CQS²⁸. Per le politiche di remunerazione rivolte agli agenti in attività finanziaria si rimanda invece al paragrafo 10.10.

10.9 Personale addetto alla prestazione dei servizi di investimento

Con riferimento al personale addetto alla prestazione dei servizi di investimento, le politiche di remunerazione assicurano, ai sensi della disciplina vigente in materia (i.e. Regolamento delegato UE 2017/565, integrativo della normativa MiFID II), la tutela degli interessi dei clienti ai quali la Banca presta servizi di investimento, con l'obiettivo di evitare conflitti di interessi e/o incentivi che possano far prevalere gli interessi del personale o della Banca a discapito della clientela.

²⁸Al riguardo, i sistemi di incentivazione previsti per tale categoria sono ancorati sia a criteri quantitativi che qualitativi, sono adeguatamente bilanciati rispetto alla componente fissa della remunerazione e sono soggetti a meccanismi di correzione ex post.

In tale contesto, i criteri di incentivazione adottati per il Personale più Rilevante coinvolto nella prestazione dei servizi di investimento tengono conto di specifici obiettivi individuali di tipo qualitativo, idonei a riflettere l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi ad essi prestati, legando gli obiettivi di performance individuali con il grado di soddisfazione della clientela, sulla base di proxy volte a verificare, inter alia, l'assenza di operazioni inadeguate o concluse in violazione delle misure di gestione di conflitti di interessi, nonché la rilevanza di eventuali reclami sporti dalla clientela servita.

10.10 Remunerazione degli Agenti in attività finanziaria

Nell'ambito della categoria dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato, particolare rilevanza assumono gli Agenti in attività finanziaria. **Il Gruppo si avvale di una rete distributiva esterna per le attività di recupero in via stragiudiziale dei crediti *distressed*, nonché di una rete agenti per le attività di promozione del prodotto leasing e di una rete di agenti per la promozione e il collocamento dei contratti relativi alla concessione di finanziamenti contro delegazione di pagamento e contro cessione del quinto dello stipendio o della pensione.**

È stato definito che la remunerazione di tali soggetti si componga di una **componente ricorrente** e, laddove prevista, di una **componente non determinata ex ante, con una valenza incentivante**.

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

Inoltre, in conformità a quanto disposto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia:

- l'ammontare complessivo della componente "non ricorrente" riconosciuta agli Agenti è subordinato anche al verificarsi delle condizioni patrimoniali e di liquidità del Gruppo individuate annualmente nella Relazione sulla remunerazione (cfr. gate);
- sono stati individuati criteri per la correzione ex post della remunerazione "non ricorrente" di ciascun soggetto che si basano su indicatori idonei a riflettere inadempimenti riguardanti le attività assegnate contrattualmente, la correttezza dei comportamenti, in particolare nelle relazioni con la clientela, nonché a contenere i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sul Gruppo o sulle società del Gruppo e favorire la conformità alle norme oltre che la tutela e la fidelizzazione della clientela.

Il sistema di retribuzione variabile per la rete agenti viene illustrato al Comitato Remunerazioni e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e della Società controllata laddove presente.

10.11 Remunerazione dei collaboratori non dipendenti

Il Gruppo può avvalersi anche di **collaboratori non dipendenti** i cui rapporti possono sostanzialmente essere ricondotti a due forme contrattuali:

- **contratti di consulenza;**
- **contratti di collaborazione coordinata e continuativa.**

Per i contratti di consulenza/collaborazione possono essere conferiti incarichi *ad personam* prevedendo i contenuti dell'attività di consulenza, il corrispettivo fisso e variabile (o i criteri per la determinazione dello stesso) e le relative modalità di pagamento.

Il compenso (fisso ed eventualmente variabile) che remunera tali tipologie di contratto è determinato in stretto rapporto con l'utilità ricavata dall'opera di chi presta collaborazione considerando la professionalità del collaboratore, la complessità della prestazione e le eventuali tariffe di mercato di riferimento.

10.12 Remunerazione del personale di Fürstenberg SGR

La Società è soggetta alla normativa di settore derivante dalla trasposizione in Italia della Direttiva AIFMD come recepita nel Regolamento di Banca d'Italia emanato il 5 dicembre 2019 in attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF e successivi aggiornamenti, nonché delle norme transitorie e finali delle disposizioni della Circolare 285/2013 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, tenuto conto delle peculiarità previste in caso di appartenenza a un Gruppo Bancario.

La politica di remunerazione e incentivazione della SGR è predisposta in coerenza con i principi e le finalità della politica di remunerazione di Capogruppo, tenuto conto delle previsioni regolamentari applicabili, con particolare riferimento a:

- ruolo dell'Assemblea e degli organi sociali, prevedendo processi di governance coerenti con la dimensione e complessità della SGR, nell'ambito del ruolo di coordinamento e controllo della Capogruppo;
- identificazione del Personale più Rilevante a livello individuale;
- neutralità di genere della politica e dei sistemi di remunerazione e incentivazione;
- chiara distinzione tra remunerazione fissa e remunerazione variabile, quest'ultima inclusiva di sistemi di incentivazione basati su "Carried Interest" o anche di sistemi di incentivazione basati su eventuali distribuzioni spettanti a particolari tipologie di quote attribuite ai team di gestione;
- limite massimo della remunerazione variabile mantenuto entro il 2:1 rispetto alla remunerazione fissa;
- "Entry Gate" a livello di Società, in aggiunta alle condizioni definite a livello Gruppo;
- specifici KPI ESG a livello di Società attinenti all'ambito dell'engagement e della performance dei fondi, in aggiunta a quelli di Gruppo;
- specifiche condizioni di Malus a livello di SGR (in aggiunta alle condizioni definite a livello Di Gruppo) e meccanismi di Claw-back;
- previsioni per la conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica, in linea con la Capogruppo;
- obblighi di informativa in materia di remunerazione.

La Società può adottare schemi di incentivi integrati nella performance dei fondi, o relativi comparti, quali Performance Fees o Carried Interest in linea con la regolamentazione applicabile alla specifica forma di incentivo.

La Capogruppo include nel processo di individuazione del Personale più Rilevante anche i membri del personale della SGR, che possono rilevare anche a livello di Gruppo.

10.13 Remunerazione del personale di Fürstenberg SIM

La Società è soggetta alla normativa di settore derivante dalla trasposizione in Italia della Direttiva (UE) 2019/2034 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativa alla

vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento ("IFD") come recepita nel Regolamento di Banca d'Italia emanato il 5 dicembre 2019 in attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF e successivi aggiornamenti, nonché delle norme transitorie e finali delle disposizioni della Circolare 285/2013 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, tenuto conto delle peculiarità previste in caso di appartenenza a un Gruppo Bancario.

La politica di remunerazione e incentivazione della SIM è predisposta in coerenza con i principi e le finalità della politica di remunerazione di Capogruppo, tenuto conto delle previsioni regolamentari applicabili, con particolare riferimento a:

- ruolo dell'Assemblea e degli organi sociali, prevedendo processi di governance coerenti con la dimensione e complessità della SIM, nell'ambito del ruolo di coordinamento e controllo della Capogruppo;
- identificazione del Personale più Rilevante a livello individuale;
- neutralità di genere della politica e dei sistemi di remunerazione e incentivazione;
- chiara distinzione tra remunerazione fissa e remunerazione variabile e focus sulla remunerazione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.
- limite massimo della remunerazione variabile mantenuto entro il 2:1 rispetto alla remunerazione fissa;
- "Entry Gate" a livello di Società, in aggiunta alle condizioni definite a livello Gruppo;
- specifici KPI ESG a livello di Società attinenti allo score ESG delle linee di investimento offerte, in aggiunta a quelle di Gruppo;
- specifiche condizioni di Malus a livello della SGR (in aggiunta alle condizioni definite a livello Di Gruppo) e meccanismi di Claw-back;
- previsioni per la conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica, in linea con la Capogruppo;
- obblighi di informativa in materia di remunerazione.

La Capogruppo include nel processo di individuazione del Personale più Rilevante anche i membri del personale della SIM, che possono rilevare anche a livello di Gruppo.

11. Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

11.1 Trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro del Personale più Rilevante.

I corrispettivi per la cessazione del rapporto per il Personale più Rilevante, aggiuntivi rispetto al trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in materia di rapporti di lavoro e al preavviso (di legge e contratto collettivo) e non determinati da un soggetto terzo in ciò competente, quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale (i "**Golden Parachute**"), vengono quantificati ed erogati dalla Banca in coerenza con il quadro normativo tempo per tempo vigente, in applicazione dei criteri di seguito illustrati, e comunque sempre nel rispetto e nel perseguimento del migliore interesse aziendale.

In linea con le Disposizioni di Vigilanza applicabili, al fine del riconoscimento di tali corrispettivi, si terranno in debita considerazione: **la performance e i comportamenti individuali del dipendente negli anni precedenti, le motivazioni che portano alla risoluzione del rapporto di lavoro, l'anzianità di servizio, l'età, l'eventuale impatto finanziario che tale compenso può avere sulla situazione patrimoniale e sulla liquidità del Gruppo.**

In nessun caso l'ammontare lordo complessivo dell'importo da erogare potrà essere superiore a 24 mensilità di retribuzione globale di fatto lorda²⁹ (comprensiva di remunerazione fissa e media della remunerazione variabile degli ultimi tre anni - che in quanto tale incorpora di fatto anche la performance realizzata dal soggetto, comportando una riduzione anche significativa del trattamento in caso di performance negativa), incluso il preavviso (ove applicabile) e salvi eventuali patti di non concorrenza³⁰.

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

IMPORTO BASE +/- FATTORI CORRETTIVI

L'importo base³¹ è calcolato sulla base dell'anzianità aziendale, come segue:

- Fino a 2 anni: 7 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 2 anni e fino a 6 anni: 11 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 6 anni e fino a 10 anni: 15 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 10 anni e fino a 15 anni: 19 mesi di retribuzione ricorrente;
- Oltre 15 anni: 22 mesi di retribuzione ricorrente.

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

Per la sola posizione dell'attuale Amministratore Delegato, l'importo base è calcolato in applicazione della seguente formula:

²⁹ Al fine di soddisfare la previsione regolamentare che richiede l'indicazione di un limite massimo alle severance anche in termini di numero di annualità di retribuzione fissa e in valore assoluto, si segnala che, nel caso dell'attuale Amministratore Delegato, 24 mesi di retribuzione ricorrente potrebbero comportare la corresponsione di un massimo (nel caso di raggiungimento del livello massimo di remunerazione variabile nei 3 anni precedenti nel limite del 1,5:1) di 5 anni di retribuzione fissa. Il valore della severance così determinata non potrà in ogni caso essere superiore a € 6,5 mln. Al valore della severance così determinata si somma, sempre nel caso dell'Amministratore Delegato, il patto di non concorrenza di 24 mesi dalla data di cessazione che prevede un compenso di due annualità dell'elemento fisso pari a € 2,6 mln.

³⁰ È infatti poi salva la possibilità di stipulare patti di non concorrenza secondo i limiti, anche temporali, definiti nel paragrafo n. 6 e che prevedano, dunque, corrispettivi eventualmente anche in aggiunta a tale limite.

³¹ Fermo, in ogni caso, il limite massimo di 24 mensilità di retribuzione globale di fatto lorda, incluso il preavviso (ove applicabile).

- 24 * (retribuzione ricorrente/12) nei casi di (i) mancato rinnovo dell'incarico alla scadenza del mandato 2022-2024 (i.e., con approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024), ovvero di (ii) revoca dell'incarico nel corso dell'eventuale mandato successivo 2025-2027 (in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027), in ambedue i casi ove ciò avvenga in assenza di giusta causa (intesa come per legge) imputabile al Manager (senza che sia, invece, prevista l'erogazione del paracadute nell'ipotesi di mancato rinnovo al termine dell'eventuale predetto mandato 2025-2027);
- 12 * (retribuzione ricorrente/12) nei casi di (i) dimissioni motivate da una modifica sostanziale e non condivisa dell'incarico, salvo che ciò dipenda da circostanze attribuibili al Manager (quali impossibilità a ricoprire il ruolo, ad esempio in caso di malattia o infortunio), ovvero di (ii) morte o invalidità permanente che non consenta la prosecuzione del rapporto;
- 12 mesi di remunerazione fissa in specifiche ipotesi di malattia.

È inoltre previsto un patto di non concorrenza, di non sollecitazione e non storno della durata di 2 anni e a fronte del riconoscimento di un corrispettivo pari a 2 annualità dell'emolumento fisso (importo da ridurre dell'ammontare corrispondente al valore dei benefit che il Manager, sempre a titolo di corrispettivo, manterrà durante la vigenza del patto).

Per quanto concerne i rapporti a termine (di lavoro dipendente o di amministrazione, che non siano al contempo dipendenti), l'importo base è calcolato in relazione al numero di mesi intercorrenti tra la data di anticipata cessazione del rapporto e quella di naturale scadenza.

Per quanto concerne i consulenti finanziari l'importo base è calcolato prendendo a riferimento i parametri dell'art. 1751 c.c. e degli Accordi Economici Collettivi eventualmente applicati.

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

La Banca disciplina in modo analitico, con apposito documento interno, i criteri di applicazione dei suddetti fattori correttivi (che tengono conto, fra gli altri, della performance, delle condizioni personali e sociali, dell'età, dei rischi in caso di contenzioso), attribuendo a ciascuno un peso percentuale in diminuzione ovvero aumento dell'importo base.

I predetti pagamenti, **fatta salva l'apertura dei gate di accesso alla remunerazione variabile**, sono corrisposti al suddetto titolo e dunque in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia tempo per tempo vigenti e sono inoltre **soggetti alle condizioni di malus e claw back** innanzi citate.

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

Non sono attualmente previsti benefici pensionistici discrezionali.

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

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

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

Quanto previsto per il Personale più Rilevante, di cui al precedente paragrafo, non si applica agli **incentivi agli esodi**, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
- prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

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

12. Attuazione delle Politiche nelle Società controllate

Il presente documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione elaborate dalla Capogruppo ha valenza per tutte le società controllate che, ad eccezione di Banca Credifarma S.p.A. ed Illimity Bank, non sono tenute alla redazione di un proprio documento a riguardo. Ciò premesso, è previsto che Banca Credifarma S.p.A. e Illimity Bank S.p.A. provvederanno al recepimento della presente politica tramite propria delibera assembleare. Fermo restando quanto anticipato, si specifica che per Fürstenberg SGR e Fürstenberg SIM si applicano le politiche retributive elaborate su base individuale, in linea con le disposizioni normative di settore e in coerenza con la presente Relazione.

Per quanto riguarda le restanti le singole società controllate, in linea con gli indirizzi tempo per tempo forniti dalla Capogruppo, le stesse sottopongono ai rispettivi organi di supervisione strategica il presente documento o un estratto dello stesso. Tale organo è quindi responsabile della sua corretta attuazione nella società controllata ed assicura che tale politica di remunerazione e incentivazione sia adeguatamente documentata ed accessibile all'interno della struttura aziendale.

13. Deroghe

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

- il sistema di incentivazione annuale (quanto a obiettivi, pesi e/o condizioni di accesso);
- il trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

La Banca fornirà informazioni sulle eventuali deroghe alla politica di remunerazione applicate in circostanze eccezionali nella Sezione II dell'anno successivo.

SEZIONE II– Politica di remunerazione e incentivazione

La Sezione II della Relazione è finalizzata a rappresentare l'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione 2025 (approvate dall'Assemblea degli azionisti il 17 aprile 2025) nel corso dell'esercizio 2025, così come previsto dal quadro normativo di riferimento.³²

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

Parte I

Di natura **descrittiva**, è finalizzata a descrivere e rappresentare le voci che compongono la remunerazione dei **componenti degli organi di amministrazione e controllo, della Direzione Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche** e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

Parte II

Di natura **tabellare**, in ordine a:

- (i) i **dati riferiti all'anno 2025** relativi al **costo fisso e alla componente variabile** del personale del Gruppo **ripartiti per aree di attività** e alle **remunerazioni di coloro che rientrano nel perimetro del "Personale più rilevante"** di Gruppo al 31 dicembre 2025
- (ii) ai **dati sulle remunerazioni riferiti all'anno 2025**, rappresentati secondo lo **Schema 7-BIS dell'Allegato 3A al Reg. Emittenti**, relativi agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Gruppo

Parte prima

1. Attuazione e implementazione della Sezione I delle politiche di remunerazione 2025 nel corso dell'esercizio 2025

1.1 Voto assembleare 2025 e informazioni su eventuali deroghe delle politiche di remunerazione

La rendicontazione delle politiche di remunerazione 2025 tiene, in particolare, conto della circostanza che l'Assemblea degli Azionisti si è espressa, in data 17 aprile 2025, con voto favorevole pari all' 80,22%, sulla seconda sezione della Relazione, nonché delle indicazioni ricevute in merito dai Proxy Advisor.

Per il 2025 la Banca non ha applicato alcuna deroga rispetto alla politica di remunerazione vigente.

³² Art. 450 del Regolamento (UE) n.575/2013 del 26 giugno 2013 (Capital Requirements Regulation); Regolamento di esecuzione del 15 marzo 2021 n. 637, richiamato alla sezione vi, par. 1 - obblighi di informativa al pubblico della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013; Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 - Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione; art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (Testo Unico della Finanza); art. 84-quater del Regolamento Emittenti approvato con delibera n.11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato e integrato; Codice di Corporate Governance delle società quotate, aggiornato a gennaio 2020.

La politica di remunerazione è stata implementata in coerenza con gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di gestione del rischio della Banca. Come illustrato *infra*, i sistemi di incentivazione e i meccanismi di remunerazione sono risultati efficaci nell'effettiva correlazione tra performance e incentivi.

1.2 Principali risultati del Gruppo

Principali Highlights*	
Utile netto capogruppo	328,0 milioni di euro include il positivo contributo di Banca Ifis e gli effetti del primo consolidamento di illimity Bank dal 1° luglio 2025. Le componenti non ricorrenti sono principalmente relative al gain on a bargain purchase (badwill), agli oneri di integrazione, ai risultati della due diligence su illimity e ai costi relativi all'offerta su illimity.
Margine di intermediazione	789,5 milioni di euro include il contributo di illimity pari a 122,7 milioni di euro per il solo secondo semestre 2025. Al netto del contributo di illimity, il margine di intermediazione di Banca Ifis standalone si attesta a 666,8 milioni di euro rispetto ai 699,2 milioni di euro del 2024, e risente dell'evoluzione meno favorevole dei tassi di riferimento.
Costi operativi	499,7 milioni di euro includono 89,7 milioni relativi al consolidamento di illimity per il secondo semestre 2025. Al netto del contributo di illimity, i costi operativi di Banca Ifis si attestano a 410,0 milioni di euro, rispetto ai 406,9 milioni di euro del 2024.
Costo del credito	109,0 milioni di euro include 80,7 milioni di euro relativi a illimity, anche per effetto di rettifiche sulla divisione Turnaround e su B-ilty. Al netto del contributo di illimity, il valore si attesta a 28,3 milioni di euro rispetto ai 37,7 milioni del 2024.
Posizione di liquidità	~ 2,2 miliardi di euro riserve e attivi liberi finanziabili in BCE (LCR superiore al 700%). Il solido profilo di liquidità e funding del Gruppo è stato ulteriormente rafforzato con il collocamento a luglio 2025 di un prestito obbligazionario di tipo Senior Preferred per un ammontare di 400 milioni di euro con scadenza a novembre 2029 e con cedola del 3,625%, e a gennaio 2026 di un prestito subordinato Tier 2 per ammontare di 400 milioni di euro con scadenza decennale e con cedola del 4,55%.
CET1 e TCR	13,7% (16,1% al 31 dicembre 2024) e 16,0% (18,1% al 31 dicembre 2024) , tali indicatori proforma sono calcolati includendo l'utile generato nel 2025 e al netto del relativo dividendo maturato, la cessione del 50% di Hype a Banca Sella Holding e di una posizione in sofferenza soggetta a calendar provisioning. I risultati sono in linea con gli obiettivi di Banca Ifis post acquisizione di illimity Bank. La solida posizione patrimoniale ha consentito di deliberare la distribuzione di 129 milioni di euro sul dividendo 2025, di cui 73 milioni di euro (1,20 euro per azione) distribuiti il 26/11/25 e 56 milioni di euro (0,92 euro per azione) che verranno distribuiti il 20/05/2026.

*Dati riferiti agli schemi di stato patrimoniale e conto economico riclassificati

1.3 Governance

Con riferimento alle **attività svolte dagli organi sociali**, si rileva quanto segue.

Nel corso dell'esercizio 2025, l'**Assemblea dei Soci** si è riunita una volta in data 17 aprile 2025 per l'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo relative all'esercizio 2025.

Le riunioni del Comitato Remunerazioni sono state precedute da confronti tra i componenti e/o dal preventivo esame individuale della documentazione. L'Amministratore Delegato non ha mai presenziato alle suddette riunioni. Alle riunioni del Comitato ha sempre partecipato almeno un membro del Collegio Sindacale.

Nel corso di tali riunioni³³ il Comitato ha espresso le proprie valutazioni in ordine ai seguenti temi:

- aggiornamento dell'autovalutazione del personale più rilevante;
- valutazione qualitativa sul conseguimento delle direttive strategiche da parte dell'AD;
- determinazione della remunerazione variabile derivante dai risultati dell'esercizio 2024 per l'AD, i Condirettori Generali e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

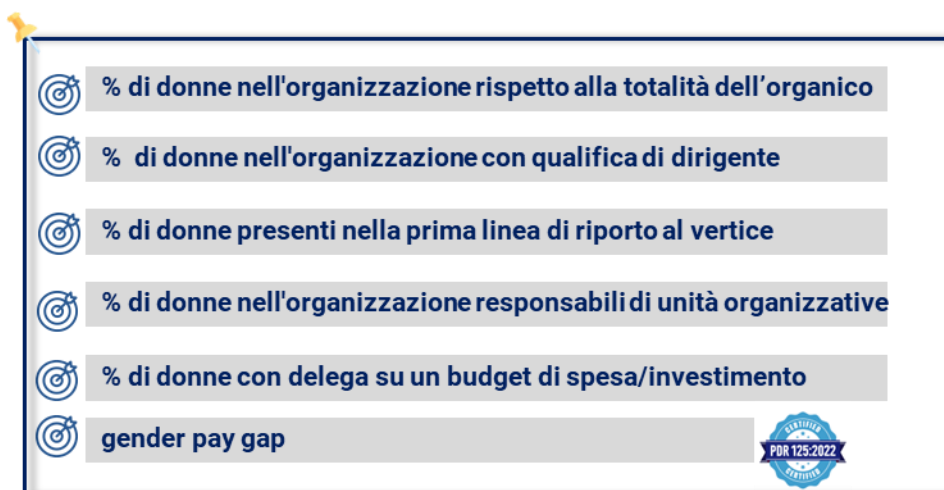
³³ In data 25 settembre 2025 il Prof. Meruzzi ha rassegnato le proprie dimissioni e in data 3 dicembre 2025 è entrato a far parte del Comitato Remunerazioni il dott. Moroello Diaz della Vittoria Pallavicini. Pertanto, tutti i membri hanno partecipato al 100% delle riunioni (per quota parte Meruzzi (9 riunioni su 9) e Diaz (1 riunione su 1)).

- determinazione della remunerazione variabile derivante dai risultati dell'esercizio 2024 il personale più rilevante entrante nel perimetro di competenza del CdA;
- Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- Documento informativo ex art.114 bis del TUF e 84 bis del RE per il 2025;
- verifiche dell'assenza delle condizioni per l'applicazione dei meccanismi di correzione ex post (malus e claw back);
- verifica di audit 3/2025: rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche interne ed alla normativa di riferimento;
- definizione del compenso di amministratori, comitati endoconsiliari, dei compensi del Presidente, Vicepresidente e Amministratore Delegato;
- incrementi retributivi per alcuni dirigenti appartenenti al personale più rilevante;
- Regolamento di Gruppo dei sistemi incentivanti di breve termine 2025;
- remunerazione di un Dirigente candidato ad assumere la carica di Direttore Generale di Ifis Npl Investing S.p.A;
- remunerazione di una Dirigente candidata ad assumere la carica di Chief Lending Officer di Capogruppo;
- monitoraggio sulla parità di genere;
- accordo fondo di solidarietà e altri oneri di integrazione;
- informativa accordo PVR;
- informativa di un candidato ad assumere il ruolo di Direttore Generale Ifis Finance IFN S.A.;
- sistemi incentivanti delle reti di agenti di cui si avvale il Gruppo.



1.4 Impegno in ambito ESG

Nel corso del 2025, la Banca ha consolidato il proprio impegno nell'ambito della parità di genere. **La Banca monitora costantemente i KPI** di natura qualitativa e quantitativa relativi alla **certificazione UNI/PdR** conseguita a dicembre 2023, sia per la Capogruppo, sia per le società controllate. In particolare:



L'audit effettuato dall'ente certificatore a novembre 2025 (dopo due anni dall'ottenimento certificazione) **ha confermato il posizionamento** che ha consentito il conseguimento della certificazione suddetta. Si registra in particolare un **miglioramento** in termini di a) % donne nell'organizzazione, b) % donne con delega su budget di spesa c) divario retributivo di genere.

Anche nel 2025 è stata sottoposta al Consiglio di Amministrazione, previo passaggio in Comitato Remunerazioni e Comitato Sostenibilità, l'**analisi del gender pay gap** distinguendo, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, tre cluster di personale: "Membri del CdA", "Personale più Rilevante" (PPR esclusi i membri CdA) e "Restante Personale". Il gender pay gap così calcolato, tuttavia, non tiene conto del ruolo ricoperto in quanto si riferisce a cluster non omogenei con ruoli non comparabili per peso organizzativo. Pertanto, è stata effettuata un'analisi più approfondita facendo "drill down" su ciascun cluster, considerando anche altri fattori come l'età anagrafica, l'inquadramento etc.

I risultati dell'analisi per il **"Personale più Rilevante"** (esclusi membri del CdA) riflettono **l'impegno della Banca nel valorizzare le donne in posizioni di rilievo**, per quanto riguarda il gender pay gap del **"Restante Personale"**, questo si attesta **al di sotto del limite di riferimento utilizzato**, che per il 2025 è rimasto quello previsto dalla certificazione UNI/PdR.

Si specifica che in occasione dell'attuazione del **sistema premiante annuale**, ove occorra, Human Resources focalizza la propria attenzione sul divario retributivo di genere **attuando gli interventi migliorativi** più significativi **a favore del genere meno rappresentato, al fine di ridurre il relativo gap**, in un'ottica di **miglioramento continuo**.

1.5 Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (anche per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari) e dei Sindaci, nonché dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Le seguenti tabelle riepilogano i compensi attribuiti, nel corso dell'esercizio 2025, in linea con la politica di remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti, ai membri del Consiglio di Amministrazione (anche per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari), dei Sindaci e dei membri dell'Organismo di Vigilanza.³⁴

Cognome e nome	Carica al 31/12	Emolumento Fisso	Emolumento Variabile	Indennità di carica	Brand Ambassador	Collegio Sindacale	Comitato Controllo Rischi	Comitato Nomine	Comitato Remunerazioni	ODV	Comitato Scenari e Sostenibilità
Furstenberg Fassio Ernesto	Presidente	750.000	-	69.403	270.000	-	-	-	-	-	24.694
Geertman Frederik Herman	Amministratore Delegato	1.200.000	694.325	-	-	-	-	-	-	-	-
Benedetto Rosalba	Vice Presidente	176.389	-	54.681	-	-	-	-	-	-	14.111
Arduini Simona	Consigliere	34.181	-	69.542	-	-	66.083	-	-	1.861	-
Malinconico Antonella	Consigliere	-	-	69.514	-	-	21.986	10.000	-	-	-
Billio Monica	Consigliere	-	-	69.514	-	-	45.000	7.096	-	-	-
Lo Giudice Luca	Consigliere	-	-	69.542	-	-	-	-	10.000	-	-
Colleoni Beatrice	Consigliere	-	-	69.542	-	-	-	-	10.968	1.861	-
Diacetti Roberto	Consigliere	-	-	69.514	-	-	45.000	11.447	-	-	14.192
Regazzi Monica ^[1]	Consigliere	-	-	48.918	-	-	-	-	-	7.342	-
Paolino Chiara ^[2]	Consigliere	-	-	54.363	-	-	-	-	-	-	14.192
Paoloni Paola ^[3]	Consigliere	-	-	36.684	-	-	13.192	-	-	-	-
Meruzzi Giovanni ^[4]	Consigliere	-	-	49.090	-	-	-	-	8.239	7.361	-
Gobbi Roberta	Consigliere	-	-	69.514	-	-	31.932	3.518	-	-	-
Borri Nicola	Consigliere	-	-	69.514	-	-	31.932	-	-	-	14.192
Diaz Della Vittoria Pallavicini Moroello ^[5]	Consigliere	-	-	6.952	-	-	-	-	795	-	-
Preve Riccardo ^[6]	Consigliere	-	-	6.158	-	-	-	-	-	-	-
Balelli Andrea	Presidente CS	-	-	-	-	105.000	-	-	-	-	-
Olivetti Franco	Sindaco effettivo	-	-	-	-	80.542	-	-	-	-	-
Melaccio Annunziata	Sindaco effettivo	-	-	-	-	80.542	-	-	-	10.000	-
Ferracchiati Angelo	Componente ODV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Peluso Francesco	Componente ODV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

^[1] Cessazione della carica in data 25/09/2025; ^[2] In carica dal 17/04/2025; ^[3] Cessazione della carica in data 17/04/2025; ^[4] Cessazione della carica in data 25/09/2025; ^[5] In carica dal 03/12/2025; ^[6] In carica dal 03/12/2025

Per ulteriori dettagli dei dati quantitativi relativi al trattamento retributivo si rinvia alla Tabella 1.

³⁴ Dalla suddetta tabella sono esclusi i gettoni di presenza e i fringe benefit (ove presenti).

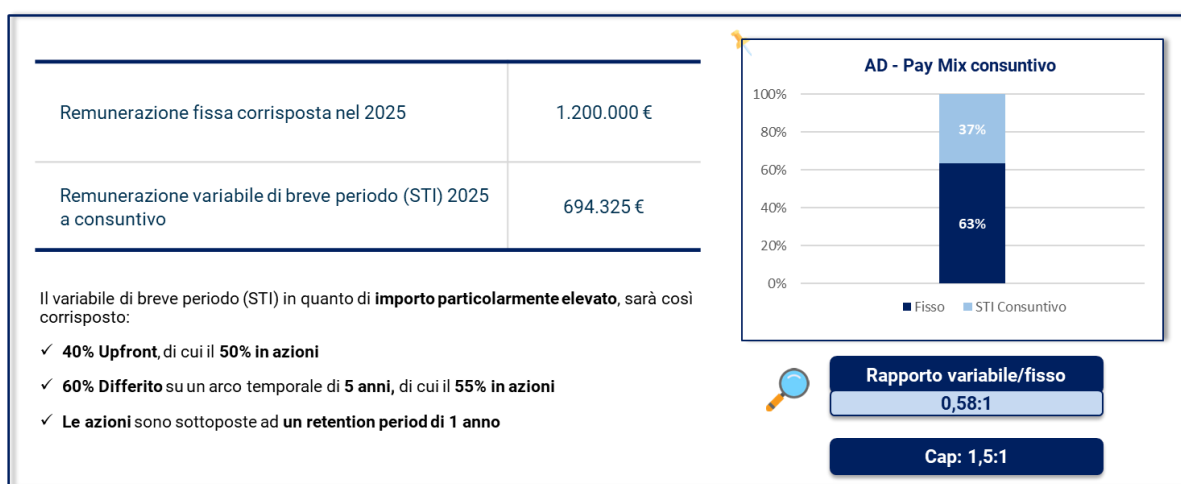
2. Remunerazione dell'Amministratore Delegato

Con particolare riferimento alla remunerazione dell'attuale Amministratore Delegato, la stessa si conferma nei seguenti elementi:

- una **remunerazione fissa** con natura stabile e irrevocabile, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle performance della Banca, determinata sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto per il relativo espletamento;
- una **remunerazione variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance qualitativi e quantitativi**. A tale ultimo proposito, l'Amministratore Delegato è destinatario di un **Sistema incentivante di breve termine ("STI"), riferito all'anno 2025**.

Si riporta di seguito la rappresentazione del trattamento economico complessivo dell'AD nell'esercizio 2025 e il relativo pay-mix.

Pay Mix Consuntivo e rapporto variabile/fisso



* Bonus target 2025: 720.000€

Completano il pacchetto di remunerazione dell'Amministratore Delegato³⁵ i **fringe benefit** (per un controvalore, nell'esercizio 2025, pari ad 146.698 Euro.

³⁵ Nella riunione del 21 gennaio 2026, il Comitato Remunerazioni ha esaminato gli esiti dell'attività di consulenza prestata da Mercer ed espresso unanime parere favorevole sulla sottoposizione al Consiglio di Amministrazione della proposta di innalzamento – a far data dal 1° gennaio 2026 – della remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato dagli attuali euro 1.200.000 annui lordi ad euro 1.300.000 annui lordi (incremento pari ad euro 100.000 annui lordi) al fine di allinearla alla mediana di mercato. Su questa medesima remunerazione fissa (come in ipotesi incrementata) sarebbero poi, di conseguenza, calcolati le ulteriori remunerazioni definite in funzione percentuale della remunerazione fissa (e, quindi, in particolare, il bonus STI e LTI, il fringe benefit della previdenza integrativa, i trattamenti previsti in caso di cessazione del rapporto, etc.

Sistema incentivante di breve termine (STI) 2025

Con riferimento alla remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato_gli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato per il 2025 hanno rappresentato una combinazione di **criteri quantitativi e qualitativi**, riferiti ai risultati del Gruppo, nonché agli aspetti qualitativi relativi all'azione strategica.

La *performance scorecard* ha previsto la declinazione dei seguenti KPI:

- ❖ **KPI economico-finanziari con peso del 65%**, declinati su tre specifici driver (redditività, costo del credito ed efficienza), coerenti con gli obiettivi del 2025 del Gruppo;
- ❖ **KPI di strategia e sostenibilità con peso del 35%**, che hanno mirato a valutare il conseguimento delle direttive strategiche, nonché il conseguimento degli obiettivi aziendali in ambito ESG.

Il cap massimo di remunerazione variabile di breve termine erogabile all'Amministratore Delegato è stato fissato nel 60% della remunerazione fissa, con maturazione della remunerazione variabile sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi secondo una progressione lineare tra il 60% e il 100%.

Si riporta di seguito la *performance scorecard* assegnata all'**Amministratore Delegato** per il 2025 con l'indicazione per ogni obiettivo del livello di conseguimento tra il livello minimo, medio e massimo:

Tipologia KPI	KPI	Peso	Target	Actual	Achievement		
					Min	Medio	Target
KPI Economico - Finanziari	Redditività	25%	8,5%	8,7%			100%
	Costo del credito	20%	0,37%	0,38%			94%
	Efficienza	20%	64,7%	61,5%			100%
KPI di Strategia e Sostenibilità	ESG	15%	7 obiettivi su 7	6 obiettivi su 7			90%
	Azione Strategica	20%	Eccellente	Eccellente*			100%

% Payout rispetto al Bonus Target 2025

96,4%

L'Amministratore Delegato ha, dunque, maturato con riferimento all'esercizio 2025 una remunerazione variabile di breve periodo pari al **96,4% del target**.

Il relativo importo, trattandosi di importo di remunerazione variabile particolarmente elevato, sarà erogato come up front per il 40% (di cui il 50% in azioni della Capogruppo) e come differito per il 60%

del suo ammontare (di cui il 55% in strumenti finanziari per tali sempre intendendosi, nel Gruppo Banca Ifis, le azioni della Capogruppo). Il periodo di differimento sarà di 5 anni.
Il periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni (c.d. periodo di *retention*) è fissato in 1 anno.

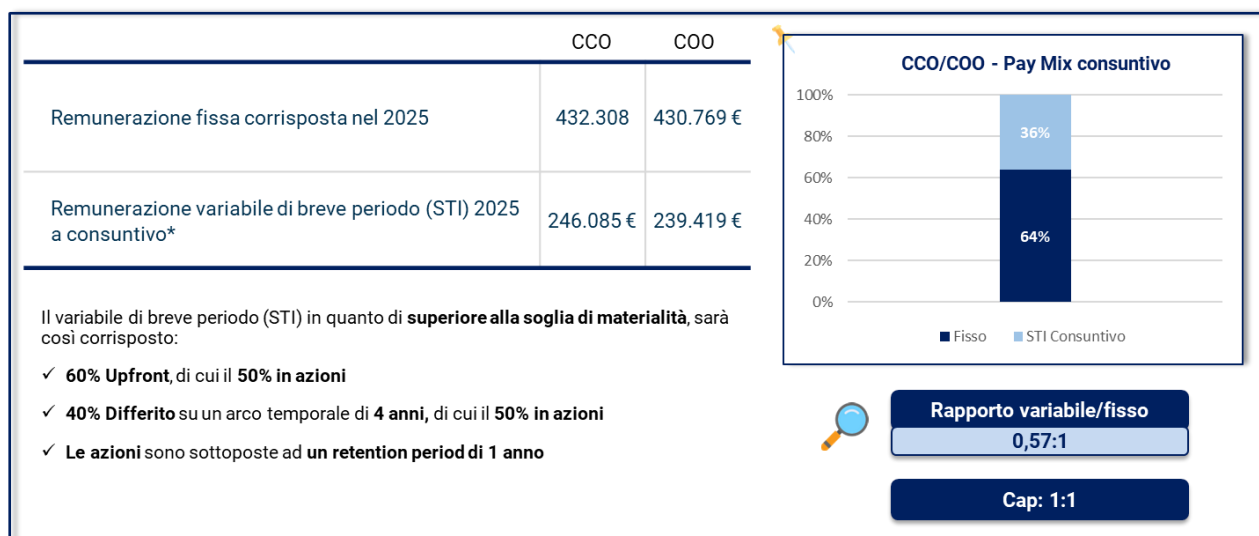
3. Remunerazione dei Condirettori Generali

Con particolare riferimento alla remunerazione dei Condirettori Generali, la stessa si conferma nei seguenti elementi

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

Si riporta di seguito la rappresentazione trattamento economico complessivo dei due Condirettori Generali nell'esercizio 2025 e il relativo pay-mix.

Pay Mix Consuntivo e rapporto variabile/fisso



* Bonus target 2025: 250.000€

Completano il pacchetto di remunerazione del Chief Commercial Officer i fringe benefit, per un controvalore, nell'esercizio 2025, pari ad € 35.846, mentre per il Chief Operating Officer il controvalore è risultato pari ad € 51.754.

Sistema incentivante di breve termine (STI) 2025

Gli obiettivi assegnati ai Condirettori Generali per il 2025 rappresentano una combinazione di **criteri quantitativi e qualitativi**, riferiti ai risultati del Gruppo, nonché agli aspetti qualitativi relativi al conseguimento delle direttive strategiche.

La performance scorecard ha previsto la declinazione dei seguenti KPI:

- ❖ **KPI economico-finanziari con peso del 65%**, declinati su tre specifici driver (redditività, costo del credito ed efficienza), coerenti con gli obiettivi del 2025 del Gruppo;
- ❖ **KPI di strategia e sostenibilità con peso del 35%**, che hanno mirato a valutare il conseguimento delle direttive strategiche, nonché degli obiettivi aziendali in ambito ESG.

La retribuzione variabile matura sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi, prevedendo un'erogazione della remunerazione variabile seconda una progressione lineare tra il 60% e il 100%. Si riporta di seguito la performance scorecard assegnata ai **Condirettori Generali** per il 2025 con l'indicazione per ogni obiettivo del livello di conseguimento tra il livello minimo, medio e massimo:

Tipologia KPI	KPI CCO		Peso	Target	Actual	Achievement		
						Min	Medio	Target
KPI Economico - Finanziari	Redditività	Return on Equity (ROE): utile di pertinenza della Capogruppo calcolato come rapporto tra l'utile netto atteso della Capogruppo per l'esercizio 2025 e la media dei Patrimoni Netti di competenza della Capogruppo dei trimestri dal 4Q24 al 4Q25	25%	8,5%	8,7%			100%
	Costo del credito	Rapporto realizzato per l'esercizio 2025 per il Gruppo tra "Rettifiche/Riprese Totali" e l'Impiego Medio Netto di Gruppo ad esclusione di: (i) NPL Business e (ii) Portafoglio di Proprietà	20%	0,37%	0,38%			94%
	Efficienza	Cost Income Ratio di Gruppo: rapporto tra Costi Operativi e Margine di Intermediazione per l'esercizio 2025	20%	64,7%	61,5%			100%
KPI di Strategia e Sostenibilità	ESG	- Decarbonizzazione: garantire che una quota delle emissioni finanziate nel portafoglio lending sia coperta da obiettivi di decarbonizzazione - Riduzione impatti ambientali diretti: riduzione del consumo di carta pro capite - Equità di genere: - Mantenimento, anche per l'esercizio 2025, della Certificazione sulla Parità di Genere UNI/PdR - Rinnovo della certificazione per la parità di genere emessa dal Winning Women Institute - Lancio Survey D&I e definizione di un Action Plan - Formazione ESG da parte della popolazione aziendale assunta entro il 31/10/25 - Prodotto social: arricchimento del portafoglio prodotti con almeno un nuovo prodotto/servizio ESG - Rating ESG: mantenimento/miglioramento del rating A MSCI	15%	3 obiettivi su 3	3 obiettivi su 3			100%
	Azione Strategica	Valutazione qualitativa sul conseguimento delle direttive strategiche formulata dall'Amministratore Delegato	20%	Eccellente	Eccellente			100%

% Payout rispetto al Bonus Target 2025

98,4%

Tipologia KPI	KPI COO		Peso	Target	Actual	Achievement		
						Min	Medio	Target
KPI Economico - Finanziari	Redditività	Return on Equity (ROE): utile di pertinenza della Capogruppo calcolato come rapporto tra l'utile netto atteso della Capogruppo per l'esercizio 2025 e la media dei Patrimoni Netti di competenza della Capogruppo dei trimestri dal 4Q24 al 4Q25	20%	8,5%	8,7%			100%
	Costo del credito	Rapporto realizzato per l'esercizio 2025 per il Gruppo tra "Rettifiche/Riprese Totali" e l'Impiego Medio Netto di Gruppo ad esclusione di: (i) NPL Business e (ii) Portafoglio di Proprietà	20%	0,37%	0,38%			94%
	Efficienza	Cost Income Ratio di Gruppo: rapporto tra Costi Operativi e Margine di Intermediazione per l'esercizio 2025	15%	64,7%	61,5%			100%
		Cost/Income NPL Business: rapporto tra Costi Operativi e Margine di Intermediazione del NPL Business per l'esercizio 2025	10%	66,8%	63,7%			100%
KPI di Strategia e Sostenibilità	ESG	- Decarbonizzazione: garantire che una quota delle emissioni finanziate nel portafoglio lending sia coperta da obiettivi di decarbonizzazione - Riduzione impatti ambientali diretti: riduzione del consumo di carta pro capite - Equità di genere: - Mantenimento, anche per l'esercizio 2025, della Certificazione sulla Parità di Genere UNI/PdR - Rinnovo della certificazione per la parità di genere emessa dal Winning Women Institute - Lancio Survey D&I e definizione di un Action Plan - Formazione ESG da parte della popolazione aziendale assunta entro il 31/10/25 - Prodotto social: arricchimento del portafoglio prodotti con almeno un nuovo prodotto/servizio ESG - Rating ESG: mantenimento/miglioramento del rating A MSCI - Sostenibilità dei piani di rientro - Welcome call e reclami - Cash collection stragiudiziale - Stragiudiziale nel giudiziale	20%	7 obiettivi su 7	6 obiettivi su 7			90%
	Azione Strategica	Valutazione qualitativa sul conseguimento delle direttive strategiche formulata dall'Amministratore Delegato	15%	Eccellente	Eccellente			100%

% Payout rispetto al Bonus Target 2025

95,8%

Il CCO ha, dunque, maturato con riferimento all'esercizio 2025 una remunerazione variabile di breve periodo pari al 98,4% del target, mentre il COO ha maturato un variabile pari al 95,8% del target.

Il relativo importo, trattandosi di importo di remunerazione variabile superiore alla soglia di materialità e di importo non particolarmente elevato, sarà erogato come up front per il 60% (di cui il 50% in azioni della Capogruppo) e come differito per il 40% del suo ammontare (di cui il 50% in strumenti finanziari per tali sempre intendendosi, nel Gruppo Banca Ifis, le azioni della Capogruppo). Il periodo di differimento sarà di 4 anni. Il periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni (c.d. periodo di *retention*) è fissato in 1 anno.

4. Remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

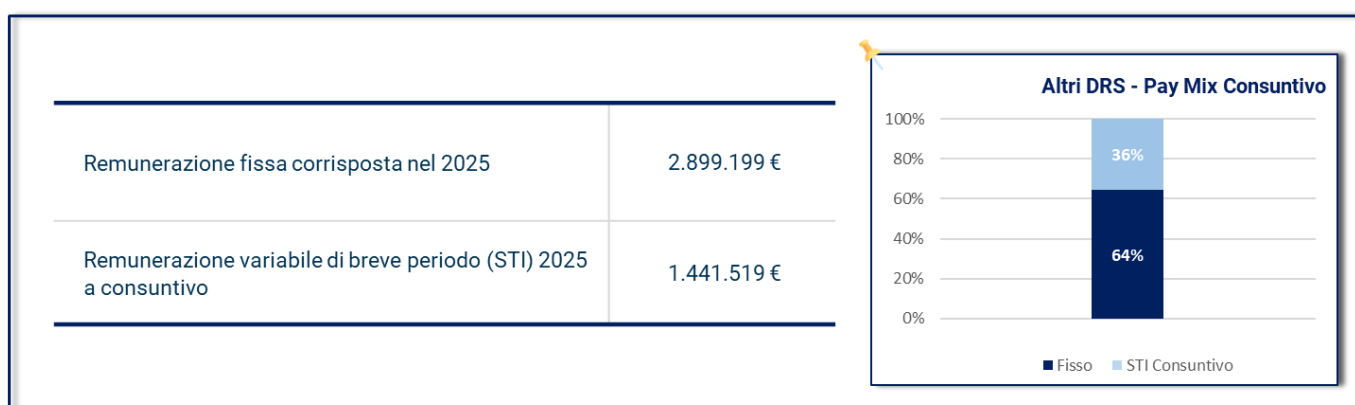
Con particolare riferimento alla remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la stessa si conferma nei seguenti elementi:

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

A tale ultimo proposito, gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari di un Sistema incentivante di breve termine ("STI"), riferito all'anno 2025.

Si riporta di seguito la rappresentazione trattamento economico complessivo degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2025 e il relativo pay-mix.

Pay Mix Consuntivo



Gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche³⁶ hanno maturato con riferimento all'esercizio 2025 una remunerazione variabile di breve periodo media pari al 96,7% del target.

³⁶ Al 31.12.2025, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (escluso l'Amministratore Delegato e i Condirettori Generali) ammontano a 13 soggetti.

5. Remunerazione del personale dipendente

Per il Personale Dipendente le spese complessive del Gruppo sono state pari a circa € 217mln³⁷. Nell'ambito del processo periodico di revisione retributiva, nel corso del 2025 sono stati effettuati interventi meritocratici, con esclusione di quanto previsto dagli automatismi contrattuali vigenti, per circa il 29,09% (inclusi gli una tantum) del personale, con un impatto complessivo di circa il 1,56% (inclusi gli una tantum) sul monte salari.

Nel 2025 è stata poi confermata, per il personale non dirigente, l'erogazione di un **Premio Variabile di Risultato**. Il nuovo accordo siglato con le organizzazioni sindacali a novembre 2025 conferma l'impostazione dell'esercizio precedente, con alcune novità positive:

- incremento degli importi target per Aree Professionali e Quadri Direttivi;
- possibilità per il personale dipendente di raggiungere **un credito welfare standard pari a 900 euro** se si opta per la nuova **soglia di conversione del 50%** del premio.

6. Attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio

Nel corso dell'esercizio 2025 non sono state riconosciute severance ad Amministratori e/o a soggetti appartenenti alla categoria dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

7. Apertura gate di accesso alla remunerazione variabile per tutto il personale e verifica delle condizioni di malus/claw back

Sulla base delle evidenze allo stato disponibili, **le condizioni di accesso** alla remunerazione variabile per tutto il personale (c.d. "gate") sono state verificate dalla funzione Risk Management e **risultano soddisfatte** nel rispetto dei relativi limiti e soglie di *tolerance*, di cui al Risk Appetite Framework. Altresì, ad esito della verifica effettuata sui meccanismi di correzione ex post, **non risulta che si siano realizzate condizioni di malus e/o di clawback**.

³⁷ Di cui circa 40 mln di oneri non ricorrenti.

8. Informazioni di confronto tra la variazione annuale della remunerazione totale dei membri dell'Organo di Amministrazione e Controllo, dei risultati della società e della remunerazione annua lorda media dei dipendenti

Infine, si fornisce di seguito un prospetto comparativo delle variazioni intervenute, per gli esercizi 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025, delle seguenti informazioni:

- remunerazione totale di ciascuno dei membri dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo della Capogruppo;

Remunerazione totale di ciascuno dei membri dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo della Banca												
	2021	2022	Var. %	2022	2023	Var. %	2023	2024	Var. %	2024	2025	Var. %
Furstenberg Fassio Ernesto	435,0	632,5	45,40%	632,5	970,0	53,36%	970,0	985,0	1,55%	985,0	1114,0	13,10%
Geertman Frederik Herman	1483,4	1433,7	-3,35%	1433,7	1784,5	24,47%	1784,5	1915,0	7,31%	1915,0	1894,3	-1,08%
Benedetto Rosalba	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	245,1	0,00%
Arduini Simona	126,8	142,8	12,62%	142,8	178,3	24,86%	178,3	230,0	29,00%	230,0	171,7	-25,35%
Malinconico Antonella	118,0	124,0	5,08%	124,0	132,9	7,18%	132,9	155,5	17,01%	155,5	101,5	-34,73%
Billio Monica	116,2	112,6	-3,10%	112,6	112,0	-0,53%	112,0	113,3	1,12%	113,3	121,6	7,37%
Lo Giudice Luca	70,3	71,8	2,13%	71,8	76,5	6,55%	76,5	79,3	3,59%	79,3	79,5	0,32%
Colleoni Beatrice	93,7	83,5	-10,89%	83,5	79,9	-4,31%	79,9	81,3	1,69%	81,3	82,3	1,29%
Diacetti Roberto	118,5	117,0	-1,27%	117,0	120,8	3,25%	120,8	124,0	2,65%	124,0	140,1	12,98%
Regazzi Monica	42,4	74,6	75,94%	74,6	82,3	10,32%	82,3	76,8	-6,74%	76,8	56,2	-26,78%
Paolino Chiara	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	68,5	0,00%
Paoloni Paola	-	75,7	-	75,7	113,8	50,33%	113,8	114,8	0,83%	114,8	49,9	-56,51%
Meruzzi Giovanni	-	61,0	-	61,0	91,1	49,34%	91,1	89,5	-1,76%	89,5	64,7	-27,71%
Gobbi Roberta	-	44,6	-	44,6	71,9	61,21%	71,9	82,5	14,74%	82,5	104,9	27,15%
Borri Nicola	-	-	-	-	-	-	-	35,1	N/A	35,14	115,7	229,27%
Diaz Della Vittoria Pallavicini	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7,7	0,00%
Preve Riccardo	60,8	19,6	-67,76%	-	-	-	-	-	-	-	6,1	0,00%
Balelli Andrea	-	83,2	-	83,2	120,5	44,83%	120,5	124,3	3,11%	124,3	105,0	-15,49%
Olivetti Franco	84,8	84,0	-0,94%	84,0	85,5	1,79%	85,5	88,5	3,51%	88,5	80,5	-9,04%
Melaccio Annunziata	-	65,6	-	65,6	93,0	41,77%	93,0	87,8	-5,65%	87,8	90,5	3,13%
Santosuoso Daniele	113,5	36,6	-67,75%	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%
Bugna Giacomo	122,3	38,1	-68,85%	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%
Monterumisi Marinella	90,3	24,4	-72,98%	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%

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

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

Indice	Risultati del Gruppo (dati riclassificati ⁽¹⁾)			Risultati del Gruppo (dati riclassificati ⁽¹⁾)			Risultati del Gruppo (dati riclassificati ⁽¹⁾)			Risultati del Gruppo (dati riclassificati ⁽¹⁾)		
	2021	2022	%	2022	2023	%	2023	2024	%	2024	2025	%
Margine di intermediazione ⁽¹⁾	599.938 €	680.547 €	13,44%	€ 680.547	€ 704.616	3,54%	€ 704.616	€ 699.152	-0,78%	€ 699.152	€ 789.500	12,92%
Risultato netto della gestione finanziaria ⁽¹⁾	522.727 €	603.032 €	15,36%	€ 603.032	€ 652.209	8,16%	€ 652.209	€ 661.482	1,42%	€ 661.482	€ 680.490	2,87%
Utile Netto di pertinenza della Capogruppo	100.582 €	141.086 €	40,27%	€ 141.086	€ 160.110	13,48%	€ 160.110	€ 161.578	0,92%	€ 161.578	€ 328.000	103,00%

[1] Le riclassificazioni riguardano le seguenti fattispecie:

- le rettifiche/riprese di valore nette afferenti al Settore Npl sono riclassificate fra gli interessi attivi e proventi assimilati (e quindi all'interno della voce "Margine di intermediazione") nella misura in cui rappresentative dell'operatività di tale business e parte integrante del rendimento dell'attività di business;
- gli accantonamenti netti su fondi per rischi e oneri sono esclusi dal computo dei "Costi operativi";
- le voci di costo e ricavo ritenute come "non ricorrenti" (ad esempio perché connesse direttamente o indirettamente ad operazioni di aggregazione aziendale, come il c.d. "gain on a bargain purchase" ai sensi dell'IFRS 3), sono esclusi dal computo dei "Costi operativi", e pertanto sono stornati dalle rispettive voci da Schema di Bilancio Circolare 262 (es. "Altre spese amministrative", "Altri oneri/proventi di gestione") e inseriti in una specifica voce "Oneri e proventi non ricorrenti";
- sono ricondotti nell'ambito della voce "Rettifiche/Riprese di valore nette per rischio di credito" (e quindi all'interno della voce "Risultato netto della gestione finanziaria"):
 - le rettifiche/riprese di valore nette per rischio di credito relative ad attività finanziarie valutate al costo ammortizzato (ad eccezione di quelle relative al Settore Npl di cui al punto sopra) e ad attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva;
 - gli accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri per rischio di credito riferiti a impegni e garanzie rilasciate;
 - gli utili (perdite) da cessione/riacquisto di finanziamenti al costo ammortizzato diversi da quelli del Settore Npl (i quali non contribuiscono pertanto alla voce "Margine di intermediazione").
- della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno.

Remunerazione annua lorda media parametrata sui dipendenti a tempo pieno											
2021	2022	Variazione %	2022	2023	Variazione %	2023	2024	Variazione %	2024	2025	Variazione %
€ 45.748	€ 46.981	2,70%	€ 46.981	€ 50.816	8,16%	€ 50.816	€ 52.290	2,90%	€ 52.290	€ 54.564	4,35%

Parte seconda: compensi corrisposti nel 2025

I dati di seguito riportati si riferiscono alla Capogruppo e alle società direttamente controllate del Gruppo Banca Ifis al 31/12/2025 che risultano essere le seguenti: Ifis Npl Investing S.p.A., Ifis Npl Servicing S.p.A., Ifis Rental Services Srl, Banca Credifarma S.p.A., Cap.Ital.Fin. S.p.A, Ifis Finance Sp.zo.o, con sede in Polonia, Ifis Finance IFN SA, con sede in Romania, Ifis NPL 2021-1 SPV, veicolo di cartolarizzazione che non conta dipendenti e illimity Bank S.p.A..

Tabella 1: compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (dati in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi				Compensi Organismo di Vigilanza	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Ributazione fissa da lavoro dipendente			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ernesto Fürstenberg Fassio	Presidente del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	69,4	-	750,0	-	-	-	-	-	-	270,0	1.089,4	-	-
	Presidente Comitato Scenari e Sostenibilità	dal 17/04/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	24,7	-	-	-	-	-	-	-	24,7	-	-
	Compensi in Banca Ifis S.p.A.			69,4	-	774,7	-	-	-	-	-	-	270,0	1.114,1	-	-
Ernesto Fürstenberg Fassio	Consigliere di Amministrazione Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	23,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23,6	-	-
	Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			23,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23,6	-	-
	Totale			93,0	-	774,7	-	-	-	-	-	-	270,0	1.137,7	-	-
Frederik Herman Geertman	Amministratore Delegato	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	1.200,0	-	-	-	326,3	-	-	146,7	1.673,0	368,0	-
	Compensi in Banca Ifis S.p.A.			-	-	1.200,0	-	-	-	326,3	-	-	146,7	1.673,0	368,0	-
	Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Frederik Herman Geertman	Consigliere di Amministrazione Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 21/11/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Amministratore Delegato Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/11/2025	Fine carica 21/11/2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rosalba Benedetto	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	dal 17/04/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	54,7	-	176,4	-	-	-	-	-	-	-	231,1	-	-
	Componente Comitato Scenari e Sostenibilità	dal 17/04/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	14,1	-	-	-	-	-	-	-	14,1	-	-
	Compensi in Banca Ifis S.p.A.			54,7	-	190,5	-	-	-	-	-	-	-	245,2	-	-
Rosalba Benedetto	Consigliere di Amministrazione Ifis Npl Servicing S.p.A.	dal 01/01/2025 al 14/04/2025	Fine carica 14/04/2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Totale			54,7	-	190,5	-	-	-	-	-	-	-	245,2	-	-
Simona Arduni	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	dal 01/01/2025 al 17/04/2025	Fine carica 17/04/2025	14,5	6,8	34,2	-	-	-	-	-	-	-	55,4	-	-
	Consigliere di Amministrazione	dal 17/04/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	55,0	14,3	-	-	-	-	-	-	-	-	69,3	-	-
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 01/01/2025 al 17/04/2025	Fine carica 17/04/2025	-	-	-	-	-	13,1	-	-	-	-	13,1	-	-
	Presidente Comitato Controllo Rischi	dal 17/04/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	53,0	-	-	-	-	53,0	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza	dal 03/12/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	1,9	-	-	-	-	-	1,9	-	-
	Lead Independent Director	dal 17/04/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Compensi in Banca Ifis S.p.A.			69,5	21,0	34,2	-	1,9	66,1	-	-	-	-	192,7	-	-
	Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Simona Arduni	Consigliere di Amministrazione Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	23,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23,6	-	-
	Consigliere di Amministrazione Ifis Npl Servicing S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	23,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23,6	-	-
	Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			47,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	47,2	-	-
Monica Billo	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	69,5	20,3	-	-	1,9	66,1	-	-	-	-	141,9	-	-
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	45,0	-	-	-	-	45,0	-	-
	Componente Comitato Nomine	dal 17/04/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	7,1	-	-	-	-	7,1	-	-
Monica Billo	Compensi in Banca Ifis S.p.A.			69,5	20,3	-	-	-	52,1	-	-	-	-	141,9	-	-
	Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Totale			93,2	20,3	-	-	-	52,1	-	-	-	-	148,5	-	-
Beatrice Coliconi	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	69,5	21,0	-	-	-	-	-	-	-	-	90,5	-	-
	Presidente Comitato Remunerazioni	dal 01/01/2025 al 17/04/2025	Fine carica 17/04/2025	-	-	-	-	-	3,5	-	-	-	-	3,5	-	-
	Componente Comitato Remunerazioni	dal 17/04/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	7,5	-	-	-	-	7,5	-	-
	Presidente Organismo di Vigilanza	dal 25/09/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	1,9	-	-	-	-	-	1,9	-	-
	Compensi in Banca Ifis S.p.A.			69,5	21,0	-	-	1,9	11,0	-	-	-	-	103,4	-	-
Roberto Diacetti	Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Totale			69,5	21,0	-	-	1,9	11,0	-	-	-	-	103,4	-	-
	Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Roberto Diacetti	Consigliere di Amministrazione	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	69,5	18,0	-	-	-	-	-	-	-	-	87,5	-	-
	Componente Comitato Controllo Rischi	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	45,0	-	-	-	-	45,0	-	-
	Componente Comitato Nomine	dal 01/01/2025 al 17/04/2025	Fine carica 17/04/2025	-	-	-	-	-	2,9	-	-	-	-	2,9	-	-
	Presidente Comitato Nomine	dal 17/04/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	8,5	-	-	-	-	8,5	-	-
	Componente Comitato Scenari e Sostenibilità	dal 17/04/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	14,2	-	-	-	-	14,2	-	-
	Compensi in Banca Ifis S.p.A.			69,5	18,0	-	-	-	70,6	-	-	-	-	158,1	-	-
	Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Totale			69,5	18,0	-	-	-	70,6	-	-	-	-	158,1	-	-

73

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi				Compensi Organismo di Vigilanza	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Compensi per particolari cariche ex art. 2385 c.c.	Ributazione fissata da lavoro dipendente			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Alberto Aloisi Luzzi	Componente Comitato di Sviluppo Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	4,0	-	-	-	-	4,0	-	-
Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	4,0	-	-	-	-	4,0	-	-
Andrea Bellon	Consigliere di Amministrazione Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	27,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27,7	-	-
Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				27,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27,7	-	-
Paolo Giosse Bifulco	Sindaco effettivo Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/26	25,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25,1	-	-
	Presidente Organismo di Vigilanza Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/26	-	-	-	-	5,0	-	-	-	-	-	5,0	-	-
	Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.			25,1	-	-	-	5,0	-	-	-	-	-	30,1	-	-
Paolo Ciccarelli	Consigliere di Amministrazione Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2025 al 08/04/2025	Fine carica 08/04/2025	5,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,4	-	-
	Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.			5,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,4	-	-
Giuseppe Castello	Componente Comitato di Sviluppo Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	4,0	-	-	-	-	4,0	-	-
Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	4,0	-	-	-	-	4,0	-	-
Ferruccio Di Lenardo	Sindaco effettivo Ifis Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	25,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25,1	-	-
	Presidente Organismo di Vigilanza Ifis Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	5,0	-	-	-	-	-	5,0	-	-
	Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.			25,1	-	-	-	5,0	-	-	-	-	-	30,1	-	-
Massimo Donati	Sindaco effettivo Cap.Ital.Fin. S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	20,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,1	-	-
Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				20,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,1	-	-
Roberto Falato	Consigliere di Amministrazione Ifis Finance I.F.N. S.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	8,4	-	-	-	-	-	-	8,4	-	-
	Componente Audit Committee Ifis Finance I.F.N. S.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	8,4	-	-	-	-	-	-	8,4	-	-
Raffaella Ferrai	Sindaco effettivo Ifis Npl Servicing S.p.A.	dal 01/01/2024 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/25	25,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25,0	-	-
Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				25,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25,0	-	-
Carlo Gasparri	Sindaco effettivo Cap.Ital.Fin. S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	20,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,1	-	-
Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				20,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,1	-	-
Francesco Giammaria	Consigliere di Amministrazione Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2025 al 08/04/2025	Fine carica 08/04/2025	5,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,3	-	-
Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				5,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5,3	-	-
Francesco Lupo	Componente Comitato di Sviluppo Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	4,0	-	-	-	-	4,0	-	-
Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	4,0	-	-	-	-	4,0	-	-
Maurizio Manna	Presidente del Consiglio di Amministrazione Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	42,9	-	-	30,0	-	-	-	-	-	-	72,9	-	-
Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				42,9	-	-	30,0	-	-	-	-	-	-	72,9	-	-
Martina Montemurisi	Sindaco effettivo Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/26	25,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25,1	-	-
	Sindaco effettivo Ifis Npl Servicing S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/25	25,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25,0	-	-
	Presidente del Collegio Sindacale Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	41,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41,0	-	-
	Presidente Organismo di Vigilanza Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	5,0	-	-	-	-	-	5,0	-	-
	Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.			91,1	-	-	-	5,0	-	-	-	-	-	96,1	-	-
Alberto Morini	Direttore Generale Ifis Finance I.F.N. S.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	n.a.	150,0	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0	250,0	-	-
Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				150,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100,0	250,0	-
Antonello Perri	Sindaco effettivo Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	31,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31,0	-	-
Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				31,0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	31,0	-	-
Marilena Segnana	Presidente Collegio Sindacale Ifis Npl Servicing S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/25	37,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37,2	-	-
	Presidente Organismo di Vigilanza Ifis Npl Servicing S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/25	-	-	-	-	5,0	-	-	-	-	-	5,0	-	-
	Sindaco effettivo Ifis Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	25,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25,1	-	-
	Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.			62,3	-	-	-	5,0	-	-	-	-	-	67,3	-	-
Marco Agosto	Consigliere di Amministrazione Ifis Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione Cap.Ital.Fin. S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Luca Bigatti	Consigliere di Amministrazione Ifis Finance I.F.N. S.A.	dal 25/11/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Daniela Bonzanini	Consigliere di Amministrazione Ifis Finance Sp z.o.o.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione Ifis Finance I.F.N. S.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Francesco Borini	Consigliere di Amministrazione Ifis Finance Sp z.o.o.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Consigliere di Amministrazione Ifis Finance I.F.N. S.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tiziana Campanella	Consigliere di Amministrazione Ifis Finance I.F.N. S.A.	dal 01/01/2025 al 25/11/2025	Fine carica 25/11/2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Presidente del Consiglio di Amministrazione Ifis Finance I.F.N. S.A.	dal 25/11/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Massimo Consoli	Amministratore Delegato Cap.Ital.Fin. S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Francesca Di Dedda	Consigliere di Amministrazione Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Massimiliano Fabrizi	Amministratore Delegato Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Comitato di Sviluppo Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Angelo Ferracchiati	Componente Organismo di Vigilanza Banca Ifis S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza Ifis Npl Investing S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza Ifis Npl Servicing S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza Ifis Rental Services S.r.l.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza Cap.Ital.Fin. S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Componente Organismo di Vigilanza Banca Credifarma S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sebastiano Gasti	Consigliere di Amministrazione Ifis Rental Services S.r.l.	dal 10/12/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Giulia Ghione	Consigliere di Amministrazione Banca Credifarma S.p.A.	dal 08/04/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Florin Iana	Vice Direttore Generale Ifis Finance I.F.N. S.A.	dal 25/11/2025 al 31/12/2025	n.a.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Leonid Kasjaniuk	Direttore Generale Ifis Finance Sp z.o.o.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	n.a.	-	-	-	75,3	-	-	-	-	-	-	75,3	-	-
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	75,3	-	-	-	-	-	-	75,3	-	-
Fabio Lanza	Amministratore Delegato Ifis Npl Servicing S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lucia Martini	Consigliere di Amministrazione Cap.Ital.Fin. S.p.A.	dal 01/01/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mahabeta Mateasu	Vice Direttore Generale Ifis Finance I.F.N. S.A.	dal 01/01/2025 al 31/05/2025	Fine carica 31/05/2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
* Compensi da controllare da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

75

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi				Compensi Organismo di Vigilanza	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Indennità di carica deliberata dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c.	Ributazione fissa da lavoro dipendente			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Raffaele Fiorella	Consigliere di Amministrazione Ilimity Bank S.p.A.	dal 25/09/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	13,4										13,4		
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				13,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13,4	-	-
Andrea Balelli	Presidente Collegio Sindacale e Presidente Organismo di Vigilanza Ilimity Bank S.p.A.	dal 25/09/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	20,1					2,7					22,8		
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				20,1	-	-	-	-	2,7	-	-	-	-	22,8	-	-
Annunziata Melaccio	Sindaco effettivo e Componente Organismo di Vigilanza Ilimity Bank S.p.A.	dal 25/09/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	8,1					1,3					9,4		
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				8,1	-	-	-	-	1,3	-	-	-	-	9,4	-	-
Franco Olivetti	Sindaco effettivo e Componente Organismo di Vigilanza Ilimity Bank S.p.A.	dal 25/09/2025 al 31/12/2025	Approvazione bilancio al 31/12/27	8,1					1,3					9,4		
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				8,1	-	-	-	-	1,3	-	-	-	-	9,4	-	-
Fabio Lanza	Condirettore Generale Chief Operating Officer	dal 01/01/2024 al 31/12/2024	n.a.	-	-	-	-	430,8	-	-	119,7	-	51,8	602,2	119,7	-
Raffaele Zingone	Condirettore Generale Chief Commercial Officer	dal 01/01/2024 al 31/12/2024	n.a.	-	-	-	-	432,3	-	-	123,0	-	35,8	591,2	123,0	-
Compensi in Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	863,1	-	-	242,8	-	87,6	1.193,4	242,8	-
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				-	-	-	-	863,1	-	-	242,8	-	87,6	1.193,4	242,8	-
Altri dirigenti con responsabilità strategica (n. 12 dirigenti in forza alla data del 31/12/2023)**				-	-	-	-	2.785,8	-	-	775,5	-	305,4	3.866,9	615,6	200,0
Compensi in Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	2.785,8	-	-	775,5	-	305,4	3.866,9	615,6	200,0
Altri dirigenti con responsabilità strategica (n. 1 dirigenti in forza alla data del 31/12/2023)				-	-	-	-	177,7	-	-	48,7	-	24,0	250,3	48,7	-
Compensi da controllate da Banca Ifis S.p.A.				-	-	-	-	177,7	-	-	36,5	-	24,0	250,3	48,7	-
Totale				-	-	-	-	2.963,5	-	-	811,9	-	329,4	4.117,2	664,2	200,0

* Eventuali compensi ricevuti da membri di organi societari del Gruppo, che risultano anche dipendenti della Capogruppo, sono soggetti a reversibilità.
 ** Si specifica che all'interno degli importi totali imputati ai DRS sono presenti, per quota di competenza antica, le retribuzioni percepite dal Chief Leading Officer. A seguito di pensionamento, tale ruolo ha avuto una variazione di nomina nel corso dell'anno.

Altre tabelle: piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Delle tabelle previste dall'Allegato 3A, Schema N.7 bis, del "Regolamento Emittenti", sono attualmente applicabili al Gruppo Banca IFIS le Tabelle 3A e 3B che vengono di seguito riportate con i dati della partecipazione all'utile prevista per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale.

Tabella 2: Stock-Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)				(14)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo Possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio*	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value	
Frederik Herman Geertman	Amministratore Delegato Banca IFIS SpA dal 22/04/2021																	
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2021-2023 Delibera del 22/04/2021	609.000		12,920	2025-2030							243.600	12,920	23,132	-	365.400	
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.																		
Totale			609.000				-			-			243.600			-	365.400	-
Zingone Raffaele	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021																	
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2021-2023 Delibera del 28/04/2022	25.050		12,920	2025-2029							15.030	12,920	23,132	-	10.020	
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.																		
Totale			25.050				-			-			15.030			-	10.020	-
Lanza Fabio	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021																	
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2021-2023 Delibera del 28/04/2022	25.050		12,920	2025-2029							15.030	12,920	23,132	-	10.020	
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.																		
Totale			25.050				-			-			15.030			-	10.020	-
Altri Dirigenti con Responsabilità strategica																		
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2021-2023 Delibera del 28/04/2022	106.950		12,920	2025-2029							64.170	12,920	23,132	-	42.780	
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.																		
Totale			106.950				-			-			64.170			-	42.780	-

* le opzioni sono state esercitate nell'arco di diversi giorni ravvicinati per cui il prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio è stato calcolato come il prezzo medio del periodo di esercizio

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

(A)	(B)	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Frederik Herman Geertman													
	Amministratore Delegato Banca IFIS SpA dal 22/04/2021												
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2021 Delibera del 22/04/2021	976	3							6.032	111.420	
		Piano 2022 Delibera del 28/04/2022	9.574	5							3.623	51.480	
		Piano 2023 Delibera del 20/04/2023	7864	5							3.932	72.600	
		Piano 2024 Delibera del 18/04/2024			10.377	20,88783	5	17/04/2024			6.289	144.000	
		Piano 2025 Delibera del 17/04/2025									*	138.865	367.992
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale						20,88783						518.365	367.992
Zingone Raffaele													
	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021												
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2021 Delibera del 22/04/2021									1.621	30.000	
		Piano 2022 Delibera del 28/04/2022	1.056	5									
		Piano 2023 Delibera del 20/04/2023	812	5							812	15.000	
		Piano 2024 Delibera del 18/04/2024			1.906	20,88783	5	17/04/2024			2.859	75.000	
		Piano 2025 Delibera del 17/04/2025									*	73.826	123.043
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale						20,88783						193.826	123.043
Lanza Fabio													
	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021												
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2022 Delibera del 28/04/2022	1056	5									
		Piano 2023 Delibera del 20/04/2023	812	5							812	15.000	
		Piano 2024 Delibera del 18/04/2024			1.906	20,88783	5	17/04/2024			2.859	75.000	
		Piano 2025 Delibera del 17/04/2025									*	71.826	119.710
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale						20,88783						161.826	119.710
Altri Dirigenti con Responsabilità strategica													
Compensi in Banca IFIS S.p.A.		Piano 2021-2022	9.008	3							10.914	202.075	
		Piano 2023 Delibera del 20/04/2023	7.497	5							7.497	138.412	
		Piano 2024 Delibera del 18/04/2024			12.867	20,88783	5	17/04/2024			19.300	403.139	
		Piano 2025 Delibera del 17/04/2025									*	398.541	664.235
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.		Piano 2025	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale						20,88783						1.142.167	664.235

* Il numero degli strumenti finanziari sarà disponibile sulla base del fair value dell'Assemblea dei Soci del 16/04/2025

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

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/erogati	Ancora differiti	
Frederik Herman Geertman	Amministratore Delegato Banca IFIS SpA dal 22/04/2021								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.	Piano 2021							19.440	
	Delibera del 22/04/2021								
	Piano 2022						42.120	90.180	
	Delibera del 28/04/2022								
	Piano 2023						39.600	138.600	
	Delibera del 20/04/2023								
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.	Piano 2024							177.333	
	Delibera del 18/04/2024								
	Piano 2025		138.865	187.468	5				
	Delibera del 17/04/2025								
Totale			138.865	187.468		-	81.720	425.553	-
Zingone Raffaele	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.	Piano 2022							15.000	
	Delibera del 28/04/2022								
	Piano 2023						15.000	15.000	
	Delibera del 20/04/2023								
	Piano 2024							39.805	
	Delibera del 18/04/2024								
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.	Piano 2025		73.826	49.217	4				
	Delibera del 17/04/2025								
	Piano 2025								
Totale			73.826	49.217		-	15.000	69.805	-
Lanza Fabio	Condirettore Generale Banca IFIS SpA dal 05/10/2021								
Compensi in Banca IFIS S.p.A.	Piano 2022							15.000	
	Delibera del 28/04/2022								
	Piano 2023						15.000	15.000	
	Delibera del 20/04/2023								
	Piano 2024							39.805	
	Delibera del 18/04/2024								
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.	Piano 2025		71.826	47.884	4				
	Delibera del 17/04/2025								
	Piano 2025								
Totale			71.826	47.884		-	15.000	69.805	-
Altri Dirigenti con Responsabilità strategica									
Compensi in Banca IFIS S.p.A.	Piano 2022							128.004	
	Piano 2023								
	Delibera del 20/04/2023						138.412	138.412	
	Piano 2024							268.761	
	Delibera del 18/04/2024								
	Piano 2025		558.458	265.694	4				
Compensi da controllate da Banca IFIS S.p.A.	Delibera del 17/04/2025								
	Piano 2025								
Totale			558.458	265.694		-	138.412	535.177	-

Schema relativo alle partecipazioni degli amministratori, dei sindaci, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 1: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Nr. azioni possedute alla fine es. precedente	Nr. azioni acquistate / ricevute	Nr. azioni vendute / cedute	Nr. azioni possedute alla fine dell'es. in corso
Sebastien Egon Fürstenberg	Presidente Onorario	Banca IFIS S.p.A.	52.000			52.000
Ernesto Fürstenberg Fassio (tramite Fürstenberg Scogliera Holding S.A.)	Presidente	Banca IFIS S.p.A.	27.174.347	675.500		27.849.847
Frederik Herman Geertman	Amministratore Delegato	Banca IFIS S.p.A.	10.643	260.563	191.679	79.527
Rosalba Benedetto	Amministratore - Vice Presidente					
Simona Arduini						
Antonella Malinconico	Amministratore (LID)					
Monica Billio	Amministratore					
Beatrice Colleoni	Amministratore					
Luca Lo Giudice	Amministratore					
Chiara Paolino	Amministratore					
Paola Paoloni	Amministratore					
Roberto Diacetti	Amministratore					
Monica Regazzi	Amministratore					
Giovanni Meruzzi	Amministratore					
Roberta Gobbi	Amministratore					
Nicola Borri	Amministratore					
Moroello Diaz Della Vittoria Pallavicini	Amministratore					
Riccardo Preve	Amministratore	Banca IFIS S.p.A.	1.904.000	696.000		2.600.000
Andrea Balelli	Presidente					
Franco Olivetti	Sindaco effettivo					
Annunziata Melaccio	Sindaco effettivo					
Marinella Monterumisi	Sindaco supplente					
Emanuela Rollino	Sindaco supplente					
Raffaele Zingone	Condirettore Generale	Banca IFIS S.p.A.	3.167	20.954	20.954	3.167
Fabio Lanza	Condirettore Generale	Banca IFIS S.p.A.	3.167	18.523	18.523	3.167

Tabella 2: partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero Dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'es. precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
13 risorse* alla data del 31/12/2025	Banca Ifis S.p.A.	220.944	68.161	61.847	227.258

* Ad esclusione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche inclusi nella Tabella 1

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE CHE RAPPRESENTANO IL "PERSONALE PIU' RILEVANTE" (SOLO LAVORATORI DIPENDENTI) DEL GRUPPO BANCA IFIS								
Gruppo Banca IFIS	N.	Fisso	Variabile	% Variabile medio sul fisso	Cash up front	Equity up front	Cash differito	Equity differito
Personale più rilevante	43	7.908.288	3.719.416	47,96%	1.545.127	931.838	621.226	621.226

Si tiene in considerazione il solo variabile di breve termine

Tabelle ex art. 450 CRR

Tabella EU REM A: Politica di remunerazione

Informativa qualitativa

a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni

I principali organi e soggetti della Capogruppo coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica di remunerazione e incentivazione sono: l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni, l'Amministratore Delegato, la Direzione Generale, le Risorse Umane, le Funzioni di Controllo e la Funzione Pianificazione.

Si sottolinea che, fino alla definizione del nuovo Consiglio d'Amministrazione di illimity Bank, avvenuta in data 25 settembre 2025, illimity Bank era dotata altresì di un autonomo Comitato per le Remunerazioni (supportato dal consulente esterno indipendente WTW e che, nel corso del 2025, si è riunito 7 volte), che ha, inoltre, svolto le funzioni di comitato per le remunerazioni anche per illimity SGR, rinominata dal 18 dicembre 2025 in Fürstenberg SGR.

b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante

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

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

In conformità con le Disposizioni di Vigilanza, il Gruppo definisce:

- Soglia di materialità: la remunerazione variabile del Personale più Rilevante che supera l'ammontare di Euro 50.000 e rappresenta più di un terzo della remunerazione totale annua.
- Importo di remunerazione variabile «particolarmente elevato»: si intende il minore tra il 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA e 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti del Gruppo.
- Periodo di differimento e quote differite: *vesting* a cui è soggetta la remunerazione variabile, al fine di tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dal Gruppo. In linea con le Disposizioni di Vigilanza:
 - la componente variabile laddove superiore alla soglia di materialità (e non di importo particolarmente elevato) è soggetta a differimento per una quota pari al 40%, per un periodo di 4 anni;
 - la componente variabile di importo particolarmente elevato è soggetta a differimento per una quota pari al 60% per un periodo di 5 anni.
- Strumenti finanziari: le disposizioni di Vigilanza prevedono che la remunerazione variabile soggetta a differimento (ai sensi del punto che precede) sia bilanciata per una quota almeno pari al 50% in strumenti finanziari, per tali intendendosi, nel Gruppo Banca Ifis, le azioni della Capogruppo. In caso di soggetti apicali e di importo di remunerazione variabile particolarmente elevato, è richiesto che più del 50% della parte differita sia composta da strumenti finanziari.
- Periodo di retention: il periodo durante il quale vige un divieto di vendita delle azioni, fissato in 1 anno.

Si riassumono di seguito le modalità di corresponsione della remunerazione variabile (Sistema incentivante di breve periodo) per il Personale più Rilevante adottate dal Gruppo Banca Ifis:

	Upfront	Differimento
Variabile pari o inferiore alla soglia di materialità	100% cash	
Variabile superiore alla soglia di materialità e non di importo particolarmente elevato	60% upfront , di cui: ▪ 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: ▪ 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
Variabile superiore alla soglia di materialità e di importo particolarmente elevato	40% upfront , di cui: ▪ 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: ▪ 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

Con riferimento al subgruppo illimity le modalità di differimento della componente variabile sono lievemente differenti rispetto a quelle della Capogruppo, nell'ambito del quadro regolamentare di riferimento.

c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione

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.

Ferma l'apertura dei gate di accesso, in presenza di scenari avversi, di situazioni eccezionali e non prevedibili, nonché in caso di una misura dell'Utile lordo a livello di Bilancio Consolidato inferiore alle attese del 20%, il Consiglio di Amministrazione può valutare su proposta del Comitato Remunerazioni, previo parere del Comitato Rischi - una ridefinizione degli ammontari di remunerazione variabile alle differenti categorie di personale, con conseguente riduzione pro quota.

Con riferimento al subgruppo illimity, la componente variabile, in generale, è soggetta alla verifica di condizioni di accesso/attivazione (Gate) che prevedono il mantenimento di indici di stabilità patrimoniale e di liquidità almeno pari al livello tolerance fissati nel RAF, in aggiunta a condizioni e obiettivi specifici definiti per i singoli piani di incentivazione.

Il sistema di incentivazione di breve termine MBO 2025 si basa su un approccio di Bonus Pool. Il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito tramite il collegamento diretto tra il Bonus Pool e i risultati di performance aziendali e di ciascuna Divisione di business/supporto, misurati tramite l'utilizzo dei Funding KPIs Profit Before Tax (PBT) pre-bonus e del Return on Risk Weighted Assets & RWA-Equivalent (RORWA&E) a livello Divisionale, che permette di calibrare la dimensione del Bonus Pool sulla base dell'effettiva performance di ciascuna Divisione. Inoltre, la suddivisione del Bonus Pool complessivo tra le diverse Divisioni/Direzioni del Gruppo permette di distribuire equamente le risorse finanziarie disponibili sulla base del contributo di ogni illimity e della performance della Divisione/Direzione di riferimento.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di incrementare fino ad un massimo del 20% o ridurre fino all'azzeramento il Bonus Pool, tenendo in considerazione i risultati degli Assessment effettuati, distintamente, dal Risk a livello Divisionale e dal CFO (Risk e Financial Assessment) che attraverso l'applicazione di criteri afferenti alla valutazione del rischio e finanziaria, permettono la revisione della dimensione finale del Bonus Pool Divisionale.

Relativamente alla valutazione del rischio, il Bonus Pool Divisionale può essere aumentato, confermato o ridotto, sulla base della valutazione dell'andamento dei profili dei rischi rilevanti, condotta dal Risk, nell'ambito del Risk Appetite Framework, a fine periodo.

Relativamente alla valutazione finanziaria, il Bonus Pool complessivo può essere aumentato, confermato o ridotto, sulla base della valutazione effettuata da parte del CFO attraverso un'analisi di tre indicatori (i) Return on Average Equity; ii) Cost/Income ratio; iii) Gross Organic NPE ratio, e che potrebbe determinare un incremento del pool fino a un massimo del 10% o ridurlo fino al 10%.

L'incremento massimo a seguito dei due Assessment da parte del Risk e dal CFO è pari al 20% della dimensione del Bonus Pool.

d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.

La remunerazione del Personale più Rilevante si compone di una retribuzione annua fissa (RAL) e di una componente variabile definita preventivamente (a target) per singolo soggetto, in relazione al ruolo ricoperto. Il limite al rapporto fisso/variabile è pari a 1:1, ad eccezione:

- dell'Amministratore Delegato per il quale l'Assemblea dei Soci del 21 dicembre 2021, ha approvato la definizione, a valere dall'esercizio 2022, di un rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione in misura massima pari all'1,5:1 in conformità a quanto consentito dal Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza;
- dei Responsabili delle funzioni di controllo (Risk Management, Compliance, Internal Audit, Antiriciclaggio) per i quali il pacchetto retributivo è strutturato con una prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile che non può superare il 33% della retribuzione fissa.

Per la determinazione dei compensi del Personale più Rilevante appartenente alle funzioni di controllo sono in ogni caso esclusi meccanismi di incentivazione collegati ai risultati economici. Per quanto attiene il Dirigente preposto e il Responsabile della Direzione Human Resources, la remunerazione variabile è comunque contenuta.

Nel rispetto delle disposizioni regolamentari vigenti, illimity per il 2025 ha definito le incidenze massime fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione per le diverse categorie di personale, come di seguito riportate:

- per l'Amministratore Delegato e il restante Top Management del Gruppo: 200%;
- per il Personale più Rilevante del Gruppo appartenente alle Funzioni di business: 200%;
- per il Personale più Rilevante del Gruppo appartenente alle Funzioni di supporto: 150%;
- per il Personale più Rilevante appartenente alle Funzioni Aziendali di controllo: 33%;
- per il restante personale: la remunerazione variabile è in ogni caso contenuta entro il limite del 200% per le funzioni di business e 100% per le restanti funzioni.

Si precisa, inoltre, che - in linea con le previsioni normative - la remunerazione variabile del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo, della funzione Risorse Umane e del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari resta in ogni caso contenuta; per tale ragione, è previsto che, per tali figure, la remunerazione fissa sia prevalente rispetto a quella variabile.

e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione.

Viene definito annualmente un piano di incentivazione di breve termine (cd Short Term Incentive Plan, STI), la cui erogazione – subordinata all'apertura dei gate d'accesso – è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance qualitativi e quantitativi, assegnati ai destinatari del piano. Gli obiettivi sono declinati all'interno di una performance scorecard individuale.

La scheda obiettivi contempla un numero predefinito di indicatori; ad ogni indicatore è attribuito un peso in termini percentuali sul totale pari almeno al 10% per assicurare la significatività dell'obiettivo e non superiore al 30% per garantire un'adeguata ponderazione dei molteplici obiettivi.

La retribuzione variabile matura secondo una curva di risultato su livelli di raggiungimento degli obiettivi; il risultato ottenuto da ciascun KPI determina un punteggio pesato, in una curva di riconoscimento variabile tra un minimo e un massimo raggiungibili; la somma dei punteggi pesati ottenuti corrisponde alla performance conseguita in proporzione alla quale, solo se almeno pari a un punteggio minimo prefissato, è quantificato l'importo dell'incentivo; quest'ultimo in ogni caso non può superare un livello massimo prefissato.

Infine, 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.

f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine.

Quanto ai meccanismi di correzione ex post si precisa quanto segue.

La componente variabile differita è soggetta a meccanismi di malus, i quali vanno a ridurre, sino ad azzerare, prima dell'erogazione, l'importo precedentemente determinato. 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 del malus.

Tali meccanismi sono basati su specifici criteri definiti ex ante di natura oggettiva e soggettiva che sono verificati in ciascuno degli esercizi di differimento e quindi prima di ogni erogazione della componente differita.

La componente variabile è altresì soggetta a meccanismi di claw back basati su specifici criteri che sono verificati in ognuno dei tre esercizi successivi alla determinazione della componente variabile (accrual period), ad eccezione del Personale più Rilevante per il quale tale verifica deve essere effettuata in ognuno dei successivi cinque esercizi chiusi.

Infine, 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.

Inoltre, in illimity Bank sono presenti Linee Guida di possesso azionario per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR

Nell'ambito della remunerazione variabile oltre ai sistemi incentivanti di breve e lungo termine rientrano:

- il "premio aziendale di produttività" o "premio variabile di risultato";
- riconoscimenti "una tantum" (o bonus spot);
- altri riconoscimenti "una tantum" e/o contest;
- patti di stabilità o di retention bonus;
- bonus di ingresso;
- patti di non concorrenza;
- patti di prolungamento del preavviso.

h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.

Si rinvia alla Tabella REM 1.

i) Informazioni sul fatto che l'istituzione benefici di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, del CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.

Deroga basata sulla lettera b), con riferimento alla soglia di materialità per il 2025:

- n. di membri del Personale più Rilevante che beneficiano della deroga: 18
- retribuzione totale: 3,1 milioni di euro:
 - di cui retribuzione fissa: 2,4 milioni di euro
 - di cui retribuzione variabile: 0,7 milioni di euro

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	40	3	15	65
2		Remunerazione fissa complessiva	3.580.949	1.890.986	5.055.778	13.071.595
3		Di cui in contanti	3.580.949	1.744.288	4.856.825	12.364.379
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7	Remunerazione variabile	Di cui altre forme		146.698	198.953	707.215
8		(Non applicabile nell'UE)				
9		Numero dei membri del personale più rilevante	17	1	11	50
10		Remunerazione variabile complessiva		694.325	1.053.387	3.252.786
11		Di cui in contanti		326.333	577.025	1.969.652
12		Di cui differita		187.468	180.680	500.545
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		367.992	451.701	1.251.364
EU-14a		Di cui differita		229.127	180.680	500.545
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b		Di cui differita				
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		Di cui differita				
15		Di cui altre forme			24.662	31.770
16	Remunerazione complessiva (2 + 10)	Di cui differita				
17			3.580.949	2.585.311	6.109.164	16.324.380

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante				0
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				0
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				0
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	Di cui differiti				
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

Modello EU REM3: remunerazione differita

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5	Altri strumenti								
6	Altre forme								
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione								
8	In contanti	854.881	213.600	641.281	120.000			93.600	
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	911.708	0	911.708				0	911.708
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11	Altri strumenti								
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza								
14	In contanti	985.389	432.166	553.223	168.000			264.166	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	623.389	51.500	571.889				51.500	571.889
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante								
20	In contanti	2.310.699	891.330	1.419.369	38.000			853.330	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	1.869.499	191.000	1.678.499				191.000	1.678.499
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	7.555.565	1.779.596	5.775.969	326.000			1.453.596	3.162.096

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

		a
	EUR	Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	1
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.	

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
Numero complessivo dei membri del personale più rilevante	40	3	43	4	5		26	7	38	123
Di cui membri dell'organo di amministrazione	40	3	43							
Di cui altri membri dell'alta dirigenza				1	1		4		9	
Di cui altri membri del personale più rilevante				3	4		22	7	29	
Remunerazione complessiva del personale più rilevante	3.580.949	2.585.311	6.166.260	1.041.815	2.011.521		7.992.428	1.806.177	9.581.604	28.599.805
Di cui remunerazione variabile		694.325	694.325	41.815	310.000		1.648.338	239.700	2.066.319	4.648.682
Di cui remunerazione fissa	3.580.949	1.890.986	5.471.935	1.000.000	1.701.521		6.344.090	1.566.477	7.515.284	20.897.787

ESITO VERIFICHE INTERNAL AUDIT

In ottemperanza a quanto richiesto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 la Funzione di Internal Audit ha svolto una specifica verifica sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alla normativa di riferimento in materia e alle politiche approvate internamente al Gruppo Banca Ifis.

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

- la definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione, l'aderenza al framework normativo e l'adeguatezza delle stesse nel favorire meccanismi bilanciati di governance e sviluppo del Gruppo;*
- l'applicazione delle politiche nelle prassi di remunerazione e incentivazione al fine di valutare, sulla base di verifiche campionarie, l'azione reale del Gruppo rispetto ai principi di riferimento;*
- l'adeguatezza del processo di identificazione del "personale più rilevante" e la corretta definizione del relativo perimetro.*

Ad esito delle verifiche l'Internal Audit ha espresso un giudizio favorevole sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione 2026 del Gruppo Banca Ifis.

I risultati delle attività di revisione sono stati presentati al Comitato Remunerazioni nella seduta del 25 marzo 2026.

Politica relativa al processo di identificazione del personale
più rilevante

Allegato 1 alla Relazione 2026 sulla politica in materia di
remunerazione e sui compensi corrisposti

1. Storico delle versioni

Versione	Data approvazione	Descrizione sintetica modifiche
1	07 marzo 2019	<i>Prima emanazione</i>
2	8 marzo 2022	<i>Aggiornamento</i>
3	10 marzo 2022	<i>Aggiornamento</i>
4	9 marzo 2023	<i>Aggiornamento</i>
5	6 marzo 2024	<i>Aggiornamento</i>
6	6 marzo 2025	<i>Aggiornamento</i>
7	12 marzo 2026	<i>Aggiornamento della politica per adeguamento all'inclusione nel Gruppo di (i) illimity Bank e delle sue controllate che includono una SGR nonché (ii) di una SIM</i>

2. Obiettivi e gestione del documento

2.1. Obiettivi del documento

La presente Politica, che forma parte integrante della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, descrive:

- i principi e le linee guida per la definizione del processo di identificazione del personale più rilevante (inclusi quelli relativi all'eventuale esclusione);
- i criteri per la determinazione dell'esercizio finanziario di riferimento per il calcolo della remunerazione variabile;
- le modalità di valutazione del personale
- il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

2.2. Destinatari del documento

La presente Politica è applicabile e diffusa, per quanto di competenza, a tutte le unità organizzative della Capogruppo e delle società controllate e sub-controllate.

2.3. Gestione del documento

La gestione del documento segue il medesimo iter previsto per la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di cui tale politica costituisce parte integrante.

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

	Capogruppo			Controllate
Redazione	Condivisione	Approvazione	Pubblicazione e Archiviazione	Approvazione
<u>Responsabile</u> Direzione Human Resources di Capogruppo	Amministratore Delegato Comitato Remunerazioni	Consiglio di Amministrazione	Organization di Capogruppo	Consiglio di Amministrazione e Assemblea dei Soci (per le controllate che sono soggette a tale obbligo)
<u>Supporto</u> Compliance di Capogruppo Organization di Capogruppo		Assemblea dei Soci		

La presente politica è stata oggetto di condivisione con la Funzione Compliance di Capogruppo, che ne ha vagliato la conformità rispetto alla normativa applicabile.

3. Identificazione del “personale più rilevante”

Le Disposizioni di vigilanza per le Banche in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione - Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 disciplinano il processo per l'identificazione del “personale più rilevante”, ovvero le categorie di personale le cui attività hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, che la Banca è tenuta a svolgere annualmente.

Le Disposizioni della Banca d'Italia che hanno recepito quanto disposto dalla CRD V (la direttiva 2019/878/UE) in materia di politiche e prassi di remunerazione e gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea di attuazione della direttiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04) indicano i criteri per l'identificazione del personale che assume rischi rilevanti per la banca o per il gruppo di appartenenza, il c.d. personale più rilevante o risk-takers: in particolare, la CRDV individua la lista – non esaustiva – di componenti del personale che devono considerarsi risk-takers e attribuisce all'EBA il potere di chiarire alcune definizioni per la corretta individuazione di questi soggetti, nonché di definire criteri per l'identificazione di ulteriori soggetti la cui attività ha un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente³⁸.

Al fine del processo di individuazione del personale più rilevante, il legislatore europeo ha stabilito con il Regolamento Delegato (UE) 2021/923 (nel seguito, il “Regolamento delegato”) – le norme tecniche di regolamentazione, che individuano i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente

³⁸ Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, par. 6

comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, della CRD.

Per identificare il personale più rilevante, la Banca applica quindi, oltre alle Disposizioni della Banca d'Italia di cui alla Circolare n. 285 del 2013, le norme tecniche del Regolamento delegato (UE) 2021/923.

La Banca, in qualità di Capogruppo, identifica il personale più rilevante per il Gruppo, avuto riguardo a tutte le società del Gruppo, siano esse assoggettate o no alla disciplina su base individuale. La Banca, se necessario, individua e applica criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel citato Regolamento, per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per il gruppo.

A questo riguardo, con riferimento alle due nuove realtà societarie della SIM e della SGR si fa riferimento alla normativa specifica di settore e quindi:

- per Fürstenberg SGR: Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, Allegato 2, tenendo in particolare considerazione i criteri di cui al paragrafo 3 dell'Allegato 2.

- per Fürstenberg SIM: il Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4 undecies e 6 comma 1, lettere b) e c-bis del TUF, allegato 5 e in particolare il Regolamento Delegato (UE) 2021/2154 della Commissione del 13 agosto 2021 che integra la direttiva (UE) 2019/2034 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che specificano i criteri adeguati per individuare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'impresa di investimento o delle attività che essa gestisce.

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

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

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

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

Nell'ambito del processo di identificazione del personale più rilevante, le società del Gruppo forniscono supporto per la corretta identificazione dei soggetti che assumono rischi rilevanti per il gruppo e partecipano attivamente fornendo alla funzione Human Resources della Capogruppo la documentazione e le informazioni necessarie allo scopo e si attengono alle indicazioni ricevute.

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

- individuazione del perimetro societario di analisi;
- raccolta ed analisi di tutta la normativa regolamentare e di governance interna;

- verifica di corrispondenza con i criteri qualitativi di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 (laddove applicabile) e/ di cui ai Regolamenti specifici applicabili per società;
- verifica di corrispondenza con i criteri quantitativi di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 (laddove applicabile) e/o di cui ai Regolamenti specifici applicabili per società;
- redazione del documento di autovalutazione e relativo monitoraggio;
- presentazione del documento di Autovalutazione al Comitato Remunerazione di capogruppo e approvazione del Consiglio di Amministrazione di capogruppo e (relativo recepimento da parte delle società controllate)
- approvazione del documento da parte dell'Assemblea dei Soci della Banca (e delle controllate per cui è prevista) nell'ambito dell'approvazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti.

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

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

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nella sua funzione di direzione, coordinamento e controllo sulle società controllate, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni della Capogruppo, si pronuncia in ordine all'applicabilità della presente politica nei confronti di tutte le controllate incluse SIM ed SGR. L'esito del processo di identificazione del personale più rilevante viene sottoposto all'approvazione dei rispettivi Consigli di Amministrazione.

Si precisa, altresì, che il Comitato Remunerazioni della Capogruppo:

- **fornisce consulenza e formula proposte sui compensi** del personale la cui remunerazione è definita dal Consiglio di Amministrazione, al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per la remunerazione e incentivazione degli esponenti aziendali (inclusi gli Amministratori esecutivi e gli altri Amministratori investiti di particolari cariche), dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei responsabili delle funzioni di controllo interno della Capogruppo - anche tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze esterne comparabili e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente -, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- fornisce consulenza in materia di determinazione dei **criteri per la remunerazione del restante personale "più rilevante"**;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nell'**analisi della neutralità** delle politiche di remunerazione rispetto al genere e nella verifica sull'eventuale divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo; si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli **esiti del processo di identificazione del personale più rilevante**, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- **valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle politiche di remunerazione** del Gruppo, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni

fornite dall'Amministratore Delegato, se del caso, formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;

- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla **remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo** interno della Capogruppo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la **preparazione della documentazione** da sottoporre al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per le relative decisioni;
- **collabora con gli altri comitati interni** al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato Controllo e Rischi, laddove la coincidenza di una componente significativa dei membri dei due Comitati non garantisca, *ipso facto*, tale collaborazione;
- **assicura il coinvolgimento** della funzione Internal Audit, della funzione Risk Management e della funzione Compliance, della direzione Human Resources e della direzione Strategic Planning **nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione del Gruppo**;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle strutture aziendali, sul **raggiungimento degli obiettivi di performance** cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in ordine ai **criteri di attribuzione di stock options o di assegnazione di azioni** a favore di amministratori e dipendenti del Gruppo; a quest'ultimo riguardo, ove possibile, fornisce interpretazione nei casi controversi e rettifica le condizioni di assegnazione di ciascuna tranche, nonché regola l'esercizio dei diritti emergenti in caso di operazioni di natura straordinaria sul capitale della Capogruppo (fusioni, aumenti di capitale gratuiti o a pagamento, frazionamenti o raggruppamenti di azioni ecc.);
- **esamina preventivamente la Relazione annuale sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti**, da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'assemblea annuale di bilancio; **fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali**, compresa l'Assemblea dei Soci;
- **può accedere a tutte le informazioni aziendali rilevanti** per lo svolgimento dei suoi compiti e dispone di risorse finanziarie, attivabili in autonomia, nella misura stabilita dal Consiglio e con previsione di rendicontazione allo stesso in merito all'eventuale utilizzo dei fondi almeno una volta all'anno, di norma in sede di esame della relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

Per quanto riguarda le attività di competenza del Consiglio di Amministrazione si rimanda a quanto di seguito specificato al paragrafo 3.7 del presente documento.

Per un maggior dettaglio degli ulteriori ruoli in capo al Comitato Remunerazioni, al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei Soci, nell'ambito delle politiche di remunerazione, si rimanda invece alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti tempo per tempo vigente.

3.2. Individuazione del perimetro di analisi

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

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

Pertanto, il perimetro di analisi tiene in particolare conto dei seguenti ruoli all'interno del Gruppo:

- i membri esecutivi e non esecutivi dei Consigli di Amministrazione;
- la Direzione Generale;
- i Responsabili delle Funzioni di Controllo;
- i Responsabili delle funzioni a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, della Direzione Generale (inclusi i Responsabili delle principali linee di business e i Responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti);
- i Responsabili delle unità organizzative di secondo livello;
- i collaboratori del Gruppo, inclusi gli agenti finanziari e i promotori finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

3.3 Determinazione dell'esercizio finanziario di riferimento per il calcolo della remunerazione variabile

Ai fini del processo di autovalutazione del personale più rilevante, come previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, par. 6, dal Regolamento Delegato art. 7, Regolamento Delegato (UE) 2021/2154 della Commissione del 13 agosto 2021, art. 439, le disamine svolte in relazione ai criteri quantitativi si basano sulle informazioni rendicontate per l'esercizio finanziario precedente, approvate dall'assemblea degli azionisti e rilevate al 31 dicembre. Per esercizio finanziario di riferimento si intende l'anno precedente l'esercizio finanziario nel quale è attribuita la remunerazione variabile.

In particolare, l'analisi quantitativa è effettuata con riferimento a tutti gli importi di remunerazione fissa e variabile, calcolati al lordo e su base equivalente a tempo pieno.

3.4 Verifica di corrispondenza con i criteri qualitativi di cui alla Circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione 1, paragrafo 6, lett. a) e b), all'art. 5 del Regolamento 2021/923, al Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, Allegato 2, par. 3, (i) (ii) (iii), Regolamento Delegato (UE) 2021/2154 della Commissione del 13 agosto 2021, art. 3

³⁹ Il Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, Allegato 2, non specifica questo aspetto. In assenza di precisi criteri, anche per la SGR le disamine svolte in relazione ai criteri quantitativi si basano sulle informazioni rendicontate per l'esercizio finanziario precedente, approvate dall'assemblea degli azionisti e rilevate al 31 dicembre.

Una volta definito il perimetro di analisi, tutti i predetti ruoli vengono classificati da parte della Direzione Human Resources di Capogruppo, se ne presentano i presupposti, all'interno delle categorie di cui alla Circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione 1, paragrafo 6 e all'art. 5 del Regolamento 2021/923, Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, Allegato 2, par. 3, (i) (ii) (iii), Regolamento Delegato (UE) 2021/2154 della Commissione del 13 agosto 2021, art. 3.

La Banca può inoltre individuare criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nei citati Regolamenti, al fine di far propria l'attenzione riservata dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia a *"i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali; i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo"* oltre che a particolari categorie di personale quali *"gli agenti in attività finanziaria e di assicurazione e ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede addetti alle reti distributive esterne"*.

In particolare, la Direzione Human Resources identifica gli ulteriori soggetti che per le attività professionali svolte e i rischi presidiati possono avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo, tenuto conto delle responsabilità affidate e delle attività svolte, i livelli gerarchici, le deleghe e la capacità di incidere, individualmente e/o collegialmente, sul profilo di rischio del Gruppo. La presenza o meno di tali requisiti viene rilevata in base all'analisi della normativa interna.

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

3.5 Verifica di corrispondenza con i criteri quantitativi di cui alla Circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione 1, paragrafo 6, lettera c), all'art. 6 del Regolamento Delegato n. 923/2021, al Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, Allegato 2, par. 3, (iv), Regolamento Delegato (UE) 2021/2154 della Commissione del 13 agosto 2021, art. 4.

Una volta definito il personale più rilevante sulla base dei criteri qualitativi di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione 1, paragrafo 6, lett. a) e b), al Regolamento Delegato 2021/923, art. 5, del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, Allegato 2, par. 3, (i) (ii) (iii), al Regolamento Delegato (UE) 2021/2154 della Commissione del 13 agosto 2021, art. 3, la Direzione Human Resources procede alla verifica della sussistenza dei criteri quantitativi di cui alla Circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione 1, paragrafo 6, lettera c), all'art. 6 del medesimo Regolamento Delegato, lett. a) e b), all'art. 5, del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, Allegato 2, par. 3 e al Regolamento Delegato (UE) 2021/2154 della Commissione del 13 agosto 2021, art. 4. Gli esiti del processo di identificazione sono opportunamente motivati e formalizzati da parte della Direzione Human Resources nel documento di Autovalutazione.

3.5.1 Esclusione del personale più rilevante

Qualora la Banca ritenga che il personale identificato in attuazione dell'articolo 6, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021, possa non essere considerato come personale più rilevante, la stessa per il tramite di Corporate Affairs e su indicazione della Direzione Human Resources, tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, trasmette alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 6, paragrafo 3, del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 (i.e., notifica delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 Euro, oppure per le banche con personale superiore alle 1.000 unità, il personale che rientra nello 0.3% del personale cui è attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario o per il precedente esercizio finanziario).

L'istanza di autorizzazione preventiva è corredata dalle informazioni individuate nell'Allegato A di cui alla parte prima, titolo IV, capitolo 2, sezione I delle Disposizioni di Vigilanza.

L'esclusione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui la notifica è trasmessa, ad eccezione delle esclusioni notificate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui la notifica è presentata.

L'istanza di autorizzazione può riguardare cumulativamente più membri del personale o categorie di personale la cui esclusione si fonda su medesimi presupposti, a condizione che siano chiaramente identificabili i soggetti per i quali è richiesta l'esclusione e sia garantito lo stesso livello di informazioni richiesto ai sensi del presente paragrafo.

Le istanze di autorizzazione per le esclusioni riguardanti il personale al quale è riconosciuto un importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro (cfr. articolo 6, paragrafo 4, del Regolamento delegato) sono in ogni caso presentate individualmente per ogni singolo membro del personale. In questi casi, il Regolamento delegato stabilisce che l'esclusione può essere autorizzata solo in circostanze eccezionali, per tali intendendosi situazioni inusuali o infrequenti che conducono a non considerare il membro del personale come risk-taker. L'esistenza di circostanze eccezionali deve essere dimostrata nell'istanza di autorizzazione.

Con riferimento alla SIM, l'eventuale esclusione (cfr. paragrafo 9 delle premesse del Regolamento Delegato (UE) 2021/2154 della Commissione del 13 agosto 2021) dei membri del personale individuati che percepiscono la remunerazione più elevata o dei membri del personale con una remunerazione superiore a 750 000EUR deve essere approvata dalle autorità competenti. Inoltre, è opportuno che le autorità competenti informino l'Autorità bancaria europea (ABE) prima di autorizzare l'esclusione di membri del personale che percepiscono una remunerazione superiore a 1 000 000 di EUR (percettori di remunerazione elevata), per garantire l'applicazione coerente di tali criteri.⁴⁰

3.6 Redazione del documento di Autovalutazione di Gruppo e relativo monitoraggio

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

- la normativa interna di riferimento;

⁴⁰ Nessuna previsione è contenuta in merito per la SGR (Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF, Allegato 2).

- l'analisi qualitativa e quantitativa ai sensi dei Regolamenti Delegati applicabili;
- il numero del personale identificato come personale più rilevante;
- il numero di soggetti identificati per la prima volta;
- i nomi o gli identificativi individuali;
- la descrizione dei ruoli e delle responsabilità di tale personale;
- un confronto con gli esiti del processo di identificazione precedente.

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

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

Nel caso in cui a una/un dipendente o una/un neo-assunta/o sia riconosciuta/o in corso d'anno un ruolo rientrante nel personale più rilevante secondo le normative applicabili e le indicazioni contenute nel relativo documento di identificazione e nel presente processo di individuazione, la Direzione Human Resources comunicherà all'interessato il suo ingresso nella categoria in questione e le conseguenti normative sulla remunerazione applicabili.

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

Il documento di Autovalutazione viene sottoposto alla valutazione del Comitato Remunerazioni di Capogruppo e, in caso di parere favorevole da parte di quest'ultimo, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo e delle Società controllate e sub-controllate, fatte salve le specificità di ciascuna.

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

